



Universidades

ISSN: 0041-8935

udual1@servidor.unam.mx

Unión de Universidades de América Latina y el
Caribe

Organismo Internacional

Rodríguez Kauth, Ángel

Sobre la jubilación de los docentes e investigadores universitarios

Universidades, núm. 23, enero-junio, 2002, pp. 39-47

Unión de Universidades de América Latina y el Caribe

Distrito Federal, Organismo Internacional

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37302306>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

SOBRE LA JUBILACIÓN

DE LOS DOCENTES E INVESTIGADORES UNIVERSITARIOS

Dr. Angel Rodriguez Kauth ^(*)



A modo de introducción

El tema de la “jubilación” de los docentes e investigadores universitarios nos interesa a los “viejos” universitarios, tanto como a los jóvenes, no sólo por ser ambos parte de la universidad sino, sobre todo, porque con un poco de suerte y viento a favor en la máquina que impulsa nuestras vidas, la mayoría llegaremos a la condición -hoy así como execrable- de jubilados.

No se me escapa que existen diferencias entre los regímenes que se implementan para el retiro jubilatorio entre las diferentes universidades nacionales. Sin embargo, al igual que en la metáfora del Archipiélago (de origen anarquista), creo que es preciso buscar los puntos comunes -que son los centrales- en el caso que nos ocupa y (pre)ocupa, obviando las pequeñas diferencias que son de matices organizacionales de cada institución.

Consideraciones acerca de la Jubilación:

Corresponde que analice las razones que justifican que un docente y/o investigador que está en condiciones físicas y psíquicas de trabajar -según mi entender- continúe haciéndolo. Con importancia mucho mayor que los intereses individuales del personal universitario -más que sus legítimas aspiraciones, incluso que las obvias consideraciones de equidad-, existe

un argumento insoslayable: nuestra sociedad no puede soportar, ni tiene razón ni motivo alguno para soportar, la ociosidad de algunos, a expensas de todos; de un porcentaje enorme y creciente de sus miembros, cuando se trata de personas que están en perfecta capacidad laboral, o incluso a veces, en mejor capacidad laboral que los más jóvenes.

Los estudios demográficos constatan la curva de evolución histórica de la población. Primero, y con rasgos y ritmos alarmantes, en los países desarrollados. Poco a poco, la tendencia va ganando a los subdesarrollados y, en un plazo pequeño, acabará afectando a todo el planeta. La población humana envejece. Las causas, obvias, son a) la prolongación de la esperanza de vida, b) la disminución de la mortalidad, y c) el descenso de la natalidad.

Veamos algunos datos. En el planeta, la población actual es de 6 mil millones (octubre '99); las personas de más de 65 años son el 7% y el porcentaje se incrementa de año en año. En Canadá, Nueva Zelanda y Rusia, el porcentaje es del 12%; en EE.UU.: 13%; en Finlandia, Holanda y Portugal: 14%. En Alemania, Dinamarca, Grecia, Italia, España y Suiza: 15%; Francia, Austria, Bélgica, Reino Unido y Noruega: 16% y en Suecia, 17%.

Incluso algunos países subdesarrollados (NOTA: Entre ellos Argentina,

^(*) Profesor de Psicología Social y Director del Proyecto de Investigación “Psicología Política”, en la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de San Luis, Argentina.

Uruguay y Cuba) rozan porcentajes propios de países desarrollados. En Cuba es del 10%, pese a un crecimiento poblacional desmesuradamente alto (0,65%).

Por otra parte, sin embargo, hay razones para no ser tan pesimistas con respecto a la población humana en el planeta. La mejora de la atención sanitaria y los avances de la medicina -junto con el alivio de los trabajos rudos y las nuevas facilidades que proporciona la técnica- hacen que, al mismo tiempo, haya que hablar, con propiedad, de una edad media mucho más avanzada de envejecimiento. Es que, en las condiciones actuales de trabajo como de sanidad, no hay razones objetivas para considerar viejas a personas a una edad que antiguamente hacía que quienes la alcanzaban eran vistos como ancianos. Hoy se está, generalmente, en excelentes y adecuadas condiciones de rendimiento laboral satisfactorio a edades de 70, 80 y más años.

