



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado

**Maestría en Gestión Pública y
Desarrollo Gubernamental**

Trabajo Final de Maestría

**ANÁLISIS DEL ESTATUTO DE CARRERA PARA
EL PERSONAL CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO DE
CONICET**

Autor: Cdor. MARCELO AMITRANO

Director: Dr. MAXIMILIANO REY

07/2021

Agradecimientos

Resumen. Palabras clave

Índice

1. Introducción de la tesis

1.1 Idea y Problema

1.2 Justificación

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivos Generales

1.3.2 Objetivos Específicos

1.3.3. Objetivos de Aplicación Práctica

1.4. Hipótesis

2 .Marco Teórico

2.1 Gestión Pública y Cultura Organizacional

2.2 La importancia del diálogo como factor de cambio cultural en los servicios civiles

2.3 Marco Laboral: Ni tótem ni tabú

3 Estado del Arte. Análisis de otros convenios de organismos científicos.

3.1. Inti

3.2. Convenio colectivo para el personal científico en España

3.3. CNRS: un caso de éxito

4. Marco Metodológico

4.1 Enfoque cualitativo

4.2 Diseño Investigación Acción

4.3 Investigación Documental

4.4 Entrevistas de opinión

4.5. Percepción y expectativas

4.6 Triangulación de datos

5. El Conicet

5.1. La investigación.

5.2. Conicet

5.2.1. Qué es el Conicet.

5.2.2. Historia del Conicet

5.2.3. Misión, visión y valores

5.2.4. La carrera del investigador en Conicet

6. El Régimen de Carrera del Personal Científico y Tecnológico del Conicet

6.1 Evolución (entre el 58 y el 73)

6.2 Régimen actual de carrera

6.2.1. El Estatuto

6.2.2. El contenido en materia de salarios

6.2.3. El contenido en materia de ascensos y promociones

7. Régimen Legal de Empleo Público

7.1. Ley Marco

7.1.1. Introducción

7.1.2. Ingresos y Salarios

7.1.3 Promociones

7.2. El Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública

7.2.1 Introducción

6.2.2 Ingresos y Promociones

7.2.3. Remuneraciones

7.3. El SINEP

7.3.1 Presentación del Convenio

7.3.2 Ingresos y Promociones

7.3.3. Remuneraciones

7.3.4. Críticas al SINEP

8. Convenios Colectivos

8.1 ¿Por qué un Convenio Colectivo?

8.1. La Negociación

8.2 ¿Qué es un convenio colectivo? Ventajas e inconvenientes.

8.3 ¿Quiénes negocian los convenios colectivos?

8.4. Estructura, contenido, duración y validez de un convenio colectivo

9. Análisis de la información

9.1 Análisis de la información

9.2 Resultados de la investigación

10. Conclusiones

Bibliografía

Anexo I. Encuesta UPCN

Anexo II. Encuesta Atrio

Agradecimientos

En primer lugar agradezco a mi familia: mi hijo Mateo, mi esposa Mariana y mi hermana Patrizia. También a mis padres Elvira y Vicente que aunque no estén físicamente están presentes conmigo desde algún lugar me acompañan siempre. Quisiera agradecer también a Marta Bianchi, a Clara Rivero, al Dr. Roberto Izquierdo, al Dr. Jorge Atrio, al Dr. José Eduardo Wesfreid, quien desde Francia colaboró conmigo y al Dr. Mariano Zeballos quien me ayudó a iniciar esta tesis.

También quiero reconocer a todos mis docentes, tanto de la carrera de grado como de la Maestría y muy especialmente a mi director de tesis el Dr. Maximiliano Rey quien tuvo siempre la mejor predisposición para ayudarme, guiarme y aconsejarme.

También quiero agradecerle a todo el personal de Conicet que colaboró con este trabajo de alguna u otra manera.

A todos, ¡mil gracias!

RESUMEN:

El presente trabajo se propone detectar los problemas que presenta el régimen de desarrollo y de estructura laboral de la carrera del Investigador Científico y Tecnológico del Consejo Nacional de Ciencia y Técnica (CONICET) en relación a la aplicación del Estatuto que regula dicha labor, para luego proponer posibles acciones que posibiliten su cambio o perfeccionamiento. A estos fines, se llevó adelante un estudio de tipo multi- metódico en base a un diseño de investigación-acción que no partió de una hipótesis a comprobar, sino que se efectuó mediante el abordaje de la problemática mencionada. Se realizaron entrevistas semi estructuradas a investigadores del organismo de diversos segmentos etarios, sexo, categoría profesional y campos disciplinares. Asimismo, se desarrolló una investigación documental tanto del Estatuto para el personal científico de Conicet, como de aquellas leyes dictadas recientemente en materia laboral relativas al personal del Estado, otros convenios colectivos de organismos similares y documentos de relevancia en este campo. Los resultados de la investigación muestran que las divergencias verificadas en los Estatutos analizados sólo pueden ser modificadas a través de una reforma estructural en el marco normativo laboral como instrumento superador al régimen vigente. Así, se establece que esta nueva normativa debería ser un Convenio Colectivo exclusivo para Conicet, el cual debería estar contenido por el Convenio colectivo de trabajo de la Administración pública.

Palabras claves: estatuto, carrera, científicos, investigación, CONICET.

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

1.1. Idea y problema

El contexto de investigación para esta tesis se focaliza en el análisis del Estatuto de las carreras del Investigador Científico y Tecnológico del Consejo Nacional de Ciencia y Técnica (CONICET). Dicho Estatuto está normado bajo la Ley 20464 del 23/5/73, sancionada por el ex presidente de facto Gral. Lanusse. Estamos ante un instrumento que se encuentra desactualizado, debido a que no contempla los avances que se han realizado durante las últimas décadas en todos los órdenes (políticos, sociales, económicos, tecnológicos, sindicales y de derechos) en nuestro país.

Este instrumento comprende al:

a) Personal científico y tecnológico,

b) Personal de apoyo de la Carrera del Profesional y Técnicos de Apoyo (CPA). Esta última categoría incluye además al personal administrativo que ingresaba a Conicet antes de la creación del SINEP.

La aplicación de este régimen laboral trae consigo múltiples problemáticas, tanto en lo que refiere a la movilidad en la estructura salarial, como en lo que se vincula a la falta de capacitación y desarrollo de carrera; observándose en este sentido que se carece de estímulo y existe una motivación escasa.

Entonces, el principal problema que debemos considerar son los efectos que posee la falta de actualización del marco regulatorio para el personal científico y tecnológico de Conicet en el contexto socio político económico actual, considerando que tal vez un cambio hacia un esquema de convenio colectivo pueda ser una de las herramientas de gestión pública adecuada para satisfacer las necesidades del investigador científico. En la práctica, hay elementos y circunstancias que indican que el solo cambio de marco normativo no implica una solución. No obstante, el presente trabajo se abocará únicamente a analizar la problemática desde la perspectiva del cambio normativo. A fin de abordar el tema, se

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

tendrá en cuenta el contenido del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP), el cual será sometido a una comparación con el Estatuto de la carrera científica en materia de salarios, capacitación y ascensos.

La **idea central** que estructura la presente tesis refiere al análisis de la aplicación del régimen laboral actual al personal científico y tecnológico de CONICET, procurando desentrañar si estaría justificada la celebración de una nueva normativa legal laboral que permita no solo quitar la obsolescencia relativa del actual régimen sino del derecho constitucional a la negociación colectiva, la ley marco, la ley 24185 y el propio convenio general.

En relación a esto, se propone una alternativa a la situación actual, en la que se incluye la celebración de un convenio colectivo único para todo el Conicet, que contemple tanto al personal incluido bajo el Estatuto Ley 20464 (investigadores y personal de apoyo), como al administrativo contemplado en SINEP (personal de planta permanente y los considerados en el art 9 de la ley 25.164).

Es importante destacar que este nuevo marco normativo debería ser aceptado y avalado por el Estado y las entidades sindicales representativas de la comunidad científica. Por lo tanto, precisa tener una amplia aceptación en lo que refiere a los principios de regulación que invoca; así como también debe considerarse la posibilidad de su efectiva ejecución, tanto en plano económico-financiero como socio-político. Será necesaria una nueva cultura organizacional en donde los investigadores (representados por sus organizaciones gremiales: UPCN y ATE) y las autoridades políticas dialoguen y negocien sobre nuevas condiciones laborales, en el marco de una gestión orientada a resultados.

Las **preguntas centrales** del estudio son las siguientes:

1. ¿Qué cuestiones le plantea el funcionamiento del actual régimen laboral a la gestión de los investigadores del Conicet?

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

2. ¿Qué dudas se le presentan al personal científico sobre el funcionamiento del actual régimen de carrera del personal científico y tecnológico del Conicet?
3. ¿Qué consecuencias trae a los investigadores del Conicet la aplicación de este régimen laboral?
4. ¿Cuál es el mejor modo para resolver la temática planteada?

1.2 Justificación

Para comenzar, es importante indicar que quien escribe pertenece a la organización objeto del presente estudio, lo cual favorece el conocimiento en torno a la problemática, sus antecedentes y posibles soluciones.

Un primer punto que deja entrever la relevancia del tema planteado es que estamos analizando los recursos humanos del ente científico más importante de la Argentina, que es además uno de los principales de América Latina. Este organismo cuenta con 10.255 investigadores, a los que se le suman más de 2.683 técnicos, que en su conjunto representan al 88% del personal del organismo distribuido en todo el país (Conicet en cifras, 2019).

En este sentido, es importante tener en cuenta la evolución del número de investigadores, lo que se constituye en el parámetro más importante del crecimiento del organismo científico. Si observamos las cifras, podemos ver que la cantidad de científicos estuvo cerca de cuadruplicarse en los últimos 15 años. Asimismo, las estadísticas del organismo informan que dos tercios de este personal es menor a 40 años; mientras que el otro tercio, la gran mayoría, se ubica en la franja etaria superior.

Tal como hemos mencionado en el apartado anterior, existen numerosos inconvenientes que se derivan tanto del desajuste salarial como de las diferencias y desigualdades en las escalas del régimen de carrera de los estamentos científicos; factores que, sin lugar a dudas, inciden en la calidad de vida organizacional

Desde el punto de vista académico, se resalta la importancia de contar con estudios que profundicen en el conocimiento y la comunicación de indicadores indispensables para

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

el desarrollo del individuo dentro de la organización, particularmente en el campo de las organizaciones de Ciencia y Técnica. Esto permitiría, además, que los recursos humanos conozcan qué se espera de ellos; pudiendo vincular sus intereses y aspiraciones personales con los objetivos institucionales.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Detectar los problemas que se presentan en el régimen de desarrollo de carrera y estructura laboral derivados de la aplicación del Estatuto del Conicet, y proponer acciones para su mejora.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Analizar y evaluar críticamente la estructura actual del régimen laboral del personal científico y tecnológico del Conicet en materia de estructura de salarios, ingresos y promociones.
 2. Describir y analizar las condiciones de empleo del personal científico y tecnológico del Conicet en las dimensiones de estructuras salariales, ingresos y promociones; según datos institucionales de los últimos años.
 3. Evaluar las percepciones y opiniones del personal sobre los efectos de ambos sistemas de gestión en su desempeño laboral.
 4. Comparar los estándares mínimos de otro convenio colectivo similar nacional e internacional , el SINEP y el estatuto en materia de movilidad salarial horizontal y vertical y desarrollo de carrera.
 5. Sugerir una posible solución a la problemática planteada.
-

1.3.3 Objetivo de aplicación práctica

Se analizará la factibilidad de crear un Convenio Colectivo Sectorial con un escalafón único para todo Conicet que incluya al personal bajo el Estatuto Ley 20464 (investigadores y personal de apoyo), al mismo tiempo que recepte las necesidades particulares del desarrollo de la carrera del investigador en el organismo.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

En el presente apartado se abordan los conceptos e ideas centrales en relación a la problemática que se estudia en este trabajo. La propuesta del escrito refiere al análisis de la aplicación del régimen laboral actual en el personal científico y tecnológico de CONICET, a los fines de comprender si se encuentra justificada o no la celebración de una nueva normativa legal laboral. En tanto y en cuanto este marco sea recibido por los trabajadores de la comunidad científica, se nos demanda profundizar en algunos preceptos teóricos relacionados a dos cuestiones centrales que se entranan entre sí: la gestión pública y el marco normativo. Esto nos lleva a ahondar no solo en el estudio de los marcos normativos; sino también en aquellas prácticas y reglas no explícitas que hacen al funcionamiento real de los marcos regulatorios en empleo público.

2.1. Gestión Pública y Cultura Organizacional

Al ser Conicet un ente público, este tema debe ser estudiado desde el punto de vista de la ciencia de la gestión pública. A modo de introducción, se reponen algunas cuestiones teóricas en referencia a las diferentes maneras en que los gobiernos han implementado reformas. En relación a esto, se da una discusión sobre el modo en que se genera el cambio en los casos en que este resulta necesario; planteándose el mismo desde el dilema causa-efecto. En este sentido, nos podemos interrogar si con emitir una normativa que dé solución a los problemas es suficiente; o, por el contrario, es necesario realizar previamente una modificación en la cultura organizacional de todos los actores del organismo, a los fines de que tal normativa tenga el efecto deseado. Así también, se podría considerar si el nuevo marco laboral genera un impacto que cambie la cultura organizacional del organismo en base a nuevas relaciones de poder entre los distintos actores. En lo que refiere al alcance de la presente tesis, solo se estudia si es necesario un cambio de normativa laboral.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

Para estos fines, abordaremos la teoría de la cultura organizacional desde el campo de la gestión pública y sus posibles transformaciones, entendiendo que esto constituye un aspecto nodal de la temática abordada en el presente escrito.

En los países latinoamericanos convive una profunda heterogeneidad de situaciones y contextos, dependiendo del desarrollo de la gestión pública alcanzada en los distintos niveles de la administración: municipalidades, provincias y el Estado nacional. A su vez, dentro un propio gobierno nacional, se alcanza a observar diferencias de desarrollo organizacional y cultural entre los distintos ministerios, secretarías y unidades desconcentradas; según lo observado por Fernández Toro (2006).

Felcman (2001) elabora un diagnóstico que permite analizar los distintos tipos culturales y valores laborales que existen en la Administración Pública de nuestro país. A partir de dicho estudio, se infiere la escasa importancia de los valores de reconocimiento y autorrealización, así como también la presencia de una estructura verticalista. En lo que respecta a los tipos culturales que predominan, la cultura organizacional del Estado resulta fundamentalmente apática y parcialmente paternalista. Así, el cambio e innovación organizacional son percibidos con desconfianza y en términos de transgresión, y no como el producto de un desarrollo y maduración institucional.

En Conicet, estas diferencias y distintas percepciones se conjugan dentro del propio organismo con culturas diversas: ya sea por las áreas geográficas (algunas más urbanas y otras más rurales), por las áreas disciplinares (más cercanas a la ciencias sociales y otras en torno a las denominadas ciencias duras), o por los rangos etarios de los investigadores.

Sobre esta temática, el Instituto de Investigaciones y Asistencia Tecnológica de la Universidad de Rosario, a través de Blutman y otros (2006), efectuó un estudio de Planificación en cambio cultural. Este trabajo indica que, si consideramos a la cultura como resultante de la interacción entre individuos de una organización, el punto de partida para un proceso de cambio es la participación de todos los integrantes de la misma. Esto implica que no hay sustentabilidad en los cambios si los mismos son impuestos por una

orden imperativa de la dirección superior o la intervención de tipo político, ya que toda transformación impone modificaciones en la propia cultura. A los efectos de este análisis, en el marco metodológico se han realizado entrevistas en las cuales se consultó al personal científico sobre el cambio en diversos asuntos relacionados con la temática objeto de estudio.

2.2. La importancia del diálogo como factor de cambio cultural en los servicios civiles

Un punto importante a tener en cuenta respecto a la gestión pública es la necesidad de diálogo al momento de implementar un nuevo marco normativo. En relación a esto, se pone el énfasis en la "capacidad de diálogo" como fuente de negociación y cooperación entre los distintos actores, concepto que también puede extrapolarse al ámbito intra-institucional. Al respecto, Bonifacio y Falivene (2002) observan que:

(...) debe considerarse la capacidad de diálogo y reconocimiento de las partes como negociadores válidos. La existencia de una actitud cooperativa se facilita con la transparencia, apertura y franqueza en la gestión del personal; el acceso a la información sobre la marcha de las organizaciones y su estrategia de actuación; con sistemas y políticas de personal coordinados e integrados; con prácticas adecuadas de gestión de recursos humanos y la consulta continua entre trabajadores y empleadores sobre los mutuos problemas e intereses (p.6).

Entonces, el período que se extiende hasta la consolidación de las nuevas prácticas, transformando muchas de las pautas culturales típicas de nuestras organizaciones públicas, se puede dividir en dos momentos. En una primera instancia, se debe priorizar la difusión de las nuevas prácticas y la búsqueda de consensos para sumar voluntades. En este periodo, resulta esencial la existencia de una buena comunicación en todos los niveles. Luego, en un paso siguiente, se debe proceder a una "institucionalización del diálogo", que establece que "La existencia regular o permanente de espacios de diálogo con actores representativos, e incluso de los usuarios o

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

destinatarios de las políticas, es un factor constructivo del clima favorable para desarrollar buenas relaciones laborales” (p.184).

Es importante indicar que, a nivel político, se definen las estrategias generales, las prioridades, las normas de calidad y la distribución de recursos; mientras que incumbe a la gestión administrativa aplicar los objetivos políticos. Se destaca entonces la prioridad de contar con los recursos humanos más aptos para llevar adelante el cambio con éxito. Conceptos tales como profesionalización, incentivos, mayor discrecionalidad en la toma de decisiones y responsabilidad sobre los resultados, seguimiento, control y rendición de cuentas, son necesarios para buenos procesos de cambio.

Longo (2002), en su trabajo sobre el Marco Analítico para el Diagnóstico Institucional de Sistemas para el Servicio Civil, presenta un modelo genérico de referencia de alcance sistémico y sub sistémico para la gestión pública de los Recursos Humanos y de empleo. En relación a esto, el autor describe como Servicio Civil al “ (...) sistema de gestión del empleo público y los recursos humanos adscritos al servicio de las organizaciones públicas, existente en una realidad nacional determinada” (p.7).

Longo propone una definición de Servicio Civil que lo identifica como el sistema de articulación del empleo público mediante el que determinados países garantizan (con enfoques, sistemas e instrumentos diversos) ciertos elementos básicos para la existencia de administraciones públicas profesionales.

Formando parte de una concepción más a largo plazo, Hyunk Ki Kim (1994) opina que el Servicio Civil de un país se construye día a día con el consenso y la decisión de los trabajadores, así como la sociedad y los estamentos políticos. Esto implicaría una sucesión de hechos y cambios a lo largo del tiempo, contrastando con la percepción de que un cambio de régimen normativo o regulatorio modifique bruscamente los servicios civiles.

El análisis de un buen diagnóstico de cultura organizacional del servicio público es un requisito indispensable para cualquier reforma, para lo que se requiere de un proceso

colectivo y político que permita llegar a un consenso, tanto de la naturaleza del problema como de sus posibles soluciones. Respecto al diseño, Les Metcalfe (1993) descrea de las habituales herramientas de las técnicas de gestión empresarial, ya que carecen de soluciones para el abordaje de los problemas públicos.

Concluyendo en la opinión de los diversos autores, se podría indicar que todo cambio sustentable requiere de tener presente el diseño de la gestión pública; el cual deberá ir acompañado, necesariamente, por modificaciones en la cultura organizacional. Solo de este modo será posible que tenga un efecto duradero y efectivo. En el próximo apartado, nos dedicaremos a ver el modo en que estos aspectos de la gestión pública se articulan con la elaboración de un nuevo marco jurídico, específicamente en lo que refiere al Marco Jurídico Laboral y su interrelación con las distintas áreas de la gestión de Recursos Humanos. Aspecto clave para la problemática a que se aboca la presente tesis.

2.3 Marco Jurídico Laboral: Ni tótem ni tabú

En discusión con lo presentado en el punto anterior, debemos ahora profundizar en el vínculo necesario entre el contexto interno, el entorno y un punto fundamental e ineludible: el marco jurídico. Estamos ante tres ámbitos que afectan, de forma entramada e interrelacionada, el funcionamiento de una organización. Así, debemos partir de la consideración de la organización como un sistema, para arribar desde ahí al análisis del ámbito externo de la misma, donde debemos considerar el marco jurídico y la respectiva normativa laboral que concierne.

Entonces, para considerar este tema, es importante abordarlo desde el punto de vista de la teoría general de sistemas. Se entiende que las organizaciones son sistemas abiertos; es decir, que mantienen relaciones dinámicas con su entorno, logrando de este modo un equilibrio homeostático que permite adaptarse al medio, sobrevivir y desarrollarse en el autorregularse dentro del propio sistema (ya que funcionan en un ambiente, dentro de un denominado macro proceso).

Dentro de las influencias externas, Chiavenato (1999) señala como factor ineludible a las leyes, los reglamentos y los sindicatos, incluidos dentro de la dinámica

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

ambiental de una organización. En este esquema, se señala la importancia del marco jurídico y como este influye dinámicamente en el sistema de gestión de Recursos Humanos.

Longo (1995), por su parte, propone un modelo integrado de gestión estratégica de Recursos Humanos que considera un esquema con diversos factores, los cuales actúan sobre el sistema de RR.HH: existe un contexto interno (estructura, cultura organizacional); un entorno, en el cual se dan factores sociopolíticos y económicos nacionales e internacionales; así como también existen factores externos, entre los cuales se encuentra el marco jurídico, que incide tanto en el sistema de RR.HH como en la estrategia organizacional. El autor define a este como:

El marco jurídico es un poderoso elemento del entorno, cuya influencia - ordinariamente, introduciendo limitaciones- sobre el funcionamiento de los sistemas de GRH es incuestionable. En el ámbito público, la extensión e intensidad de las regulaciones incrementa su importancia. Del marco legal derivan algunas de las principales singularidades y restricciones que la GRH debe asumir en los sistemas públicos (p. 13)

Entonces, el marco jurídico es el conjunto de leyes, reglas, legislaciones y cualquier otro instrumento con rango de carácter legal que sea utilizado de forma secuencial y coherente, que una vez aplicado permita sustentar todas las actuaciones y actividades en materia legal. Así, lo definiremos como el conjunto de normas aplicables a una determinada actividad; siendo los estados (nacionales, provinciales, y municipales) los responsables de instrumentar el marco jurídico normativo dentro del cual se desenvuelve la actividad organizacional.

La Carta Iberoamericana de la Función Pública (2003) indica los contenidos que deberían llevar las regulaciones como marco laboral del empleo público, en donde interrelacionan claramente con el sistema de Recursos Humanos:

- a. Garantizar la plena operatividad de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el conjunto de las prácticas de gestión del empleo público y las personas que

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

lo integran; protegiéndolo de la politización, el clientelismo, la arbitrariedad y la captura por intereses particulares.

- b. Limitar el alcance de la singularidad normativa a aquellos elementos indispensables para garantizar la profesionalidad de las Administraciones Públicas, sin incorporar especialidades que incurran en discriminación o privilegio de los servidores públicos.
- c. Rehuir una uniformización excesiva de las regulaciones que las incapacite para adaptarse a la extraordinaria diversificación y heterogeneidad de los sistemas político-administrativos contemporáneos.
- d. Incorporar las pautas de flexibilidad que resultan imprescindibles para una gestión eficaz de los recursos humanos, y que orientan las reformas de los sistemas de empleo público emprendidas en numerosos países a lo largo de las dos últimas décadas.

Longo, en su esquema, define un conjunto de subsistemas de la Gestión de los Recursos Humanos; siendo estos:

1. Organización del trabajo mediante la definición de los distintos perfiles laborales
2. Gestión del empleo: ingresos, ascensos y egresos.
3. Gestión del rendimiento : planificación y evaluación
4. Gestión de la compensación : grados salariales por escala
5. Gestión del desarrollo : promoción y capacitación
6. Gestión de las relaciones sociales y humanas

Llegado a este punto, el presente trabajo apunta a exhibir la problemática en Conicet de tres subsistemas: la gestión de empleo, la gestión por compensación y la gestión de desarrollo. A continuación, a los fines de profundizar en este tema, desarrollamos ciertos aspectos que refieren a los subsistemas mencionados.

- a. Organización del trabajo mediante la definición de distintos perfiles laborales

En este punto se definen las características del ejercicio de las tareas y los requisitos de idoneidad para las mismas. En este sentido, se aborda el diseño y la

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

definición de los perfiles de trabajo. Los interrogantes que surgen en este sentido es si están bien distribuidos las vacantes por disciplina y por área geográfica, en función de una estrategia a seguir. Asimismo, se plantea la duda en relación a si las becas que se ofrecen, tanto doctorales como posdoctorales, asumen una función de continuidad en disciplina e idoneidad, en función de las futuras vacantes de ingreso al organismo.

b. Gestión de empleo

Este subsistema incorpora el conjunto de políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar los flujos mediante los cuales las personas entran, se mueven y salen de la organización. Uno de los puntos críticos de este subsistema es el relacionado con la selección y reclutamiento del personal científico, así como los cupos de entrada al organismo, mediante los mejores mecanismos de idoneidad posible. Ello implica la selección y el reclutamiento del personal

La problemática que se presenta en este subsistema se manifiesta en las siguientes preguntas:

- 1) ¿Son suficientes las vacantes de ingreso al organismo como personal científico de carrera? ¿Quién lo determina? ¿En qué áreas disciplinares? ¿Con qué distribución geográfica?
- 2) ¿Hay barreras de ingreso en función al género, rango etario o de otro tipo?
- 3) ¿Es correcto un examen de ingreso a científicos posdoctorales que han estado becados durante muchos años en el organismo?
- 4) ¿Cómo se componen los jurados que realizan los exámenes de ingreso?

c. Gestión del rendimiento

El objetivo de este punto es mantener y mejorar las condiciones laborales, de modo que esta influya sobre el rendimiento del trabajo de las personas. El punto clave en esta área es la evolución del personal y su feedback.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

Podríamos cuestionar si el personal está correctamente evaluado, tanto por pares o superiores como por superiores directos; así como si existe un contralor de representantes del propio personal en la evaluación. Además, se debería pensar en qué tipos de tareas (papers o efectuando vinculación con empresas o la sociedad) se evalúan preponderantemente, y cómo influye la capacitación extra en dicha evaluación.

d. Gestión por compensación

Este subsistema de la Gestión de Recursos Humanos incluye la gestión del conjunto de compensaciones retributivas (salariales y extra salariales) y no retributivas que la organización otorga a sus empleados en concepto de contraprestación a la contribución de éstos a los fines de la organización, que se expresa mediante su trabajo. En este punto se analizan el conjunto de compensaciones que se deberían dar a partir del diseño de las estructuras salariales básicas y adicionales de acuerdo al diseño de los puestos de trabajo.

Como punto crítico, Longo (1995) observa el establecimiento de niveles o bandas que permitan una correcta progresión salarial. La administración de los salarios implica contemplar políticas de evolución salarial, ya sea por ajuste de inflación, por antigüedad o por mayores resultados individuales. El análisis de inequidades internas y externas es un punto fundamental en las relaciones laborales, así como el modo en que estas se manifiestan para resolverlas.

Sobre este subsistema, se ponen de manifiesto algunas de las problemáticas que se tratan de analizar:

- 1) ¿Es válida una estructura salarial vertical para el personal científico de cinco categorías? ¿La movilidad horizontal no ayudaría a una mayor equidad?
- 2) ¿Cómo se articula la progresión salarial con la gestión de desarrollo a través de políticas de promoción, capacitación y carrera?
- 3) ¿Quiénes negocian los aumentos salariales por parte del personal científico? ¿Son el Presidente o el Directorio de Conicet quienes toman la decisión, siendo juez y parte en este tema? ¿Cómo participan los científicos en este asunto?

e. Gestión del Desarrollo

Otro de los subsistemas el cual vamos a tratar por su problemática es el que refiere a políticas y prácticas de Gestión del Desarrollo, cuyo objeto es estimular el crecimiento profesional de los científicos a través de la promoción, capacitación y desarrollo de carrera. Como punto fundamental, se debe tratar de fomentar la capacitación y formación necesarias, definiendo carreras científicas que vinculen las necesidades del Estado a través de Conicet con los distintos perfiles individuales. Como punto crítico de este subsistema, se puede indicar que tiene muchos factores sensibles a la vulneración del mérito; ya que se tiende a privilegiar cuestiones políticas o personales, generando diferencias entre pares

Los interrogantes que encontramos en este subsistema son

- 1) ¿Cuáles son las políticas de promoción de carrera? ¿Hay barreras geográficas, de género y de áreas disciplinares?
- 2) ¿Hay mecanismos de capacitación suficientes?

f. Gestión de las relaciones sociales y humanas

En esta etapa se analiza el conjunto de acciones y políticas de recursos humanos en su conjunto organizacional. Esto implica ver el clima laboral, las relaciones sociales y las políticas sociales. En este sentido, hace hincapié en áreas tan importantes como la comunicación y la gestión de políticas hacia el personal.

Como puntos críticos, se podrían señalar si se encuentran activas las políticas de género y en contra de la discriminación y el maltrato laboral. Así también, se refiere a las condiciones de salubridad en el trabajo y lo que refiere a políticas de seguridad e higiene. Utilizando el modelo elaborado por Bonifacio y Falivene (2002), es posible comparar las relaciones laborales en las administraciones públicas latinoamericana. A partir de esto, llegamos a analizar las variables identificadas como facilitadoras de relaciones laborales

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

constructivas, para desarrollar un índice que dé cuenta de la anticipación del actual Estatuto vigente para el personal científico.

Variable 1: predominancia del empleo permanente con reglas de servicio civil profesional en las funciones estatales relevantes.

Las relaciones laborales pueden darse sólo si existe la intermediación relativamente estable de una o más asociaciones (gremio/s, sindicato/s) que permitan conformar un actor social (persona individual o colectiva) que, en forma estable, tiene la capacidad de acumular fuerza y necesidades, así como de actuar para producir hechos en una situación.

Variable 2: institucionalización del diálogo.

La existencia regular o permanente de espacios de diálogo con actores representativos, tanto del Estado como patrono así como de los trabajadores (e incluso de los usuarios o destinatarios de las políticas), es un factor constructivo del clima favorable para desarrollar buenas relaciones laborales constructivas. Se considera que la variable está presente cuando existen espacios nacionales o sectoriales (normados o no), como comisiones mixtas permanentes para la generación y/o revisión de reglas de las relaciones laborales cuyas decisiones son públicas, en los que pueden participar usuarios y/o estar articuladas con órganos parlamentarios de representación política.

Variable 3: transparencia externa hacia la sociedad.

Las tratativas y los resultados de las negociaciones, en la medida que involucran recursos e intereses públicos, no sólo conciernen a las partes de la relación, sino también a los ciudadanos. Por lo que es importante la publicidad por distintos medios de los convenios, de los pliegos y de los logros reivindicativos de los sindicatos, así como de las concesiones de los funcionarios.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

Variable 4: transparencia interna de la gestión de personal.

La existencia de información sobre el personal del organismo en cuanto a cantidad de empleados, situación de revista, estructura salarial, antigüedad, adicionales, bonificaciones, etc. es decisiva para la toma de decisiones por parte de los distintos actores que deben desarrollar negociaciones constructivas. Otro punto fundamental es la participación de profesionales del área de recursos humanos competentes que brinda la información en forma ágil, completa y actualizada.

Variable 5: transparencia interna de la gestión de personal.

Las reglas utilizadas para el reclutamiento y la promoción del personal deben ser transparentes, los procesos que se siguen deben publicitarse y la concurrencia de quienes estén en condiciones a aspirar al ingreso o a la movilidad, debe estar libre de cualquier distorsión. Esta variable apunta a la verificación de condiciones de transparencia, equidad, eficacia y eficiencia en la gestión de recursos humanos.

Variable 6: libre afiliación y libre representación.

Las relaciones laborales constructivas tienen viabilidad mayor en el marco de la libre sindicalización, incluso cuando existen tantos sindicatos como grupos de trabajadores, sea que los creen a nivel nacional o por rama de actividad.

Variable 7: corresponsabilidad en la gestión orientada a resultados

La existencia de actividades, planes o proyectos participativos y consensuados con los sindicatos, específicamente orientados hacia la calidad de los servicios y la obtención de resultados verificables en beneficio de los ciudadanos, es indicativa de la presencia de relaciones laborales constructivas; al exceder el sector laboral el mero marco reivindicativo o de representación de intereses, para fortalecer la gestión pública, incluso aunque los acuerdos no se formalicen o no reporten beneficios monetarios. Pueden considerarse indicadores de la presencia positiva de esta variable, por ejemplo, la participación sindical para realizar acuerdos de gestión, programas de mejora de la

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

productividad o mejora continua, estándares de servicios o mejora de la calidad, cartas compromiso, entre otras modalidades.

Variable 8: promoción de la profesionalidad.

Los acuerdos sobre profesionalización, reconversión, calificación y capacitación del personal, así como las oportunidades de promociones de la carrera, los incentivos al desempeño y la evaluación permanente de las competencias laborales, mejoran el ambiente de trabajo, refuerzan la empleabilidad y bajan la incertidumbre laboral, generando un ambiente propicio para el desarrollo de relaciones laborales constructivas.

