

18 de Diciembre de 2020.

Estimada Sra. Presidenta del CONICET
Dra. Ana Franchi

De nuestra mayor consideración:

Nos comunicamos con Ud. a fin de elevarle nuestro humilde aporte para ser considerado dentro de la gestión del CONICET. Esto puntos fueron tratados en reuniones virtuales entre las Direcciones y Coordinaciones de los tres CCT de la Región Centro, Córdoba, Rosario y Santa Fe.

Somos conscientes que estamos afrontando una pandemia que azota al mundo entero, pero consideramos que eso no debería evitar que sigamos construyendo institucionalidad discutiendo sobre la situación actual y futura de nuestro querido CONICET, para que a futuro podamos construir una Institución más federal y más fuerte.


Hemos desarrollado brevemente en los documentos adjuntos dos grandes temas, uno de aspecto INSTITUCIONAL y otro relacionado a EMPLEO Y SALARIOS. Ambos documentos tratan temas de necesidad de resolución inmediata. Como se mencionara en la última reunión general con la Unidad Presidencial y las direcciones de los CCT y OCAS, creemos que desde la experiencia de cada territorio podemos, y queremos, colaborar con la resolución de las problemáticas actuales.

Sin más la saludamos muy atte.


Dra. María A. Perillo
DIRECTORA
CCT CONICET Córdoba


Dr. Florencio Podestá
Director
CCT CONICET Rosario


Dr. Carlos Piña
Director
CCT CONICET Santa Fe


Dr. Jose Caballero
Coordinador
c.c.t. CONICET - CORDOBA


Ing. Javier Martínez
Coordinador
CCT CONICET Rosario


Lic. CLAUDIA SLUTZKY
Coordinadora de la UAT
Centro Científico Tecnológico
CONICET - SANTA FE

AGENDA DE GESTIÓN para CAR Región CENTRO

INSTITUCIONAL

En el plano institucional, creemos necesario revisar las prácticas efectivas desde la creación de la red institucional en función del Decreto 310/2007. El espíritu que acompaña esta medida reflejado en su letra y que debemos recuperar y reorientar en los casos que se hayan desviado, apunta a dotar de mayor descentralización y delegación de funciones al conjunto del organismo.

También vemos necesario una profunda modernización de los procesos administrativos, pensando en el alto nivel de burocratización existente y en el bajísimo nivel de información en tiempo real que brindan los sistemas actuales del organismo a las instancias de gestión locales. Debemos profundizar los principios del Gobierno 2.0 y hacer un mayor y mejor uso de las tecnologías para simplificar las tareas y permitir que la red institucional cuente con información consolidada y oportuna para el asesoramiento correcto y la toma de decisiones y evitar permanentes consultas a Sede Central que desgastan y demoran la gestión institucional de la red. En este sentido observamos una descoordinación entre gerencias funcionando como compartimentos estancos y criterios inestables de resolución de problemas en función de los requirentes y no de los procedimientos establecidos, incorporando un elemento de centralización, incertidumbre y arbitrariedad que dificulta la gestión institucional.

Estos análisis tienen la intención de la mejora continua. Es sustantivo reconocer la permanente voluntad de asistir a la red de parte de las gerencias y las autoridades en general, así como la disposición a escuchar. Por ello creemos necesario trabajar en base a un planeamiento estratégico que contemple recibir “feed-back” de cada una de las regiones y, en consecuencia, proponemos revisar los puntos que mencionamos a continuación.

I- Fortalecimiento Institucional mediante Decreto 310/2007

1. El Decreto 310/2007 se basa en el espíritu de una mayor descentralización y delegación de funciones en una estructura local cuya virtud es conocer la región y poder formar parte del ecosistema local que toma decisiones en función de las necesidades (tanto a nivel municipal como provincial), **dentro de las atribuciones generales definidas por el Directorio del organismo**. Esta decisión de federalización del organismo es una fortaleza que debemos potenciar.
2. En ese marco, recientemente se trabajó con mucho éxito (velocidad de implementación y efectividad) en la elaboración y aprobación de Protocolos de retorno al trabajo experimental, trabajo para el cual se convocó a higienistas, investigadores, directores y a la gerencia administrativa y de RRHH. Como este caso, suceden decisiones a diario que deben resolverse en forma local y que serían innumerables en este documento.



3. Sin embargo, muchas decisiones de Directorio posteriores al decreto 310/2007, han ido en sentido opuesto, generando descoordinación y confusión en la planificación institucional. Por ejemplo, **la escisión de la Oficina de Vinculación Tecnológica de la UAT** (la última reforma en 2017 que incorporó la Gerencia de Vinculación Tecnológica al Decreto 310/2007, no modificó las funciones de la UAT en torno a las actividades de transferencia, pudiéndose interpretar que la Res 2220/2013 ha perdido vigencia, debiendo fortalecer el funcionamiento orgánico conforme lo establece el Dto. 310/2007 vigente actualmente).