40

Una prueba de ello es que hay muchas personas que a esas edades -y otras más avanzadas- disfrutan de permiso de conducir y que de hecho se desplazan a diario por carreteras, cuando esa actividad es arriesgada para ellos y los demás, requiriendo de reflejos, de capacidad de decisión rápida, una perfecta y pronta memorización de centenares de códigos y señales complicadas, un autocontrol, una atención a detalles superiores a los necesarios para casi cualquier trabajo remunerado. Ni siquiera hay noticias de que la media de accidentes en que se ven involucrados conductores de edad avanzada sea superior a la de jóvenes. Al revés quizá.

Por otro lado, si en general los humanos somos de los mamíferos en los que mayor tiempo dura el estado de infancia, desvalimiento y dependencia del cuidado parental -y por consiguiente de aprendizaje- las sociedades humanas de hoy prolongaron el periodo de aprendizaje hasta extremos que no hubieran imaginado nuestros antepasados.

Y es que, si las condiciones de trabajo y de vida se hacen más fáciles y agradables, a la vez es mayor la carga del aprendizaje, del adiestramiento en las técnicas, y hasta de la adquisición de métodos para aprender nuevas técnicas y conocimientos. Es natural que se vaya prolongando el periodo de la vida en que el miembro joven de nuestra sociedad está obligado a dedicarse únicamente a uno u otro aprendizaje; y es previsible que siga prolongándose.

Esto último es particularmente cierto en casos como la enseñanza universitaria, el ejercicio de la ingeniería, el de profesiones jurídicas, la medicina y, sobre todo, la investigación científica. Siendo cada vez más arduo, voluminoso y casi inabarcable lo que hay que aprender para poder desempeñar tales actividades de manera competente. Entonces resulta frecuente que sólo pasados (y a menudo bien pasados) los 30 años de edad se puedan ejercer esas actividades de modo satisfactorio para la sociedad y para uno mismo.

Por el otro extremo de la vida laboral, en cambio -y por las razones indicadas- se está en condiciones de desempeñar una labor eficaz y socialmente útil a los 75 y a los 80 años, mientras que antes una persona de 70 era un viejo.

La sociedad difícilmente puede soportar que un personal altamente capacitado -que no ha estado en condiciones de rendir hasta rebasados los 30 años- pase a la ociosidad y a vivir a costa de los activos sólo 35 años después. Y menos puede soportarlo si el número de tales inactivos va creciendo a porcentajes alarmantes.

Más no se trata sólo del peso que supone mantener a tantas personas ociosas de edad superior a 65 años -aunque sea con pensiones recortadas o reducidas a las de subsistencia-. Tal vez el futuro incremento de la productividad alivie esa dificultad. Lo más grave es que la sociedad -al hacer obligatoria la jubilación a edades de pleno rendimiento- se priva del aporte de esa mano de obra, justamente cuando mejor cualificada está, cuando -por su experiencia- mejor contribuye al bien común de la humanidad.

De las tendencias señaladas tal vez se desprenda la conclusión de que habría de abandonarse la mera noción de edad de jubilación, o de la jubilación por edad. Si un individuo está incapacitado para trabajar, o para trabajar bien, y tiene una edad de 75 años, sería justo y útil jubilarlo. Si un individuo está incapacitado para trabajar, o para trabajar bien, y tiene una edad de 55 años (o cualquiera), sería justo y útil jubilarlo. Si un individuo está capacitado para trabajar, y para trabajar bien, y tiene 75 años, jubilarlo sería injusto y perjudicial (para él y para la sociedad). La edad no tiene que ver con esto. Claro que estos dichos sean quizás urticantes, aunque preciso es señalarlo: la edad de jubilación

forzosa a edad más avanzada sería un buen pa-so adelante.

Hay varias causas que nos paralizan para llevar adelante ese proceso:

a) la inercia, que tantas cosas explica. Durante largos siglos hubo un deseo ardiente de la mayoría de la población, de poder disfrutar, tras decenios de duro trabajo, de los últimos años de la vida exentos de esa pesada carga, para la cual no se estaba capacitado por mera falta de fuerza; adelantando la edad de jubilación, se aseguraba el disfrute en unas circunstancias en las cuales era muy dudoso poder gozar de tal descanso, dada la corta esperanza de vida. De ahí que la lucha sindical empujara a rebajar la edad, y lanzada esa tendencia, la haya proseguido incluso cuando las nuevas circunstancias y condiciones demandaban justamente lo opuesto, tanto desde el punto de vista de los trabajadores cuanto del de la sociedad en su conjunto.