Variable 9: procedimientos de negociación colectiva.

La existencia de procedimientos aceptados para la negociación, incluyendo convenios colectivos o acuerdos sobre pliegos de reivindicaciones, amplía las oportunidades para mejorar las relaciones laborales, de modo que estas contribuyan positivamente en la obtención de resultados de gestión; mientras que las negociaciones encubiertas o las decisiones unilaterales las deterioran. La existencia de un reglamento del procedimiento de negociación que garantice la transparencia de las negociaciones es tenida como indicador de la presencia de esta variable.

Variable 10: Niveles articulados de negociación colectiva.

Las negociaciones marco (a nivel nacional o sectorial) fijan un piso que permite incorporar en los organismos condiciones de productividad o de calidad beneficiosas para el público; permitiendo que los gerentes y directivos dispongan de autonomía y flexibilidad para mejoras adicionales a los acuerdos generales. La posibilidad o existencia efectiva de la negociación colectiva por organismo o sector da cuenta de la presencia de esta variable.

Tomando estas variables como herramienta teórica, se debería evaluar si las mismas contemplan o no lo normado en el actual estatuto para el personal científico; además de si, en función del resultado obtenido, es aconsejable la creación de un convenio colectivo de trabajo.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

En relación a esto, Longo realiza un interesante análisis sobre las reformas a los marcos laborales vigentes del empleo público que interactúan con los subsistemas analizados anteriormente. El autor indica que existe en los gobiernos una “visión totémica”, adjudicándose al cambio de este la forma de una solución sustancial exitosa a todos los problemas de la administración pública. Así, indica que:

El tótem de la reforma del estatuto funcional de debe ceder el paso a una visión más modesta, en la que las transformaciones del marco jurídico asumen un valor instrumental, de acompañamiento de reformas estructurales y estrategias de cambio, sin las cuales cualquier reforma legal sería, una vez más, una expectativa frustrada (p.11).

Al concepto totémico, Longo agrega la condición de “tabú” del empleo público, como condición de cosas, personas o instituciones que no son lícitas de censurar o mencionar. Indica, a su vez, que: “Se trata de modelos mentales profundamente arraigados en el inconsciente colectivo de nuestras Administraciones, cuya persistencia constituye, en mi opinión, el principal obstáculo a la producción de los cambios necesarios” (p.11),

Esto implica, según su postura, el miedo a la diferencia en una concepción de burocracia clásica, en donde se prefiere la ineficacia al desorden, concibiendo a la Administración pública como un modelo cerrado de regulaciones reproducido por clonación de procedimientos y organizaciones. Entrando esto en contradicción con la actual visión del Estado, que es diversificado y dinámico.

Contradiendo a Longo, hay muchos autores - entre los que se encuentran Losada (1995) y Jiménez Asencio (1995, 1998) - que indican que el marco jurídico es un área importante para el comienzo de todo cambio o reforma. Sin embargo, Longo sostiene que la historia de la gestión pública tiene muchísimos ejemplos de cambios normativos que no han introducido cambios reales de fondo; en relación a lo que refuerza su propuesta de que los verdaderos cambios jurídicos son los que se dan cuando se institucionalizan los cambios que ya se vienen gestando. Para el autor, la verdadera batalla se debe dar en

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

el campo de lo ideológico o cultural, donde se define el éxito de los cambios que se proyectan insertar dentro de la gestión pública. Este debate se acerca a una mirada sobre la calidad de los cambios y no sobre meras respuestas tecnocráticas de soluciones a los problemas.

En el fondo de la cuestión, la verdadera reforma consistiría en ir más allá del cambio de normativa laboral, avanzando en un cambio propositivo de los derechos laborales, a través de una mejora en los derechos y la calidad de vida de los empleados públicos en su ámbito de trabajo. La calidad de vida laboral es un derecho humano que repercute en la salud física y mental de los trabajadores.

Para finalizar, es importante recuperar el planteo de Oszlak (2001); quien, en relación a los éxitos y fracasos de las reformas del servicio civil en Latinoamérica, indica que:

Un obstáculo usual ha sido, además, que en algunos países una parte importante de los regímenes de recursos humanos contemplan contratos colectivos de trabajo que son objeto de negociación entre el estado y los sindicatos, en lugar de ser regidos por instrumentos normativos propios del sector público (p.26).

CAPÍTULO 3. ESTADO DEL ARTE. ANALISIS DE OTROS CONVENIOS DE ORGANISMOS CIENTIFICOS.

3.1. INTI

En el orden nacional e internacional, existen actualmente casos de convenios colectivos para organismos que tienen dentro de sus funciones alto grado de investigación científica. En nuestro país, se puede observar en este sentido al Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial implementado en el INTI (decreto 109/07). Las principales diferencias con el Estatuto del personal científico son:

Según se observa en los convenios sectoriales de organizaciones gubernamentales realizados hasta el momento, en el inicio del convenio se dedica un capítulo a la creación de la Copic (Comisión Permanente de Interpretación y Carrera), donde se enuncia la participación de 5 miembros por parte del organismo y 5 por parte del área gremial.

No existe en el Estatuto de Conicet un órgano de interpretación de la carrera

En el INTI, existen 3 grupos de escala: profesional (estudios universitarios mayores a 4 años), técnico-administrativo (estudios universitarios menores a 4 años y estudios terciarios) y auxiliar (con estudios mínimos de titulación secundaria).

En estos tres grupos están habilitados los niveles (movilidad vertical), tramos y grupos (movilidad horizontal)

En el nivel profesional según indica el convenio solo puede estar en tres tramos A B y C El tramo A comprende los grados 9 a 13, el tramo B comprende los grados 4 a 13 y el tramo C comprende los grados 1 a 13.

. En relación al personal técnico administrativo, también hay 3 tramos: A, B y C. Para cada grado, hay responsabilidades definidas. Además, para acceder al tramo B, hay que tener como mínimo 7 años de antigüedad; mientras que para el tramo A, se necesitan 12 años de antigüedad. Los grados habilitados para cada tramo son: para el inicial C, del

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

grado 1 al 13; para el tramo B del 5 al 13; y para el tramo más alto, del 10 al 13. Respecto al personal auxiliar, se repite el mismo esquema anterior.

A diferencia, el Estatuto de Conicet solo tiene 5 categorías sin tramos ni grados para los investigadores científicos. Otra diferencia es que mientras el personal profesional esta todo dentro de un mismo nivel en el INTI , en Conicet hay personal profesional dentro del área del personal de apoyo que nunca puede pasar a las categorías de investigador pese a su título y su experiencia laboral. En este caso se da la contradicción que un profesional CPA con muchos años de experiencia sea ayudante de un investigador también profesional que recién comienza su carrera.

En el INTI el convenio es integral ya que abarca a todo el personal del organismo .En Conicet, el estatuto solo incluye a investigadores y personal de apoyo (incluye también al personal administrativo con muchos años antigüedad). El personal administrativo que ha ingresado en los últimos años y parte del personal técnico forman parte del Sinep.

Promoción:

En el INTI, para promover el grado se necesita una cantidad mínima de evaluaciones anuales con la categoría ALCANZÓ. Para promoción de tramo se necesitaran las competencias laborales y requisitos respectivos para dicho tramo evaluados por una Junta de Acreditación.

El personal que promueva de nivel lo hará según un dictamen de la Junta de acreditación con la equivalencia del 50 % de los grados que hubiese obtenido en el nivel anterior.

En el estatuto de Conicet no existen tramos ni grados. El cambio de nivel se obtiene por presentación de mérito ante una Junta Calificadora. No hay posibilidad de movilidad desde la carrera de personal de apoyo a la carrera de investigador ni siquiera acreditando competencias laborales. Tampoco hay acceso a las mismas del personal Sinep del mismo organismo.

En relación a los ingresos, si bien hay un régimen de selección en el INTI y en Conicet. El Convenio Colectivo no estipula ningún tope de edad para acceder al

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

organismo ni tampoco para el acceso a categorías superiores. El estatuto de Conicet si reglamenta topes de edad para el ingreso y para acceder a cada categoría de investigador.

Cabe aclarar que una ley reciente modifico la edad tope de ingreso según el estatuto para el personal científico.

3.2 .Convenio Colectivo para el personal científico en España

En el plano internacional se presenta el caso español, que tiene un Convenio Colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación. Este convenio sancionado en el año 2012 tiene puntos muy destacados de análisis integral entre los distintos niveles de actividad científica. Por empezar, tiene grupos y subgrupos: de los dos grupos que posee, uno es para el personal docente e investigador; y el otro para el de administración y servicios.

Dentro del grupo del personal docente e investigador, hay cuatro sub grupos: uno dedicado al personal investigador docente; diferente a lo que sucede en nuestro país, al ser Conicet una entidad dedicada solamente al investigación, pese a que el personal investigador también es docente.

Otro subgrupo es el personal investigador propiamente dicho, donde hay tres categorías: el investigador, el investigador colaborador y el ayudante de investigador. En este conjunto, es importante la inclusión en el convenio de los llamados contratos pre doctorales de acceso al sistema científico español para aquellos que ya hayan obtenido su título de doctorado. En Conicet se los denomina becas, derechos y obligaciones de los becarios se encuentran excluidos del Estatuto.

El convenio español también regula la actividad de los investigadores retirados por jubilación. En cambio, en Conicet existe un gran vacío sobre este tema, el personal carece de derechos y obligaciones. En el convenio colectivo, dentro del área de administración y servicios, hay tres subgrupos: el primero llamado titulado, otro para administración y un tercero para personal de servicios y oficios. En este caso, el personal de administración se encuentra encuadrado en el convenio colectivo SINEP.

En el grupo titulado, están para las profesiones de ingeniero, arquitectos y en general para los graduados universitarios.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

El segundo subgrupo, para la administración, se subdivide en personal administrativo propiamente dicho, personal administrativo, personal de tecnologías de información y telecomunicaciones y otro subgrupo para el personal bibliotecario.

El tercer subgrupo está dedicado al personal de mantenimiento, limpieza y personal auxiliar de laboratorio.

Comparando con el sistema argentino, este ordenamiento está diluido entre el personal adjunto a la investigación y el personal del Convenio, que a su vez es de planta permanente y transitoria

En cuanto a otros derechos y obligaciones, en el convenio español se aclara una obligatoriedad para la asistencia de horas en centro de trabajo, horas de docencia y horas de libre investigación. En contraste, el estatuto del investigador de nuestro país nada aclara al respecto.

Asimismo, se especifica en este convenio los avances laborales explícitos en las últimas décadas, tales como las licencias por maternidad y adopción, paternidad, lactancia, prevención y riesgo en el trabajo, acoso moral en el trabajo, incapacidad temporal, plus del transporte, derechos sindicales, igualdad de oportunidades y no discriminación.

En el Anexo de este convenio español, se encuentran las tablas de escala salarial para cada grupo, subgrupo y cargo, en donde confluyen todo el personal dedicado a la investigación en forma integrada que abarca desde el investigador científico de más alto rango hasta el colaborador de rango más inferior.

3.3. CNRS: Un caso exitoso

Por último, es importante analizar para este trabajo a la institución madre del Conicet que es el CNRS (Comité Nacional de la Recherche Scientifique) de Francia. Nos referimos a un importante organismo científico a nivel europeo y mundial.

De acuerdo a la información provista por el sitio web del CNRS, en primer lugar, es importante observar que los científicos del CNRS tienen un escalafón dentro de un

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

único convenio general del Estado para los empleados públicos franceses; es decir, no hay convenios particulares para cada organismo público como en Argentina. De todos modos es importante observar cómo han resuelto de modo participativo democrático y descentralizado la toma de decisiones en algunos temas para un organismo científico.

Dentro de ese escalafón científico, hay dos carreras: una para los investigadores, en general; y otra carrera más jerárquica que solo incluye a los directores de investigación, o sea a los responsables de los proyectos científicos. Ambas carreras se encuentran conexas, ya que se puede pasar de una a otra superior mediante concurso.

Es importante señalar que el CNRS, como organismo del Estado, tiene su conducción política. El Directorio (Conseil Scientifique) del CNRS se compone de 30 miembros que se reúnen al menos de 3 veces por mes. Este se compone de 19 miembros nominados por el Ministro de Ciencia, de los cuales 8 son de países extranjeros: entre los que debe haber 5 pertenecientes a la Unión Europea, y otros 3 integrantes que provengan del mundo empresarial. En el caso de los restantes 11 miembros, son elegidos por el personal del CNRS. La duración de los mandatos es de 4 años.

Así también, hay un presidente y un secretario, quienes coordinan las acciones del Directorio. Estos conforman, a su vez, grupos de trabajo. Para el periodo 2018-2023, las comisiones son: transición energética y cambios globales, ciencia participativa y cultura científica, y otro grupo que se encarga de publicaciones y ciencia abierta.

A su vez, hay consejos científicos de institutos divididos según su área de investigación. Cada uno de estos tiene 24 miembros, 12 elegidos por el personal y otros 12 elegidos por el presidente del CNRS, a recomendación del Directorio, incluidos los miembros del extranjero. Cada uno tiene un presidente elegido por el consejo y 4 miembros: dos elegidos por el Director y dos seleccionados por el personal.

El Consejo Científico del Instituto asesora y asiste con sus opiniones y recomendaciones al director del instituto (de manera prospectiva) sobre la relevancia y actualidad de los proyectos y actividades del instituto. Para ayudar a este a llevar a cabo sus misiones, se pueden crear grupos de trabajo.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

En cuanto a la creación y supresión de unidades, se informa al Consejo Científico del Instituto de todas las opiniones de las secciones y posiciones de los institutos. Asimismo, se le indaga a este sobre los puntos de divergencia entre las opiniones de las secciones y las posiciones de los institutos, constatados durante una reunión entre el director del instituto, el presidente del consejo científico del instituto y los presidentes de las secciones afectadas por estos. En el mismo sentido, se consulta al Consejo Científico del Instituto sobre la designación de los miembros de los jurados de admisión de oficiales de investigación.

A su vez, dentro del CNRS se encuentran las denominadas secciones, que son unidades organizativas más cercanas a las actividades científicas, siendo la estructura de referencia para investigadores y unidades. Sus habilidades son múltiples:

- Evaluación de la actividad científica de los investigadores y asesoramiento en solicitudes relacionadas con su carrera,
- Constitución de paneles de elegibilidad para la contratación de investigadores,
- Evaluación de los proyectos de las unidades según los ejes prioritarios de desarrollo científico del CNRS,
- Análisis de la situación científica y sus perspectivas de desarrollo.

Las secciones analizan los temas de investigación actuales y las perspectivas abiertas por los principales descubrimientos en su disciplina o grupo de disciplinas. Este perímetro temático está definido por las palabras clave de la sección.

Cada sesión es dirigida por un director se compone de un despacho de 4 miembros y un presidente elegido entre los 4 miembros. A su vez, cada una de estas tiene 21 miembros, 14 elegidos por el personal de diferentes categorías y 7 por el ministro de ciencia en base a recomendación del Director de la sección. Existe, asimismo, una comisión interdisciplinar para aquellas secciones que no tienen una sección definida o que se encuentran en proceso de construcción; así como se presenta una estructura de

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

coordinación de los distintos comités y secciones, y una secretaría general que se encarga de:

- Organizar los procesos relacionados con el asesoramiento, la prospectiva y la evaluación individual de los investigadores de conformidad con la normativa,
- Garantizar el seguimiento de los órganos,
- Garantizar la vigilancia legal y reglamentaria,
- Difundir el trabajo del comité nacional,
- Velar por la gestión del proyecto de los sistemas de información relacionados con los procesos.

En todas estas instancias democráticas de participación en la investigación científica, los investigadores eligen a sus representantes de acuerdo a elecciones gremiales o sindicales con tres posturas ideológicas políticas diferenciadas (izquierda, centro derecha y socialismo católico). A su vez, también existen en algunas secciones listas únicas en donde confluyen todos los investigadores. Así, hay un entendimiento político en el armado de estos cuerpos colegiados en donde se tiene en cuenta no sólo la representación geográfica de los participantes (para que no sean solo exclusivos de París); sino también, más aún en los últimos años, la inclusión de políticas de género.

La importancia de estos cuerpos colegiados radica en que sus decisiones no solo abarcan sobre las políticas científicas, sino que también participan en los ingresos del personal y los concursos y promociones del personal científico, a través de los jurados de admisibilidad. Esto implica una alta transparencia a nivel de ingresos y concursos de promoción en todas las disciplinas científicas del CNRS.

A diferencia de Conicet, se podría indicar que en este el Directorio es representativo de las áreas disciplinares y económicas, siendo solo el presidente de Conicet y del Directorio la misma persona, quien es designado políticamente. Se podría inducir entonces la poca incidencia política en el nivel máximo del organismo, lo cual

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

tiene sus puntos favorables y no favorables. Por otra parte, si bien hay comisiones representativas para ingresos y concursos en Conicet, formalmente no existe en las mismas representaciones gremiales, ni de género ni de jurisdicción geográfica.

Por su parte, el CNRS tiene ya establecido un orden presupuestario político mediante el que ingresan al organismo alrededor de 300 a 400 investigadores por año. Su distribución entre las distintas disciplinas se da en los cuerpos colegiados, de acuerdo a las necesidades y las vacancias de cada área.

En Conicet, siempre este hecho genera una gran discusión política. Para muchos, según sea su “turno político”, Conicet se encuentra altamente dimensionada en cantidad de científicos; para otros, en cambio, se debe dar espacio en el ingreso a todos los investigadores que han realizado en el organismo su becas posdoctorales y doctorales, existiendo algunos periodos en donde han ingresado alrededor de 1000 investigadores.

En relación a las carreras, el CNRS presenta una carrera de investigador con investigadores de primera y segunda clase, así como una carrera de director con investigadores de primera, segunda y tercera clase. Se encuentra también la clase excepcional (alrededor de 100 investigadores), que son a su vez los directores de los grandes institutos de investigación. Los investigadores son todos full time y no está permitido que trabajen en otras instituciones, ya sean educativas o de otro tipo. En cambio, los científicos de Conicet tienen en su mayoría doble pertenencia; o sea, trabajan para Conicet y también tienen un cargo educativo en una universidad.

CAPÍTULO 4. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Enfoque cualitativo

El presente trabajo establece su metodología en base a la búsqueda y el análisis de un conjunto de información que le permita arribar a alguna conclusión. Así, el enfoque elegido para esta tesis desde el punto de vista metodológico es de investigación. Los métodos son de tipo analítico, inductivo. Su objetivo es obtener conclusiones en base a la perspectiva con que se aborda el problema. Sus resultados se expresan a través de un discurso verbal interpretativo, una explicación que toma en cuenta el contexto.

Es importante reconocer bajo este enfoque la admisión de la subjetividad, ello implica que el autor de la tesis pueda tener una posición sobre el tema, aunque preservando una perspectiva profesional y neutral. En el transcurso del trabajo, se observa la realidad a partir de las interpretaciones de cada investigador (razonamiento inductivo).

En ese sentido, una investigación cualitativa es multimetódica y no parte de una hipótesis a comprobar, sino del abordaje de una problemática. Este tipo de investigación valora la subjetividad (el sujeto). Así, la hipótesis planteada sirve como una orientación general que permite reforzar la dirección a seguir, pero no es una obligación metodológica usarla, ya que en este tipo de investigación no se hacen suposiciones por adelantado. El proceso de este enfoque se desarrolla a través de distintas fases (Hernández Sampieri 2000):

- 1) Idea
- 2) Planteamiento del problema
- 3) Inmersión inicial en el campo
- 4) Concepción del diseño de estudio
- 5) Definición de la muestra y acceso a esta
- 6) Recolección de datos
- 7) Análisis de los datos

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

- 8) Interpretación de resultados
- 9) Elaboración del reporte de resultados

La investigación cualitativa (Ruiz Olabuénaga, 2012) se enfoca en comprender los fenómenos explorando desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación a su contexto. Las principales características de este enfoque son:

- 1) En la perspectiva del análisis de datos existe un involucramiento con los participantes del estudio y con la documentación examinada.
- 2) Existe credibilidad, valoración y representatividad de las voces escuchadas y de los documentos leídos.
- 3) El planteo del problema se basa en la documentación y en las experiencias propias orientadas a la descripción del problema.
- 4) El diseño, la selección de la muestra, la recolección y análisis de datos son emergentes, según el recorrido del proceso de la investigación

Una vez seleccionado el enfoque, es fundamental ver el tipo de diseño con que se va a realizar la investigación. Dentro de los distintos tipos de diseño, según describe Hernández Sampieri (2000), se encuentran los siguientes:

- Teoría fundamentada
- Diseños etnográficos
- Diseños narrativos
- Diseños fenomenológicos
- Estudios de casos cualitativos
- Diseños de investigación-acción

Para el presente escrito, se consideró al diseño de investigación-acción como el más apropiado.

4.2 Diseño investigación-acción

La finalidad de la investigación-acción es comprender y resolver problemáticas específicas de una colectividad vinculadas a un ambiente: grupo, programa, organización o comunidad, aplicando la teoría y las mejores prácticas de acuerdo a cuál sea el planteamiento (Savin-Baden y Major, 2013; Brydon-Miller, Greenwood y Maguire, 2003; Álvarez-Gayou, 2003).

Este tipo de diseño brinda datos para la toma de decisiones en proyectos, procesos y reformas. Sandín (2003) señala que es aquel que se ocupa de transformar una realidad existente (en este caso, de tipo jurídico laboral).

Álvarez-Gayou (2003) recupera una perspectiva, la primera en términos históricos, ya que parte del fundador de la investigación-acción (Kurt Lewin), que consiste en un conjunto de decisiones en espiral, las cuales se basan en ciclos repetidos de análisis para conceptualizar y definir el problema una y otra vez. Así, la investigación-acción se integra con fases secuenciales de acción: planificación, identificación de hechos, análisis, implementación y evaluación (Lewin, 1946).

De acuerdo a los objetivos planteados en este trabajo, dentro del diseño investigación-acción se abarcara solo la primera etapa, que es la que involucra detectar el problema de investigación y diagnosticar. Así, quedarían otras etapas pendientes de investigación que serían las de:

- Formular un plan o programa para resolver el problema o introducir el cambio.
- Implementar el plan o programa y evaluar resultados.
- Realimentar, lo que conduce a un nuevo diagnóstico y una nueva espiral de reflexión y acción.

4.3. Investigación Documental

La investigación documental es un tipo de estudio de preguntas que utiliza documentos oficiales y personales como fuente de información. Se podría indicar que es la parte esencial de un proceso de investigación científica, que constituye una estrategia

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

donde se observa y reflexiona sistemáticamente sobre realidades (teóricas o no), usando para ello diferentes tipos de documentos. Indaga, interpreta, presenta datos e informaciones sobre un tema determinado de cualquier ciencia, utilizando para ello, una metódica de análisis; teniendo además como finalidad el obtener resultados que pudiesen ser base para el desarrollo de la creación científica.

Veamos ahora cómo definen diferentes autores este tipo de investigación.

Según Baena (2014), la investigación documental es una técnica que consiste en la selección y compilación de información a través de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficos, bibliotecas, bibliotecas de periódicos, centros de documentación e información. Para Hernández Sampieri y colaboradores (2000), la investigación documental consiste en detectar, obtener y consultar la bibliografía y otros materiales que parten de conocimientos y/o informaciones recogidas moderadamente en cualquier realidad, en forma selectiva, de modo que puedan ser útiles para los propósitos del estudio.

La investigación documental forma parte del enfoque cualitativo, en donde tiene su origen las ciencias sociales, como la antropología, la sociología y la psicología. Esto implica mirar la realidad a través de un enfoque interpretativo, observando las características y cualidades de los hechos, interpretando la realidad a través de documentos y otras fuentes de información.

Las fuentes en la investigación documental pueden provenir de información de materiales impresos, materiales electrónicos o gráficos. Asimismo, estas pueden ser primarias (proporcionando datos nuevos y originales sobre un tema) o secundarias (brindando información de una fuente que ha sido analizada o criticada previamente). Estas fuentes, según Scott (2006), deben ser:

- 1) Auténticas, que la fuente sea fidedigna, evaluando la integridad de esta y su autor.
- 2) Creíbles, en relación a la veracidad de la información.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

- 3) Representativas, refiriéndose a la relevancia del documento seleccionado para el área de conocimiento de la investigación.
- 4) Significantes, cuyo contenido y comprensión sea claro para la información presentada en relación al contexto histórico y el lenguaje en el cual se expresa

La investigación documental juega un papel esencial en este análisis, ya que ayuda a entender los acontecimientos históricos, espaciales y temporales que rodean este estudio. Esta técnica se utiliza para familiarizarse con la problemática que se estudia y detectar posibles escenarios y estrategias (Lindlof, 1995).

Entonces, las características de la investigación documental son la utilización de documentos en donde se recolectan, seleccionan, analizan y presentan resultados coherentes, empleando los procedimientos lógicos y mentales de toda investigación: análisis, síntesis, deducción, inducción, entre otros, realizando además un proceso de abstracción científica, generalizando sobre la base de lo fundamental.

El proceso metodológico se basa en la elección del tema, el acopio de bibliografía básica sobre este, la elaboración de fichas bibliográficas, la lectura rápida del material, la delimitación del tema, la elaboración del esquema de trabajo, la ampliación del material sobre el tema ya delimitado, la lectura minuciosa de la bibliografía, y la redacción del trabajo final. En esta etapa, el rol buscado es el de referir, expresar, estudiar, cotejar y criticar, entre otras actividades intelectuales, el tema del análisis.

El planteo utilizado en el enfoque va evolucionando de acuerdo a cómo va progresando el trabajo, siempre fundamentado en lo que fue explorado a través de los distintos documentos examinados. La interpretación de lo que sucede se realiza en todas sus dimensiones, ya sean estas actuales, pasadas o futuras. Más que nada están dirigidas a observar las opiniones y generar respuestas basadas en lo expuesto por los participantes.

En el presente análisis, la primera etapa se desarrollará a partir de la investigación documental presente en la información relevada. Esto involucra tanto el Estatuto para el personal científico de Conicet, como las leyes dictadas recientemente en materia laboral relativas al personal del Estado y otros convenios colectivos de organismos similares.

Asimismo, contribuyen al análisis dos estudios: uno realizado por UPCN (2014) y otro por Atrio (2019).

4.4. Entrevistas de opinión

Dada la imposibilidad de entrevistar a todo el personal de Conicet, por la limitación de recursos y tiempo con la que se cuenta para la realización de esta tesis, se va a trabajar con entrevistas de opinión. Esto significa que la elección de los casos a incluir estuvo determinada por el propio investigador, con la intención de obtener riqueza y profundidad en los datos. Así, con la muestra elegida se apuntó más a la calidad de la información que a la cantidad de casos a incluir. Si bien una mayor cantidad de entrevistas hubiera dado un margen de error menor, consideramos que hubiera implicado un esfuerzo inabordable, tomando en cuenta las limitaciones antes mencionadas.

Con estos fines, se realizó la consulta a 25 investigadores que trabajan en distintas Unidades Ejecutoras investigación científica de Conicet dentro de Ciudad Universitaria en la Ciudad de Buenos Aires (Kvale, 2008), durante el año 2019. El hecho de que quien escribe haya trabajado en dicho lugar durante muchos años, contribuyó a que sea posible acceder sin inconvenientes a las entrevistas personales.

Estas entrevistas fueron realizadas a investigadores de distintas edades, sexos, categoría profesional y campos disciplinares, con la intención de incluir respuestas que contemplen los distintos segmentos de opinión. Dentro de los 25 entrevistados, 8 fueron directores y vice directores de Unidades Ejecutoras que son investigadores de categorías principal y superior con edades que oscilan entre 50 y 65 años. El resto de los entrevistados fueron de categorías medias e iniciales entre 30 y 50 años. Los investigadores entrevistados pertenecen a las áreas de las ciencias exactas y naturales, o sea, Astronomía, Química, Física y Biología.

Las reuniones fueron pactadas en forma previa y fueron efectuadas en oficinas o laboratorios, según cuál fuera el lugar de trabajo de los investigadores. La duración de las mismas varió de acuerdo a la persona; en tanto las anotaciones fueron de observación

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

directa, interpretativas, temáticas, de acuerdo a las reacciones de los distintos participantes.

Las entrevistas se efectuaron en forma semi-estructurada. Esto significa que se basaron en una guía de preguntas previamente establecida. A pesar de ello, es dable destacar el hecho que el entrevistador y el entrevistado tuvieron completa libertad tanto para agregar preguntas no contempladas, como para modificar otras según cuál fuera el curso entrevista o eliminar aquellas otras que considere ya han sido respondidas o carecen de trascendencia para comprender la realidad analizada.

En relación a esta cuestión, si bien reconocemos que una entrevista abierta podría haber generado mayor nivel de profundidad o riqueza en las respuestas, tal opción fue desechada en virtud a la inexperiencia del investigador en relación a dicha herramienta.

Por otra parte, es dable destacar el hecho de que las entrevistas han sido realizadas en forma anónima, a los fines de asegurar la confidencialidad de los datos y obtener así información más rica y confiable. Se espera que resguardando la identidad y el lugar de trabajo del entrevistado, ellos expresen sus opiniones y puntos de vista reales sin ningún temor, ya que el objetivo del presente trabajo no es detectar problemas de gestión del organismo, sino conocer y entender la realidad de los investigadores. Por esto mismo, no se incluyen las desgravaciones de las entrevistas, debido a que la transcripción de las mismas podría llevar a revelar la identidad de los entrevistados.

Luego de la realización de las entrevistas, se procedió a instrumentar una observación crítica. Asimismo, se trató de obtener la mayor cantidad de información útil para el trabajo siempre dentro de la cordialidad de la entrevista y respetando las siguientes premisas:

1. El principio y el final de la entrevista no se predeterminan ni se definen con claridad.
2. Las preguntas y el orden en que se hacen se adecuan a los participantes.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

3. La entrevista cualitativa es en buena medida anecdótica y tiene un carácter más amistoso.
4. El entrevistador comparte con el entrevistado el ritmo y la dirección de la entrevista.

En general, los entrevistados se mostraron con una capacidad activa para interpretar lo que se les estaba consultando prestando atención en cada pregunta. Se percibió en todos los casos un interés especial por el tema.

Una vez finalizada esta etapa, se realiza una codificación cualitativa en donde se segmenta el contenido, se lo analiza y compara agrupando la información según sus códigos comunes. Las categorías son conceptualizaciones analíticas desarrolladas y los códigos son categorías que emergen de la comparación de las unidades de análisis. Luego, se comienza con la recopilación y transcripción de estos datos a un registro comparativo por segmentos, dando lugar así a una matriz de doble entrada con los temas indicativos de análisis por el eje X, y las características del investigador por el eje Y.

4.5 Percepción y expectativas

Evaluando las respuestas de las entrevistas, es importante tener en cuenta que las mismas se vierten bajo la percepción y expectativa personal de cada entrevistado. Sin lugar a dudas, están respondiendo desde las condiciones y procesos que se originan en su espacio laboral y desde sus expectativas personales sobre la calidad de vida y clima laboral en el trabajo. Las expectativas implican un enfoque sistemático personal orientado a metas y procesos de cambio dinámico a lo largo del tiempo de la propia persona, los grupos y la organización en que se haya involucrado. La persona es su esencia y el clima en que ella se desenvuelve es vital para el crecimiento y desarrollo de una organización (Salazar, Guerrero, Machado, Cañedo: 2009).

Sin lugar a dudas, la satisfacción laboral es la garantía del bienestar de los investigadores y ello repercute en su productividad, rendimiento y motivación. Resumiendo, se podría inducir que factores como el clima laboral y la cultura organizacional inciden preponderantemente en cada una de las respuestas obtenidas.

4.5. Triangulación de datos

El proceso de triangulación se efectúa dado que es conveniente tener varias fuentes de información y métodos para recolectar los datos. Esto, en el enfoque cualitativo, nos permite agrupar aquellos datos que provengan de diferentes actores del proceso, distintas fuentes y de una mayor variedad de formas de recolección.

Cabrera Cisterna (2005) entiende por “proceso de triangulación hermenéutica” la acción de reunión y cruce dialéctico de toda la información pertinente al objeto de estudio surgida en una investigación por medio de los instrumentos correspondientes que, en esencia, constituye el corpus de resultados de la investigación. Por esto, la triangulación de la información es una tarea que se realiza una vez terminado el proceso de recabado de información. Es así que, además de la información recabada, se han utilizado para el análisis final la encuesta efectuada por UPCN y la información que brinda la base de datos del trabajo de tesis de doctorado de Atrio, mencionados previamente.

CAPÍTULO 5. EL CONICET

5.1. La investigación.

La investigación es considerada una actividad orientada a la obtención de nuevos conocimientos y su posterior aplicación para la solución a problemas o interrogantes de carácter científico. Se denomina entonces investigación científica al complejo proceso en el cual los avances de la ciencia son el resultado de la aplicación del método científico para resolver problemas o tratar de explicar determinadas observaciones (Bunge, 2002).

Las grandes transformaciones socioeconómicas en el mundo han llevado a distintos estados de acumulación de riqueza y poder en la mayoría de los países. Desde la Edad Media hasta casi gran parte del siglo pasado, la fortuna de una nación o reino se basaba sobre todo en la capacidad territorial. Con dichos fines, el Estado debía tener como prioridad la defensa de su territorio y, en lo posible, la conquista de nuevas tierras.