Otro ejemplo es la creación de las oficinas de violencia laboral dependiendo en forma directa del Directorio, generando un salto a la estructura local sin ningún justificativo. Se podría considerar beneficioso, para ciertos casos, el acceso a esferas superiores, cuando existen razones fundadas que requieran exponer la situación local, pero de manera excepcional. Salvo para estos casos puntuales, sería deseable el tratamiento local, por un lado para no debilitar a la autoridad regional, y por otro para que el conflicto no escale, muchas veces innecesariamente, dejando expedita la vía de alzada como segunda instancia.

II. Planificación Integral de la Gestión

1. Falta de planeamiento orgánico, anual y marco de trabajo. Si bien reconocemos la existencia de un trabajo de planificación estratégica de mediano y largo plazo en ejecución, existe la necesidad de planificación de corto plazo que es responsabilidad de las unidades regionales, y en este sentido es necesario un trabajo de conjunto con Sede Central para definir el marco. Por ejemplo, la planificación de las Gerencias en Sede Central, aparece totalmente escindida entre sí, y a su vez de las unidades regionales. No existe participación alguna de las UATs en la definición de los objetivos o la posibilidad de tener un intercambio de opiniones (*"feed-back"*) respecto de la situación en las regiones y el resultado de las decisiones tomadas en Sede Central. Esto redundante en situaciones que se consolidan erróneamente sin posibilidad de discutir una estrategia superadora. Como ejemplo, podemos mencionar la simultaneidad de los vencimientos (*"deadlines"*) de las actividades propuestas por las distintas gerencias respecto de entregas, sin contemplar los compromisos existentes entre sí ni de la propia agenda de la unidad en la región. En este sentido, el marco de institucionalidad, muchas veces se confunde intencionalmente o no, pero es necesario tener claro por ejemplo qué implica la doble dependencia de las unidades y de los investigadores. La confusión en esta materia, hace que las distintas áreas, directores o investigadores, apoyen sus decisiones en conceptos erróneos, con la lógica consecuencia de múltiples situaciones para el mismo contexto.
2. Falta de planeamiento de creación de nuevas unidades ejecutoras y aún peor, una vez tomada la decisión en Sede Central, hay una comunicación tardía a la Dirección del CCT y a la Coordinación, con el retraso de toda la gestión que este hecho demanda para la estructura.



3. Falta de planeamiento del equipo de trabajo. La estructura se ha modificado, resentido, desmotivado y han ocurrido múltiples bajas, sin que exista una discusión amplia y estratégica sobre cómo abordar estas dificultades. Se debe dar una discusión de un plan de carrera, que genere reconocimiento y motivación para el personal y formación y reclutamiento de personal más capacitado.

La apertura de esta discusión, sin duda, nos llevará a descubrir más problemas que en el día a día quizás no se pueden observar. Es fundamental abordarla con actitud crítica y con una mirada en positivo para conseguir la gestión que el organismo requiere.

III. **Desburocratización y Simplificación Administrativa**

La falta de delegación de muchas de las gestiones que se llevan adelante en las diferentes reparticiones del CCT, obligando a continuar la diligencia en Sede Central genera una ineficiencia injustificada. Sin embargo la actividad se malogra porque encuentra “cuellos de botella” a nivel de Sede Central, que lógicamente también satura su capacidad de respuesta necesaria para tanta demanda. Consideramos que esto se resolvería ampliando las capacidades mediante la descentralización hacia las reparticiones territoriales, y descomprimiría las gestiones en Sede Central.

Asimismo, teniendo en cuenta que siempre los recursos son limitados y deben priorizarse arreglado a los fines planificados, es sumamente importante optimizar el tiempo en la gestión, para que los resultados se obtengan de manera oportuna y en la cantidad suficiente. En este sentido, la auditoria permanente de los procesos administrativos para desburocratizar aquellos pasos que no agregan valor público, teniendo en cuenta siempre la percepción del valor al ciudadano y hacia el administrado. Para esto, debemos tener presente la herramienta de la simplificación administrativa para evitar bucles, demoras, retrabajos, autorizaciones insustanciales y demás pasos que no incorporan mayor atributos al trámite.