b) Otra causa fue confundir calidad de vida con esparcimiento, y éste con ocio. Del hecho de que las nuevas condiciones técnicas y el incremento de la productividad permitían un mayor tiempo de ocio se extrajo una conclusión bastante absurda: que esas condiciones facilitaban y propiciaban que todo un enorme tramo final de la vida se consagrara íntegramente al ocio. Ni se seguía esa posibilidad de tal premisa, ni cabía inferir de ella la deseabilidad de ese ocio forzoso. Al revés, se debió concluir, de las nuevas condiciones de trabajo, que el ocio iba perdiendo su atractivo y que el trabajo mismo -tanto por la satisfacción que depara el hacer cosas útiles como, a menudo, por su propio tenor- se va convirtiendo en algo intrínseca y extrínsecamente disfrutable.

c) Una tercera causa es más siniestra. Se trata de acortar a la fuerza la duración del periodo laboral para dejar puestos de trabajo vacantes, al haberse agravado la crisis económica que, con altibajos, se arrastra desde 1971. Los gestores de la cosa pública esperaban -con la jubilación adelantada- disminuir la presión del descontento y el malestar social a que se enfrentaban. Que el remedio alivie o agrave la enfermedad es otro asunto.

d) Existe otra razón reputable de sórdida. Los incrementos del empleo en las diversas ramas, en las diversas dependencias y empresas, públicas y privadas, es muy desigual según las coyunturas económicas, sociales y políticas;

tras fases de expansión, vienen periodos de contracción o de estancamiento. Sucede a menudo que se siente frustrada la gente de nuevas generaciones que no ha llegado a tiempo para beneficiarse de la expansión. Aun quienes lo consiguen, acaso no obtienen el que desean. Otros ven dificultada o imposibilitada su promoción. En tales situaciones, no faltan impulsos para -imponiendo obligatoriamente la jubilación a una edad lo más baja posible- quitar obstáculos y escollos en sus carreras.

Puede que haya más causas que éstas. En todo caso, la tendencia se fue produciendo, y su materialización vino presentada como un logro o hasta un avance social. Durante cierto tiempo apenas hubo protestas o aun expresiones de descontento o desaprobación.

Así empezó la marcha en sentido opuesto, la tendencia a, en lugar de adelantar la edad jubilatoria, retrasarla. En algunos países los poderes públicos se ven compelidos a hacerlo para aliviar el déficit presupuestario. En otros están vigentes procedimientos que escamotean la conexión entre jubilación temprana y déficit (al financiarse la jubilación con fondos que, formalmente, no llevan la denominación de partidas del presupuesto estatal); en ellos no se ha plasmado aún la tendencia al retraso de la edad de jubilatoria.

Son señales de lo que se convertirá en una poderosa e incontenible tendencia. Tras el predominio de la consideración mezquina que, al irse otros de sus lugares de trabajo, dejan libres plazas de las que uno pueda beneficiarse para obtener empleo o promoción, prevalecerá la sensatez, la razón. En el mejor de los casos, esa ventaja sería a costa de que cada uno pase a sufrir lo mismo poco después (NOTA: Habría que recordar cuán racional es la regla de oro de no desear a otros lo que no se desea para sí mismo). Además, esa ventaja personal para un cierto número de particulares sería también a costa de un grave daño para la sociedad en su conjunto, privada del aporte valioso de un porcentaje enorme de sus miembros en perfecta capacidad. Y está también el hecho de que se va cobrando conciencia del insufrible peso para las finanzas públicas. La alternativa es: o suprimir las pensiones, o reducirlas a donativos de subsistencia, o, si no, dilatar la duración de la vida laboral posponiendo la edad de jubilación.

Pasemos ahora a examinar unos cuantos argumentos

esgrimidos en contra del retraso de la edad de jubilación forzosa a los 65 años para los docentes e investigadores.

Un profesor puede estar más llamado, voluntaria o hasta forzosamente, a jubilarse antes que un investigador, ya que la labor docente sí que requiere no pocas veces unas condiciones -psíquicas e incluso físicas- que se deterioran con los años: desde la paciencia para afrontar con tino y firmeza la multitud de interpelaciones y reacciones no siempre ponderadas ni respetuosas ni relevantes de los alumnos, hasta condiciones de presencia atractiva -en la medida de lo posible- y pérdida de la voz para impartir clases. (NOTA: Resulta un poco molesto tener que escribir cosas tan obvias). Sería deseable tal vez que los docentes universitarios en actividad de más edad redujeran su carga docente para dedicarse más a la investigación.