Dichos procesos, en los últimos años de la post industrialización, se articulan en forma de mecanismos que modifican el desarrollo sustentable mediante la capacidad de autogenerar cadenas de conocimiento científicos tecnológicos (Touraine, 1973). Actualmente, en los países modernos el verdadero capital se establece por la acumulación de la información y el uso que se realiza para la búsqueda de nuevos paradigmas socio-tecnológicos que corresponden a factores claves tales como: microelectrónica y tecnologías digitales, sectores dinámicos de informática y telecomunicaciones, robótica, software y servicios digitales de información por internet.

Estas nuevas reglas o principios guían las decisiones tecnológicas y de inversión en nuestros tiempos. En este sentido, el conocimiento científico adquiere una relevancia estratégica fundamental para la capacidad de competitividad y de innovación de una nación. De acuerdo con el informe de la Unesco (2017), Israel y Corea del Sur son los dos países que más invierten en Investigación y Desarrollo (I+D) en función de su PBI.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

El índice, en ambos casos, es de 4,3%. El tercer puesto lo ocupa Japón (3,4%), seguido por Finlandia (3,2%) y Austria (3,1%).

El Producto Bruto Interno (PBI) abarca el valor total de la producción de un país, de ahí que se tome como variable para analizar la inversión en I+D y contemplar la proporción de riqueza que cada nación decide destinar a este segmento (Jaimovich, 2017). El Dr. Fernando Stefani (Stefani ,2017), vicedirector del Centro de Investigaciones en Bionanociencias del Conicet, en un documento donde analiza estas variables afirma:

Los países más desarrollados invierten por encima de los 1.000 PPP (paridad de poder adquisitivo) /cápita en I+D. Argentina en este momento invierte alrededor de 100 PPP/cápita. En términos de inversión real en I+D, la brecha entre los países rezagados y los desarrollados es aún mayor que en términos de porcentaje de PBI.

Porcentaje de PBI invertido en Investigación y Desarrollo

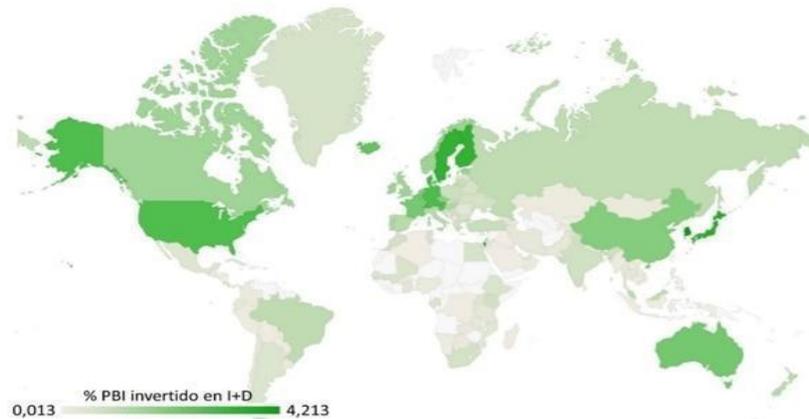


Figura 1. Los países coloreados con mayor intensidad son los que más invierten en I+D en relación a su PBI

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

La conclusión de este gráfico es que, teniendo en cuenta el porcentaje de inversión en investigación y desarrollo en el PBI, se puede observar el grado de desarrollo a futuro de un país. En el actual contexto global, ciencia, tecnología e innovación son factores que revisten un carácter vital para el desarrollo productivo y social, tal como lo expresa la Organización de los Estados Iberoamericanos (2004):

En un mundo dividido, ya no sólo entre quienes tienen y no tienen, sino entre los que saben y los que no saben y quienes están conectados y desconectados de la red, el conocimiento ha pasado a convertirse en la materia prima fundamental de los procesos productivos.

Llegado a este punto, se puede encontrar en los científicos del país la capacidad de comprender y explorar los hechos y sus implicancias a través de un Estado activo en la promoción y ejecución de la implementación de políticas científico-tecnológicas, a los fines del conocimiento basado en la riqueza de la información se distribuya del mejor modo posible en todo el tejido socio económico de la nación.

5.2. El Conicet

5.2.1. Qué es el Conicet.

El Conicet es el principal organismo dedicado a la promoción de la ciencia y la tecnología en la Argentina. Su actividad se desarrolla en cuatro grandes áreas:

- a) Ciencias agrarias , ingeniería y de materiales
- b) Ciencias biológicas y de la salud
- c) Ciencias exactas y naturales
- d) Ciencias sociales y Humanidades

a). Ciencias Agrarias, de Ingeniería y de Materiales

Este área está compuesta por las ciencias agrarias, las ingenierías (civil, química, mecánica, electrónica, entre otras) y la arquitectura.

Comprende principalmente aquellos desarrollos de investigación aplicada; así también, aunque en menor medida, ampliación experimental y análisis básico vinculado

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

con problemas tecnológicos. En esta rama se encuadran líneas de observación tales como el diseño de nuevos materiales, el mejoramiento genético de especies de interés económico, el progreso de los sistemas de fertilización, la modelación de control de sistemas, el planeamiento urbano y el diseño de viviendas. Las disciplinas que forman parte de esta gran área son:

- Ciencias agrarias
- Ingeniería civil, mecánica, eléctrica e ingenierías relacionadas
- Hábitat, ciencias ambientales y sustentabilidad
- Informática y comunicaciones
- Ingeniería de procesos, productos industriales y biotecnología
- Desarrollo tecnológico y social y proyectos complejos

b) Ciencias Biológicas y de la Salud

Las materias que integran esta gran área son de vital importancia para mejorar la calidad de vida de las personas, adquiriendo una gran relevancia su producción científica. La historia de la institución ha estado muy ligada a la investigación en las Ciencias Biológicas y de la Salud; Bernardo Houssay (fundador del CONICET) pertenecía a este campo. Las principales áreas del conocimiento que la componen son:

- Ciencias médicas
- Biología
- Bioquímica y biología molecular
- Veterinaria

c) Ciencias Exactas y Naturales

En estas ciencias conviven especialidades como matemática, astronomía o computación, entre otras. Esta diversidad y complejidad nos coloca frente a un área de las ciencias básicas y aplicadas con múltiples y variadas líneas de investigación, integrada por:

- Ciencias de la tierra, del agua y de la atmósfera

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

- Matemática
- Física
- Astronomía
- Química

d). Ciencias Sociales y Humanidades

El área de las ciencias sociales y humanas ofrece una amplia gama de temas, como derecho, lingüística, psicología, ciencias de la educación, antropología, arqueología, geografía, sociología, economía, entre otras. En esta gran área se investigan temas relacionados con los principales intereses de la sociedad. El espacio se conforma por las siguientes asignaturas:

- Derecho, ciencias políticas y relaciones internacionales
- Literatura, lingüística y semiótica
- Filosofía
- Historia, geografía, antropología social y cultural
- Sociología, comunicación social y demografía
- Economía, ciencias de la gestión y de la administración pública
- Psicología y ciencias de la educación
- Arqueología y antropología biológica

Para cerrar el presente apartado, resulta interesante analizar la distribución de investigadores según grandes áreas en Conicet en la década 2007/2017:

Áreas de investigación	2007	2017
Ciencias agrarias, de la ingeniería y materiales	986	2.571
Ciencias biológicas y de la salud	1.605	3.053
Ciencias exactas y naturales	1.458	2.314
Ciencias sociales y humanidades	1.008	2.299

Total por área	5.057	10.255
-----------------------	--------------	---------------

Cuadro 1. Fuente: Conicet en Cifras

5.2.2 Historia de Conicet.

El nacimiento de Conicet como organismo rector de la ciencia y la tecnología se dio en un contexto internacional de creación de organismos dedicados a la investigación. En el año 1949, luego de la Segunda Guerra Mundial, la Unesco creó en Montevideo el Centro Regional para el avance de la ciencia en América Latina, en donde se inicia a nivel nacional una intensa actividad en la promoción de la investigación.

A nivel internacional, México crea en 1950 la INIC (Instituto Nacional de la Investigación Científica) y Brasil crea la CNP (Centro Nacional de Investigaciones). En nuestro país, el primer organismo creado fue la CNEA (Consejo Nacional de Energía Atómica) en el año 1950, seguido por el INTA (Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria en 1956 y finalmente el INTI (Instituto Nacional de Tecnología Industrial), en 1957.

El gobierno del Presidente Juan Domingo Perón, en consonancia con los estados europeos de la época, asume la responsabilidad científica por encima de los entes privados. El Primer Plan Quinquenal (1946-52) crea la Secretaría Técnica, ente que absorbe funciones del Consejo Nacional de Posguerra. Bajo esta, se constituyó el Consejo Nacional de Investigaciones Técnicas y Científicas (Conityc), cuya creación se basa en el siguiente decreto firmado por Juan Domingo Perón, Raúl A. Mende, Humberto Sosa Molina y Armando Méndez San Martín: *“Créase el Consejo Nacional de Investigaciones Técnicas y Científicas cuya finalidad es la de orientar, coordinar y promover las investigaciones técnicas y científicas de todo orden que se realicen en el país”* (artículo 1º del Decreto 9695/51 - 17 de mayo de 1951) (Iriarte y Scalise, 2008).

En su primera etapa, el Conityc congregó a importantes científicos, como el físico José Balseiro, Enrique Gaviola, Otto Gamba y Bussolini. El Consejo colaboraba estrechamente con la Dirección Nacional de Investigaciones Técnicas y Científicas creada poco antes (4 de julio de 1950), a cargo del coronel Enrique P. González.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

Una de las primeras acciones del Conityc fue la realización del Primer Censo Científico Técnico Nacional, que recopiló información sobre todas las investigaciones llevadas a cabo en la Argentina, tanto en el sector público como en la industria privada. A partir de los resultados del censo, en línea con las previsiones del Segundo Plan Quinquenal, se decidió estimular la formación en física y química en la enseñanza secundaria.

En el año 1955, luego del derrocamiento de Juan Domingo Perón, fue el Dr. Bernardo Houssay, eminente médico y fisiólogo argentino, quien reformuló y continuó con la idea de una institución estatal dedicada a la administración de la ciencia en la Argentina (Charreau, 2016).

En el año 1958, bajo el gobierno de facto del general Aramburu, se pone en vigencia el Decreto-Ley Nro. 1291/58; el cual, en su artículo primero, indica lo siguiente:

*Créase el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, el que funcionará como ente autárquico del Estado y tendrá por misión **promover, coordinar y orientar** las investigaciones en el campo de las ciencias puras y de las aplicadas. En la distribución de los fondos destinados al cumplimiento de los fines especificados, el consejo podrá fijar un orden de prioridades que contemple las necesidades del país respecto de las investigaciones y la situación real de los distintos sectores de la actividad científica. El consejo tendrá su sede en la Capital Federal y dependerá directamente del Presidente de la Nación.*

El primer presidente de este organismo fue Houssay, quien le infundió a la institución una visión estratégica, expresada en claros conceptos organizativos, que mantuvo a lo largo de una década de conducción.

La segunda fundación del Conicet (como suele llamarse) ocurrió en el año 1960, durante el gobierno de Frondizi. Allí se introdujeron las figuras del Investigador y el Profesional de Apoyo (ambos de carrera), y se dispuso además el financiamiento de la investigación para permitir que los científicos pudieran dedicarse de forma permanente y completa a lo que, decenios más tarde, se conocería como I+D. Junto con esto, se definió

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

un programa nacional de becas para la investigación y otro de subsidios para la investigación privada.

Instituido como organismo autárquico, bajo dependencia de la Presidencia de la Nación, se lo dotó entonces de una amplia gama de instrumentos que se evaluaron como adecuados para elevar el nivel de la ciencia y la técnica en Argentina, que aún hoy constituyen el eje de sus acciones:

- Las Carreras del Investigador Científico y Tecnológico y del Personal de Apoyo a la Investigación
- El otorgamiento de becas para estudios doctorales y posdoctorales
- El financiamiento de proyectos y de unidades ejecutoras de investigación
- El establecimiento de vínculos con organismos internacionales gubernamentales y no gubernamentales de similares características

Durante los años siguientes, el Conicet tuvo un sinfín de intervenciones por parte de los distintos gobiernos democráticos y militares, que no lograron desarrollar ni la profesionalidad ni la institucionalidad del Conicet.

Recién en el año 1983, con la restauración de la democracia a partir de la asunción del Dr. Raúl Ricardo Alfonsín, el Conicet logró cierta estabilidad. Sin embargo, el devenir económico del país no ayudó a la inversión en infraestructura y en proyectos de carácter científico; sobre todo en la década del 90, afectado por la denominada Reforma de Estado Nacional durante el gobierno del Dr. Carlos Menem.

El 27 de diciembre de 1996, mediante el decreto 1661/96, se tomaron ciertas decisiones que implican un hito en la construcción del Conicet. Se le dio autarquía y jerarquía a los centros y laboratorios, así como también a las carreras de investigador científico y de personal de apoyo, abarcando todo el territorio nacional y a las distintas áreas de conocimiento. Así, el Conicet quedó a cargo de un Directorio compuesto por cuatro científicos elegidos en las distintas ramas del conocimiento; mientras que las restantes posiciones fueron ocupadas por representantes del agro, la industria, las universidades y los organismos de ciencia y tecnología de las distintas provincias, siendo

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

estas renovadas cada dos años. Esta estructura se completa con un organigrama para la estructura administrativa.

La institución no se mantuvo al margen de la profunda crisis económica política que atravesó nuestro país en el año 2001. Como consecuencia de estos hechos, el organismo se quedó sin financiamiento y muchos investigadores eligieron irse al exterior.

Durante las presidencias del Dr. Néstor Kirchner y la Dra. Cristina Fernández de Kirchner, poco a poco se recuperó el área científica, otorgándole mayor presupuesto: se materializaron inversiones en infraestructura y se recuperaron a muchos científicos argentinos que trabajaban en el exterior. Asimismo, se incrementaron los ingresos a carrera del investigador¹ y becas doctorales y postdoctorales.

Como anécdota política de la época, en relación a la ciencia, resulta interesante recuperar el momento en que el ex presidente Kirchner le solicitó al Dr. Adrián Paenza “que le junte 8 o 10 científicos y que les digan que les duele y donde les duele tras anunciar un considerable aumento en el salario de los científicos” (Iprofesional Economía, 2013). Esto fue considerado como un símbolo de preocupación por los científicos, quienes hasta ese entonces no habían sido considerados por los presidentes anteriores.

En el 2007, la ex presidenta Cristina Fernández de Kirchner creó el Ministerio de Ciencia y Tecnología e Innovación Productiva, poniendo a cargo del mismo al Dr. Lino Barañao. En este periodo, se construyeron laboratorios y se crearon varias decenas de institutos de todas las disciplinas en todas las provincias del país. Asimismo, se edificó el Polo Científico Tecnológico, que alberga las sedes del Ministerio, del Conicet y de la Agencia de Investigaciones. Otro hecho a destacar de la gestión fue la promulgación de la Ley Raíces, que promueve y favorece la repatriación de científicos e investigadores, fomentando además la vinculación de los científicos residentes en Argentina con los que viven en el exterior. En el mismo sentido, aumentaron en forma considerable la cantidad

¹ Ver cuadro 2, capítulo 3.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

de investigadores y becarios en el periodo, según las cifras ya expuestas en el punto anterior² (Fanelli, 2008).

Baraño continuó al frente de la política científica durante el gobierno de Mauricio Macri. Sin embargo, a diferencia de lo acontecido en su primer periodo, tuvo que enfrentar graves problemas presupuestarios en su cartera.

En diciembre del año 2019 asume como nuevo presidente el Dr. Alberto Fernández, quien devuelve al área de ciencia el rango de ministerio, siendo nombrado el Dr. Salvarezza como ministro y otorgándole al cargo de la presidencia del Conicet el rango de Secretaría, siendo nombrada como Secretaria la Dra. Ana Maria Franchi.

Actualmente, el Conicet revista actualmente en jurisdicción del Ministerio Ciencia y Tecnología. Tras cincuenta años de existencia, constituye uno de los activos más importantes de capital nacional en materia científica y tecnológica en tanto:

- Integra investigadores de todas las áreas disciplinarias, quienes desarrollan sus tareas mayoritariamente en Universidades Nacionales, organismos de investigación, en ciencia y tecnológica, Unidades Ejecutoras propias o en asociación con otras instituciones.
- Promueve la investigación y el desarrollo científico-tecnológico en todo el país.
- Contribuye protagónicamente, en el contexto nacional y en el marco de una variada red de relaciones internacionales, a la formación de recursos humanos de excelencia.
- Cuenta con un sistema de evaluación, implementado desde los orígenes de CONICET y actualizado según la experiencia propia e internacional acumulada. Este sistema, participativo y riguroso, contempla y pondera la calidad de los proyectos de investigación presentados, la productividad derivada de ellos, así como la trayectoria de individuos y grupos de investigación.

² Ver anexo 2.1.2 “aumento en la cantidad de investigadores”.

- Representa una fuente de información y asesoramiento tanto para los distintos estamentos del Estado Nacional como para la actividad privada.

5.2.3. Misión, visión y valores del Conicet

La visión, la misión y los valores de una organización son el ADN o identidad corporativa, lo que le da coherencia, autenticidad y originalidad, aquello que marca su planeamiento estratégico (Ossorio, 2003).

Según se indica en la página web de Conicet (Conicet 2020), la misión, visión y los valores de un organismo refieren a lo siguiente.

La **misión** define principalmente cuál es nuestra labor o actividad. Además, se puede completar haciendo referencia al público hacia el que va dirigido, así como con la singularidad, particularidad o factor diferencial mediante la cual desarrolla su labor o actividad. Para definir la misión de una organización, nos ayudará responder algunas de las siguientes preguntas: ¿Qué hacemos? ¿A qué nos dedicamos? ¿Cuál es nuestra razón de ser? ¿Quiénes son nuestro público objetivo? ¿Cuál es nuestro ámbito geográfico de acción? ¿Cuál es nuestra ventaja competitiva? ¿Qué nos diferencia de nuestros competidores?

La **visión** define las metas que pretendemos conseguir en el futuro. Estas tienen que ser realistas y alcanzables, puesto que la propuesta de visión tiene un carácter inspirador y motivador. Para la definición de la visión de nuestra organización, nos ayudará responder a las siguientes preguntas: ¿Qué quiero lograr? ¿Dónde quiero estar en el futuro? ¿Para quién lo haré? ¿Ampliaré mi zona de actuación?

Los **valores éticos** son principios sobre los que se asienta la cultura de nuestra organización, y nos permiten crear nuestras pautas de comportamiento. No olvidemos que estos representan la personalidad, por lo que tienen que plasmar la realidad. No es recomendable formular más de seis o siete valores, de lo contrario, perderemos credibilidad. Responder a las siguientes preguntas nos ayudará a definir nuestros valores corporativos: ¿Cómo somos? ¿En qué creemos?

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

En lo que refiere al Conicet, en su página web institucional, define su misión, visión y valores del siguiente modo:

Misión

El Conicet tendrá por misión el fomento y ejecución de actividades científicas y tecnológicas en todo el territorio nacional y en las distintas áreas del conocimiento, según se indica en el decreto 1661/96.

Visión

La visión del Consejo es consolidar su papel como organismo líder en la actividad científica y tecnológica, así como la promoción de proyectos con impacto social trascendente, a los fines de favorecer el desarrollo del país y el bienestar de la población.

Valores

Sus valores institucionales son: cooperación, equidad, excelencia, originalidad e innovación y transparencia.

En cuanto a los principales *objetivos* del organismo, estos son:

- 1) Fomentar y financiar la investigación científica y tecnológica y las actividades de apoyo que apunten al avance científico y tecnológico en el país, al desarrollo de la economía nacional y al mejoramiento de la calidad de vida, considerando los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional.
- 2) Fomentar el intercambio y la cooperación científico-tecnológica dentro del país y con el extranjero.
- 3) Otorgar subsidios a proyectos de investigación.
- 4) Otorgar pasantías y becas para la capacitación y perfeccionamiento de egresados universitarios o para la realización de investigaciones científicas en el país y en el extranjero.
- 5) Organizar y financiar institutos, laboratorios y centros de investigación que funcionen en universidades y en instituciones oficiales o privadas, o bajo la dependencia directa del Conicet.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

- 6) Administrar las carreras del Investigador Científico y del Personal de Apoyo a la Investigación y al Desarrollo.
- 7) Instituir premios, créditos y otras acciones de apoyo a la investigación científica.
- 8) Brindar asesoramiento a entidades públicas y privadas en el ámbito de su competencia.

5.2.4. La carrera del investigador en Conicet

La Dra. Christiane Dosne Pasqualini (2007), en un artículo donde cuenta de forma personal cómo ha transcurrido la carrera a lo largo de los últimos años, describe que la Carrera del Investigador del CONICET se abrió en el año 1961. Al poco tiempo de esta apertura, ella firmó el contrato de su incorporación con el Dr. Bernardo Houssay, quien le dijo: "*Vous allez gagner une fortune*" (va a ganar una fortuna). En ese entonces, ella tenía una Beca de FUNDALEU (Fundación para la leucemia), y efectivamente el monto de la misma era considerablemente alto. Estos "sueldos dignos", como los describe Houssay, no duraron mucho y fluctuaron al son de los altibajos del país. A pesar de esto, el CONICET había profesionalizado la tarea de investigación, convirtiéndola en una carrera.

La Dra. Pasqualini agrega que, el entonces Presidente del CONICET Dr. Raúl Matera, le pidió que lo representara en Bogotá para explicar el "modelo argentino". A esta reunión asistieron investigadores de varios países de Latinoamérica. En dicha convocatoria, Pasqualini describió la larga tradición científica que tenía nuestro país gracias a la obra del Dr. Houssay; quien, como Director del Instituto de Fisiología, fue imponiendo el concepto de investigador a tiempo completo, con dedicación exclusiva y en base a un organismo exclusivo para la ciencia que tenía como misión: "promover, coordinar y orientar las investigaciones en el campo de las ciencias puras y aplicadas que sean necesarias para el país".

El reglamento de la Carrera del Investigador Científico está inspirado en el sistema francés que rige el *Centre National de la Recherche Scientifique* (CNRS). A través de su reglamentación, el CONICET permitía a los investigadores gozar de una posición estable para dedicarse a su tema de elección científica.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

La ventaja principal de este sistema es la estabilidad que brinda, ya que les permite a los investigadores dedicarse *full-time* a su trabajo. Sin embargo, Pasqualini señala como contracara que, al mismo tiempo, quizás sea esta misma estabilidad la que quite mucho del impulso y competitividad, una parte obligatoria y estresante de los sistemas de subsidios o *grants* característicos de otros países, como los Estados Unidos y Canadá.

CAPÍTULO 6. EL RÉGIMEN DE CARRERA DEL PERSONAL CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO DEL CONICET

6.1. Contexto anterior al Estatuto: 1958-1973

En sus primeros años de vida, el Conicet sirvió únicamente como un instrumento financiero para apoyar los proyectos científicos de las universidades y complementar, en los hechos, el salario de aquellos profesores universitarios que eran también investigadores. Es decir, actuó más como una agencia financiera que como un órgano rector de la política científica en Argentina.

En esta primera etapa, en promedio, del total de investigadores del Conicet casi el 70% trabajaban en las distintas universidades del país; mientras que el resto realizaba investigación en los institutos del propio organismo, con contratos a término o en el marco del Estatuto del empleado público, que regía en aquel entonces.

Desde la creación del Conicet, el número total de investigadores evolucionó en forma lenta pero constante: de los 214 originales que había en el año 1961, pasó a 490 en 1971. Estos investigadores estaban nucleados principalmente en Buenos Aires, correspondiendo a las áreas de las Ciencias Médicas y las Ciencias Exactas.

Un hito clave en la evolución del Conicet fue la elaboración del **Estatuto de las carreras del Investigador Científico y Tecnológico y del Personal de Apoyo a la Investigación y Desarrollo** mediante el Decreto ley 20464, con fecha del 23 de mayo de 1973 a dos días de la asunción del traspaso de un gobierno militar a un gobierno democrático ya que Juan Domingo Perón asumió el 25 de mayo de 1973 su tercer gobierno. La promulgación no fue casual ni planificada, sino que tuvo lugar debido a una serie de acontecimientos socio-políticos. Estamos ante un periodo de alta politización de la población universitaria, influenciado por el régimen soviético y cubano, que comenzaban a mostrar excelentes resultados sociales, así como por la rebelión de estudiantes de mayo de 1968 en París (Tarcus y Sazbon, 1996).

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

El 30 de junio de 1966 se estableció un golpe militar, la llamada “Revolución Argentina”, que derrocó al entonces presidente Arturo Illia e impuso un sistema de gobierno basado en una junta formada por los comandantes en jefe de las tres fuerzas, disponiendo que la presidencia del país fuera ejercida por un presidente designado por dicha junta, con ejercicio de todas las facultades legislativas que la Constitución otorga al Congreso Nacional (Smulovitz, 1993).

Fueron tiempos marcados por avances y retrocesos, cuyo punto máximo se ubica en el régimen de facto del Gral. Onganía, ya que los componentes ideológicos de su administración ubicaban al desarrollo económico, a la ciencia y la tecnología, como factores de seguridad a ser utilizados en la lucha contra el “enemigo interno”.

En relación a esto, se entendía a la universidad como un refugio intelectual del comunismo. La dictadura militar se propuso, entre sus objetivos de seguridad interna, normalizar y modernizar a las universidades, por considerarlas focos de "infiltración comunista" que amenazaba a la nación.

El 29 de julio de 1966, a un mes de instaurada la dictadura, el presidente de facto firmó el Decreto-Ley N°16.192; por medio del cual se suprimió el gobierno tripartito y la autonomía de las universidades nacionales, que regían desde finales de la década de 1950. Además, mediante dicho decreto, se subordinan a los rectores de las ocho casas de altos estudios del país al Ministerio de Educación, nombrandolos administradores. Si no aceptaban esto, se los instaba a renunciar en un lapso de treinta días.

Estas políticas de intervención llevaron a un deterioro en la ciencia y educación de nuestro país. Un acontecimiento que marcó este hecho fue la denominada “Noche de los Bastones Largos” (Morero y Ektelman, 1996). La Universidad de Buenos Aires describe el significado de este suceso, que se trató de la expulsión de profesores y alumnos universitarios de los centros de estudio por la policía en forma violenta. En estos tiempos, muchos científicos fueron obligados a emigrar hacia otros países o debieron ejercer actividades fuera del ámbito científico.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

La noche del 29 de julio de 1966, el gobierno resolvió el desalojo de los científicos que habían ocupado las facultades utilizando las fuerzas de seguridad. Al anoecer, las tropas de la guardia de infantería cargaron contra estudiantes, graduados y profesores con una saña salvaje, pocas veces vista. Los hicieron salir, formar en doble fila y los golpearon con largos machetes (bastones) creados para reprimir disturbios.

El profesor norteamericano Warren Arthur Ambrose, que estaba en el desalojo de la Facultad de Ciencias Exactas, hizo una denuncia a través de una nota publicada en el diario estadounidense The New York Times. En este artículo, publicado en la edición matutina del diario, se describen los violentos hechos:

Entonces entró la policía. Me han dicho que forzaron las puertas... Lo primero que escuché fueron bombas de gas lacrimógeno...Luego llegaron soldados que nos ordenaron, a gritos, pasar a una de las aulas grandes, donde se nos hizo permanecer de pie, contra la pared, rodeados por soldados con pistolas, todos gritando brutalmente, estimulados por lo que estaban haciendo: se diría que estaban emocionalmente preparados para ejercer violencia contra nosotros...

Luego, a los alaridos, nos agarraron a uno por uno y nos empujaron hacia la salida del edificio... Nos hicieron pasar entre una doble fila de soldados, colocados a una distancia de diez pies entre sí (unos tres metros), que nos pegaban con palos o culatas de rifles y nos pateaban rudamente en cualquier parte del cuerpo. Yo fui golpeado en la cabeza y en el cuerpo (...).

Aquella noche hubo 400 detenidos. En los meses siguientes, entre profesores despedidos y renunciando, 700 de los mejores científicos dejaron vacías sus cátedras. Algunos de ellos (301, exactamente) se exiliaron; de los cuales, 166 fueron contratados por universidades latinoamericanas; 94 por Estados Unidos, Canadá y Puerto Rico; y 41 por casas de estudio de Europa (Slemenson, 1971).

Ese proceso llevó a que muchas figuras científicas de relevancia deban irse del país: el filósofo Risieri Frondizi; el epistemólogo, físico y meteorólogo Rolando García, Jean Piaget; el historiador Tulio Halperín Donghi; el epistemólogo Gregorio Klimovsky;

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

la astrónoma Catherine Gattegno; la médica psiquiatra, experta en psicología evolutiva, Telma Reca; la física atómica, Mariana Weissmann; y Manuel Sadosky, el hombre que instaló en la UBA la primera computadora que conoció el país.

Días después de la toma en las facultades, como acto de protesta ante el avasallamiento de la autonomía, cerca de 1.300 docentes de la UBA presentaron las renuncias a sus cargos. Muchos de ellos abandonaron la actividad académica de manera definitiva. Otros, continuaron sus carreras como académicos y científicos en universidades extranjeras. Algunos retornaron muchos años más tarde a la Universidad.

El plan del Gral. Onganía continuó a través de la CONADE (Consejo Nacional de Desarrollo), que era un organismo creado en la Presidencia del Dr. Frondizi formado por profesionales técnicos que se ocupó de analizar, por orden de Onganía, la situación crítica que atravesaba la educación argentina, sobre todo el nivel superior. Para hacer frente a esta situación, surgió el denominado "Plan Taquini". El objetivo del mismo consistía en la descentralización de la matrícula en las grandes urbes, además de la implementación de nuevas casas de estudio en el interior del país, con una orientación tecnológica de acuerdo a las necesidades regionales.

Este plan, ideado por el Decano de la Facultad de Bioquímica de la UBA, sufrió algunos cambios, adaptándose al Plan Nacional de Desarrollo y Seguridad Nacional (1971-1975). La idea central fue la creación de universidades bajo el desarrollo regional, primando la desorganización e improvisación, ya que se creaban carreras sin tener la cantidad de docentes ni la calidad necesaria para la implementación de los cursos.

Estos acontecimientos desencadenaron otros hechos de violencia, como fue el denominado Cordobazo que se trató de una insurrección obrera en la ciudad de Córdoba. Así también, ocurrieron revueltas en las Universidades de Corrientes y de Rosario (Gordillo, 2015). El intenso malestar en la sociedad y en las fuerzas armadas, culminó con el derrocamiento del Gral. Onganía, lo que dio paso a una nueva junta militar, dando origen a la presidencia interina de Marcelo Livingstone y luego a la del Gral. Alejandro Lanusse.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

Lanusse, como último presidente de esta etapa, propuso el GAN (Gran Acuerdo Nacional), que implicaba un acuerdo cívico militar para procurar garantizar una salida electoral hacia la democracia antes de la llegada del Gral. Perón.

El 1° de mayo de 1971, desde las escalinatas del palacio municipal de la ciudad de Río Cuarto, ante una multitud entusiasmada, el presidente de facto inauguró la primera de las nuevas universidades que proponía el Plan Nacional de Desarrollo y Seguridad (1971-1975). De este modo, Lanusse intentaba acercarse a la oposición, apartando a los grupos más radicalizados y violentos, quienes habían sido un factor clave en el debilitamiento del gobierno de Onganía. Esta preocupación por la juventud y los asuntos universitarios, hizo también que iniciara un interés del Estado por la continuidad y el futuro de los jóvenes universitarios, desarrollando carreras laborales en el ámbito de Conicet.

Se trata de un contexto en el que existía una planificación política estratégica tendiente a buscar lazos con la juventud y la oposición, así como con los jóvenes científicos. Rovelli (2009) indica que en este plan de nuevas universidades se combinaron criterios modernizadores y elitistas para cautivar a poblaciones rezagadas por la falta de educación superior, que permitiera imaginar nuevas realidades derivadas del desarrollo científico y humano que estas podrían proveer.

De allí que el análisis realizado trasluce la existencia simultánea de dos tendencias contrapuestas: por un lado, las propuestas fundacionales, que se ligaron a las demandas del entorno, entendiendo a la región como un ámbito sobre el que podían aplicarse los conocimientos científicos en pos del crecimiento y el desarrollo de las poblaciones locales; por el otro, como toda creación institucional, los proyectos reflejaron las disputas políticas de la época, las relaciones de fuerza entre grupos de expertos y fracciones de la burocracia estatal, así como las estrategias diseñadas por el gobierno para conducir y controlar la situación general, incluida la efervescencia social del período.

En relación al CONICET, entre 1972 y 1973 fue presidido por Juan J Burgos, notable científico de la época. De su gestión, se destaca la creación de una gran cantidad de institutos y centros regionales. Asimismo, comienza a crearse una estructura administrativa propia, desligada de las universidades. De este modo, los investigadores

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

del Conicet comienzan su etapa laboral de forma diferenciada al personal administrativo de la institución. El 23 de mayo de 1973 fue sancionada la Ley 20.464, que aprobó el Estatuto de la Carrera de Investigador (CIC) y del Personal de Apoyo a la Investigación (CPA). En su artículo cuarto, esta Ley permite que dicho personal trabaje en la propia institución, en universidades, empresas, otras instituciones privadas o cualquier otro lugar que el organismo considere de su interés.