Un ejemplo de “burocratización” es la implementación de la delegación en Directores de CCTs de los modelos de convenios pre-aprobados con “previa intervención de la GDCT”. En el momento de aplicación, esta intervención previa que pretende ser de control de consistencia de los convenios pre-aprobados, velando por la forma establecida para ejercer la delegación de esta facultad, se observa un procedimiento que nuevamente repite el procedimiento que existía antes, deviniendo *inane* tal delegación.

AGENDA DE GESTIÓN para CAR Región CENTRO

EMPLEO Y SALARIOS

Los reclamos que observamos en nuestra región en los distintos niveles, estamentos y tipos de relación que administra el Organismo en la Materia de Empleo y Salarios, nos ha convocado para poner en común la información observada, apreciar la situación e intentar canalizar institucionalmente los problemas que detectamos, armando una agenda con los puntos a resolver, que entendemos permitiría continuar con un funcionamiento orgánico eficaz y la asunción plena de las responsabilidades funcionales asignadas.

En honor a la brevedad que la situación amerita, sólo hemos descripto de manera sintética y operativa los puntos que constituyen la Agenda de Gestión de los CCTs de la Región Centro y su representación en el CAR, por tema-problema, resumiendo en estas conclusiones las discusiones previas y la apreciación de la situación en la región.

Consideramos que una falta de canalización institucional a corto plazo nos enfrentará al riesgo de desarticulación, fraccionamiento y desintegración funcional integral, ya que advertimos en todos los niveles y tipos de relación conflictos de mediana magnitud en este momento, con alta probabilidad de escalamiento para los próximos meses.

Si bien son evidentes las dificultades que el organismo tiene en materia de empleos y salarios, nos consta la voluntad de las autoridades de resolver estos problemas. Es por ello que vemos necesario acercar alternativas realizables que permitan fortalecer la estructura y encontrar soluciones. Nos permitimos mencionar que las acciones generales que implican subir el piso de la pirámide salarial son muy necesarias y aún insuficientes. Sin embargo, si no son acompañadas con el reconocimiento de las responsabilidades que se ejercen, la situación podría conducir a un debilitamiento de la estructura administrativa. Se deben reconocer a aquellas personas o grupos de trabajo que asumen las instancias de responsabilidad, como es el caso del manejo de fondos y cuentas públicas, e inclusive el compromiso de firma.

1. Incorporación orgánica del nivel de jefaturas en las UAT

La falta de esta diferenciación para el nivel de jefaturas afecta seriamente servicios claves como Administración y Recursos Humanos. Actualmente los agentes que conducen estas áreas desarrollan tareas de altísima responsabilidad y profesionalización, carga de trabajo y organización del personal a cargo. Al constatar que no reciben una retribución diferencial acorde con estas exigencias, se lesionan voluntades y compromisos asumidos, provocando un debilitamiento funcional y de capacidad institucional en consecuencia. Asimismo, se destaca la desvinculación del personal que ocupa estas posiciones y la imposibilidad de reemplazo e incorporación de profesionales acordes a las competencias requeridas para el puesto debido a la



falta de incentivos competitivos. (En varios casos ya se han perdido múltiples responsables de administración en los CCT)

En síntesis, es necesario y urgente incorporar este nivel orgánico, lo cual no comprometería sustancialmente el presupuesto, comparativamente con el beneficio que generaría a CONICET.

2. Recomposición salarial y de estipendios por pérdida del poder adquisitivo 2020 para todas las modalidades en CONICET (CIC, CPA, Becas, SINEP y Art9)

Es imperioso recomponer los salarios del personal de una manera equitativa.

Es fundamental discutir y definir relaciones/proporciones entre los salarios que corresponden a cada estamento por ejemplo estableciendo un testigo de referencia a fin de que los aumentos lleguen a todos los salarios y estipendios simultáneamente e incorporar estos conceptos al Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial que se encuentra en elaboración.

Asimismo, es importante prever y sincronizar el otorgamiento de incrementos salariales otorgados al personal en las situaciones de pluriempleo (por ej. Docente Universitario y Conicet) para minimizar desfases que conduzcan a deducciones evitables al momento de la liquidación de sueldos según el Escalafón de CONICET y evitar como resultante recibos de sueldos en cero (\$0) que generan pérdidas de beneficios sociales y previsionales.

3. Jerarquización de los niveles ejecutivos (Directores y Vicedirectores de CCT, de UEs y Coordinaciones UAT. Aplicación Decreto 788/2019)

Informar el estado de aplicación del Decreto 788/2019, el cual creó el nuevo régimen de Alta Dirección Pública en el Estado Nacional, suspendido por 180 días por el Decreto 36/2019 y 669/2020 a partir de 01/01/2020 (fecha en la cual debió entrar en vigencia el nuevo régimen)