Un segundo argumento consiste en aducir consideraciones como las evocadas -en el punto d- que la jubilación a edad temprana facilita el acceso de miembros de generaciones más jóvenes a puestos de trabajo o su promoción a puestos más altos. Creo que ese argumento vale poco o nada. De valer, ¿por qué no se implanta entonces la edad de jubilación a los 60 años? Más lugares quedarían vacantes; se haría posible, o probable, más promoción de quienes estuvieran por debajo de esa raya. Claro que entonces iban a beneficiarse muchos pero al precio de ocupar puestos a los que, si no, hubieran podido aspirar otros (NOTA: Supongamos que se jubila A, de 60 años, y lo sucede en su plaza, por concurso, B, de 45 años; C tiene 29 y aún no está en condiciones de concursar a esa plaza; pero cinco años después sí lo hubiera estado, y mejor que B; ergo...). Por lo mismo, cabría proponer y con tan sólido argumento, que se adelantara la edad a 55 años. O a 50 años. O a 45.

Otro argumento que se ha esgrimido es que tiene fuerza de ley la normativa actualmente vigente y que impone al personal universitario la jubilación forzosa a los 65 años. Más, felizmente, las leyes pueden cambiarse. En un sistema democrático se supone que los individuos y los colectivos pueden solicitar modificaciones legislativas exponiendo sus alegatos. Y cuando la opinión pública secunda una demanda (razonable o no), ésta suele cobrar fuerza de ley en seguida. No son tan temibles las barreras de procedimiento para en-

miendas legislativas. Todo depende de que los poderes públicos se percaten de lo razonable de una reivindicación que, como la aquí contemplada, beneficia a la sociedad en su conjunto.

Otra objeción a la propuesta de retrasar la edad de jubilación forzosa de los universitarios es que un aplazamiento indiscriminado, impediría generar filtros de calidad que tamicen y seleccionen a quiénes son merecedores de tal prolongación y quiénes no, en función de la cantidad y calidad del trabajo investigativo que respectivamente hubieran desempeñado hasta ese momento. De valer la objeción, sería un argumento para implantar esos filtros de calidad mucho antes de los 65 años. Por lo mismo habría que condicionar a la exitosa superación de las pruebas pertinentes la continuación en el puesto de trabajo más allá de los 40 años; y más allá de los 45, de los 55, Y, ¿por qué no?, más allá de los 30 años.

Por otro lado, cualquier filtro que se estableciera resultará problemático. Especialmente si el filtro fuera el de la antigüedad burocrático-retributiva -tan burda, tosca, arbitraria y hasta caricaturescamente simplista- cual es la evaluación por el tiempo en el cargo. Casi cualquier otro procedimiento sería menos malo (NOTA: Un periódico examen de reválida *ad hoc*, o una periódica reevaluación del *curriculum* en su conjunto). Más, sea bueno o malo el filtro, en cualquier caso lo que carece de racionalidad es establecerlo para que un universitario siga vinculado a su quehacer hasta alcanzar su sexagésimoquinto cumpleaños, en vez de que sea al alcanzar su quincuagésimo o su cuadragésimo cumpleaños o cualquier otro ordinal que se quiera sacar de la manga.

Además, ¿habría *numerus clausus* o cuota? Es prácticamente seguro que sí. Luego, en la hipótesis de que todos los científicos de una promoción, al alcanzar los 65 años, fueran suficientemente capaces y meritorios y de que los criterios de revalidación, siendo bien aplicados, reconocieran la valía y capacidad de todos ellos, ¿qué pasaría?. El respeto a la cuota o al *numerus clausus* alejaría de la investigación a científicos competentes y valiosos.

Finalmente se ha invocado -contra la propuesta de retraso de la edad de jubilación- un presunto declive de la productividad intelectual a partir de una determinada línea de

edad. Hay quien dice que después de los 60 años de edad se produce poco. Otros ponen la raya en los 65. Otros la pondrán en los 55, o en los 50 o ... Tal vez haya quien desplace la frontera en el otro sentido.

Es difícil saber en qué estudios serios se basan tales apreciaciones, o si son estimaciones a ojo de buen (o mal) cubero. No tiene nada de extraño que, en las condiciones actuales de jubilación forzosa a los 65, acarree un descenso de la productividad pasados los 60. Es evidente que un investigador de esa edad encontrará dificultades para encabezar grupos de trabajo; obtener subvenciones para proyectos que no podrá ya continuar mucho más.