6.2 Régimen actual de carrera

6.2.1. El Estatuto

Antes de comenzar con el análisis del Estatuto del CONICET, es criterioso analizar al estatuto como instrumento jurídico de regulación en normativa laboral.

En relación a esto, Izquierdo (2014) sostiene que los llamados estatutos profesionales o estatutos especiales son leyes o decretos leyes sancionadas por los gobiernos de facto. Según indica el autor, se trata de leyes pertenecientes al campo del derecho privado, más precisamente del derecho del trabajo. Estas regulan algunas particularidades de las relaciones de trabajo en el marco de ciertas profesiones (por ejemplo: viajantes de comercio, sin interesar la actividad en la que desempeñen su trabajo); actividad (por ejemplo: la industria de la construcción, por el solo desempeño en la misma) o la talla de la empresa donde se trabaja (por ejemplo: el régimen para pequeñas empresas). En tanto leyes, sus reglas fijan protecciones mínimas no desmejorables por la negociación colectiva; salvo supuestos expresos de disponibilidad permitida por el propio estatuto, como sucede en algún supuesto de la ley de PyMES.

Podría decirse que, en muchos casos, la existencia de estos estatutos profesionales se explica porque refieren a labores o actividades que escapan del modelo clásico del trabajador industrial que estuvo en el proceso de creación del derecho del trabajo. Estas particularidades que aparecen en el tratamiento laboral del estatuto, con diferente intensidad según cada actividad son las que los distinguen de la ley laboral general:

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

actualmente, la Ley de Contrato de Trabajo. Al día de hoy, todos los estatutos conviven con la LCT que, por lo pronto, ocupa los vacíos, en la medida que resulte compatible hacerlo. Desde luego, este asunto de la convivencia (o concurrencia) tiene otros costados más complicados y debatidos en la doctrina y la jurisprudencia.

Los estatutos profesionales sancionados hasta la actualidad suman algo más de una treintena; algunos renovados a lo largo del tiempo; otros, de mucha antigüedad, ya fueron derogados. El período de mayor creación de estatutos coincide con el primer peronismo, incluido el tiempo de la revolución de 1943 y hasta 1947; aunque, desde 1940, en todos los gobiernos constitucionales (anteriores y posteriores) se han dictado estatutos.

La Ley 20744 de Contrato de Trabajo, sancionada en mayo de 1976, establece en su artículo 2 que no es aplicable a los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto por acto expreso se los incluya en la misma o en los regímenes de las convenciones colectivas de trabajo.

La actual Ley de Contrato de Trabajo 25.164, sancionada en 1999, instituyó el marco regulatorio del empleo público nacional, dejándola - en su artículo 4- a cargo de la convención colectiva de trabajo. Esta convención fue creada por la ley previa número 24.185 de 1992.

En este sentido, un fallo de gran relevancia, que sentó doctrina sobre la diferencia entre un trabajador del ámbito privado y el público, fue el de Cristina Madorrán contra la Administración Nacional de Aduanas. El 3 de mayo de 2007, la Corte Suprema de Justicia falló a favor de Madorrán, quien había demandado al Estado tras ser cesanteada de la Aduana en noviembre de 1996, luego de ser empleada allí desde 1970. En materia de jurisprudencia, el fallo firmado entonces por Ricardo Lorenzetti, Elena Highton, Carmen Argibay, Juan Carlos Maqueda, Enrique Petracchi y Carlos Fayt, sentó precedente. En este, la Corte Suprema de Justicia reconoció que los empleados públicos tienen derecho a la estabilidad propia en el empleo, por lo cual no pueden ser despedidos sin causa justa, ni siquiera mediante el pago de una indemnización.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

Además, advierte que la única posibilidad que tiene el Estado de despedir a uno de sus empleados es luego de sustanciar un sumario administrativo, demostrando que hay causa justa de despido. Distinta es la situación de los trabajadores del sector privado, que pueden ser despedidos mediante el pago de una indemnización. Por este fallo, Madorrán debió ser reincorporada y cobrar todos los sueldos devengados desde ese año.

En relación a la supresión de los estatutos, el Dr. Vázquez Vialard (2003) opina que existe una corriente doctrinaria que sostiene la necesidad de la derogación de los que aún siguen vigentes. Respecto de este tema, considera que habría que aquellos que, como los de radiocabletelegrafistas y aeronavegantes, en razón de los cambios tecnológicos operados, en cuanto a lo sustancial, han quedado obsoletos. Es decir, se ha producido lo que cierta doctrina califica como "desorganización" operada respecto de ciertos institutos del Derecho del Trabajo. Así también, otros (como los de ejecutante musical y conductores particulares), en virtud de las modificaciones efectuadas, han quedado desactualizados; ya que la manera en que se realiza tal actividad laboral ha experimentado cambios importantes.

Con respecto a la indicada situación, corresponde distinguir entre los diversos estatutos; separando aquellos que se hallan totalmente desactualizados; no sólo en cuanto a la fijación de los salarios (motivo que justificó más de una sanción de esa índole) y condiciones de trabajo, sino también técnicamente. Vázquez Vialard, sin embargo, opina que solo pueden quedar aquellos que, por su especificación, sean de carácter eventual y no puedan ser asimilados a un contrato de trabajo (como los jugadores de fútbol).

Ramírez Bosco (1885), sobre esta cuestión de concurrencia entre los estatutos y la Ley de Contrato de Trabajo, indica que se podría preferir la opción más favorable, siempre que la normativa sea clara al respecto. Sin embargo, agrega que surgen serias dificultades cuando se trata de comparar normas de carácter estatal, habida cuenta del principio de legalidad, conforme al cual todo ejercicio de un poder público debe realizarse acorde a la ley vigente y su jurisdicción y no en relación a la voluntad de las personas.

Estatuto de la carrera del personal científico del Conicet

El Estatuto de las carreras del Investigador Científico y Tecnológico y del Personal de Apoyo a la Investigación y Desarrollo está regulado por la Ley 20464, promulgada el 23/5/73, durante la presidencia del Gral. Alejandro Lanusse.

En el primer capítulo de este estatuto, se establecieron las disposiciones generales, indicando que éste sólo alcanza a los investigadores y el personal de apoyo del CONICET. Sin embargo, en el capítulo IV, aclara que alcanza también al personal que pertenezca o desarrolle sus tareas en otros organismos públicos o empresas.

El capítulo V, establece que el Estatuto y Escalafón del Personal Civil de la Administración Pública Nacional actuará de manera supletoria al presente régimen. Cabe recordar que este Estatuto fue promulgado el 17 de junio de 1957, siendo aprobada su reglamentación en febrero de 1958, durante el gobierno del Presidente de facto Aramburu (Tcach, 2012). Según el preámbulo de dicho Decreto-ley, "la Revolución libertadora concreta su reiterado propósito de lograr, de una vez por todas, la dignificación de la Administración pública", señalando que con el ordenamiento jurídico de la Función Pública "se dará término a los procedimientos discrecionales aplicados sin razón valedera".

En el capítulo II de dicho Estatuto, se clasifican a los investigadores en cinco categorías: asistente, adjunto, independiente, principal y superior. En relación al personal técnico, hay dos categorías, profesional y técnico, que se subdividen en varias subcategorías.

El capítulo III, se refiere primero a las condiciones generales de ingreso para todo el personal de Conicet, para luego establecer las condiciones particulares para el ingreso del personal científico y el personal de apoyo. Cabe aclarar que, hasta la creación del Convenio Colectivo para empleados de la Administración Pública, el personal administrativo del CONICET era considerado personal de apoyo.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

En el capítulo IV, se describen los derechos de los agentes (estabilidad, licencias, etc.). Mientras que, en el capítulo V, se refiere a los deberes que deben tener los agentes con respecto al Conicet.

El capítulo VI, establece las condiciones para una promoción en la carrera, así como qué sucede cuando los informes presentados tienen una calificación no aceptable.

En el siguiente capítulo, el VII, se pueden encontrar las diferentes opciones en las cuales el agente tiene para egresar del CONICET. Este mismo capítulo, establece el funcionamiento de dos órganos asesores, la Junta de Calificación y Promoción para la carrera de investigador, y la Junta Técnica para la calificación del personal de apoyo.

En el último capítulo, se indican las condiciones del personal contratado (personal ya jubilado o científicos extranjeros). Según se indica, los contratos tienen como tiempo máximo la duración de 24 meses.

6.2.2. El contenido en materia de ingresos y salarios

El Estatuto, en su Artículo 12, indica que para el ingreso a la carrera resulta necesario tener como requisito de la idoneidad, así como la edad, que se contempla tanto para el inicio como para acceder a las categorías superiores de la carrera. Para el ingreso a la categoría inferior, se exige tener menos de 35 años; para acceder a la categoría de adjunto, 40 años; para los grados superiores del escalafón se necesita tener 45 años, en el caso de la clase independiente, y 50 años para la clase principal superior de la carrera. Solo el Directorio, con el voto de sus 2/3 partes, puede justificar una excepción en este sentido.

Estamos ante uno de los más rigurosos y exigentes requisitos de edad para ascensos en administración pública. Comparando, por ejemplo, con la normativa del personal superior del Ejército, se observa en este una mayor flexibilidad que en el caso del Conicet. A través del decreto 1622/2001, este otorga topes etarios para los ascensos, pero siempre dentro de un rango mínimo y máximo para cada categoría, con una permanencia mínima en el grado y una cantidad mínima de cursos a efectuar. Así, en el esquema de ascensos del Ejército, se puede apreciar que además de la edad toman en

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

consideración la experiencia y la capacitación, factores fundamentales que no son tenidos en cuenta en el Estatuto de Conicet para la carrera científica.

Este esquema dispuesto en el CONICET, tuvo vigencia hasta que, por el Artículo 1 de la Ley 27.385 del 3/10/2017, se dejó sin efecto el requisito de edad para el ingreso a la Carrera de investigador. Sin embargo, la ley no ha actuado de igual modo para las clases superiores del escalafón, que no fueron modificadas. Así, el hecho de que los científicos ingresen con edad mayor a los 35 años, implicaría que no tengan acceso y posibilidades de ascender a otras clases de la carrera. Entonces, si bien la modificación efectuada por el Senador Basualdo ha sido meritoria, podría ser de por sí insuficiente, trayendo consigo distorsiones en el acceso a las clases superiores del Estatuto. De este modo, las personas que ingresen por arriba de los 40 años, quedarían de forma permanente en la categoría inicial de la carrera científica.

En el Artículo 13 de dicho Estatuto se indica que el aspirante debe presentar un detalle de antecedentes, estudios y un plan de trabajo de un año, como así también el lugar en donde desarrollará sus actividades y la persona que actuará como director de trabajo.

Por otra parte, el estatuto no tiene en cuenta un examen físico y psicológico, así como tampoco de antecedentes penales. La Comisión Asesora que evalúa el ingreso, podrá o no citar al candidato. Esto indica que puede ingresar al organismo y a la Administración Pública un candidato profesional sin siquiera conocerlo, tan solo con el aval de su Director de trabajo. Así también, el candidato debe efectuar un plan de trabajo para un año, en el cual menciona con qué recursos físicos, materiales y humanos.

El tema de los ingresos a la carrera es uno de los puntos polémicos y controvertidos, por lo que se torna en un tema estratégico del Conicet y el Estado en sí. En el gobierno de Cristina Kirchner, se había previsto un incremento del personal a ingresar año tras año. En su último año de gobierno, llegaron a entrar 950 personas a la carrera. Debido a la crisis económica desatada en la administración del Gobierno de Mauricio Macri, se discontinuó la política de ingresos de personal científico a la carrera

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

de investigador. En el año 2019, esta cifra no solo no se incrementó, sino que incluso se redujo a 450 personas, focalizándose en ingresos en las provincias o entidades científicas no universitarias. Esto originó un desfase entre los becarios doctorales y postdoctorales que terminaban su beca, muchos de ellos provenientes de los centros metropolitanos y los ingresos reales a la carrera del investigador. Debido a esto, gran parte de ellos, sobre todo del área de sociales, casi no encontraron su continuidad como personal estable de Conicet.



Cuadro 2. Año a año: la política de ingresos a la carrera de investigador (@jorgeluisaliaga)

Los aspirantes al ingreso a la "carrera de investigador científico" (CIC) son científicos con estudios de doctorado y posdoctorado. En general, son becarios o ex becarios con proyectos de investigación avanzados en distintas áreas: ciencias exactas, biológicas, médicas, físicas y sociales, entre otras. Sin embargo, no todos pueden acceder a la planta permanente del CONICET: de 2.595 postulantes, solo el 17,3% fueron aprobados.

Asimismo, el análisis sostiene que algunas áreas de investigación fueron más beneficiadas que otras: las ciencias sociales y humanidades fueron las más perjudicadas, mientras que a las de Tecnología se les dio mayor cantidad de vacantes de ingreso. (Piscetta, 2019).

Dirección de Conicet

El cargo de presidente de Conicet es un cargo político cuyo nombramiento depende del Poder Ejecutivo con rango de secretaría de estado. El presidente es, a su vez, el Director ejecutivo del organismo (de quien dependen las gerencias). A este lo acompaña un Directorio que surge de representantes elegidos según el siguiente esquema, renovándose por mitades de integrantes cada 4 años.

- Cuatro ternas electas por los investigadores activos en cada una de las grandes áreas del conocimiento: Ciencias Sociales y Humanidades, Ciencias Biológicas y de la Salud, Ciencias Exactas y Naturales, y Ciencias Agrarias, Ingeniería y de Materiales.
- Una terna propuesta por el Consejo de Universidades establecido por la Ley N° 24.521.
- Una terna propuesta por las organizaciones representativas de la industria.
- Una terna propuesta por las organizaciones representativas del agro.
- Una terna propuesta por los máximos organismos responsables de la ciencia y la tecnología de los Gobiernos Provinciales y el Gobierno Autónomo de la Ciudad de Buenos Aires.

A partir de estos miembros del Directorio, se nombran dos vicepresidentes, uno de asuntos científicos y otro de asuntos tecnológicos. El Directorio decide y reglamenta las normativas que regulan las convocatorias de ingreso.

Los miembros de la Carrera del Investigador Científico y Tecnológico (CIC) son personas con formación universitaria que se dedican en forma exclusiva a la investigación original y creadora, adquieren nuevos conocimientos y perfeccionar los existentes, promueven su difusión y aplicación, al tiempo que forman nuevos investigadores.

Esta Carrera tiene por objeto favorecer la plena y permanente dedicación de los investigadores a la labor científica y tecnológica original, estimulando a todas las áreas

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

que sean de interés nacional y fomentando la transferencia de los resultados de la investigación a la sociedad. En esta Carrera, a través de las cinco categorías que la componen (Asistente, Adjunto, Independiente, Principal y Superior), están representadas todas las disciplinas científicas que se practican en el país en las que sus miembros desarrollan sus tareas en Unidades Ejecutoras de la Red Institucional del CONICET, instituciones de educación superior, institutos, centros de investigación y empresas en Argentina.

El ingreso podrá efectuarse en cualquiera de las categorías (Asistente, Adjunto, Independiente, Principal y Superior), de acuerdo exclusivamente con los méritos y antecedentes del postulante, siguiendo todos los requisitos que establece el CONICET. Para obtener el ingreso a la Carrera del Investigador, el interesado deberá postularse a la convocatoria correspondiente en la época del año que establezca el Directorio. Existen tres tipos de convocatoria:

- Convocatoria periódica anual: el CONICET llama anualmente a una convocatoria abierta y general para cubrir cargos en la Carrera del Investigador Científico y Tecnológico. Los postulantes deberán acreditar haber obtenido un título de postgrado o formación equivalente otorgado por universidades argentinas o extranjeras, presentar sus antecedentes, estudios realizados, investigaciones que haya llevado a cabo y orientación que propone dar a las mismas en el futuro, así como el plan de trabajo para el período inmediato de un año, de acuerdo con las normas que establece el CONICET. Asimismo, indicará el lugar en que desarrollará sus actividades y acompañará la conformidad de la institución en que trabajará. Este espacio de trabajo podrá ser una institución pública o privada en el país, donde se desarrollen actividades científicas y /o tecnológicas. Las presentaciones admitidas serán evaluadas por las Comisiones Asesoras y la Junta de Calificación y Promoción del Organismo.
- Convocatoria permanente: repatriación de investigadores del exterior. El CONICET cuenta con una convocatoria de ingreso a la Carrera, abierta todo el año, destinada a favorecer el retorno de Investigadores argentinos residentes en el

exterior. Los mismos podrán enviar desde allí su solicitud de inscripción y el Consejo podrá considerarla fuera de las convocatorias periódicas establecidas cuando acrediten tareas de investigación fuera del país por un período superior a dos (2) años. Los postulantes deberán acreditar haber obtenido un título de postgrado o formación equivalente otorgado por universidades argentinas o extranjeras, presentar sus antecedentes, estudios realizados, investigaciones que haya llevado a cabo y orientación que propone dar a las mismas en el futuro, así como el plan de trabajo para el período inmediato de un año, de acuerdo con las normas que establece el CONICET. Asimismo, indicará el lugar en que desarrollará sus actividades y acompañará la conformidad de la institución en que trabajará. El lugar de trabajo podrá ser una institución pública o privada en el país donde se desarrollen actividades científicas y /o tecnológicas. Las presentaciones admitidas serán evaluadas por las Comisiones Asesoras y la Junta de Calificación y Promoción del Organismo.

- Convocatoria Permanente: Carrera de Investigador de Salud. A partir del 01 de agosto de 2013, el CONICET relanza la Carrera del Investigador en Salud, la que reemplaza a la Carrera del Investigador Clínico. Se trata de una convocatoria abierta todo el año, destinada a promover la investigación médica en todas sus especialidades y residencias, Odontología, Farmacia, Química, Veterinaria, Bioquímica, Psicología y Genética. La Carrera del Investigador en Salud es una carrera académica ad-honorem. Sus investigadores desarrollarán sus trabajos tanto en instituciones de salud públicas (nacionales, provinciales o municipales), como en aquellas que sean privadas, donde se integre la investigación clínica con la práctica asistencial e investigación básica.

6.2.3 El contenido en materia de ascensos y promociones

Además de las restricciones por edad analizadas en el punto anterior, hay otras limitaciones planteadas en razón del artículo 3 del Estatuto, en donde se divide la carrera científica entre: por un lado, investigadores; y, por el otro, personal de apoyo a la investigación.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

El personal de apoyo a la carrera científica o CPA está integrado por profesionales y otros que, aunque no lo son, pertenecen a la rama técnica. Los profesionales fueron incluidos en esta rama porque, por un tema de edad o cupo, han quedado afuera del ingreso a la carrera científica. La pregunta que nos queda es si son científicos o no. En muchos casos, por experiencia y conocimiento de la ciencia, tienen superioridad sobre muchos que ingresan o se encuentran en la carrera. Sin embargo, se encuentran relegados, dándose de este modo unos de los principales problemas de clima laboral dentro de los grupos de actividad científica, ya que no existe una integración entre las dos áreas laborales del estatuto.

En relación a las desigualdades que se presentan en el acceso a la carrera científica, un claro ejemplo de discriminación refiere al género femenino. En el caso de las mujeres, los embarazos hacen que las científicas se atrasen en el ritmo de carrera, postergando así su carrera laboral. Se puede observar este tema de forma clara en la proporción de mujeres y varones en los escalones más altos de la carrera científica.

Investigadores por categoría y género (2018)

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
ASISTENTES	1838	1189	3027
ADJUNTOS	2120	1687	3807
INDEPENDIENTES	1219	1255	2474
PRINCIPALES	463	644	1107
SUPERIORES	47	157	204
TOTAL	5687	4932	10619

Cuadro 3. Fuente: Conicet en cifras

Tal como se establece en el Estatuto, hay edades tope para el ingreso a una categoría de más alta jerarquía. Así, quien no accede con una edad determinada queda imposibilitado de alcanzar una categoría más alta. En el caso de las científicas mujeres, el hecho de la maternidad y la crianza implica que a veces no lleguen a determinada edad

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

con la experiencia suficiente para acceder a una mayor categoría; debiendo recurrir al Directorio para obtener una excepción .

Un punto crítico en este aspecto es la designación de la Comisión Asesora, que acepta o deniega el ingreso a la carrera científica. Esta se compone por profesionales de la misma área de la ciencia; sin embargo, el Estatuto no termina de definir por cuantas personas está integrada, y si existe alguna clase de veeduría del sector gremial.

En el Art 39 del estatuto se indica que para pasar de una clase a la otra se requerirá una presencia mínima de dos años en la clase asistente, cuatro en la clase adjunta y asociada, y 6 en la clase principal. Así también, se delega en el Directorio la potestad, con el voto de las tres cuartas partes de sus integrantes, la vía de excepción. Las promociones no serán automáticas por antigüedad, sino que requiere de un dictamen favorable efectuado por la Comisión Asesora designada y la Junta de Calificación y Promoción. Para el caso del escalón más alto de la carrera, o sea la clase superior, se requiere la aprobación del Directorio en sus dos terceras partes, previa dictamen un consejo asesor Ad hoc.

En los puntos precedentes se han observado algunas cuestiones que obstaculizan el desarrollo de la carrera del investigador en Conicet. Analizando este artículo en particular, se agrega al máximo de edad, el tope mínimo de permanencia en una categoría para pasar a la siguiente, lo cual implica un esfuerzo extremo del investigador para un determinado tiempo de su vida laboral, fuera del cual pierde toda posibilidad de continuar en la carrera.

Otro punto a considerar es cómo se integran las Comisiones de las Juntas de Calificaciones y las Comisiones Asesoras. Es decir, en base a qué criterio son elegidas y si son de la misma especialidad de la persona a evaluar. Existen resoluciones del Directorio que han reglamentado, al menos en parte, estas faltan del Estatuto.

En línea con esto, se podrían detallar los criterios de selección, a los fines de analizar si son tenidas en cuenta las actividades en vinculación tecnológica o solo el trabajo en ciencia pura o básica, evaluando tal proporción. Asimismo, establecer qué

sucede con aquellos investigadores que no tienen financiamiento a sus proyectos y no pueden desarrollar sus investigaciones en tiempo y forma.

Otro tema a observar es si se toman en cuenta las capacitaciones formativas en áreas ajenas a las científicas en sí, para poder ver cómo se compatibilizan el desarrollo científico con el desarrollo docente del investigador.

Estos temas, que atañen a las tareas de los científicos del Conicet, podrían ser resueltos dentro de un nuevo marco normativo.

Calificaciones

El investigador está siendo calificado de forma permanente: el artículo 40 indica que cuando dos informes consecutivos sean no aceptables y, en un lapso de seis años, dos informes no sean aceptables, el Directorio hará una evaluación especial mediante una Comisión especial para que realice un informe. El Directorio puede decidir dejar al investigador fuera de la carrera, o darle la posibilidad de continuar, siempre que el próximo informe sea aceptable.

Otra regla del Estatuto es que cuando un investigador asistente, o sea la categoría más baja, no consiga la promoción en un lapso de cinco años, queda impedido de seguir en la carrera del investigador científico. Entonces, surgen los siguientes interrogantes: ¿No debería haber instancias de evaluación superadoras? ¿Es realmente el investigador un trabajador solitario e individualista? ¿Qué sucede con las evaluaciones de los grupos de trabajo? El investigador, ¿debería ser evaluado en principio por una instancia más próxima, como podría ser el Director de la Unidad Ejecutora en donde se encuentre? ¿No podría haber otros grados de calificación más amplios que el aceptable o el no aceptable? La calificación, ¿no podría además tener algún tipo de feedback por parte de las Comisiones Evaluadoras?

En el Artículo 42 del Estatuto se indica que para una promoción tiene que haber un dictamen de una Junta Técnica. Este es un hecho eventual y no es algo que necesariamente deba ocurrir. Este artículo, referido al personal de apoyo, sigue el lineamiento de las promociones para los investigadores de la carrera científica. En lo

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

único que difiere del investigador de carrera, es la forma de calificación anual del personal de la carrera de apoyo. En estos casos, se conforma un Comité de calificación del propio instituto en donde avala o no la calificación realizada por el Director. Eso se realiza teniendo en cuenta la actividad realizada y las capacitaciones a lo largo del último año. A la reunión de este Comité, asisten veedores de UPCN y de ATE. Se realiza una calificación por concepto y luego una calificación final promedio.

Cabría indicar las mismas observaciones dichas en los artículos anteriores, en el sentido de que resultaría importante que, al ser investigadores que recién comienzan en su carrera, podrían tener otro tipo de evaluación, que incluya retroalimentación de objetivos y actividades, así como la posibilidad de evaluar la promoción a la próxima categoría tomando en cuenta estos aspectos.

CAPÍTULO 7. MARCO NORMATIVO DE EMPLEO PÚBLICO

7.1 Ley Marco

7.1.1. Introducción

La Ley Marco de Empleo Público Nacional Nro. 25164 fue sancionada en el año 1999, durante la presidencia del Dr. Carlos Menem, y reglamentada por el Decreto 1421/2002, bajo el gobierno del Dr. Duhalde. En esta norma se regulan los derechos, deberes y prohibiciones de la mayor parte del personal de la Administración Pública Nacional, así como los requisitos de ingreso según los diferentes tipos de personal, el régimen disciplinario y las causas del egreso de un trabajador.

Siendo la primera ley sobre empleo público, tiene la particularidad de haber sido sancionada por un gobierno democrático, mientras que las demás fueron efectuadas durante gobiernos de facto. No obstante, en muchas entidades del Estado, el personal se rige por la Ley 20744 de Contrato de Trabajo.

La ley se basa en fundamentos constitucionales de un régimen de empleo público fundado en los principios del mérito, la idoneidad y la igualdad, según lo dispuesto por los artículos 14 bis y 16 de la Constitución Nacional.

En el Artículo 14 de la CN se indica que el trabajo, en sus diversas formas, gozará de la protección de las leyes, las que asegurará al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Asimismo, queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

El Estado, por su parte, otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

En el Artículo 16 de la CN se establece que la Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos, sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas.

Por el primer artículo, la Constitución establece un régimen específico para todo empleado público diferenciándolo del derecho laboral propio del trabajador en ámbitos privados; por el segundo, prescribe la igualdad en el acceso a los empleos, entre ellos los públicos, en condiciones de igualdad de todos los habitantes que sean idóneos para tal o cual función o puesto de trabajo.

Estos derechos constitucionales se encuentran en consonancia con los Tratados Internacionales reconocidos por la Argentina, a los que se les ha otorgado jerarquía constitucional. Así, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 21, indica que toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país. Por su parte, el Pacto de San José de Costa Rica, la Convención Americana de Derechos Humanos (art. 23 inciso c), y el Pacto Internacional de Derechos Cívicos y Políticos (art 25), manifiestan tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país .

Así también, la Argentina ha firmado la Carta Iberoamericana de la Función Pública impulsada por el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), siendo adoptada por los jefes de Estado y de Gobierno de Iberoamérica en el

año 2003, como referente común de nuestra Región en cuanto a la organización de servicios civiles.

Ley Marco de Empleo Público 25164

Esta ley, promulgada en octubre de 1999, tiene como puntos principales reglamentar el marco normativo y autoridad de aplicación para el empleo público; regula los requisitos de ingreso, deberes y derechos del empleado público, establece el régimen disciplinario y crea el fondo permanente de capacitación laboral. Entonces, esta legislación establece las siguientes cuestiones:

- Impulsa concretamente el cumplimiento de los preceptos constitucionales mencionados en lo concerniente a esta temática.
- Sus principios generales, los derechos y garantías consagradas, constituyen mínimos que deben ser respetados en las negociaciones colectivas celebradas bajo el régimen de la Ley 24185.
- Ordena al Poder Ejecutivo Nacional (P. E. N.) constituir un órgano rector en materia de empleo público y una autoridad de aplicación e interpretación de la Ley. Esto ha recaído en la actual Secretaria de Modernización como asistente del titular del P. E. N. y del jefe de Gabinete de Ministros, en el ejercicio de las facultades del artículo 99 y 100, respectivamente, de la Constitución Nacional.

¿Qué implica estar comprendido en la Ley Marco?

- Que el trabajador estatal integra el Servicio Civil de la Nación.
- Que la relación de empleo público implica un vínculo de dependencia con la Administración Pública Nacional perteneciente al Poder Ejecutivo Nacional.
- Que la Administración Pública es un órgano empleador.

El ámbito de aplicación de esta ley es el personal designado en la Administración Nacional, central y descentralizada, dependiente del Poder Ejecutivo Nacional. Los preceptos de la misma no son aplicables al personal de provincias y Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Poder Judicial de la Nación, Poder Legislativo Nacional y Ministerio Público.

¿A quiénes no aplica esta norma?

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

- Al presidente.
- El vicepresidente.
- A los ministros y jefe de Gabinete de Ministros.
- A los secretarios y subsecretarios.
- A los funcionarios extra escalafonarios y a quienes fueran designados en jerarquías equivalentes a ministro, secretario o subsecretario.
- A los miembros de las fuerzas militares y de seguridad (Policía Federal Argentina, Gendarmería Nacional, Servicio Penitenciario Federal, Prefectura Naval Argentina, Policía de Seguridad Aeroportuaria).
- Al clero.
- A los miembros del Servicio Exterior de la Nación.
- Al personal alcanzado por la citada Ley de Contrato de Trabajo 20744 que estuviera comprendido en Convenios Colectivos de Trabajo celebrados bajo el régimen de la Ley 14250, excepto que, por mutuo acuerdo de las partes signatarias de dichos convenios, decidieron incorporarse a esta Ley Marco.

Asimismo, el personal comprendido por la Ley se clasifica como:

- Personal bajo el régimen de estabilidad laboral permanente o de carrera, el que solo ingresa mediante un proceso de selección (concurso).
- Personal transitorio designado o contratado por tiempo determinado, integrado por:
 - o Contratados a término fijo (artículo 9°).
 - o Designados a cargo de Planta No Permanente (o Transitoria).
- Personal de Gabinete para asesorar o prestar asistencia administrativa directa a las autoridades superiores. Su designación puede ser cancelada en cualquier momento o automáticamente al cesar la autoridad superior a la que asiste.
- Personal *ad honorem* para prestar asesoramiento sin retribución alguna (excepto reintegro de gastos efectivamente incurridos).

7.1.2. Ingresos y Salarios

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

¿Qué requisitos debo cumplir para ingresar a la APN?

- Ser argentino nativo, naturalizado o por opción.
- Buena conducta e idoneidad.
- Certificado de aptitud psicofísica.

Todos estos requisitos se deben acreditar **antes** de ingresar a la APN. Es decir, contar con ellos al momento de aprobarse:

- su contrato; o
- su designación en cargo de Planta No Permanente (o Transitoria).
- su designación transitoria en un cargo de Planta Permanente.
- su designación en cargo de Planta Permanente bajo el régimen de estabilidad

Asimismo, la Ley Marco establece dos principios fundamentales para el ingreso a la Administración Pública:

1. Buena conducta: se acredita mediante el Certificado de Antecedentes Penales. Se puede consultar en: <http://www.dnrec.jus.gov.ar/>
2. Idoneidad: quien ingresa debe acreditar previamente que es una persona idónea para el desempeño del cargo y el ejercicio de la función o de la tarea a realizar:
 - Si ingresó a la planta permanente, la idoneidad se acredita mediante la superación del proceso de selección (concurso). En este caso, no hay excepciones, porque el ingreso se está produciendo al régimen de estabilidad amparado por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, que garantiza la estabilidad del empleado público.
 - Si ingreso con un contrato “Ley Marco” o a un cargo de la planta permanente, mediante una designación transitoria o de planta no permanente, la idoneidad se acredita cumpliendo al menos con los requisitos del Nivel Escalafonarios que aplica al personal permanente y la apreciación de quien promueve o autoriza la contratación o designación.
 - Si ingreso con una designación transitoria, el jefe de Gabinete de Ministros puede exceptuarse en el acto de designación (decisión administrativa).
 - Si ingreso con un contrato “Ley Marco”, será el Ministerio de Modernización quien puede autorizar el ingreso con una excepción que se incluye en la medida (acto administrativo) por la que se aprueba el contrato.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

Como se ha visto, una vez más, el principio de idoneidad para el acceso a los empleos públicos viene del artículo 16 de nuestra Constitución Nacional. Esta Ley admite las siguientes excepciones para aquellos que no tengan la nacionalidad argentina:

- El jefe de Gabinete de Ministros puede exceptuarse, tanto si el ingreso es permanente por concurso o si es designado en un cargo de la planta permanente por 180 días hábiles, con excepción a los procesos de selección.
- En el caso de que sea una contratación o una designación en un cargo de Planta No Permanente, el jefe de Gabinete de Ministros deberá exceptuar del requisito de nacionalidad. Solo una vez publicada la excepción, los ministros pueden efectuar la contratación. Esta excepción puede proceder por la fundamentación precisa y circunstanciada de la máxima autoridad que la propone, la que en general aduce la especialización propia de la persona a designar.