Aunque en general hubiera un estudio objetivo, que permitiera determinar que la edad de mayor productividad científica es el intervalo entre los X y los Z años, no podría seguirse que haya de prohibirse desempeñar puestos de trabajo investigativo antes de los X años o después de los Z. Porque -concediéndole demasiado ya al argumento- eso a lo sumo prueba (mejor dicho: probaría) que antes de los X años o después de los Z años se produce menos; no que no se produzca; y el «se» está refiriendo meramente a una media, a lo que suele pasar. Las reglas estadísticas pueden tener excepciones.

¿Cabe justificar la conculcación del derecho a trabajar de un docente/investigador científico de 65 años alegando que pertenece a un grupo social cuyo promedio de méritos es menor que el de otro grupo etario a cuyos miembros, en cambio, sí se les reconoce tal derecho?. Esto sería retornar a un sistema jurídico premoderno. Todos los sistemas jurídicos modernos y democráticos se basan en el principio de la paridad jurídica, a cuyo tenor no puede haber discriminación entre los individuos.

Los ejemplos pueden multiplicarse y son todos absurdos. El rendimiento medio de los hombres será igual, inferior o superior al de las mujeres. ¿Sólo si se da igualdad de rendimiento medio será válida la prohibición de la discriminación entre sexos?. Y ¿qué decir de similar relación entre el grupo de personas de menos de 1,67 de estatura y el de más de 1,67?

Podría replicarse que la correlación entre esos factores y el rendimiento es fortuita, una mera coincidencia; en cambio que la edad es un factor causalmente pertinente. Sin

embargo, eso no lo podrían probar supuestos estudios estadísticos, aunque existieran. Además, aunque se demuestre científicamente que el rendimiento medio del grupo de personas con cierta enfermedad es inferior al de personas sin ella y que la correlación es una relación causal, ello, por sí solo, no autoriza a un trato discriminatorio de un miembro del primer grupo, o sea a un trato que lo perjudique sin atender debidamente a sus méritos individuales.

Según lo voy a mostrar al final del capítulo con algunos datos, hay multitud de indicios de lo altamente productivo que es -en muchos casos- el periodo de la vida del séptimo decenio.

Sin embargo, no habrá quien diga que en algún punto hay que trazar la raya. Es un mal argumento, ya que contribuye a mantener rupturas arbitrarias y artificiales cuando y donde sería posible establecer sistemas de transición gradual más conformes con la base objetiva de la realidad. Sea ello como fuere, de la premisa de que tiene que haber alguna línea de demarcación no se sigue la conclusión de que tiene que ser ésta (o aquella).

Quando se trazan líneas de demarcación discontinuas, es un precepto de rigor a tener presente no perjudicar arbitrariamente a alguien lesionándolo en el ejercicio de un derecho. Nunca hay que trazar una línea de demarcación en un punto cuando se sabe a ciencia cierta, que así se deja fuera del ámbito de disfrute de un derecho a algunos que legítimamente pueden reclamar ese ejercicio. En nuestro caso, lo obvio es que la jubilación forzosa a los 65 años priva del derecho a trabajar a muchos individuos perfectamente capacitados y, por lo tanto, con perfecto y legítimo derecho a trabajar.

Refutación de lo dicho y propuesta superadora

Pese a lo argumentado hasta aquí, no se me escapa que es preciso fijar algún límite a la edad de trabajo, pero, ¿que mejor que dejar el trazado de esa raya a la voluntad de cada trabajador? Sería lo más justo y ecuánime. Aunque no por ello dejo de considerar que la prolongación indefinida -sin menoscabo de la capacidad laboral de quien lo decide- traería aparejadas algunas dificultades que se convierten en irritantes y hasta injustas para los más jóvenes.

Por consiguiente, es que elevo una propuesta que se



44

orienta al tratamiento y consideración que reciben, en la universidad, los profesores que según nuestro Estatuto Universitario revisten como *Extraordinarios*, o aspiren a tener dicha condición.

Las sugerencias que siguen tienen por objeto que -a través del Consejo Superior- se plasmen en una ordenanza que ofrezca mayor objetividad y, por lo tanto, una mayor transparencia a dicho trámite.

A tal efecto, valga tener en cuenta las siguientes consideraciones y las consecuentes objeciones que entiendo deben modificarse a los fines expuestos más arriba:

a) Que el trámite para optar continuar en la docencia e investigación universitaria -en alguna de las dos categorías previstas de profesor extraordinario (emérito o consulto)- se inicia con una nota de colegas que así lo solicitan. Esta mecánica, obviamente, no resulta ser claramente académica, ya que se presta más al juego del «amiguismo» que a la evaluación de los auténticos méritos y antecedentes del docente que está en etapa previa a la jubilación. Este mecanismo actual lleva a situaciones enojosas y donde lo que se está evaluando termina por ser las consideraciones afectivas

respecto al jubilable, más que a los méritos académicos necesarios.

Como solución a la falencia mencionada, propongo que sea el interesado quien presente la solicitud de *Extraordinario* ante su área de trabajo. Dicha instancia considerará la conveniencia o inconveniencia de que continúe en la Casa por diez años más. La evaluación se hará sobre toda solicitud de docente en cargo de Profesor Asociado y Titular, durante los seis meses anteriores a la fecha de la efectiva jubilación del mismo. La sugerencia del área pasará al Departamento respectivo y este la elevará -con modificaciones o no- al Consejo Directivo de la Facultad.

b) Que la evaluación de la solicitud de consideración de Extraordinario de un Profesor se realiza -en la actualidad- con criterios que no necesariamente son compatibles con lo único que debe ser evaluado en tal situación:

la trayectoria académica del mismo. De esto no es necesario dar nombres, pero en los últimos años hemos tenido casos de profesores que se consideraban con méritos suficientes para ser Extraordinarios y no se les acordó tal jerarquía, en tanto que hubo otros que hoy la gozan sin haber tenido los méritos suficientes. Y esto sucede como efecto de que se tienen en cuenta consideraciones que no son precisamente académicas, ya que en algunos casos rozan la órbita de la amistad y en otros los de la política partidaria o universitaria (NOTA: Que en la actualidad de nuestra vida universitaria vienen la mayor parte de las veces, confundidas).

Una forma de evitar este tipo de conflictos y de situaciones -que pueden ser irritativas- es que el Consejo Directivo de cada Facultad no evalúe subjetivamente los méritos y antecedentes del docente en cuestión, sino que se recurra a una evaluación objetiva. Lo cual permitirá que cada docente implicado sepa -de manera anticipada- que su suerte no estará en manos de las veleidades o amistades con que cuente en el Consejo Directivo de turno. A tal efecto, es que considero que sería de inocultable eficacia la utilización de la grilla construida a efectos de la categorización de investigadores en

el marco del Programa de Incentivos del Ministerio de Cultura y Educación de la Nación. Si bien es cierto esta operatoria ha tenido algunas dificultades en su implementación nacional, recuérdese que la masa con la que se trabajará en nuestra universidad será sustancialmente menor, lo cual agilizará el trámite y permitirá revisiones al mismo. Tampoco se me escapa que a la misma se le pueden hacer algunas modificaciones, pero en principio es -sin dudas- una forma más objetiva de evaluar al docente peticionante.

Asimismo, este mecanismo facilitará que el docente en cuestión pueda acceder al conocimiento inmediato de cómo ha sido evaluado y pueda presentar la correspondiente apelación -figura jurídica que es de estricto derecho en el marco de la vida republicana y democrática- en el caso en que considere que no se le han adjudicado los puntos que él entiende merecer.

c) Que en el supuesto de aprobarse el sistema de la grilla propuesta, podría considerarse que quien tenga los puntos suficientes para ser categorizado como «1», será Emérito y, quien alcance los puntos para ser «2» será Consulto.

d) Que una manera de evitar el «efecto tapón» que generan en la carrera universitaria de los más jóvenes la pléyade de Profesores Extraordinarios existente -y que sin duda se ampliará de manera notable en los próximos años- es que estos últimos no formen parte de la Planta Permanente de la Universidad.