La Ley Marco establece taxativamente a quienes se les está impedido ingresar en la Administración Pública Nacional. Así, se pueden distinguir situaciones que impiden el ingreso a la APN:

- Quienes están en conflicto con la “Ley penal”. Se exige presentar un certificado de antecedentes penales que expide el Registro Nacional de Reincidencia, dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Quienes fueron sancionados con cesantía o exoneración en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, medidas sancionatorias que aplica la Administración ante faltas muy graves de la conducta de sus agentes que implican la expulsión de la APN y hasta no ser rehabilitado (pasados 2 años de la cesantía o los 4 años en el caso de la exoneración).

En línea con esto, es importante decir que la normativa establece que estar en conflicto con la Ley Penal incluye distintos delitos:

- Haber sido condenado por un delito doloso (con intención deliberada de hacer un daño).
- Haber cometido un delito contra la APN, Provincial o Municipal.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

- Tener un proceso penal pendiente por alguno de esos dos delitos (que todavía no tiene sentencia).
- Haber sido inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos como medida accesoria en un proceso penal o “juicio político”.
- Quienes hayan atentado contra el orden constitucional (participado de un golpe de Estado) no pueden ingresar nunca más a la APN.
- Ser deudor moroso del fisco nacional.
- Ser infractor a leyes electorales.

Otros casos que presentan excepciones son:

- Quien cuenta con la edad para jubilarse (65 años) solo puede ingresar como Personal No Permanente. Pese a que la mujer puede jubilarse a los 60 años, no está obligada a hacerlo. Por ello, este impedimento se aplica, igual que en los hombres, a los 65 años.

Derechos del personal de la APN

El personal posee una serie de derechos. Cabe aclarar que estos no son taxativos, por lo que pueden ser incorporados o fortalecidos mediante la celebración de Convenios Colectivos Generales y Sectoriales. Estos son:

- Estabilidad.
- Retribución justa por sus servicios, más los adicionales que correspondan.
- Igualdad de oportunidades en la carrera.
- Capacitación permanente.
- Libre afiliación sindical y negociación colectiva.
- Licencias, justificaciones y franquicias.
- Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.
- Asistencia social para sí y su familia.
- Interposición de recursos.
- Jubilación o retiro.
- Renuncia.
- Higiene y seguridad en el trabajo.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

- Participación, por intermedio de las organizaciones sindicales, en los procedimientos de calificaciones y disciplinarios de conformidad con lo que se establezca en el Convenio Colectivo Trabajo.

Derecho a la estabilidad

Tal como hemos visto, el artículo 14 bis de la Constitución Nacional establece, entre otros, el derecho a la estabilidad del empleado público. Es decir, de quien en igualdad de condiciones (artículo 16 de la Constitución Nacional) accede a un cargo de planta permanente mediante el debido concurso para acreditar idoneidad. La “Ley Marco” lo reglamentó para otorgar operatividad a dicho principio

Estamos ante el máximo grado de protección legal en la relación de empleo público. Esto significa que nadie puede ser apartado de su cargo sin que medien las razones que expresamente indique la “Ley Marco”, en los términos que ésta establece como causales de extinción de la estabilidad.

Así, la estabilidad comprende los siguientes conceptos:

- La relación de empleo.
- El Nivel o Categoría.
- El Grado de avance en el régimen de carrera que el empleado tenga.
- La remuneración normal, regular, habitual y permanente de dicho Nivel y Grado

Los requisitos para alcanzar la estabilidad son:

- Haberse producido el ingreso a la APN mediante el pertinente proceso de selección, en el que se acredite debidamente la idoneidad.
- Prestar servicios efectivos por el término de 12 meses (período de prueba) contados desde la toma de posesión del cargo. Durante este período, se computa el goce de la licencia por vacaciones (licencia anual ordinaria). Toda otra licencia sin excepción que se tome el agente interrumpe el cómputo del plazo y retrasa la llegada de la estabilidad.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

- Lograr una evaluación del desempeño buena o superior durante el período de prueba.
- Aprobar las actividades de capacitación que se establezcan, como la presente.
- Obtener el certificado de aptitud psicofísica definitivo, en el supuesto de que el obtenido para el ingreso fuese provisorio.

La estabilidad se alcanza a los 12 meses de prestación de servicios efectivos, habiendo reunido la totalidad de los requisitos exigidos por la “ley marco”. Dentro de los 30 días una vez cumplido el período de prueba, la autoridad que dictó el acto de nombramiento debe ratificar mediante el dictado de un acto expreso. De lo contrario, ¿se pierde la estabilidad? No, la Ley presume que dicho “silencio” es igual a la ratificación.

Durante cualquier tiempo dentro del período de prueba, la designación en la planta permanente puede ser cancelada con expresión de los motivos o razones apropiadas. La decisión nunca puede ser arbitraria, es decir, carecer de sustento y únicamente sostenerse en el propio deseo de la autoridad que la dicta sin expresar razones conducentes. El acto de cancelación debe estar suficientemente motivado. ¿Qué significa “suficientemente motivado”? Debe expresar las razones que justifican la decisión y permiten medir el mérito de su contenido.

7.1.3 Promociones

Además del mencionado derecho a la estabilidad en el empleo, el personal bajo el régimen de estabilidad tiene derecho a un régimen de carrera en condiciones de igualdad de oportunidades. Es decir, a progresar y promover en un sistema de reglas precisas, claras e iguales para todos.

Esto significa el derecho a promover a cargos vacantes de mayor nivel mediante concursos de antecedentes, méritos y aptitudes. Así también, que sea posible promover de manera horizontal dentro del nivel que hubiera alcanzado, conforme a su desempeño y cuya idoneidad deberá ser evaluada al menos una vez por año.

En relación a esto, se tiene derecho a la capacitación permanente dentro del horario de servicio. Es un derecho que es también es obligación, para capacitarse en el mejor desempeño de las funciones y según prioridades de la Administración.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

El Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional fue negociado y acordado bajo el régimen de la Ley 24185, regulando diversos aspectos de las relaciones laborales de buena parte del personal permanente y no permanente de jurisdicciones ministeriales, así como de diversas entidades de la Administración Pública Nacional (APN), instrumentadas por el Decreto 214 de febrero de 2006.

Este Convenio se ocupa de normar diversas cuestiones de la relación laboral, sobre la base de lo establecido como mínimos en el régimen de empleo. Muchos de sus artículos están contemplados en la Ley Marco y en la Ley de Contrato de Trabajo, según corresponda. Lo que esto permite es fortalecer y ampliar derecho, al mismo tiempo que regular las restantes cuestiones o materias negociables que hacen a todas las condiciones en que la prestación de servicios de los agentes se lleva a cabo.

7.2. El Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública

7.2.1. Análisis del Convenio

El Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional fue negociado y acordado bajo el régimen de la Ley 24185, a los fines de regular diversos aspectos de las relaciones laborales de buena parte del personal permanente y no permanente que se desempeña en las jurisdicciones ministeriales y diversas entidades de la Administración Pública Nacional (APN) identificadas en un Anexo I. Esta herramienta fue instrumentada mediante el Decreto 214 de febrero de 2006.

Este convenio, además, vino a sustituir al Primer Convenio (Decreto 66 de 1999), siendo suscripto por las dos entidades sindicales: la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN) y por la Asociación Trabajadores del Estado (ATE). Su regulación de la relación laboral se hace sobre la base de lo establecido como principios mínimos en el régimen de empleo. Muchos de sus artículos están contemplados en la Ley Marco y en la Ley de Contrato de Trabajo, según corresponda.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

En relación a esto, abarca a todos los trabajadores bajo relación de dependencia laboral de las jurisdicciones ministeriales, entidades descentralizadas, sociedades del Estado y entes públicos no estatales de la APN, consignadas en ese Anexo del decreto 214, tanto si esa relación es a tiempo indeterminado (estable o permanente) o a tiempo determinado (transitorio, no permanente).

Esta relación laboral excluye toda modalidad en la que una persona brinda servicios al Estado de forma independiente o autónoma, a cambio de honorarios o retribución, por ejemplo, bajo el régimen establecido por el Decreto 2345/2008 como monotributista. Tampoco incluye las pasantías que, de acuerdo con la Ley 26427 que las rige, no corresponden a una relación laboral, sino a actividades de práctica educativa.

Esto hace que lo que denominamos “personal bajo el régimen de estabilidad” alcance no solo a lo visto en ocasión de la Ley Marco; sino también a quienes, bajo la Ley de Contrato de Trabajo, han sido designados bajo la forma del contrato por tiempo indeterminado (artículo 90).

Articulación entre Convenios Generales y Sectoriales

Una vez realizado el Convenio General, se celebran los convenios sectoriales. Dentro de ellos, se encuentran - por ejemplo- los convenios por organismo (INTA) o por escalafón (SINEP). En los convenios sectoriales (CCTS), se acuerdan el régimen de carrera del personal permanente, el escalafón, las materias o temas remitidos por el CCTG, así como cuestiones no tratadas por este, y las modalidades específicas de institutos o prescripciones del Convenio. El CCTG prevalece sobre los CCTS por tener jerarquía superior, esto significa que todo CCTS debe quedar armonizado en el CCTG.

En lo que respecta al personal del Conicet, queda alcanzado dentro del Convenio General a través del decreto 214/06, en su anexo, nombrando a la Ley 20464. En relación al convenio sectorial, sólo es alcanzado por el SINEP, únicamente en lo que refiere al personal administrativo.

7.2.2 Ingresos y promociones

Para ingresar a la APN se indica que se debe ser argentino nativo, sea por opción o naturalizado. Si no cumple este requisito, sólo cabe la excepción por medio de la autorización del Jefe de Gabinete. Asimismo, para los cargos a ocupar mediante régimen de selección o concurso, se establece condiciones de conducta e idoneidad que avalen los principios de transparencia, publicidad e igualdad de oportunidades; siendo las entidades sindicales las encargadas de la veeduría del proceso de selección.

Así también, se observa en la Ley que no podrán acceder aquellos que no que hayan cometido delitos dolosos, los condenados por delito en perjuicio de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, los inhabilitados para ejercer cargos públicos, los que tengan la edad prevista para recibir el beneficio previsional o los que la tuvieren ya recibiendo, los deudores morosos del Estado y los que hayan atentado contra el orden democrático del país.

Los procedimientos se deben efectuar en compulsa con otros postulantes en condiciones de igualdad de oportunidades y trato, publicidad y transparencia en los procesos. En este sentido, se prevé el cumplimiento del 4 % del cupo legal en favor de personas con discapacidad.

Las convocatorias serán publicadas y los resultados, por orden de mérito o tema (para jefaturas), serán respetados al momento de designar. Estas podrán estar dirigidas a todo el público (convocatoria abierta) o al conjunto de trabajadores comprendidos en el Convenio Sectorial (convocatoria general). Se prevé además un jurado con especialistas que podrán ser todos de la misma jurisdicción o entidad y no más del 60 % de un mismo sexo.

La carrera del personal consiste en el acceso a grados, agrupamientos y funciones. Se establece que los agentes se puedan mover dentro de una promoción horizontal dentro de cada nivel. La promoción no es per se sino que requiere una cantidad de calificaciones o competencias laborales o actividades de capacitación dispuestas en lo establecido por

cada convenio sectorial. En relación a las promociones verticales, se hará en función a los mecanismos de selección o mérito de acuerdo al cargo o función.

7.2.3. Remuneraciones

El salario de cada agente se compondrá de una asignación básica, más la asignación de cada categoría más los suplementos, bonificaciones e incentivos que correspondan de acuerdo a lo normado en cada Convenio Sectorial, pagándose dentro de los 5 días hábiles subsiguientes al cierre de cada periodo mensual.

7.3 El SINEP (Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal del Sistema Nacional de Empleo Público)

7.3.1 Presentación del Convenio

En la Administración Pública, dependiente del Poder Ejecutivo Nacional, existen varios colectivos laborales con sus convenios o estatutos. Sin embargo, el SINEP, por la cantidad de empleados y la variedad de instituciones en las que se aplica, sobresale como ejemplo a seguir en todos los convenios a efectuarse en esta materia, tanto en lo que refiere a sus bases constitucionales, legales, reglamentarias y convencionales. Cabe decir que el personal administrativo del Conicet se rige bajo este convenio colectivo de trabajo

El Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) es el Convenio Colectivo Sectorial (Decreto 2098/08) que comprende tanto al personal estable o de carrera, como al designado en cargos de Planta Transitoria o contratado bajo el régimen previsto en la ya citada Ley Marco, cuya remuneración se equipara a la del mencionado personal de carrera, sea de quienes procedían del Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (1991) al que reemplaza, o hubieran sido designados o contratados con posterioridad.

Por la cantidad de trabajadores comprendidos, se constituye como el Convenio de mayor extensión, con el agregado de que este personal presta servicios en todos los ministerios, incluidas la presidencia de la Nación y un buen número de entidades descentralizadas.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

En este convenio, los puestos de trabajo quedan comprendidos en solo SEIS (6) Niveles de conformidad, con la valoración de su responsabilidad, complejidad y autonomía. De mayor a menor, los niveles escalafonarios se identifican con las letras A, B, C, D, E y F. Las posiciones, además, son clasificadas de acuerdo a una finalidad funcional global. Así se establecen los Agrupamientos:

- Científico Técnico: cuando además del título de grado, su ejercicio está orientado a la producción, transferencia o aplicación de conocimientos avanzados en dependencias cuya responsabilidad primaria guarda relación con tal ejercicio. Por ejemplo, investigador ictícola en el Instituto Nacional de Investigación y Desarrollo Pesquero. En esta categoría los niveles permitidos son del D al A.
- Especializado: puesto de alta experiencia profesional en un área específica de la gestión del Estado (solo para niveles A y B). Hasta el presente, solo aplica para el personal de la Carrera de Economistas de Gobierno.
- General: cuando el puesto se relaciona con la asistencia técnica, administrativa, servicios generales y demás prestaciones no comprendidas por los anteriores. Se aplica para todos los niveles menos el A.

Hay requisitos mínimos que se establecen en cada nivel en cuanto a materia educativa y experiencia

- En el nivel A, se exige poseer una carrera de grado y de posgrado con al menos 6 años de experiencia y 3 de jefatura.
- Para el nivel B, se requiere carrera universitaria o terciaria en el agrupamiento general, mientras que para los otros agrupamientos, se solicita carrera universitaria más especialización. También, demanda 3 años de experiencia y 2 de jefatura.
- Para niveles inferiores (del F al C), en el agrupamiento general se exige título terciario (C/D) o secundario (E/F), y en los otros agrupamientos tener como mínimo universitario de grado. También se solicitan herramientas mínimas de computación y conocimiento de idioma extranjero.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

En relación a la funcionalidad jerárquica, el convenio establece una diferenciación entre las funciones ejecutivas (de jefatura) y de cargos simples (sin personal a cargo). Los cargos ejecutivos son 4: Dirección General o Nacional, Dirección primera apertura, Dirección de segunda apertura y coordinación. En relación a las jefaturas, hay 3 divisiones: departamento, división y supervisión. Si bien se respeta la estabilidad en relación al empleo y al nivel alcanzado, este derecho no alcanza a las funcionalidades de cargos ejecutivos y de jefatura.

Además de las categorías por niveles presentes dentro del SINEP, existen otras dos transversales: grado y tramo. Existen diez grados, el agente en la medida que suma calificaciones positivas (como mínimo buena), va sumando grados. Esto implica un aumento remunerativo por cada grado alcanzado. En cuanto al tramo, busca recompensar mayores competencias y capacidades laborales. Existen tres tramos: inicial, intermedio y avanzado. En los dos últimos, con importantes aumentos remunerativos.

7.3.2 Ingresos y Promociones

El régimen se aplica para el ingreso a un organismo público, para la promoción a un nivel superior o para la titularidad de un cargo con función ejecutiva o de jefatura. Se deberá comprobar la idoneidad y las competencias laborales mediante concurso público transparente, comprobando los conocimientos habilidades, aptitudes y actitudes de acuerdo a lo exigido por la posición

Etapas del concurso

Son cuatro, en orden sucesivo y excluyente; es decir que, para pasar a la siguiente, se debe tener aprobada la anterior:

- Evaluación de Antecedentes Curriculares y Laborales por la declaración jurada del currículum y las certificaciones correspondientes;
- Evaluación Técnica mediante pruebas anónimas de conocimientos y habilidades exigidas por el puesto, y cuyos resultados serán el 60 % del total de puntos a obtener en el concurso;

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

- Evaluación mediante al menos una entrevista laboral para apreciar actitudes necesarias para el puesto;
- Evaluación del perfil psicológico a cargo de un profesional matriculado, siendo obligatoria en los casos de cargos con funciones ejecutivas, de jefatura y nivel B del Agrupamiento General.

A su vez, existe también la posibilidad de que se convoque para algunas vacantes a la modalidad de curso concurso, lo que implica que aprobando un curso de modalidad teórica se apruebe el concurso para el ingreso a un determinado cargo. Esta modalidad se utiliza para los niveles más bajos de la escala. Existen varios tipos de convocatoria:

Abierta: en este tipo de convocatoria pueden participar postulantes que provengan tanto de la Administración Pública Nacional o del área privada. Además, es requerida para puestos de trabajo de mayor nivel que exigen licenciatura universitaria, cualquiera sea su nivel y agrupamiento, los niveles E y F del Agrupamiento General, los cargos con funciones ejecutivas y los concursos por Convocatoria General declarados desiertos.

General: solo pueden participar quienes están comprendidos en el SINEP, agentes permanentes o no, al momento de la inscripción en el proceso de selección. Están previstos para todos los restantes cargos no incluidos en el párrafo anterior y hasta un 30 % de las convocatorias en principio abiertas dirigidas a la promoción de nivel.

Interna: existe también la posibilidad de un tercer tipo de convocatoria bajo la cual solo podrá participar el personal permanente o no permanente de la jurisdicción o entidad en la que se encuentre la vacante.

El jurado selector deben ser 5, de los cuales no más de 3 deben ser del mismo sexo y no todos deben ser del mismo organismo en el cual se desarrolle el concurso. Habrá un listado de orden de mérito como resultado y veeduría sindical, tanto de UPCN como de ATE.

Los agentes ingresan en el nivel y agrupamientos, así el personal se establece en el Nivel y Agrupamiento que se designan en el concurso. En la mayoría de los casos,

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

comienzan en el grado inicial en el agrupamiento general. En algunos casos, sí hubo antigüedad en otros organismos de la APN, se considera para alcanzar un grado mayor. Una vez en la posición, se encuentran en un periodo de prueba con una evaluación a los 6 y 10 meses, pasado este periodo, se consigue la estabilidad en su empleo.

En consonancia con el Convenio General, para adquirir una posición de mayor idoneidad o responsabilidad se requiere una comprobación fehaciente, ya sea a través de un concurso (promoción vertical) o por medio de calificaciones o capacitaciones adquiridas (promoción horizontal). Para promover el grado, se debe cumplir 3 calificaciones no inferiores a bueno. Si la calificación es destacada, se deberá contar entonces con solo 2 calificaciones más los créditos de capacitación requeridos para el tramo o grado en que revista el agente. Para la promoción del tramo (ya sea intermedio o avanzado), se requerirá un reconocimiento a la experiencia laboral, actividades de capacitación requeridas y una valoración de un Comité sobre su dominio de competencias.

7.3.3 Remuneraciones

Sinep establece que el personal pueda percibir de modo remunerativo distintos ítems:

- Asignación Básica
- Adicionales
- Suplementos
- Bonificaciones
- Incentivos
- Compensaciones

Adicionales

Son conceptos remunerativos en el avance horizontal del nivel de carrera. Pueden ser de grado ordinarios del 1 al 10 o extraordinarios del 11 en adelante. A su vez, existen los adicionales por tramo. El intermedio (del grado 4 al 7), que es 15 % por encima de la asignación básica; y el avanzado (del grado 8 en adelante), que es un 30 % de la asignación básica.

Suplementos

Son conceptos remunerativos que están dirigidos a abonar por razón de ciertas prestaciones laborales, en tanto estas se efectivice con habitualidad.

- a. Por agrupamiento en razón del trabajo profesional, científico tecnológico o especializado, se abona 35%, 40% o 50%, respectivamente, de la asignación básica del nivel.
- b. Por capacitación terciaria: de acuerdo al desempeño de puestos de trabajo que exigen título terciario de carrera de duración no inferior a 2 años, se paga un 15% de la asignación básica del Nivel.
- c. Por función ejecutiva o de jefatura
- d. En este caso, el suplemento retribuye el mayor trabajo que implica la condición de las diferentes unidades organizativas según su jerarquía. Este suplemento está calculado en unidades retributivas y permite así que, por ejemplo, todo director cobre lo mismo que los otros.
- e. Por función específica: para ciertos puestos de trabajo, con dificultades de reclutamiento en el mercado laboral, o que requieran de exigencias o expectativas peculiares (por casos, funciones informáticas), reconocidos en un nomenclador respectivo, se puede abonar entre un 15 % y un 70 % de la Asignación Básica del Nivel.

Bonificaciones

Se otorgan a aquellos agentes que hayan obtenido calificación destacada o muy destacada en un único pago 10% del salario básico más adicional y suplementos.

Así también, corresponde a aquellos que pertenezcan a entidades que cobren servicios a terceros y se reglamente que reciban una parte de esos ingresos.

Por último, queda a consideración de su reglamentación las bonificaciones por productividad en innovaciones o mejoras a los servicios públicos.

7.3.4. Críticas

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

Si bien tanto el SINAPA como el SINEP vinieron a instaurar una reforma en la estructura administrativa del estado nacional, muchas fueron las críticas que se dieron desde el ámbito de los propios empleados públicos durante los años de funcionamiento. En los últimos años, la ya habitual crisis económica, financiera y política de nuestro país, sumados a la politización de la estructura escalonada, la poca transparencia en los concursos y las malas remuneraciones, son factores comunes que se perciben en las encuestas del INAP realizadas a los empleados públicos.

Se percibe además que muchos inconvenientes que, en forma supuesta, el SINAPA/SINEP venían a corregir (acomodos políticos, pocas posibilidades de progreso, deficiente capacitación, jefes con poca capacidad, falta de planes de trabajo), continuaron como estaban. En los hechos, la profesionalización de la estructura está muy lejos de alcanzarse, dando poca solución a las problemáticas de fondo que tenía el viejo escalafón (por ejemplo: la existencia de altos grados de discrecionalidad).

Analizando el convenio anterior al SINEP, el SINAPA (que no tuvo grandes modificaciones respecto a su sucesor), Iacoviello, Zuvanic y Tommasi (2003) indican que la implementación del nuevo convenio se vio limitado por el entorno altamente politizado y la falta de adecuación de un sistema genérico a la realidad de cada organismo en particular. Asimismo, los autores señalan el poco compromiso y consenso por parte de los empleados públicos, así como la falta de direccionamiento estratégico a la hora de implementar este nuevo esquema.

A lo señalado por los autores, se suma la pobre articulación del convenio para la efectivizarían del personal bajo la modalidad Art 9, cuyo porcentaje respecto al total del personal es altamente significativo en algunos organismos.

Por lo expuesto, se descarta entonces la alternativa que el personal científico sea incorporado al escalafón científico de Sinep, más bien el personal administrativo del organismo que revista actualmente se encuentra en el convenio Sinep debería integrarse en un futuro convenio colectivo a los investigadores científicos y el personal de apoyo.

CAPÍTULO 8. CONVENIOS COLECTIVOS

8.1 ¿Por qué un Convenio Colectivo?

Analizados el estatuto, otros convenios colectivos de trabajo y la ley marco, podemos distinguir en forma general que lo que separa al estatuto del resto de las normativas laborales es el modo en que los trabajadores científicos participan en la toma de decisiones de su actividad laboral.

Los convenios colectivos son la base de mecanismos de negociación entre dos partes: por un lado, los trabajadores representados por un sindicato o gremio; y por el otro, las autoridades políticas del Conicet. Esta negociación entre partes se da a lo largo del tiempo, actualizándose día a día, modificando los convenios actuales a futuro (si hubiera que modificarlos), contemplando nuevas formas laborales. El Estatuto, en cambio, continúa vigente de forma rígida a lo largo del tiempo a la espera que el Congreso sancione alguna ley que logre modificarlo en forma conveniente.

La economía de nuestro país presenta, desde hace muchos años, altos índices inflacionarios que afectan el poder de compra de los salarios de los científicos. El hecho de no tener una representación que se siente a dialogar la paritaria salarial influye, y mucho, en que gran parte de nuestros científicos (sobre todo en los que están en la etapa inicial) tengan salarios que no se condicen con el estudio realizado. La otra diferencia, si se lo compara con los otros convenios, es que se regula la carrera con escalafones de carrera más amplios: otorgando grados horizontales, tramos, bonificaciones, adicionales etc. Mejorando de este modo los salarios de los trabajadores científicos.

Además, se podrían señalar como diferencias la presencia de otros mecanismos de ingreso, promoción, evaluación y capacitación de carrera, que se realizan con mayor transparencia, dado que en los convenios intervienen en forma testigo la representación de los trabajadores.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

Por ultimo, podríamos indicar los últimos avances en materia actualización de convenios; en donde se regulan los principios de igualdad de género, de no discriminación y abuso al trabajador, formas de teletrabajo y comisiones de trabajo conjuntas que analicen la seguridad e higiene de los científicos.

Matías Cremonte analiza el tema y señala a la Constitución Nacional Art 14 bis y los convenios OIT 151 y 154 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) como hitos fundamentales del Derecho en materia de convenios colectivos del trabajo en nuestro país.

El art 14 bis hace alusión en este punto en relación a los convenios colectivos:

“Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo...”

Amanda Caubet en su análisis comentado del art 14 bis de la Constitución Nacional indica que “La trascendencia que tiene esta cláusula constitucional está dada porque se constitucionaliza algo fundamental como es otorgar a los sindicatos la atribución legisferante. El convenio colectivo implica la elaboración por las partes colectivas (sindicato y empleador o grupo de empleadores) de un derecho no estatal, paralelo y complementario o superador de las normas legales. En nuestro régimen los convenios colectivos son celebrados por el sindicato más representativo al que se le acuerda personería gremial, y tienen efectos normativos “erga omnes” para todos los trabajadores de la actividad, afiliados y no afiliados, y para todos los empleadores comprendidos en el ámbito de la convención pactada, aunque no hayan formado parte de la representación de los empleadores que firmó el convenio”

En tanto que la OIT en el Convenio núm. 151 regula la protección del derecho de sindicación de los empleados públicos, las facilidades que deben concederse a las organizaciones de empleados públicos, la protección contra actos de discriminación antisindical o de injerencia. El convenio promueve la negociación colectiva de los empleados públicos, o cualesquiera otros métodos que permitan a sus representantes la participación en la determinación de las condiciones de empleo. Dispone también que los conflictos deban solucionarse a través de la negociación entre las partes, o mediante

procedimientos independientes e imparciales, como la mediación, conciliación y arbitraje, que brinden confianza a los interesados.

De acuerdo con el Convenio núm. 154 de la OIT indica que la negociación colectiva comprende todas las negociaciones entre trabajadores y empleadores y se deben promover disposiciones de fomento de la negociación colectiva en todas las ramas de la actividad económica y en las legislaciones nacionales. Asimismo, que las medidas de fomento y estímulo puedan ser objeto de consultas previas a los actores sociales.

8.2 La negociación

Una de las bases de los convenios colectivos de trabajo es la negociación entre partes. En lo que respecta a este trabajo de tesis, hay dos bien diferenciadas: por un lado el Estado, y por el otro, el personal científico.

¿Qué es negociación? Nada puede ser tan simple en su definición y tan amplio en su sentido. Cada deseo que demanda satisfacción (y todos lo necesitan) es en definitiva una potencial ocasión para que la gente incite un proceso de negociación. La negociación depende de la comunicación. Esto ocurre entre individuos que actúan ellos mismos o como representantes. Cada vez que la gente intercambia ideas con la intención de relacionarse, cada vez que intentan acuerdos, uno de ellos está negociando (Nierenberg, 1981).

Si bien el arte de la negociación es muy antiguo, es en las últimas décadas en donde se le empezó a dar suma importancia desde el análisis y es objeto de estudio desde numerosas disciplinas. La palabra negociación ha cobrado una importancia tan marcada que la sitúa por encima de otras formas de solución de conflictos, como son el arbitraje, los procesos judiciales o el uso de mediadores, tanto en la arena internacional, como en las relaciones económicas y comerciales entre países, organizaciones y empresas.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

Colosi y Berkely (1981) definen a la negociación como el proceso que les ofrece a los contendientes la oportunidad de intercambiar promesas y contraer compromisos formales, tratando de resolver sus diferencias.

Hoy en día, se está dando tanta importancia al conocimiento de la negociación que ya se está solicitando como requisito fundamental para las competencias laborales.

Para William Ury (2015), una de las aportaciones del Método Harvard de negociación fue la incorporación del MAAN (Mejor Alternativa a un Acuerdo Negociado) como un recurso a desarrollar y sobre el que reflexionar para poder negociar con más margen y mayores niveles de seguridad.

Siempre que se busque influir en una persona o grupo de personas a través del intercambio de ideas, o con algo de valor material, se está negociando. La negociación es el proceso que se utiliza para satisfacer las propias necesidades cuando alguien más controla lo que se desea. Este tema es definido por numerosos autores, reponemos a continuación algunos:

«La negociación es un proceso mediante el cual dos o más partes -que tienen intereses tanto comunes como opuestos- intercambian información a lo largo de un período, con miras a lograr un acuerdo para sus relaciones futuras» (Villalba, 1989).

«Proceso de lograr aceptación de ideas, propósitos e intereses, buscando el mejor resultado posible, de tal manera que todas las partes sean beneficiadas» (Correa y Navarrete, 1997).

La estrategia de la negociación debe centrarse en la anticipación de las respuestas de la otra parte ante propuestas y sugerencias, así como en la capacidad y disposición de ésta para obtener sus objetivos. La misma comienza con el conocimiento de la situación crítica negociable, es decir, aquellas situaciones donde es importante que las partes involucradas deben quedar satisfechas con los acuerdos que se logren, por la importancia de mantener o crear una relación a largo plazo o donde se requiere la necesidad de compromiso de una o ambas partes.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

Si bien anteriormente se decía que la estrategia es, en esencia, lo que piensan los negociadores; la táctica refiere a lo que los mismos hacen. Si se mira sólo la estrategia, se puede tropezar con obstáculos que están a la vista y nunca alcanzar los objetivos.

El proceso de negociación puede analizarse en tres etapas:

1. Planificación: contempla el diagnóstico, la estrategia y las tácticas.
2. Negociación cara a cara: contiene sus propias etapas.
3. Análisis posterior: incluye el análisis de los resultados del proceso.

Por último, es importante resaltar que todo proceso de negociación exitosa necesita de personal idóneo en negociación de uno y otro lado. Como acuerdo final, la negociación deberá finalizar con un cierre. Este incluye la revisión de los acuerdos, la definición de las fechas y los responsables, los mecanismos de seguimiento y monitoreo de los acuerdos y la aprobación final. Así también, deberá estar plasmado en lo acordado por las partes en el armado de los convenios colectivos de trabajo y en sus sucesivas modificaciones.

8.3 ¿Qué es un convenio colectivo? Ventajas e inconvenientes

El Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) es un contrato que realizan los sindicatos de un determinado sector de actividad con el empleador. Es este contrato especial el que se ocupa de regular tanto las condiciones de trabajo (remuneraciones, vacaciones, licencias capacitación, jornada laboral etc.) como la relación entre el sindicato y el empleador. Es importante tener en cuenta que esta regulación es de aplicación para todos los trabajadores, estén o no afiliados al sindicato.

En definitiva, el CCT es una norma cuya especificidad radica en su naturaleza: mientras que una “resolución” o un “decreto” emanan de la voluntad unilateral de una autoridad; CCT surge del acuerdo entre una autoridad pública (representante del Estado empleador) y el sector gremial (que representa los intereses de los trabajadores).

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

Entonces, un CCT es el resultado del acuerdo y la negociación. Por ello, es la voluntad de ambas partes la que concurre en su aprobación, lo cual significa que solo por medio de un nuevo acuerdo se puede modificar.

En relación al área que aborda el presente escrito, es la Ley de Convenios Colectivos de Trabajo para trabajadores del Estado 24185 (sancionada en 1992) la que se ocupa de regular el sistema de negociación colectiva entre la Administración Pública Nacional y sus empleados. A través de esta Ley, se cumple con lo previsto por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, donde se indica que:

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo (...).

Así también, se respetan las disposiciones del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) N.º 154, adoptado por el país mediante la Ley 23544.

No obstante, cabe aclarar que no todos los empleados públicos nacionales negocian sus convenios colectivos a través de este régimen; ya que algunos continúan haciéndolo por el régimen propio del sector privado, según lo dispuesto por la Ley 14250. Así, la adopción de esta ley comporta una profunda transformación en las relaciones laborales de la Administración Pública con sus empleados; toda vez que esta se allana legalmente a acordar con ellos (sus representantes) las condiciones en las que se desenvuelven dichas relaciones, promoviendo su mayor democratización y considerando a los funcionarios públicos como sujetos activos de la buena gestión pública en favor de la ciudadanía.

Es importante destacar que, al menos en una parte de la jurisprudencia del derecho laboral que encontramos sobre la materia, se aplica el denominado “Principio de Progresividad laboral”, basada en el Art. 29 de la Convención de Derechos Humanos. Por lo que, según lo dispuesto por este, se establece la prohibición de adoptar recursos regresivos en contra de los beneficios ya otorgados por convenios preexistentes. Esto

indicaría que, de haber acuerdo entre todas las partes intervinientes, sólo puede aprobarse un nuevo Convenio Colectivo que sea superior o mejor al anterior, no pudiendo este restringir, suprimir o reducir derechos y conquistas ya adquiridas.