Sin dudas que resulta un desatino -por no utilizar un término que podría resultar ofensivo para algún colega- que en la actualidad un Extraordinario cobre su jubilación y simultáneamente el sueldo que le corresponde como Profesor. Esta falencia administrativa, contable y, hasta ética, es de fácil solución. Quien opta por jubilarse y pasa a revestir como Extraordinario, solamente tendrá un contrato por la diferencia entre lo que cobra como estipendio jubilatorio y lo que le corresponda con el último cargo de revista en la planta de personal docente. Esto es de estricta justicia, ya que a igual trabajo se pagará la misma cantidad de dinero y no el «plus» jubilatorio, como ha venido ocurriendo. Como ya he señalado y para continuar con el sentido de justicia, solamente se hará un contrato por la diferencia entre los dos montos

implicados.

De tal forma, los miembros del equipo docente del área, o del departamento en el que revistaba, tendrán la posibilidad de acceder al cargo dejado vacante por el docente jubilado. No se le escapará a la inteligencia de nadie que el mundo contemporáneo presenta como característica propia de él la falta de oportunidades laborales para la gente joven. De acuerdo con esta propuesta, los más jóvenes verían facilitada su carrera universitaria -y no obstaculizada- por un “efecto tapón” que, en algunas oportunidades ha llevado a que sean los mismos discípulos los que se opongan a la designación como Extraordinario de un docente que está por arriba de ellos en el escalafón universitario.

e) Con el objeto de evitar que los profesores extraordinarios «taponeen» a los docentes en actividad, se sugiere que -debido a que no es más personal de planta, como se ha señalado- no puedan estar a cargo de asignaturas o cursos de grado; como tampoco dirigir tesis de licenciatura o de doctorado. La función del Extraordinario será colaborar con los docentes del área, o del departamento, o de la facultad, en la organización de los cursos de grado y aportar lo que de útil tenga su experiencia al respecto. Asimismo, en lo que se refiere a la formación de recursos humanos, su papel se limitará a ser la de codirector de tesis.

Lo que se busca con esta propuesta es que no se abra un nuevo «efecto tapón» en el rubro de formación de recursos humanos para los más jóvenes. Téngase en cuenta que el profesor extraordinario ya no necesita «hacer puntos» para su curriculum-vitae. En lo que se refiere a docencia, eventualmente puede ser llamado por las autoridades académicas para que cubra un faltante en una disciplina determinada, pero con el compromiso formal y responsable de que en dos años tendrá en funciones a alguien suficientemente preparado para hacerse cargo de la misma. En cuanto a la docencia de posgrado, los profesores extraordinarios podrán ser convocados a participar en alguno de ellos. En cuanto se refiere a las tareas de investigación, los profesores extraordinarios dejarán la dirección de sus Proyectos y se sumarán al mismo (o a otro) en calidad de miembros de tales proyecto/s. Ésta es otra medida que evita el taponamiento de los investigadores jóvenes que venían trabajando en «su» proyecto de

investigación.

Algunos datos históricos de “viejos productivos”

Llego así a lo anticipado, voy a presentar un cúmulo de datos de productividad intelectual a edades avanzadas particularmente en la ciencia, el estudio y la erudición.

- Guillermo de Saliceto (1210-1277) describe sus observaciones en *Chirurgia* incluyendo descripciones de disección humana, de los órganos torácicos y de una hernia de venas abdominales (65 años).

- Henri de Mondeville (1260-1320) publica *Chirurgia*: uso de suturas, limitación de la supuración, limpieza de las heridas (70).

- Nicolás de Cusa (1401-1464) aplica la teoría del ímpetu al movimiento de una esfera en *De ludo globi*. Sostiene que la fuerza motriz disminuye gradualmente tras el ímpetu inicial (62).

46

- Leonardo da Vinci (1452-1519) hace importantes hallazgos anatómicos de carácter empírico. Por motivos pragmáticos no los publicó y no fueron conocidos por sus contemporáneos (61).

- Johannes Kepler (1571-1630) en *Rudolphine Tables* clasifica los movimientos de los planetas basándose en observaciones de Tycho Brae y la geometría de las órbitas planetarias de Kepler (58).

- Giovanni Battista Morgagni (1682-1771) inicia el estudio de la anatomía patológica con su obra *On the Causes of Diseases* (79).

- James Parkinson (1755-1824) describe la apendicitis y contribuye a determinar la etiología de la muerte por apendicitis (67).

- Alexander von Humboldt (1769-1859) emite una tesis de historia geológica acerca de las glaciaciones y la sustenta en argumentos y datos empíricos y teóricos (83).

- John Draper (1811-1882) toma la primera fotografía del espectro solar (65).

- Herbert Spencer (1820-1903), en *The Factors of Organic Evolution*, acepta gran parte de la teoría de Darwin (66).