8.4 ¿Quiénes negocian los convenios colectivos?

Según lo establecido por el Convenio OIT 154 (Ley 23544), se entiende por Negociación Colectiva a toda aquella negociación que tiene lugar entre, por una parte, un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones de empleadores; y por la otra, una organización o varias organizaciones de trabajadores, con el fin de: a) fijar condiciones de trabajo y empleo, o b) regular relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

A partir de la definición anterior, es posible identificar los sujetos que constituyen las dos partes que negocian colectivamente en el caso estudiado:

1. Por el Estado empleador: los titulares tanto del Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas como del Ministerio de Modernización; si se trata de negociaciones sectoriales, el ministro o titular de la entidad descentralizada correspondiente al personal a afectar;
2. Por el sector trabajador: las asociaciones sindicales con personería gremial en el ámbito nacional y, cuando se trate de negociaciones sectoriales, se incorpora la asociación sindical con representación en ese sector.

Voluntad de la parte gremial

¿Qué es la personería gremial?

Se trata del estatus jurídico especial que reconoce el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a la entidad gremial que resulta la más representativa de un determinado sector. En el ámbito de la Administración Nacional, hay una pluralidad de

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

asociaciones sindicales reconocidas. En lo que refiere a la dimensión nacional específicamente, encontramos a la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN) y la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE). Asimismo, existen entidades gremiales con personería gremial que tienen una representación que alcanza solo a determinadas dependencias o grupos de trabajadores. Por ejemplo, la Unión del Personal Civil de las Fuerzas Armadas (UPECIFA), la Asociación del Personal del Instituto de Tecnología Agropecuaria (APINTA), la Asociación de Profesionales Universitarios del Ministerio de Agricultura y Ganadería de la Nación (PUMAG), entre otras.

¿Cómo se conforma la voluntad de la parte gremial?

Esta voluntad se constituye mediante el acuerdo entre las entidades gremiales. Sin embargo, en caso de no arribar a tal acuerdo, habiendo el Ministerio de Trabajo asignado el porcentaje que cada entidad representa de acuerdo con el número de afiliados cotizantes que tenga cada una, se establece en base a la voluntad gremial mayoritaria.

Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación de esta ley es la Administración Pública Nacional centralizada y descentralizada, incluidas aquellas empresas y sociedades del Estado, así como los entes públicos.

En cuanto a las provincias, municipalidades y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, podrán adherir a esta norma, aunque no se les aplica de forma directa. Asimismo, no es de aplicación en el caso del Congreso Nacional y el Poder Judicial de la Nación. En relación a esto, es importante mencionar que varias provincias han avanzado en la sanción de sus respectivos regímenes de negociación colectiva con sus empleados públicos.

¿Quiénes no pueden celebrar convenios colectivos?

A continuación, mencionamos aquellos exceptuados de los convenios colectivos:

- El presidente y el vicepresidente de la Nación
- El procurador General de la Nación.
- El fiscal General de Investigaciones Administrativas y adjuntos.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

- Los ministros, secretarios y subsecretarios del Poder Ejecutivo de la Nación, el procurador del Tesoro de la Nación, funcionarios superiores y asesores de gabinete.
- El personal militar y de seguridad de las Fuerzas Armadas de la Nación, Gendarmería Nacional, Prefectura Naval, Policía Federal, Servicio Penitenciario Federal u organismos asimilables.
- El personal diplomático comprendido en la Ley de Servicio Exterior, que reviste en jerarquías superiores que requieran acuerdo del Senado.
- El clero oficial.
- Las autoridades y funcionarios directivos o superiores de entes estatales u organismos descentralizados nacionales.
- Aquel personal que, por las características especiales, P. E. N. lo decidiera
- fundadamente.
- El personal que hubiera celebrado convenios colectivos por la Ley 14250 y que no optase negociar por este régimen.

8.5 Estructura, contenido, duración y validez de un convenio colectivo

Tipos de convenio y su articulación

Los Convenios Colectivos de Trabajo pueden ser de alcance:

General: comprende un ámbito amplio de temas y empleados dependientes de la APN.

Sectorial: comprende un ámbito limitado de agentes, organismos y temas, vinculado a las características de las tareas que desempeñan. A través de este tipo de convenios, se establecen los regímenes de carrera en la APN.

De allí, como se verá con ocasión del Convenio General vigente en la APN, se prevé la articulación de un convenio general con varios convenios colectivos de trabajo sectoriales. Así, para cada negociación (general o sectorial) se conforma una Comisión Negociadora.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

Esta Comisión Negociadora se encuentra representada, en las negociaciones generales, por las entidades sindicales con personería gremial que estén dentro del ámbito nacional, según cantidad de afiliados. En las negociaciones sectoriales, se suman además las asociaciones que cuenten con personería en dichos ámbitos, además de tener una representación de orden nacional.

Un ejemplo de Convenio Colectivo General es el Segundo Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, que se regula por el Decreto 214/2006, actualmente vigente y sustituto del primero (Decreto 66/1999).

Alcances de la negociación: materias incluidas y excluidas

¿Qué sí y qué no se puede negociar?

Veamos ahora algunos ejemplos de materias que sí puede tratar un CCT General y Sectorial. Antes de avanzar, es importante decir que la enunciación de materias no tiene carácter taxativo, pudiendo comprender más aspectos de la relación de empleo:

- Estructura de la negociación colectiva de los niveles sectoriales.
- Procedimientos para resolver los conflictos.
- Temas que se deleguen para el tratamiento de los Convenios Colectivos de Trabajo Sectoriales, o aquellos en los que se especifiquen las modalidades de aplicación de temas tratados en un Convenio General.
- Estabilidad en el empleo o en las funciones.
- Remuneraciones.
- Escalafones
- Condiciones de ingreso del personal, concursos y promociones.
- Régimen horario.
- Licencias.
- Movilidad funcional.
- Participación sindical en el procedimiento del régimen disciplinario.
- Modalidades de capacitación y calificación del desempeño.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

En definitiva, la ley es muy amplia: todo se puede negociar, a excepción de los tres puntos siguientes:

- La estructura orgánica de la Administración Pública Nacional.
- Las facultades de dirección del Estado.
- El principio de idoneidad como base del ingreso y promoción en la carrera administrativa.

Como se observa, por medio de un CCT no es posible acordar pases masivos a la planta permanente sin que medie el pertinente proceso de selección. Así, en el ámbito de la APN, resulta obligatorio instrumentar algún proceso evaluativo que verifique la idoneidad de los ingresantes.

Principios y características de la negociación colectiva

A. Prevalencia de un Convenio frente a otro.

Un Convenio Colectivo de Trabajo General tiene siempre jerarquía superior. En el caso de que surja un conflicto entre dos convenios del mismo nivel, siempre prevalece aquel que establezca condiciones más favorables para el trabajador.

B. Negociación de buena fe.

En la firma de un Convenio, las partes estarán obligadas a negociar de buena fe.
¿Qué significa esto?

- La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma.
- La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas.
- La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficientes para la discusión del tema que se trata.
- El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate.
- La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

A los fines de garantizar este proceso, la Ley promueve: una serie de mecanismos para evitar medidas de fuerza durante las negociaciones, la posibilidad de acordar una lista de personas mediadoras y la intervención conciliadora del Ministerio de Trabajo.

Aprobación y duración del acuerdo

Duración de los Convenios

La duración de los Convenios es definida por las partes, aunque se establezca por un plazo de dos (2) años. Una vez vencido el término de vigencia de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajos resultantes; al igual que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por el Estado empleador. Esto es así hasta que entre en vigencia un nuevo acuerdo, y siempre que en el anterior no se haya convenido lo contrario. Estamos ante lo que se llama comúnmente “principio de ultra actividad”.

Entrada en vigencia de los Convenios

La entrada en vigencia de los Convenios se establece mediante un acta entre las partes signatarias que es remitida al Ministerio de Trabajo para ser tramitada a través del Decreto del P.E.N., siendo instrumentada dentro de los treinta días hábiles de acordado. Este Convenio empieza a regir a partir del día siguiente al que fue publicado.

En el caso de que se hubiera instrumentado el acuerdo o vencido el plazo sin que medie ningún acto expreso, el texto será remitido dentro de los 6 días al Ministerio de Trabajo, para su registro y publicación dentro de los 10 días de recibido.

Autoridad de aplicación

¿Cuál es el rol del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social?

Según lo que establece la Ley 24185 de Negociación colectiva, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, autoridad administrativa de aplicación de esta legislación, puede:

- Disponer las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo
- Cuando no logre avenir a las partes, proponer una fórmula conciliatoria

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

- Realizar estudios, recabar asesoramiento y toda la información necesaria para el más amplio conocimiento de las cuestiones.

Asimismo, además de estipular las sanciones legales por incumplimiento, el Ministerio podrá dar a conocimiento público la situación y/o requerir informes de avances y documentación que avale las pretensiones de parte, la que debe ser proporcionada obligatoriamente.

CAPÍTULO 9. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RELEVADA

9.1. Análisis

Cuando nos referimos al Conicet, hablamos de ciencia y de tecnología, pero también de científicos. Estos elementos nos indican una singular cultura organizacional que es difícil encontrar en otros organismos de la administración pública de nuestro país. Se puede señalar que en esta sobreviven elementos modernos ampliamente democráticos y participativos, como la existencia de una red de unidades científicas administradas de manera desconcentrada y conformada por distintas unidades de gestión a lo largo y ancho del territorio, a cuyo cargo se accede por concurso y sus decisiones son avaladas por un consejo votado por los propios científicos. Por otra parte, encontramos también un Directorio, en la cúpula del organismo, que está conformado por científicos que son votados por sus pares (de acuerdo a su ramas de la ciencia), además de representantes de distintos sectores (como el académico y el económico). Este Directorio del organismo secunda al único representante político: el presidente del Conicet.

Así, vemos que entre quienes conforman las partes decisoras del organismo, encontramos integrantes que son elegidos por los propios científicos; lo que le da este cariz democrático al que hacemos mención: las decisiones no las imponen unilateralmente representantes impuestos por fuera del Conicet, sino que los científicos participan - al menos en parte- del establecimiento de las políticas del organismo.

Respecto a los elementos antiguos y conservadores, encontramos la normativa laboral que rige el organismo. Asimismo, resulta difícil identificar elementos de modernidad, tales como la productividad, eficacia y eficiencia en la gestión y orientados a resultados; cuestiones que abordamos en el marco teórico y que resultan fundamentales para el desarrollo eficaz de la carrera de los investigadores. Esto hace que, muchas veces, el organismo presente trabas a quienes lo integran, lo que dificulta que puedan avanzar en su carrera, viéndose desmotivados.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

El contexto de nuestro país, con continuas crisis económicas y cambios de signo político en los últimos años, no ayudan a la construcción de bases sólidas en las que puedan asentarse cambios profundos de cultura organizacional, y en donde se minimice la grieta existente entre vieja y moderna cultura en el Conicet. Es decir, no se consigue establecer un camino que perfeccione las herramientas y mecanismos que existen actualmente, por lo que conviven elementos que entorpecen un avance hacia una gestión más moderna y eficaz, que contemple a sus integrantes de un modo cabal.

Se ha indicado que todo organismo es un sistema semiabierto o semicerrado que recibe constantemente influencia de su entorno, logrando así un equilibrio que le permite autorregularse y sobrevivir en un contexto dinámico. La economía y la política son dos factores externos que sin duda influyen sobre Conicet. Las distintas gestiones han tratado, en algunos casos con éxito, realizar distintos acuerdos con instituciones del ámbito público y privado para que la ciencia pueda interactuar con el mundo externo a Conicet. Estamos ante un organismo que estuvo mucho tiempo cerrado, desarrollando ciencia de modo teórico, como un apéndice de las universidades.

Esto lo llevó, durante muchos años, a encerrarse en sí mismo. Así, el científico estuvo ausente del debate político nacional, no encontrando al sindicato o gremio como vía de expresión grupal de sus intereses. De acuerdo a las encuestas realizadas, según lo expresan la gran mayoría de integrantes del organismo, existe un verdadero cambio en gestación, que permitiría avalar la sustentación política un nuevo marco laboral.

Tal como se ha establecido, la implementación de un nuevo marco jurídico laboral no es factible de ser realizada exitosamente sin un acuerdo entre las partes, que contemple los distintos factores involucrados. Es decir, en línea con el planteo de Longo, el tótem de la reforma del estatuto debe dar paso a una visión que sea más modesta. Las modificaciones en el marco jurídico tienen un valor instrumental, que deben acompañarse de transformaciones más estructurales, así como diversas estrategias de cambios; sin las cuales, cualquier reforma legal va camino a fracasar.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

En primera instancia, se podría indicar que, tanto la Ley Marco como el Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública y el SINEP y otros convenios de organismos científicos de nuestro país como el INTI, dan cuenta acabada de la desactualización que observa el Estatuto para el personal científico de Conicet en materia de ingresos, evaluaciones, promociones y otros aspectos referentes a la relación laboral. Esta cuestión se observa en el análisis documental efectuado, así como a partir de la triangulación de información realizada en base a las entrevistas de opinión efectuadas y los trabajos de UPCN (2014) y Atrio (2019).

En el análisis de Atrio del Anexo II del trabajo , se puede indicar que si bien en los resultados de la encuesta realizada en su trabajo hay una leve tendencia en contra del cambio de régimen laboral, efectuando un desglose de la consulta por categoría del investigador se puede analizar que quienes han votado en forma mayoritaria por el no son los investigadores de las categorías más altas que son el porcentaje poblacional más antiguo y pequeño de Conicet en relación a quienes votaron por él sí que representan poblacionalmente a la mayor parte de los investigadores jóvenes y categorías iniciales y medias de Conicet.

Del análisis realizado, se puede inferir en forma general que, mientras que los científicos más jóvenes y de menor categoría adhieren al cambio de normativa laboral, los de mayor antigüedad se resisten al cambio. En relación a las categorías inferiores, donde se concentra la mayor cantidad de personas, hay una opinión mayoritaria para el cambio de normativa. Las categorías más altas del escalafón, se muestran más más conservadoras, manifestando su desacuerdo en efectuar algún tipo de modificación.

En el análisis por variable geográfica, los centros científicos con población promedio más joven (Córdoba, Río Negro y Chubut), se inclinan a favor del cambio. En relación a las áreas del conocimiento, Ciencias Sociales y Humanidades es más proclive al convenio colectivo laboral que las otras áreas. Si nos atenemos al análisis político laboral, queda claro que los sectores más jóvenes, juntamente con el área ideológicamente más progresista del Conicet, busca un cambio de marco normativa que renueve sus expectativas laborales en función de una mejor carrera dentro del Conicet. En forma

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

contraria, las categorías más altas del Conicet, acompañadas por aquellos sectores considerados como tradicionalistas, se encuentran a favor del mantenimiento del marco normativo.

De acuerdo a lo observado en el Convenio General, el SINEP y otros convenios sectoriales para organismos públicos, son varios los puntos a modificar del Estatuto

Ingresos: la nueva normativa a crearse debería dar libertad de acceso a la carrera sin ningún tipo de discriminación etaria ni de años de antigüedad máximos de graduación de doctorado. El decreto 214 regula como requisito para el ingreso la idoneidad en igualdad de condiciones.

Promociones: más allá del tope de edad, tal como lo establece el Estatuto, deberían solicitarse las competencias necesarias para una promoción; así también, si fuese necesario, solicitar una cantidad de años mínima determinada en la categoría. En relación a los comités que otorgan las promociones, deberían conformarse con la participación o vista de los sindicatos, a fin de garantizar su imparcialidad. En el mismo sentido, se debería tener en cuenta, además de los papers (escritos efectuados para la publicación en revistas científicas y publicaciones especializadas internacionales y nacionales), el ejercicio de cantidades de vinculación tecnológica y las actividades desarrolladas en los grupos de trabajo de las Unidades Ejecutoras o Centros científicos a los cuales pertenece el investigador.

Evaluaciones: el nuevo convenio debería tener evaluaciones por desempeño efectuadas por cada director, si es necesario con la aprobación de algún órgano superior, anuales o bi anuales; siendo de carácter obligatorio su aprobación para moverse dentro de los nuevos grados descritos en cada categoría.

La nueva normativa debería, además, contemplar alguna clase de conexión del escalafón científicos con el técnico y administrativo. Hoy en día, son compartimientos estancos dentro del propio Conicet. Debería existir la posibilidad de transferencia de un escalafón a otro sin inconvenientes, en los casos de cumplir los requisitos; con lo que se

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

solucionarían además cuestiones de desigualdad salarial, de ingreso, evaluación y promoción, mejorando el clima laboral organizacional.

De acuerdo a lo analizado, una opinión mayoritaria a favor del cambio de normativa laboral para el personal científico. En su mayoría, el personal jerárquico y gremial consultado conoce el estatuto y la problemática de su actualización. En cuanto al personal científico más joven, si bien no tiene un conocimiento sobre el tema, percibe que podría tener mejores condiciones laborales. Incluso, al explicarles el tema, manifestaron estar de acuerdo sobre la actualización de la normativa.

Sobre el origen del Estatuto, existe la creencia de que es una deuda de la democracia el dictar un nuevo ordenamiento legal laboral para los científicos.

Al preguntar por los demás organismos, que ya tienen su convenio colectivo de trabajo, muchos indicaron no tener conocimiento, dejando entrever la inquietud en torno a por qué ellos lo tienen y Conicet no.

En relación a la inclusión de la cuestión de género y violencia laboral en una nueva normativa, la gran mayoría más allá de edades y categorías, está de acuerdo.

Respecto al sistema de ingresos, la gran mayoría opinó a favor de un cambio. Cuando se consultó sobre el tema de las categorías y las evaluaciones, hubo disparidad de opiniones. Para los representantes gremiales y los más jóvenes, debería haber cambios, ampliando la cantidad de categorías para el personal jerárquico o los científicos de mayor edad no debería haber cambios. En el mismo sentido, hubo unanimidad en la aceptación de creación de grados para cada categoría. Respecto a las evaluaciones, muchos se inclinaron por una modificación.

En lo que refiere al modo de evaluación de aquellos científicos cuya área está más vinculada al contexto, se observa un acuerdo con la posibilidad de tener en cuenta la particularidad de sus actividades. En línea con esto, muchos sugirieron una evaluación de acuerdo a tipo de actividad científica realizada.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

En relación a incluir una evaluación del director del instituto científico en el cual cada uno trabaja, también hubo cierta disparidad de opiniones. En muchos casos, no quisieron responder al respecto. El personal más joven, en cambio, optó por incluir esta evaluación casi totalmente. La mayoría estuvo de acuerdo con mantener el resultado de evaluación aceptable o no aceptable; aunque luego, al preguntar por la calificación numérica, indicaron positivamente.

En forma totalmente generalizada, se rechazó la limitación de edad para alcanzar una categoría; al mismo tiempo que se acepta la modalidad de teletrabajo o home office para la concreción de sus tareas, indicando muchos que esto se viene realizando desde hace mucho tiempo, por fuera del horario laboral, sobre todo en época de presentación de informes. En su mayoría, les gustaría ser evaluados por su desempeño personal en la tarea de investigación, más allá de la posibilidad de que sus investigaciones sean publicadas o no.

Respecto a la consulta de si un cambio de normativa posibilitará un cambio de clima laboral, la respuesta fue positiva, en tanto y en cuanto se mejoren los salarios y las oportunidades de crecimiento.

En lo que refiere a las negociaciones salariales, que podrían ser normadas en el nuevo convenio, tanto los representantes gremiales como los científicos más jóvenes creen que la participación de los gremios ayudaría en el aumento de salarios en forma casi unánime.

9.2. Resultados de la investigación

Luego del análisis efectuado, se podría indicar que las divergencias verificadas en los distintos temas analizados sólo pueden ser modificadas a través de una reforma estructural en el marco normativo laboral como instrumento superador al Estatuto vigente. Las distintas resoluciones elaboradas por los Directorios del Conicet que han tratado de subsanar algunos temas, son solo soluciones parciales que, si bien han resuelto la problemática suscitada, poseen - desde el punto de vista jurídico- un menor orden

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

jerárquico en relación a la ley nacional que dictó el Estatuto. Por lo tanto, desde lo estricto, contienen un menor carácter legal.

Como hemos visto en los capítulos anteriores, una nueva normativa laboral es necesaria incluso de acuerdo a la opinión mayoritaria del personal científico de Conicet. Esto, además, concuerda con la opinión política de quienes gobiernan actualmente el país. Sin dudas, esta nueva normativa debería ser un Convenio Colectivo exclusivo para Conicet, el cual debería estar contenido por el Convenio colectivo de trabajo para la Administración pública.

Sin embargo, cambiar el actual Estatuto por uno nuevo significa que, dentro de pocos años, este también quedará desactualizado; por lo que se debería dictar una nueva ley para el cambio de la normativa. Los convenios colectivos tienen, en cambio, la flexibilidad de su modificación a través del acuerdo de partes (sindical por los trabajadores y del Estado empleador).

Unos de los problemas que indican los detractores del convenio colectivo en Conicet, es que el personal se halla fuertemente disgregado y poco sindicalizado, no siendo siempre su lugar de trabajo principal el Conicet.

La situación ha cambiado en estos últimos años, ya que ha habido un fuerte crecimiento en la creación de las Unidades Ejecutoras; sea de pertenencia simple, que sean solo de Conicet, o de doble pertenencia, que respondan a más de una institución (por ejemplo, una universidad y el Conicet). Cabe aclarar que también existen, aunque son los menos, de triple pertenencia o más.

La conexión entre los sindicatos UPCN y ATE, así como de estos tanto con los afiliados o no, es permanente. Hoy en día, las herramientas de comunicación on line permiten una enorme fluidez de opiniones en uno y otro sentido. Esto implica que ambos sindicatos puedan ser representativos en las necesidades del personal de Conicet, en su mayoría, científico.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

A través de la información analizada, se ha intentado describir de la mejor manera posible la realidad en el desarrollo de la carrera profesional del investigador científico en Conicet. Para ello, se procuró analizar los orígenes de la ciencia en la Argentina para luego llegar a la conformación institucional del órgano emérito de la ciencia en nuestro país: CONICET. Acto seguido, hicimos un recorrido por los avatares del organismo a través de las distintas etapas políticas.

En este orden de cronología histórica, se dio origen al Estatuto de carrera para el personal científico de Conicet que rige hasta nuestros días. Pese a que inicialmente dio un orden normativo laboral a los científicos, lo que de algún modo ordeno y organizo una actividad que se encontraba desprovista de regulación laboral, con el paso del tiempo se ha vuelto - en cierta medida- contrario a la actividad de los propios científicos, por su extrema rigidez y falta de actualización.

El desafío principal es tratar de despolitizar y desideologizar la cuestión, para - más allá del contexto social y político-, poder establecer una normativa laboral que ayude a los científicos en la gestión del organismo. Al igual que otros organismos del país y del exterior, es el convenio colectivo de trabajo según mi opinión es el mejor instrumento para ser un futuro marco de que rija la normativa laboral del organismo.

Al optar por una estrategia de investigación cualitativa, presentamos ciertos supuestos en la realización del trabajo de campo:

- Las personas entrevistadas diferían en su composición, representando a una composición en sexo, edad grado alcanzado en el escalafón científico, locación geográfica y perfil ideológico representativos.
- Se corroboró, en cierta medida, los datos obtenidos en la información secundaria. A medida que el científico es más joven y está en una escala inicial del escalafón, es más proclive a un cambio de normativa laboral. Asimismo, se podría inducir que mayoritariamente aquellos científicos ubicados en el campo progresista y los que responden a las áreas sociales y

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

médicas son factibles a presentar una opinión favorable al cambio de normativa laboral.

- Finalmente, dado que dentro de las entrevistas han sido efectuadas al personal jerárquico de la organización, a los jóvenes profesionales y al personal gremial; se podría indicar que hay una tendencia muy favorable al cambio de normativa. Sin embargo, dado el contexto de crisis y prioridades, el cambio debería ser efectuado en circunstancias de mayor tranquilidad socio económico.

Tratando de dar respuestas a los interrogantes planteados al inicio de esta tesis, a partir de las consultas efectuadas a los investigadores, se pudieron obtener las siguientes respuestas:

- A los investigadores consultados más jóvenes, en su gran mayoría, les gustaría un cambio normativo laboral.
- Los investigadores de más de 40 años conocen el estatuto, así como su poca vigencia y desactualización. Algo similar sucede ante las consultas acerca del año en que empezó a regir el Estatuto y qué modelo normativo laboral está vigente en otros organismos públicos, que tienen también trabajadores científicos.
- Mayoritariamente, todos creen que el nuevo convenio debería contener normativa sobre los problemas de género y violencia laboral.
- La gran mayoría, quiere se habiliten un marco normativo en donde haya un cupo establecido de ingresos a la carrera luego de haber efectuado muchos años de becas.
- En relación a las cinco categorías establecidas en el estatuto, la opinión es dividida: quienes pertenecen a las categorías más bajas, preferirían más categorías; mientras que el personal con categorías altas, están conformes con la división establecida.
- Respecto a tener mayor cantidad de grados en cada categoría, tal como lo tiene SINEP, la gran mayoría está de acuerdo.
- El asunto de evaluaciones y promociones en la carrera, son cuestiones que

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

requieren cambios.

- A muchos, les gustaría que su Director los evalué, ya que son sus jefes directos y quienes les plantean sus objetivos de trabajo.
- Asimismo, también les gustaría una calificación numérica que les permita conocer en qué grado su trabajo ha respondido a las expectativas.
- La totalidad de los consultados, rechaza los límites de edad para ingresar a una categoría de la carrera.
- Según lo indicado por los investigadores, el teletrabajo es una práctica habitual y requerirían que esta modalidad se encuentre habilitada en la normativa laboral.
- Muy pocos conocen en qué consiste la evaluación por desempeño. Al darles la explicación del concepto, todos coinciden favorablemente sobre su aplicación.
- En relación a los salarios, la mayoría manifiesta su descontento y desconoce quién los negocia y si los gremios participan en dicha negociación.
- Se manifiestan en forma favorable a los mecanismos de negociación, donde los sindicatos negocien los salarios con el Ministerio a través de un convenio colectivo
- Las preguntas efectuadas a representantes de UPCN y de ATE son unánimes a favor de un convenio colectivo. Indican que hasta ahora no se ha logrado debido a que existen investigadores que buscan conservar su poder a través del status quo, aunque cada vez son menos. Asimismo, afirman que con los cambios en los tiempos políticos, es probable que el convenio se haga efectivo en pocos años.

Algunas frases dichas por los investigadores revelan la esperanza de que en algún momento el Conicet tenga su Convenio Colectivo

“Ojala se pueda realizar “

“Porque el INTA si y nosotros no”

“Es un tema político”

“Yo ni había nacido cuando se hizo el Estatuto”

“Me interesa así mejoran las promociones”

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

“A las mujeres este Estatuto nos perjudica”

“Nos evalúan mal y siempre son los mismos evaluadores”

“Este Estatuto está hecho por los militares”

“En otros organismos los científicos están más representados”

CAPÍTULO 10. CONCLUSIONES

El desafío que tiene la Ciencia dentro de la Administración Pública Nacional es lograr mejorar el marco normativo de las relaciones laborales que regula el trabajo de los científicos al interior del propio Estado. La excesiva reglamentación del Estatuto ha hecho que los Directorios del Conicet elaboren distintas resoluciones para modificar lo dictaminado por el Estatuto en distintos aspectos.

En consecuencia, esto hace necesario un sinceramiento normativo, de forma tal que los nuevos institutos legales laborales existentes queden plasmados en un nuevo convenio colectivo.

Este sinceramiento debe estar acompañado de un nuevo sistema de selección para ingreso, de una reforma en el proceso de evaluación del personal científico y, obviamente, de una forma diferente de promoción del personal, mejorando la transparencia e igualdad de condiciones y oportunidades para todo el personal científico. La promoción no solo deberá tener en cuenta el ascenso vertical de la carrera, sino también crear crecimientos horizontales que le permitan al científico sentirse estimulados a través de la carrera.

Llegado este punto, deberá habilitarse un proceso de evaluación por desempeño en la carrera científica que no solo tome en cuenta la producción científica en publicaciones, sino que evalúe en forma más integral al trabajador científico.

Este nuevo marco normativo para el personal científico deberá comprender también al personal técnico y administrativo (que no ha sido tratado en esta tesis) del Conicet, para lograr así un cambio integral a nivel organizacional.

El personal del Conicet deberá sentirse revalorizado dentro de un esquema de derecho para los trabajadores que forman parte de la Administración Pública Nacional, tratando de mejorar empleos de calidad con altos niveles de profesionalidad y capacitación.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

En este orden, se debería impulsar una política salarial más competitiva, que permita atraer y retener al personal científico de nuestro país, en el cual la inversión en investigación y desarrollo sea importante en relación al PBI. Un mayor gasto público en ciencia y tecnología, genera mayor progreso en el mediano y largo plazo, lo cual beneficia el futuro.

Para finalizar, se ha tratado de ver el tema desde una visión crítica y objetiva, puesta desde una perspectiva integral de un organismo cuyo principal valor son los recursos humanos. Es fundamental que dichos recursos logren el desarrollo de competencias profesionales en un entorno de clima organizacional armonioso y el trabajo en equipo integrador de las distintas áreas disciplinarias y geográficas. Asimismo, se debería hacer hincapié en que el capital humano actúe dentro de un marco de desarrollo estratégico nacional para los campos público y privado.

Se deberá poner énfasis entonces en un nuevo marco regulatorio laboral que permita la gestión pública en función de la construcción, transformación y/o superación de las diversas condicionalidades que posibilitan o inhabilitan la producción de experiencias satisfactorias, en pos de una implementación de propuestas con capacidad de aportar mejoras al Conicet. Esta decisión de cambio deberá ir acompañada por dos factores indispensables: por un lado, un fuerte apoyo político, y por el otro, un cambio en la cultura organizacional de Conicet que sustenten a través de los años.

El análisis se ha efectuado desde los diversos subsistemas que hacen al sector público, tales como el jurídico-administrativo y la gestión del empleo público, haciendo hincapié en el diagnóstico e intervención de problemas intra organizacionales, contribuyendo a las prácticas para un “buen gobierno”.

Se está finalizando esta tesis en el año 2020, en momentos de una cuarentena histórica a nivel mundial, nunca vista en muchos años. “En una emergencia nos damos cuenta del capital que tenemos en recursos humanos”, dice Andrea Gamarnik (Gamarnik, 2020), investigadora del CONICET que lidera el proyecto de COVIDAR IgG, primer test serológico de fabricación nacional. La Ciencia y la Tecnología deberán ser reconsideradas a partir de este momento, en nuestro país y en todo el mundo.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

Todo lo visto hasta aquí, demuestra que en este campo resta mucho trabajo por hacer requiriéndose que este tema se instale en la agenda pública gubernamental con la intervención de los distintos actores políticos, científicos y sindicales. Si la ciencia y la innovación tecnológica son herramientas de transformación de la sociedad para el futuro, uno de los primeros pasos será el de mejorar el marco normativo laboral para los trabajadores científicos del Conicet.

ANEXO I

Encuesta UPCN

UPCN realizó una encuesta el 27 de Junio del 2014 con la temática que estudia esta tesis. Los resultados, en base a las consultas efectuadas, fueron las siguientes.

¿CONVENIO COLECTIVO O ESTATUTO?

El 67% de los encuestados (CIC y CPA) prefiere que la actividad esté regulada por un CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL. Queremos resaltar que el 60% desconocía que en CONICET se estaba tratando un cambio de Estatuto.

CIC

1. El 70% del conjunto de los investigadores considera que el sistema de promoción de CIC debe ser revisado, a pesar de que en líneas generales consideran que la cantidad de categorías de CIC son suficientes.
2. El 65% considera que el criterio de evaluación no es apropiado porque está centrado en las publicaciones científicas.
3. El 63% quiere conocer los criterios de evaluación con anticipación para anticipar el avance en su carrera.
4. El 61% no considera apropiada la medida de cesantear o despedir a los investigadores asistentes que no hayan logrado la promoción a adjunto en 5 años.
5. El 74% considera que no es aceptable la imposición de límites de edad en el sistema de ingresos a la carrera de Investigador.
6. El 76% desconoce la posibilidad de contar con veedores gremiales en las actividades de evaluación de investigadores.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

7. El 63% está de acuerdo con la presencia de veedores gremiales en las instancias evaluativas.

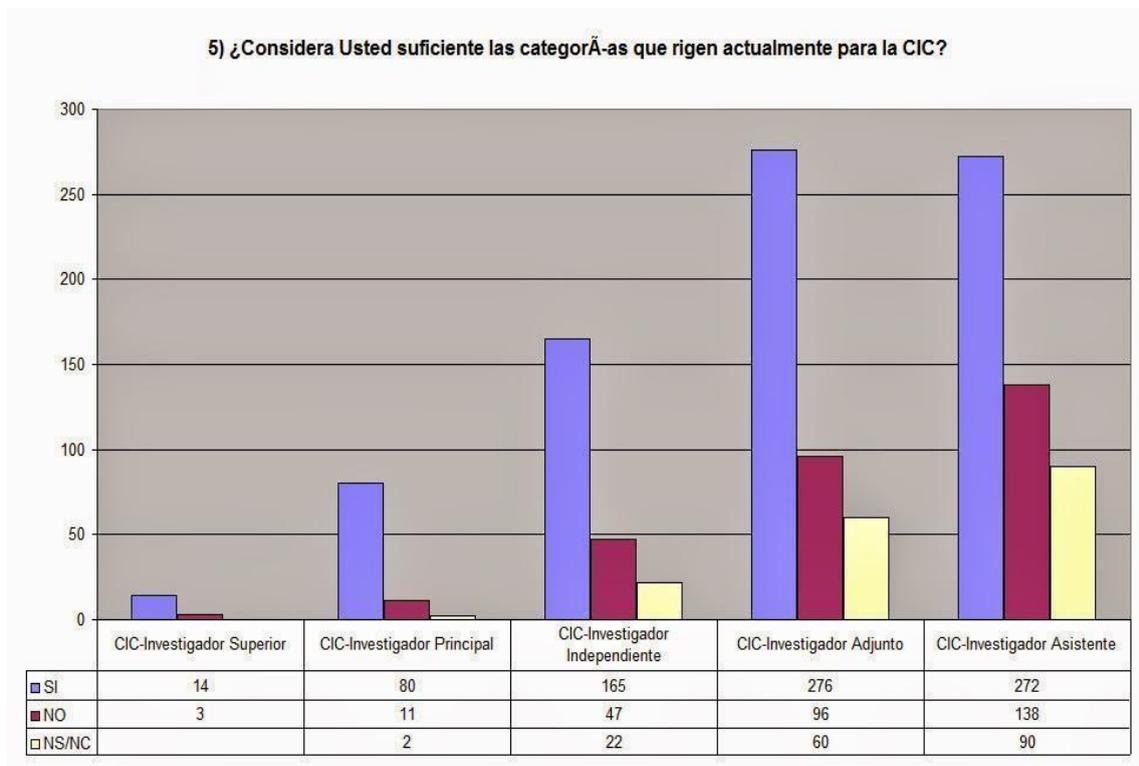
Temas más relevantes para los investigadores de CONICET

La mayoría de los Investigadores, de todas las categorías, está en desacuerdo con el régimen de Dedicación Exclusiva.

La compatibilidad de cargos es una gran preocupación para los investigadores, ya que únicamente se permite ejercer un cargo de docencia simple.

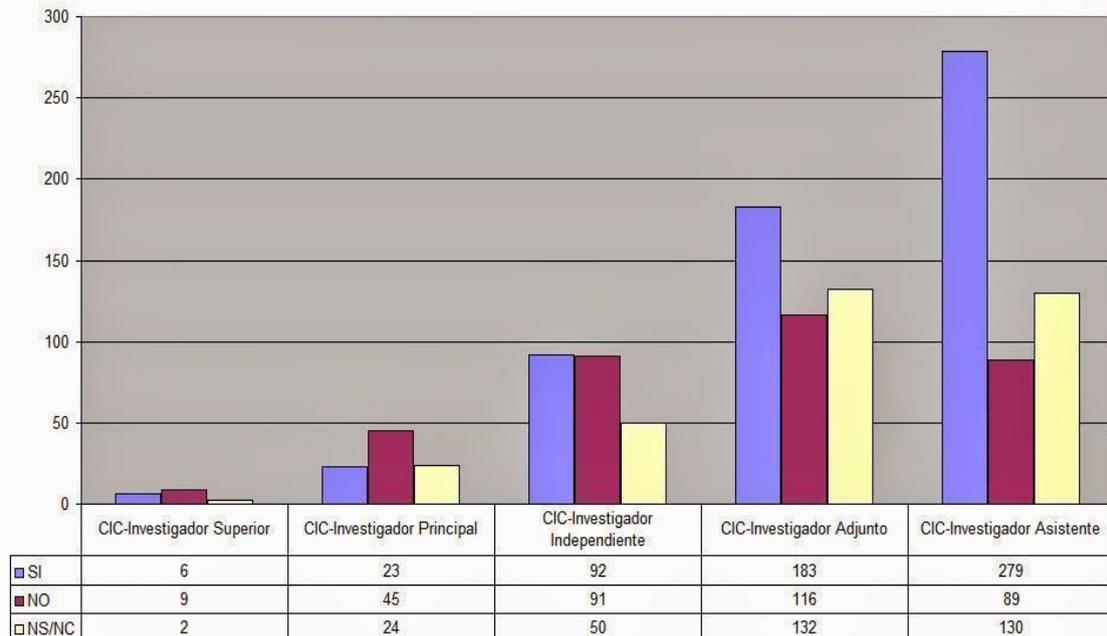
La estabilidad laboral, principalmente en las primeras categorías, se destacó como un tema primordial en las preocupaciones de los investigadores.

SOBRE LAS CATEGORÍAS Y SISTEMA DE PROMOCIÓN DE LA CIC

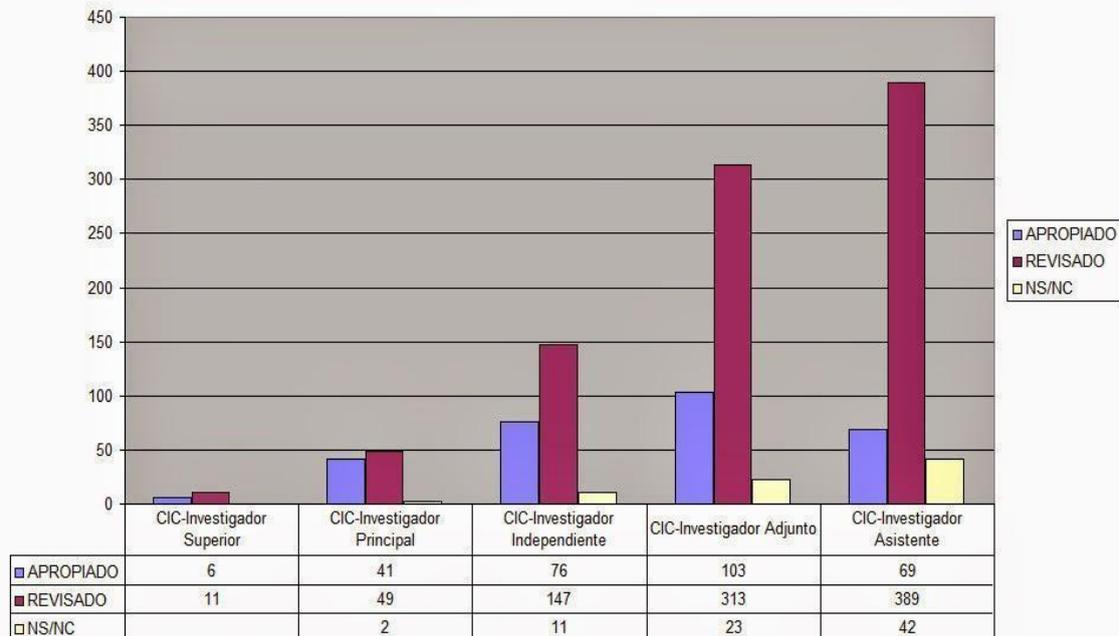


Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

6) ¿Estaría de acuerdo con el agregado de grados para una promoción horizontal además de la vertical, y de esta forma ver avances más frecuentes en su carrera?

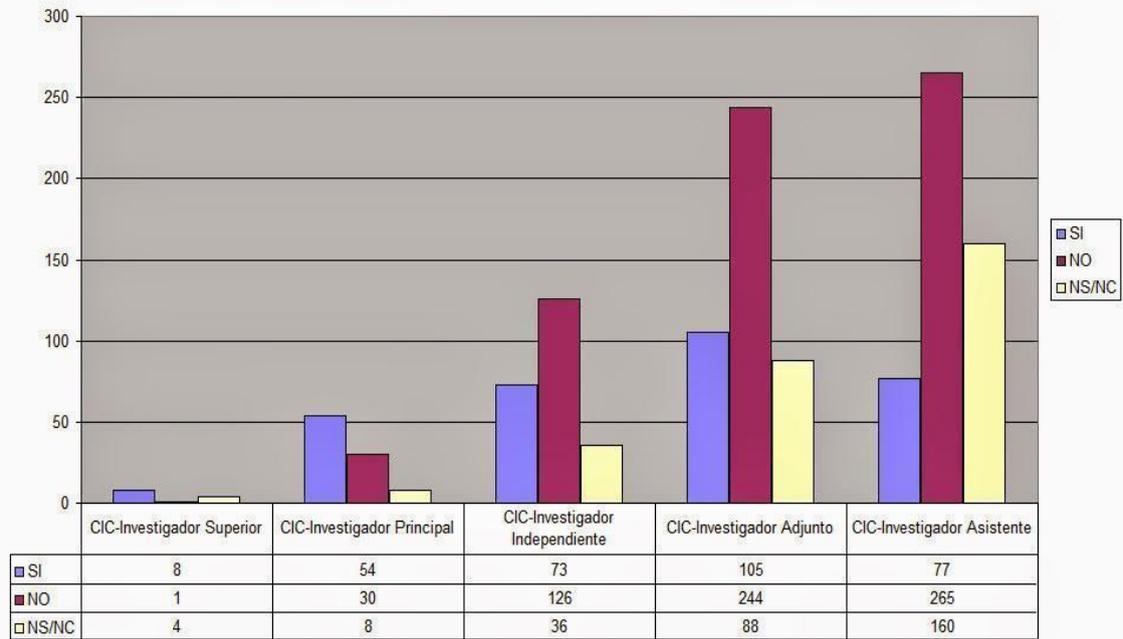


7) ¿Considera apropiado y equitativo el sistema de promoción de la CIC, o considera que debería ser revisado?

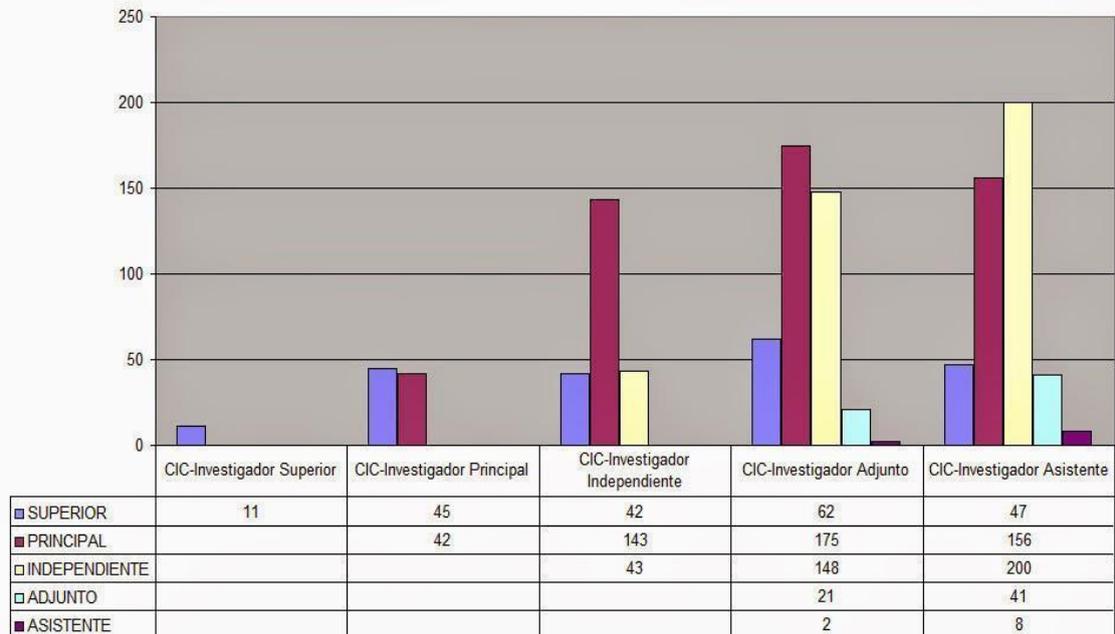


Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

8) ¿Considera Usted que de acuerdo a su proyección de crecimiento en la carrera podría alcanzar la máxima categoría de la CIC?

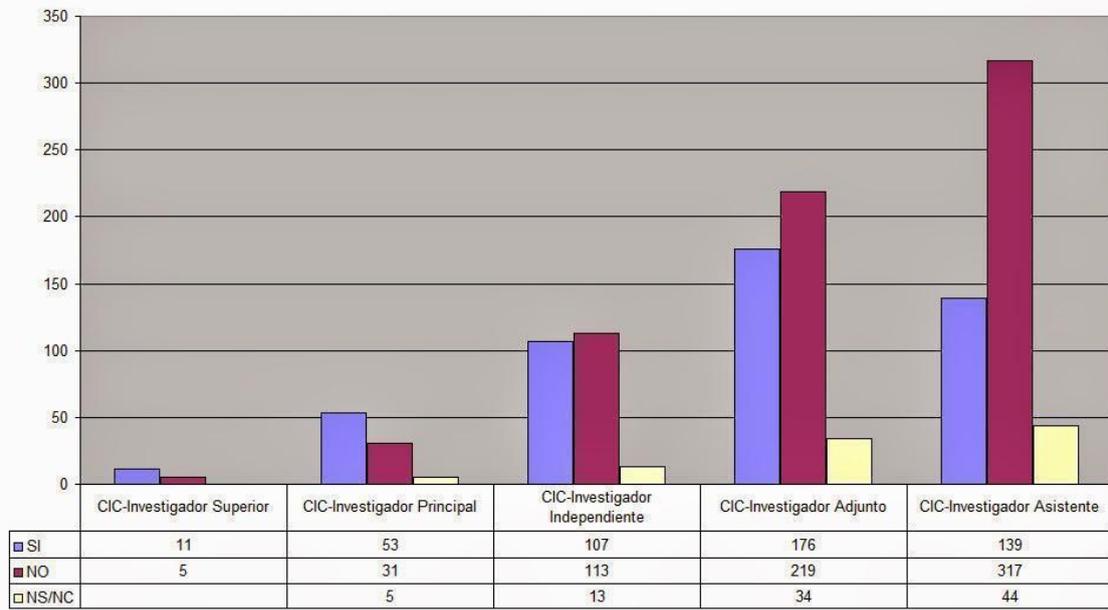


9) ¿Cual es la categoría máxima que Usted considera que alcanzará en la CIC, de acuerdo al actual sistema de promoción?

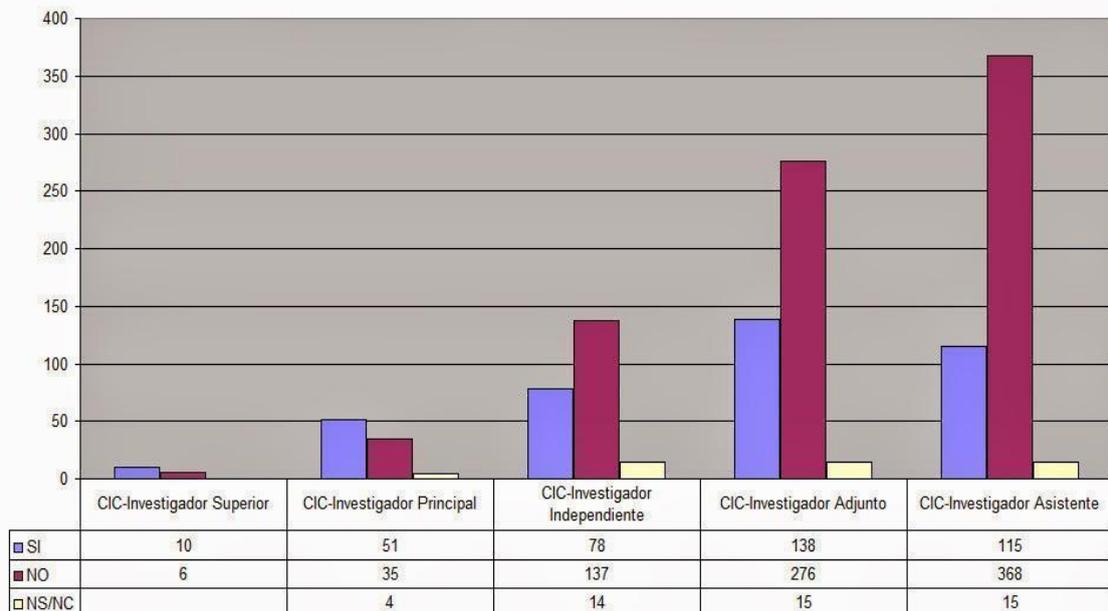


D. SOBRE LA EVALUACIÓN DE INFORMES REGLAMENTARIOS CIC

16) ¿Está de acuerdo con el actual sistema del CONICET para evaluar a los Investigadores?

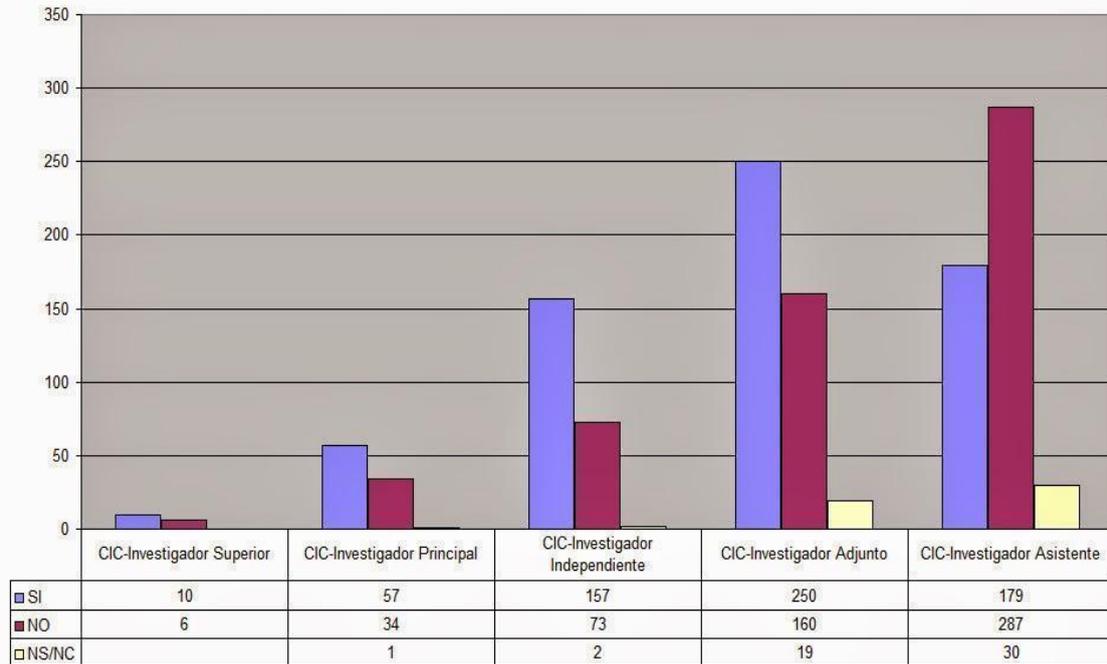


17) ¿Considera usted apropiado el sistema de evaluación de informes, centrado principalmente en la productividad científica del investigador, medida en términos de calidad y cantidad de publicaciones?

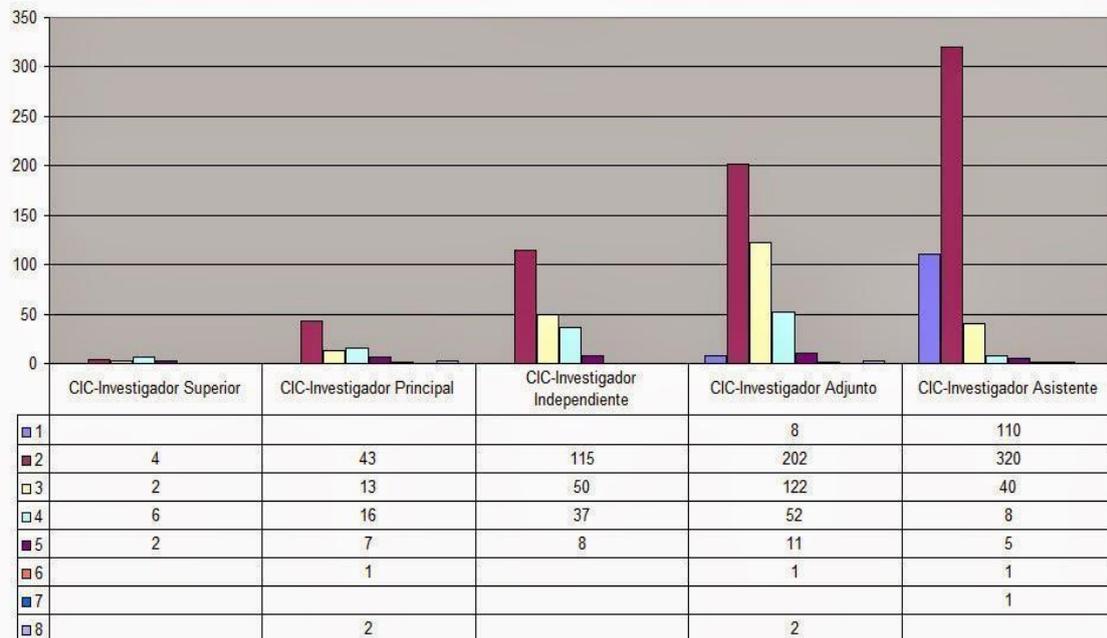


Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

18) ¿Considera apropiados los períodos de evaluación de los miembros de la CIC?

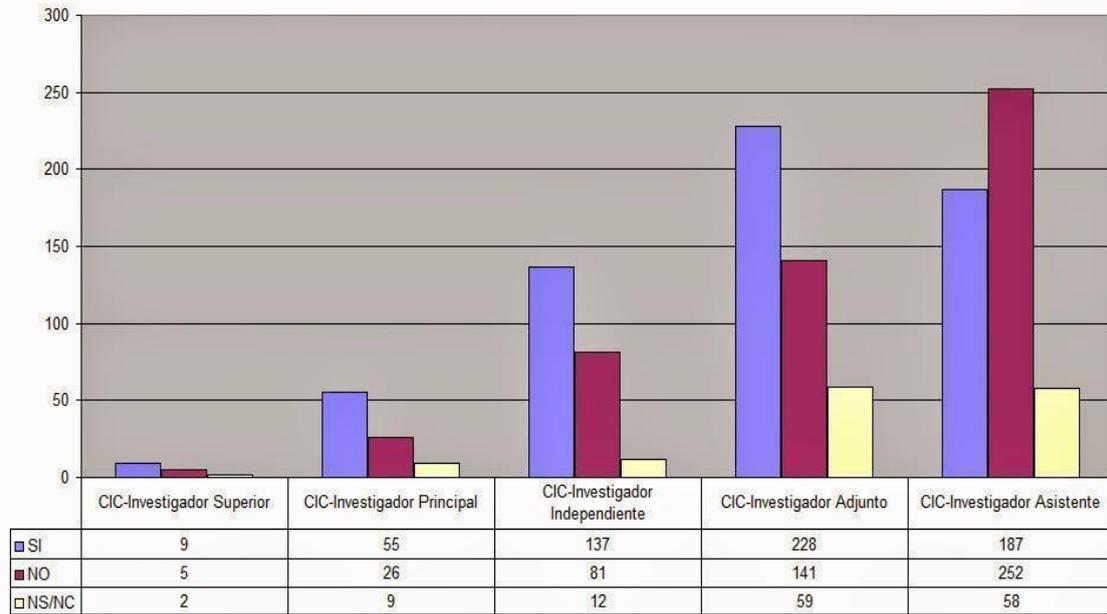


19) ¿Cual considera que debería ser el periodo de evaluación apropiado para la categoría en que reviste?

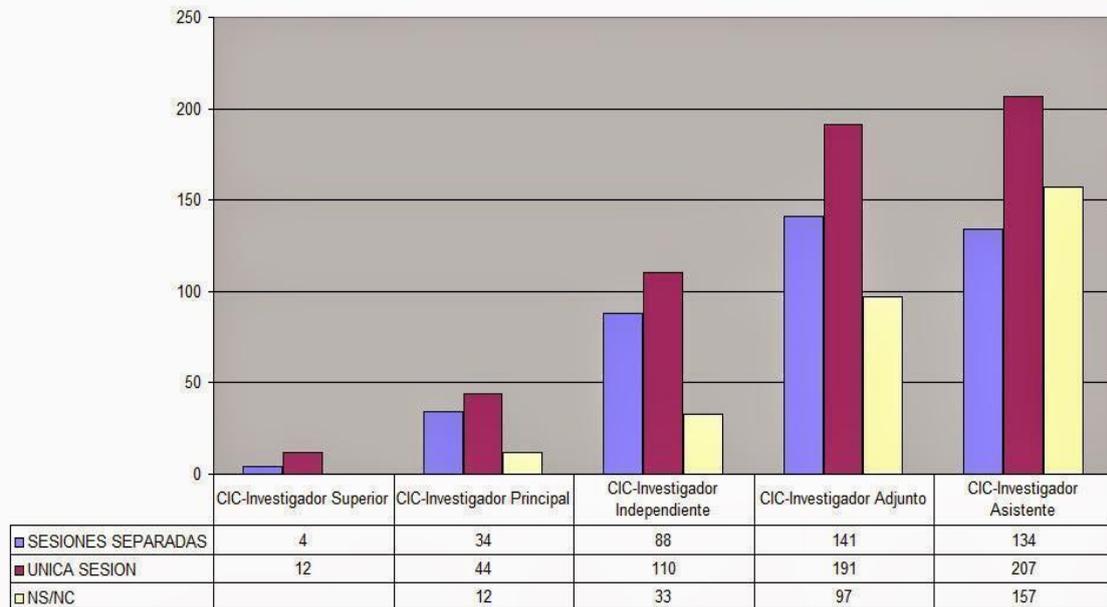


Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

20) ¿Considera Ud. apropiado como sistema de evaluación para un organismo de CyT solo la evaluación por pares, sin contemplar además un informe sobre el desempeño del Inv. en el periodo evaluado, hecho por el Director del Investigador o del Instituto?

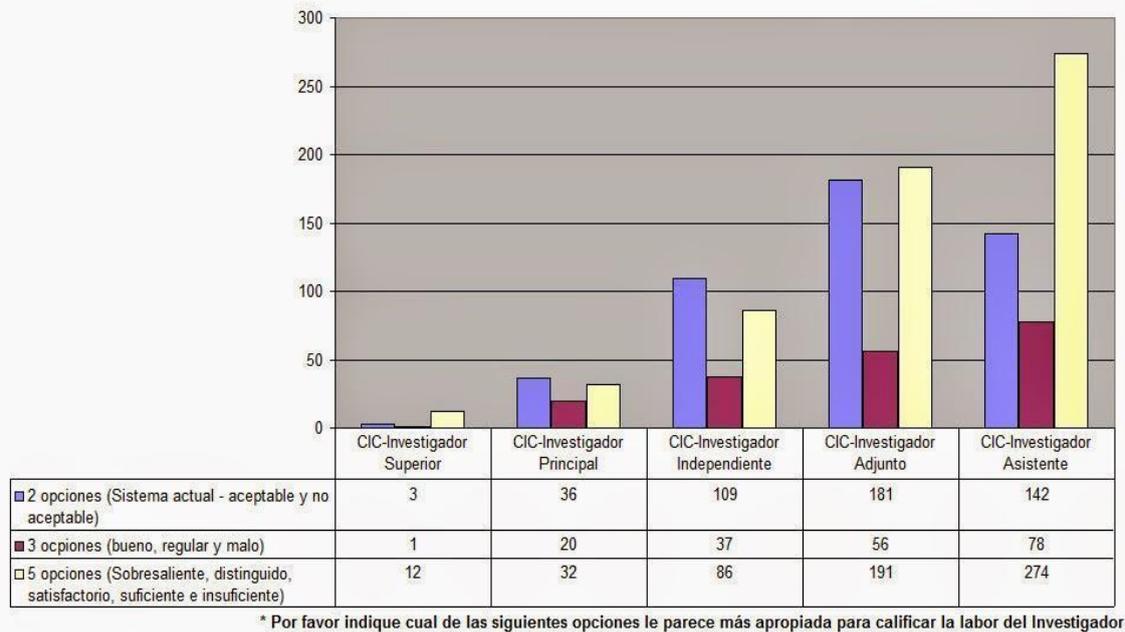


21) ¿Considera apropiado que las comisiones se reúnan en sesiones diferentes a evaluar informes y pedidos de promoción, o debería ser una única sesión de evaluación de desempeño con recomendación para promoción?

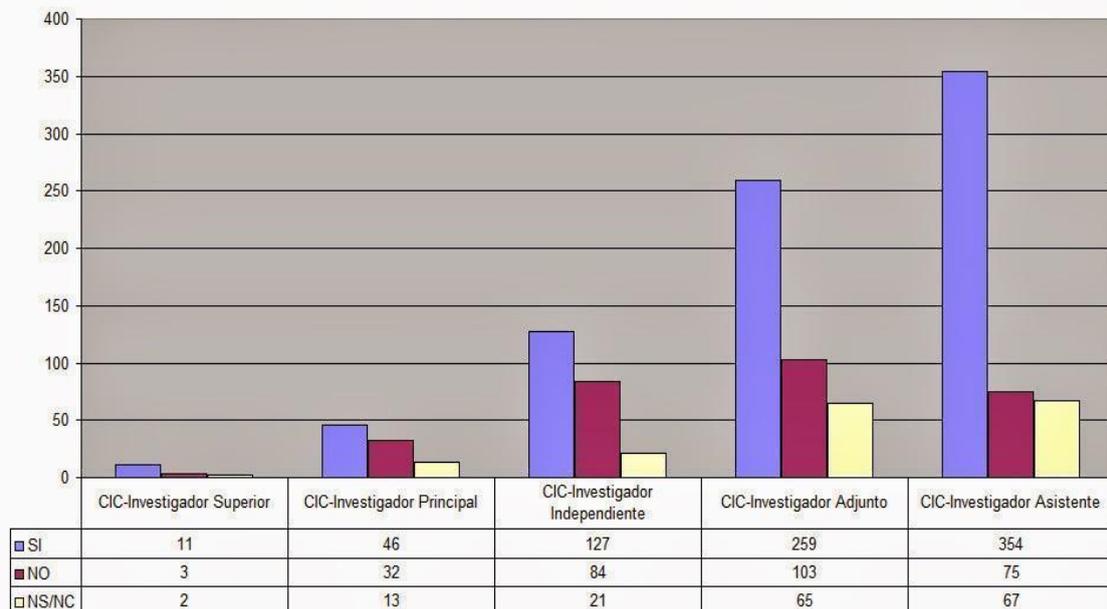


Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

22) ¿Considera Usted apropiado un sistema de calificación de la labor del Investigador como ACEPTABLE/NO ACEPTABLE o debería ser con un sistema más amplio de ponderación? *

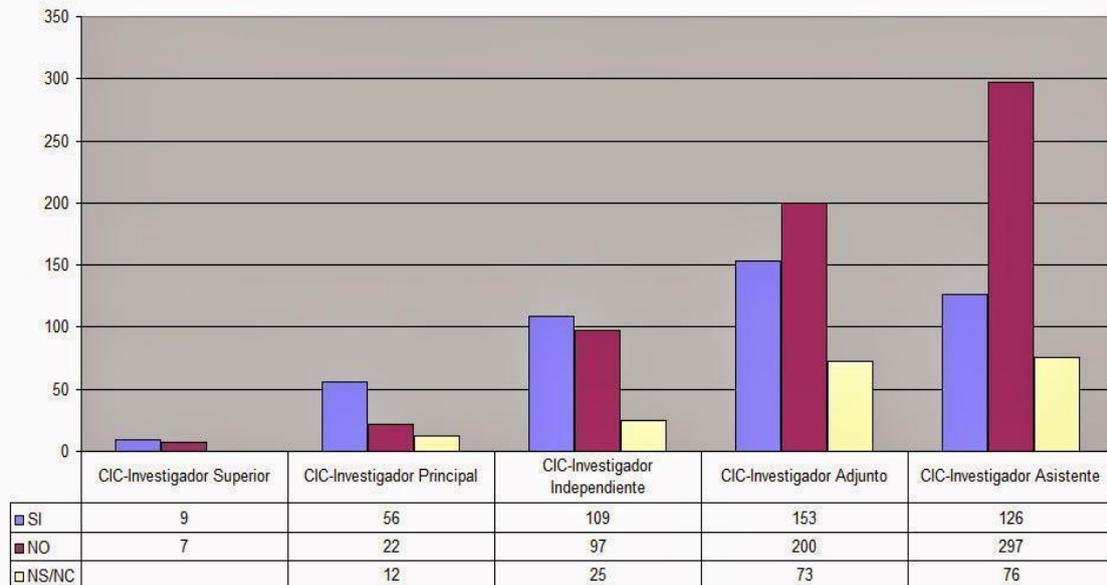


23) ¿Considera beneficioso para su evaluación y avance en la carrera un sistema de ponderación para su desempeño, con puntaje asociado, que le permita conocer sobre sus posibilidades de avance en el periodo o próximos periodos?



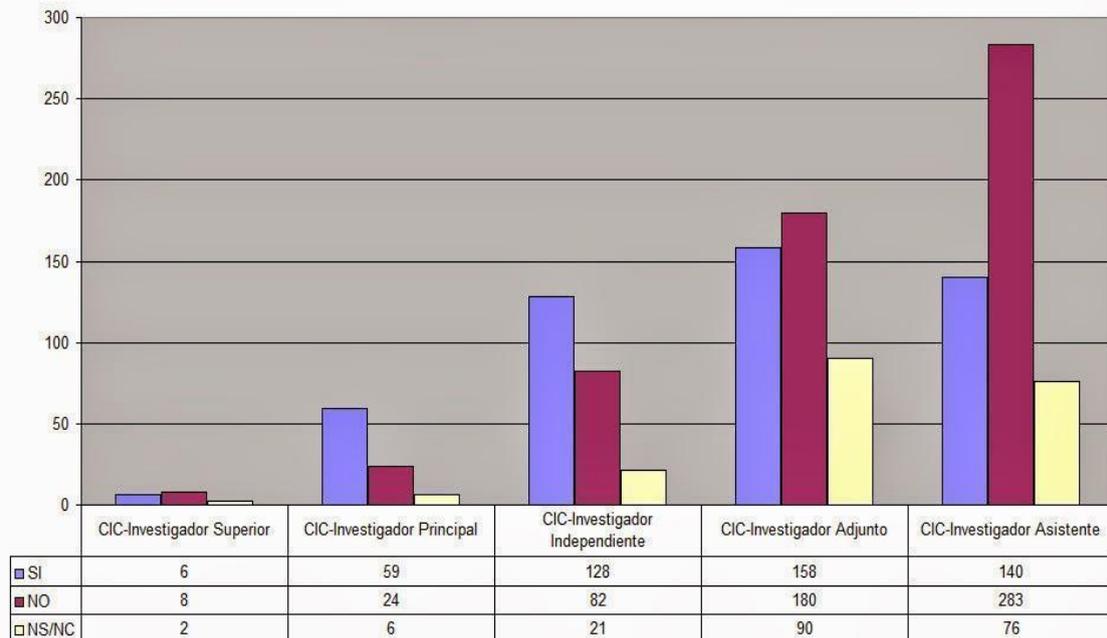
Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

24) ¿Considera Ud. apropiadas las medidas de limitar las actividades de los Inv. con Informes NO ACEPTABLES como medida para promover la productividad? *



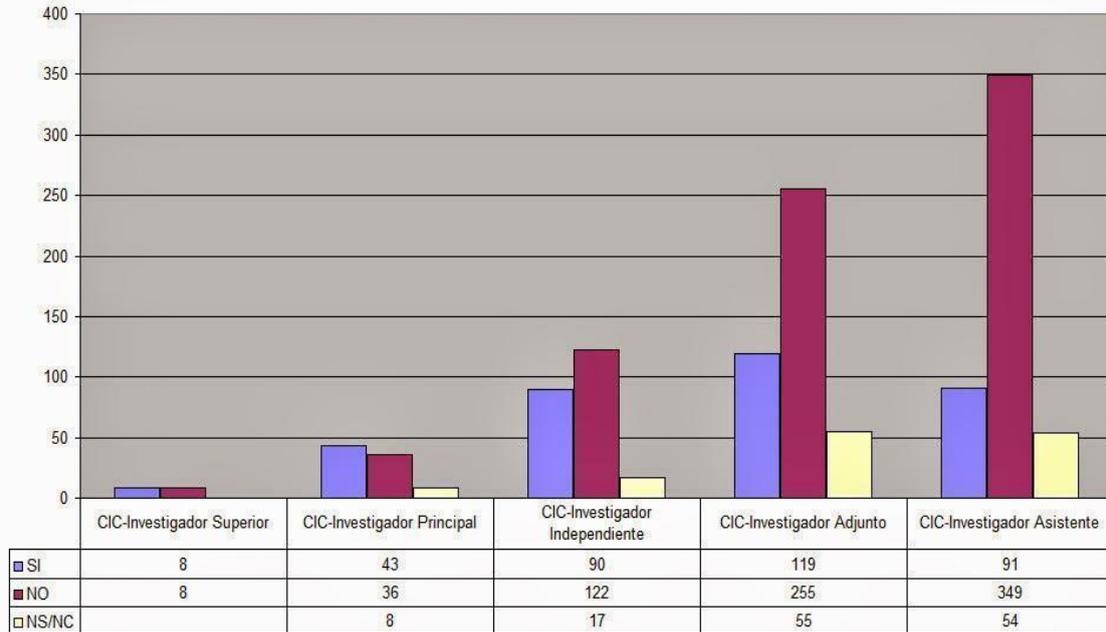
* (limitación para dirigir becarios, presentarse a ciertas líneas de financiamiento, hacer estancias en el extranjero, percibir el adicional por informes ACEPTABLES, etc.)

25) ¿Considera Usted apropiada la medida de cesantear al Investigador Asistente que obtuvo dos informes consecutivos NO ACEPTABLES?

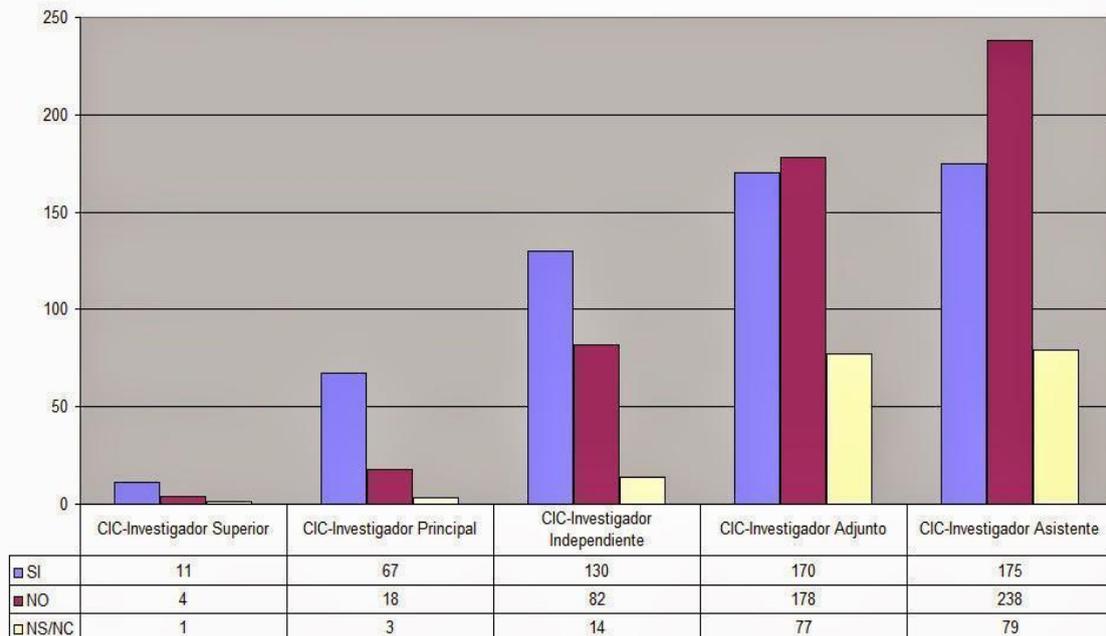


Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

26) ¿Considera Usted apropiada la medida de separar de la carrera a los Investigadores Asistentes que luego de 5 años de permanencia no logren la promoción a Adjuntos?

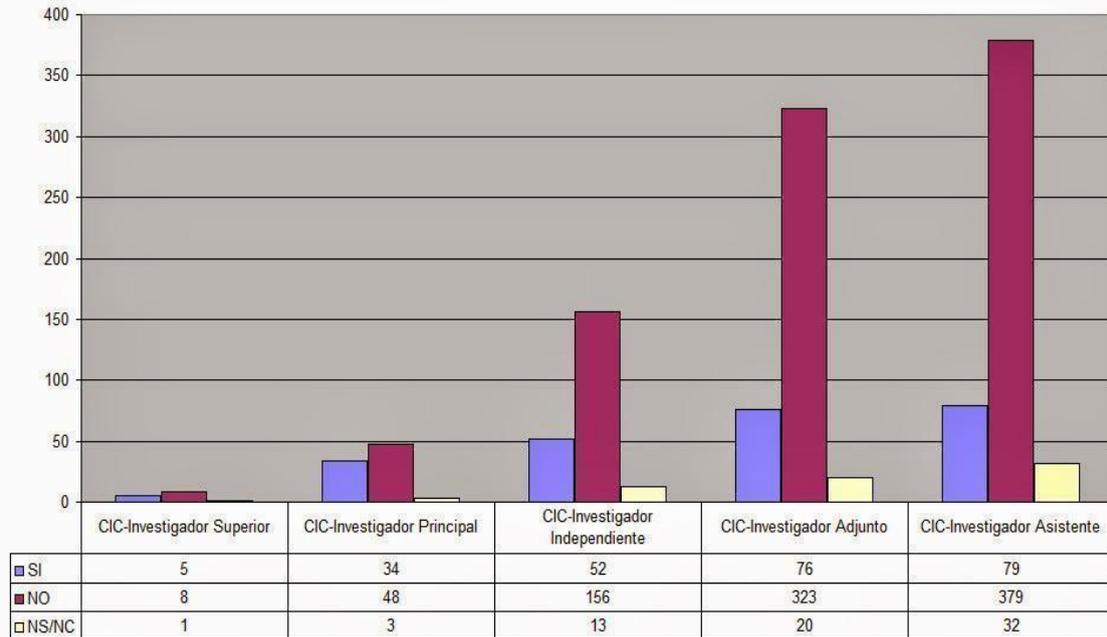


27) ¿Considera Usted apropiada la medida de cesantear a los Investigadores de categorías Adjunto o Mayor que obtuvieran 2 informes NO ACEPTABLES en 6 años (3 evaluaciones)?



Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

28) ¿Considera aceptable la existencia de límites de edad para ingresar en cada una de las categorías?



ANEXO II

Encuesta ATRIO

Jorge Atrio en su tesis doctoral Política y gestión de la Ciencia y la Tecnología, efectuó - en el año 2017- una encuesta al personal de Conicet. En la misma, realiza un análisis de distintas variables, logrando desvió mínimo en lo que refiere a la población total de investigadores en relación a la variable edad, sexo, categoría y lugar de trabajo.

Distribución sociodemográfica de los encuestados

Fecha de realización: desde el 1° de abril hasta el 15 de mayo de 2017.

Cantidad de respuestas obtenidas: 1654

Variable edad

En este primer cuadro, que se describe la cantidad de científicos por edad, observándose una correspondencia muy estrecha entre las distribuciones etarias de los encuestados respecto de la CIC del CONICET³. Salvo en el primer rango, que solo hay un 5% de diferencia, en los demás estratos no se supera el 2,5% en ningún caso.

Edad					
Rangos encuesta	Frecuencia Encuesta	Porcentaje Encuesta	Frecuencia CONICET	Porcentaje CONICET	Rangos CONICET
Hasta 40 años	472	28,5	3366	33,5	Hasta 39
41 a 50 años	635	38,4	3802	37,9	40 a 49
51 a 60 años	342	20,7	1876	18,7	50 a 59
61 años o más	205	12,4	992	9,9	60 años y más
Total	1654	100,0	10036	100,0	

La variable sexo

³ Todos los valores para las comparaciones que se realizan con el CONICET son los publicados por la propia institución en su web de "CONICET en cifras", donde se indica que son datos al 31 de diciembre de 2016.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

En la comparación por la variable correspondiente al sexo, podemos observar que tanto los encuestados como la población del CONICET, rondan en torno del 50% para cada valor. La diferencia entre hombres y mujeres de ambos grupos es muy baja, está en el orden del 4%.

Sexo				
	Frecuencia Encuesta	Porcentaje Encuesta	Frecuencia CONICET	Porcentaje CONICET
Masculino	810	49,0	5338	53,2
Femenino	844	51,0	4698	46,8
Total	1654	100,0	10036	100,0

La variable categoría

En las proporciones por categoría, se verifica una menor participación en la encuesta de los investigadores asistentes.

A partir de la categoría de Adjuntos, se reduce esta diferencia, siendo solo levemente mayor la participación en cada estrato entre los que respondieron la encuesta. Esta diferencia en la categoría inicial guarda sintonía con la diferenciación del primer rango de edad expuesto previamente y puede explicarse en parte por la especificidad del tema del relevamiento.

Categoría				
	Frecuencia Encuesta	Porcentaje Encuesta	Frecuencia CONICET	Porcentaje CONICET
Asistente	327	19,8	3871	38,57
Adjunto	592	35,8	2964	29,53
Independiente	448	27,1	2132	21,24
Principal	218	13,2	887	8,84
Superior	69	4,2	182	1,81
Total	1654	100,0	10036	100,0

La variable área del conocimiento

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

El área del conocimiento a la que pertenecen los científicos es importante porque existen en los procesos de evaluación ciertas prácticas que muchas veces están determinadas por la propia cultura de estos grupos. Es por ello que también es importante que el conjunto de encuestados presente una representación del universo acorde en cuanto a la participación de esta variable.

Área Conocimiento				
	Frecuencia Encuesta	Porcentaje Encuesta	Frecuencia CONICET	Porcentaje CONICET
Ciencias Agrarias, Ingeniería y de Materiales	316	19,1	2158	21,5
Ciencias Biológicas y de la Salud	511	30,9	3006	30,0
Ciencias Exactas y Naturales	418	25,3	2281	22,7
Ciencias Sociales y Humanidades	382	23,1	2245	22,4
Tecnologías	27	1,6	346	3,4
Total	1654	100,0	10036	100,0

La variable provincia

La distribución geográfica de los científicos que participaron de la encuesta también es un dato relevante, ya que existen distintos puntos de vista que responden a las diferentes realidades del amplio territorio nacional argentino. El CONICET tiene a sus investigadores distribuidos a lo largo y ancho del país, por lo que esta dispersión también debería estar contemplada en la muestra desde la que se obtuvo la información del relevamiento. Desde los veinticuatro distritos nacionales, han llegado las opiniones de los científicos. Para comparar estas participaciones con la distribución de toda la CIC que publica el CONICET, se agrupó a los encuestados con el mismo criterio con el que presenta la institución sus datos oficiales a diciembre de 2016. Una vez más, podemos observar en el siguiente cuadro la estrecha relación que existe entre las proporciones de encuestados por provincia y la distribución de todos los miembros de esta carrera científica en el país.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

Provincia				
	Frecuencia Encuesta	Porcentaje Encuesta	Frecuencia CONICET	Porcentaje CONICET
Capital Federal	472	28,5	2962	29,5
Buenos Aires	490	29,6	2865	28,5
Córdoba	177	10,7	1139	11,3
Santa Fe	115	7,0	897	8,9
Río Negro	69	4,2	411	4,1
Resto del País	331	20,0	1762	17,6
Total	1654	100,0	10036	100,0

Sobre la consulta de si se considera necesario el reemplazo del actual Estatuto del Conicet por un Convenio Colectivo Sectorial para regir la carrera científica, se obtuvieron los siguientes resultados, según las variables consideradas. La opción NO es dejar sin cambio el marco normativo laboral a través del Estatuto. La opción SÍ significa que se está a favor de un cambio hacia un Convenio Colectivo de Trabajo. La opción NS/NC expresa que no hay posición tomada al respecto y que no se está a favor o en contra de ninguna postura. Los datos procesados dieron el siguiente resultado:

POR CATEGORÍA DE INVESTIGADOR				
CATEGORÍA	NO	NS/NC	SI	TOTAL
ADJUNTO	211	114	268	593
ASISTENTE	83	60	185	328
INDEPENDIENTE	245	69	136	450
PRINCIPAL	150	22	47	219
SUPERIOR	55	2	9	69
TOTAL	744	267	645	1659

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

PORCENTAJES TOTALES	45%	16%	39%	100%
ANÁLISIS INCIDENCIA ADJUNTO +ASISTENTE				
CATEGORÍA ADJUNTO + ASISTENTE	294	174	453	921
PORCENTAJE A FAVOR DEL CAMBIO	32%	19%	49%	100%

POR EDAD DE LOS INVESTIGADORES				
HASTA 40 AÑOS	143	91	239	473
41 A 50 AÑOS	258	119	261	638
51 A 60 AÑOS	194	43	106	343
61 A MÁS AÑOS	149	17	39	205
	744	270	645	1659

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

ANÁLISIS INCIDENCIA HASTA 50 AÑOS				
CATEGORÍA HASTA 50 AÑOS	401	210	500	1111
PORCENTAJE A FAVOR DEL CAMBIO	36%	19%	45%	100%

POR DISCIPLINA	NO	NS/NC	SI	TOTAL
CIENCIAS AGRARIAS	38	12	28	78
DESARROLLO TECNOLÓGICO DE MATERIALES	7	1		8
HÁBITAT Y SUSTENTABILIDAD	16	7	21	44
INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	17	7	7	31
INGENIERIA CIVIL MECANICA Y ELECTRICA	29	10	25	64
PROC.INDUSTRIALES Y BIOTECNOLOGÍA	40	26	25	91

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

TOTAL CS AGRARIAS ING. Y DE MATERIALES	147	63	106	316
BIOLOGÍA	84	37	111	232
BIOQUIMICA Y BIOLOGIA MOLECULAR	55	13	39	107
CIENCIAS MÉDICAS	69	22	42	133
VETERINARIA	18	10	12	40
TOTAL CS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD	226	82	204	512
ASTRONOMÍA	14	4	10	28
CIENCIAS DE LA ATMÓSFERA	71	22	56	149
FISICA	61	18	29	108
MATEMÁTICAS	21	3	8	32
QUÍMICA	58	14	31	103
TOTAL CIENCIAS EXACTAS Y NATURALES	225	61	134	420
ARQUEOLOGIA Y ANTROPOLOGIA	20	11	16	47
DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS	10	6	20	36

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

ECONOMÍA Y ADMINISTRACION	8	3	7	18
FILOSOFÍA	14	5	19	38
HISTORIA Y GEOGRAFÍA	45	12	44	101
LITERATURA Y LINGÜÍSTICA	11	9	22	42
PSICOLOGÍA Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	7	7	17	31
SOCIOLOGÍA Y COMUNICACIÓN SOCIAL	16	8	47	71
CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES	131	61	192	384
TECNOLOGÍA	15	3	9	27
TOTAL GENERAL	744	270	645	1659

POR LUGAR GEOGRÁFICO				
PCIA DE B. AIRES MENOS GRAN B.AIRES	175	64	127	366
GRAN BUENOS AIRES	65	17	43	125

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

CABA	207	74	193	474
CATAMARCA	1		1	2
CHACO	6		1	7
CHUBUT	10	2	24	36
CÓRDOBA	74	24	79	177
CORRIENTES	1	5	9	15
ENTRE RÍOS	5	3	11	19
FORMOSA	1		2	3
JUJUY		3	2	5
LA PAMPA	2		2	4
LA RIOJA	3	1	1	5
MENDOZA	35	9	18	62
MISIONES	7	4	2	13
NEUQUÉN	3	1	8	12
RÍO NEGRO	28	11	30	69
SALTA	11	4	7	22
SAN JUAN	9	1	7	17
SAN LUIS	11	8	13	32
SANTA FE	51	27	37	115
SGO. DEL ESTERO	2		1	3

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

TIERRA DEL FUEGO	4	1	3	8
TUCUMAN	33	11	24	68
	744	270	645	1659

POR SEXO				
MASCULINO	383	109	320	812
FEMENINO	361	161	325	847
	744	270	645	1659

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez Gayou (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa*. México: Editorial Paidós

Atrio, J. (2006). Libro en conmemoración de los 50 años del Conicet, publicación institucional. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Edición Nacional editora & impresora.

Atrio Jorge y Piccone, M. (2008) .De la Administración Pública a la Gerencia Pública. El porqué de la necesidad de gestionar la transición. Revista del CLAD Reforma y democracia.

Atrio, J. (2019). *La evaluación de la ciencia y la tecnología. Política y gestión científico-tecnológica. Un espacio de tensiones ante los cambios en la producción del conocimiento*. España: Editorial Académica Española.

Baena Paz, G. (2014) *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: Grupo Editorial Patria.

Bisio, R., Battistini, O., y Montes Cató, J. (1999). *Transformaciones de la negociación colectiva durante la vigencia de gobiernos constitucionales a partir de 1973*. Ed. Ceil Piette. Buenos Aires

Blutman G., Zubeldia M., Arriaga M., Viadana A., Serlin J., Stamatti A., Cavallo M. (2006) . *Planificación del cambio cultural* . Instituto de Investigaciones y Asistencia Tecnologica en Administracion . Trabajo presentado en las Undécimas jornadas de Ciencias Económicas y Estadística.

Bresser Pereira , L. (1998) . *La reforma del estado de los años noventa. Lógica y mecanismos de control*. Revista Desarrollo Económico. Vol. 38. Nro. 150

Brydon-Miller, M., Greenwood, D. and Maguire, P. (2003) 'Why action research?' *Action research*

Bonifacio, J. (2001). *Políticos, funcionarios y gerentes: el interés público en la encrucijada*. Documento presentado en el IV Congreso Clad Reforma del Estado

Bonifacio, J. y Falivene G. (2002) .*Análisis comparado de las relaciones laborales públicas en la administración pública latinoamericana: Argentina, Costa Rica, México y*

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

Perú. Documento coordinado por el CLAD y la administración pública argentina. Buenos Aires. Universidad de Buenos Aires

Bunge, M. (2002). La investigación científica, su estrategia y su filosofía. Siglo XXI Editores .

Cabrera Cisterna (2005). Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. Chile: Universidad del Bio Bio. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/299/29900107.pdf>

Carta Iberoamericana de la Función Pública (2003). CLAD. Naciones Unidas.

Caubet Amanda B. (2018) Análisis del Art 14 bis de la Constitución Nacional

CLAD (1998). Una nueva gestión pública para América Latina. Caracas. Elaborado por el Consejo Científico del CLAD

Civarolo de Gutiérrez, M. (1986). Plan Taquini. Análisis, crítica y perspectivas. Córdoba: UCC.

Conicet (2006). El conocimiento científico. Recuperado de http://www.centroredes.org.ar/wp-content/uploads/2006/12/CAPITULO_01-Libro-CONICET.pdf

Conicet (2020). Recuperado de <https://www.conicet.gov.ar/> . Misión Visión y Funciones de Conicet

Conicet en cifras (2019). Recuperado de <https://cifras.conicet.gov.ar/publica/>

Correa, Juan C y María C. Navarrete (1997). “Técnicas y Métodos de Negociación”. Editorial Linka México

Consejo Federal de la Función Pública (2013) El empleo público y la negociación en el Estado Argentino extraído de <http://www.relats.org/documentos/CLATE.Arg.CFFP.pdf>

Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (2012) . Núm. 174 Sábado 21 de julio de 2012 Sec. III. Pág. 52601. Boletín Oficial del Estado Resolución 4 de julio 2012 . Dirección General de Empleo.

Charreau (2016). Bernardo A. Houssay (1887-1971). Revista Argentina de Endocrinología y Metabolismo. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/82279883.pdf>

Chiavenato, I. (2000). Gestión del Talento Humano. Editorial Prentice Hall, Bogotá, Colombia.

Cremonte Matías (2009) .Negociación colectiva. Editorial. IEC Conadu.

Recuperado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Argentina/iec-conadu/20130226030620/123.pdf>

Felcman I., Blutman G. y Méndez Parnes S. (2001). Modelos de cultura organizacional en la administración pública argentina. Universidad de Buenos Aires

Fernández Toro, J. (2006). La racionalización democrática de la gestión pública en tiempos de cambio. Documento presentado en el primer seminario internacional sobre modernización del Estado

Gallardo Milanés, O. (2003). Modelo de Formación por competencia para investigadores. Contexto e Educação, 18 (70), 9-25. Recuperado de <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/contextoeducacao/article/viewFile/1141/895>

Gamarnik (2020). Video explicativo del primer test serológico. Recuperado de <https://www.facebook.com/RCSalvarezza/videos/en-una-emergencia-nos-damos-cuenta-del-capital-que-tenemos-en-recursos-humanos-d/262061001660864/>

García de Fanelli A. M (2008). Políticas públicas frente a la "fuga de cerebros": Reflexiones a partir del caso argentino. Rev. educ. sup vol.37 no.148 México oct./dic. 2008. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-2760200800040000

Garza Mercado, A. (1988). Manual de técnicas de investigación para estudiantes de ciencias sociales. México: Editorial El Colegio de México.

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

Gordillo M. (2015) Cordobazo: rebelión popular e insurrección. Recuperado de: <https://www.conicet.gov.ar/cordobazo-rebelion-popular-e-insurreccion-urbana/>

Garza Mercado, A. (1988). Manual de técnicas de investigación para estudiantes de ciencias sociales. México: Editorial El Colegio de México.

Hernández Sampieri y colaboradores (2000). Metodología de la Investigación. México: Editorial Mc Graw Hill.

Hintze J. (1999) Administración de estructuras organizativas. Buenos Aires. Biblioteca Virtual TOP sobre Gestión Pública

Kim, H. (1996): The civil service system and economic development: the Japanese experience: report on an international colloquium held in Tokyo, March 22-25 1994 . Washington DC. World Bank

Iacovello M. , Zuvanic L., Tommasi M. (2003) Politización, estrategia y cultura burocrática. Áreas de abordaje para la reforma del servicio civil en Argentina .Trabajo presentado en el VIII Congreso CLAD sobre reforma del estado y administración pública. Panamá.

Iacoviello, M. y Iturburu M. (2010): Empleo Público en América Latina. Construcción de indicadores de empleo público y servicio civil para los países de América Latina.

Iriarte, C.; Scalise, S. (2008). Perón y la ciencia (el CONITYC, primera experiencia de planeamiento de estructuras científicas y tecnológicas del estado argentino)». En I Congreso de Estudios sobre el Peronismo, Red de Estudios sobre el Peronismo, ISSN 1852-0731. Recuperado de: <http://redesperonismo.org/articulo/peron-y-la-ciencia-el-conityc-primera-experiencia-de-planeamiento-de-estructuras-cientificas-y-tecnologicas-del-estado-argentino/>

Iprofesional Economía (2013). Esta es la década ganada por todos los argentinos. Recuperado de: <https://www.iprofesional.com/notas/155738-Esta-es-la-decada-ganada-por-todos-los-argentinos>

Izquierdo R. (2014) Los estatutos profesionales en el ordenamiento legal argentino. Recuperado de <http://www.derecho.uba.ar/institucional/2014-izquierdo-curso.pdf>

Jaimovich , D. (2017) Argentina invierte 7 veces menos en investigación y desarrollo. Recuperado de: <https://www.infobae.com/tendencias/innovacion/2017/12/10/argentina-invierte-7-veces-menos-en-investigacion-y-desarrollo-que-los-paises-mas-innovadores/>

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

Kamensky , J. (2002) . Acuerdo de desempeño orientados a resultados :una herramienta clave para establecer resultados claros. Buenos Aires. Biblioteca Virtual TOP sobre Gestión Pública

Steinar, K. (2008). Las entrevistas en la investigación cualitativa. Madrid: Ediciones Morata.

Lewin, K. (1946) Action research and minority problems. Journal for Social Issues. Journal of Social Issues · Volume 2, Issue 4

Lindlof, T. (1995) Qualitative Communication Research Methods. Sage Publication

Longo F. (1995). Reforma del empleo público . Totem y tabú . Gapp N 2 Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/186776744.pdf>.

Longo F. (2001) La reforma del servicio civil en las democracias avanzadas: mérito con flexibilidad .Barcelona. Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas. Instituto de Dirección y Gestión Pública.

Longo F. (2002). Marco Analítico para el Diagnóstico Institucional de Sistemas de Servicio Civil. BID – DRP

Longo F. (2002). Institucionalizar la Gerencia Pública: retos y dificultades. Documento presentado ante el primer congreso catalán de la gestión pública. Barcelona

Metcalf, L. (1993) . Public Management: From Imitation to Innovation. En J. Kooiman, editor. Modern Governance. Londres: Sage Publications.

Morero, S. & Ektelman, A. & Lichtman, G. (1996) La Noche de los Bastones Largos 30 años después. Buenos Aires: Biblioteca Página 12.

OIT. La libertad sindical y la negociación colectiva. Recuperado de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_508357.pdf

Organización de los Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) (2004): “Globalización, Ciencia y Tecnología – volumen II”, Andaquí Impresores Ltda.

Ossorio (2003). Planeamiento Estratégico. INAP Buenos Aires Argentina. Recuperado de http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/inap/20171117042438/pdf_318.pdf

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

Oszlak O.(2001). El Estado transversal: en encrucijadas. Revista de la Universidad de Buenos Aires. Año 1 Nro. 6. Buenos Aires

Oszlak O. (2001) El servicio civil en América Latina y el Caribe : situación y retos futuros . VI Congreso Clad sobre la reforma del Estado y la Administración Pública

Pasqualini, C. (2008). El significado de la Carrera del Investigador del CONICET. Recuperado de: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0025-76802008000400011de

Patlan Perez J. (2016) Derechos laborales : una mirada al derecho a la calidad de vida del trabajo.

Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/104/10446094004/html/index.html>

Piscetta, J. (2019) Revuelo en el ámbito científico: más de 2 mil investigadores fueron excluidos del Conicet. Recuperado de: <https://www.infobae.com/sociedad/2019/04/06/revuelo-en-el-ambito-cientifico-mas-de-2-mil-investigadores-fueron-excluidos-del-conicet/>

Pulido N. (1999). El proceso de identificación de las necesidades prioritarias de capacitación gerencial del sector público. Premio CLAD Caracas.

Ramírez Bosco, L. (1985) Convenciones Colectivas de Trabajo. Buenos Aires: Editorial Hammurabi, Buenos Aires

Revellín, L. (2009) Del plan a la política de creación de nuevas universidades nacionales en Argentina: la expansión institucional de los años 70 revisada. Recuperado de http://www.rephip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/1839/TyD17-Rovelli_Laura.pdf?sequence=1

Rodríguez (2018). 50 años del importante 2018. Recuperado de: <https://domtotal.com/noticia/1229091/2018/02/50-anos-do-importante1968/>

Ruiz Olabuenaga (2012). Metodología de la investigación cualitativa. Bilbao: Editorial Deusto.

Salazar Estrada , Guerrero Pupo, Machado Rodriguez, Cañedo Andalia (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral .

Acimed 2009 recuperado de:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004

Sandín, E. (2003). Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y Tradiciones. Madrid: Mc Graw and Hill Interamericana.

Savin-Baden, M. and Major, C. (2013). Qualitative research: The essential guide to theory and practice. London. Routledge.

Scott, J. (2006) . Methodological Innovations. Editorial Sage Publishing.

Segurado, T. A. y Agulló, T. (2002). Calidad de vida laboral, hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*

Sierra (2019) *Protesta estudiantil ...* Recuperado de:
<https://www.infobae.com/sociedad/2019/05/01/una-protesta-estudiantil-revueltas-y-muerte-como-fue-la-cocina-del-cordobazo-el-levantamiento-obrero-mas-grande-de-la-argentina/>

Slemenson, M. (1970). Emigración de científicos argentinos, 118 extraído de <http://www.uba.ar/50nbl/libros.php>. Consultado el 1/6/2019.

Smulovitz (1993). La eficacia como crítica y utopía. Desarrollo Económico. Vol. 33, No. 131 (Oct. - Dec., 1993), pp. 403-423. Recuperado de:
<https://www.jstor.org/stable/3467088>

Sierra (2019). Una protesta estudiantil (...). Recuperado de:
<https://www.infobae.com/sociedad/2019/05/01/una-protesta-estudiantil-revueltas-y-muerte-como-fue-la-cocina-del-cordobazo-el-levantamiento-obrero-mas-grande-de-la-argentina/>

Stefani (2017). Se reduce nuevamente el presupuesto de Ciencia y Tecnología . Artículo recuperado de <http://www.nano.df.uba.ar/presupuesto-de-ciencia-y-tecnologia/>

Tarcus Sazbon (1996). La visión trágica en el pensamiento marxista argentino. Recuperado de: file:///C:/Users/Marcelo/Downloads/uba_ffyl_t_1996_883388.pdf

Tcach, C. (2012). De la Revolución Libertadora al Cordobazo. Editorial Siglo XXI Editores. Recuperado de:
<https://www.cuspide.com/Libro/9789876292290/De+La+Revolucion+Libertadora+Al+Cordobazo>

Touraine, A. (1973) Sociedad post industrial. Recuperado de:
http://biblioteca.uazuay.edu.ec/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=19539

Análisis del Estatuto para el personal de carrera científico- tecnológica de Conicet

UPCN (2014) Recuperado de: <http://upcn-conicet.blogspot.com/2014/12/resultados-preliminares-encuesta-cic.html>

Vázquez Vialard, A. (2003) *Ley Laboral Común y Especial. Home / Rubinzal on-line / Doctrina on-line / LEY LABORAL COMÚN Y ESPECIAL / Volver. / N° 2 / Pág. 9*

Ury , W. (2015). *Obtengo el sí consigo mismo*. Ed Conecta. Argentina.

Uvalle Berrones R. (2000). *Institucionalidad y profesionalización del servicio público* . Ed Plaza y Valdés. México.

Weber M. (2014). *Economía y Sociedad*. Fondo de Cultura. México DF. México.