- Paul Ehrlich (1854-1915) encuentra un remedio para

la sífilis y publica sus resultados. Dos años después introduce el Neosalvarsan para la curación de la sífilis (66).

- Albert Michelson (1852-1931) determina que la Tierra tiene un núcleo fundido (64).

- Wladimir Köppen (1846-1940) publica *Die klimatische geologische Vorzeit* sobre la teoría de la deriva de los continentes, la sucesión de los períodos glaciares e interglaciares, etc. (72).

- William Shaw (1854-1945) publica cuatro volúmenes del *Manual of Meteorology* (72).

- Jean Baptiste Lamarck (1744-1829), quien en 1802 publica *Hydrogéologie*, un pequeño volumen sobre los efectos pasados y presentes del agua al modificar la superficie de la tierra (58). En 1809 publica *Philosophie zoologique* donde desarrolla una exposición clara de la evolución orgánica (65). A los 78 publica su *Histoire naturelle des animaux sans vertèbres*. Muere a los 85 años en plena actividad científica.

- Louis Pasteur (1822-1895), quien desarrolla la teoría que explica las enfermedades por gérmenes. En 1886 desarrolla y administra con éxito la vacuna antirrábica (64).

- Charles Darwin (1809-1882), quien en 1870-1875 publica *The Descent of Man* donde se describe explícitamente al hombre como un animal evolucionado. En *Power of Movement in Plants* muestra que todas las plantas, bajo la influencia de la luz y la gravedad, tienen capacidad de moverse (71). Al año siguiente Darwin publica *The Formation of Vegetable Mould Through the Action of Worms, with Observations on their Habits*, demostrando que pueden ocurrir grandes efectos por la acumulación de pequeños cambios prolongados durante largos períodos (72).

- Isaac Newton (1642-1727), quien en 1704 en su *Opticks* propone que la materia está compuesta por pequeñas, duras, impenetrables partículas que no pueden dividirse (62). Sostiene que la luz está compuesta por partículas que se mueven en línea recta. Durante los años siguientes continuó sus investigaciones.

- John Napier (1550-1617) en *Mirifici logarithmorum canonis descriptio* simplifica la representación de las fracciones decimales e introduce los logaritmos. Necesitó 20 años para desarrollar su sistema (64).

- Carl Friedrich Gauss (1777-1855) aplica la teoría de

la probabilidad a la determinación de los planes de pensiones de viudedad (67).

- B. Bolzano (nacido en 1781) define la infinitud de un conjunto como el darse una equivalencia entre el mismo y uno de sus subconjuntos (67).

- J. Locke escribe su *Essay concerning Human Understanding* (58).

- E. Kant escribe sus obras principales en el último período de su vida: *Crítica de la razón pura* (57); *Crítica del juicio* (66); *Opus Posthumum* en que trabajaba al morir (79) años es considerado por algunos como una de sus mejores obras.

- Th. Hobbes escribe el *Leviatán* a los 63; *De Corpore* (67); *De Homine* (69); y *History of the causes of the civil wars of England* (80). Siguió escribiendo y publicando hasta su muerte (91).

- G. Lukács escribe *El joven Hegel* (63); *El asalto a la razón* (69); *Zur Ontologie des gesellschaftlichen Sein* (86).

- F. Bacon publicase póstumamente (en 1627-8) *The New Atlantis* (65).

- D. Hume termina sus *Diálogos sobre la religión natural* hacia 1776, año de su muerte (65).

- J. Rousseau escribe sus *Rêveries d'un promeneur solitaire* (66).

- Leibniz escribe la *Monadología* (66).

- Federico Engels escribe *Ludwig Feuerbach* (68); *El origen de la familia* (64); *Del socialismo utópico al socialismo científico* (63); *Dialéctica de la naturaleza* (63). Muere a los 75 en plena productividad intelectual.

- Ernest Haeckel escribe *Die Welträtsel* (69).

- Gaston Bachelard escribe *Le matérialisme rationnel* (69).

- Malebranche escribe *Entretiens d'un philosophe chrétien avec un philosophe chinois sur l'existence et la nature de Dieu* (70) y *Réflexions sur la prémotion physique* (75).

- Juan Cristián Wolff escribe su magno tratado *Ius gentium* (70); *Philosophia Moralis seu Ethica* (74); *Meletemata mathematico-philosophica* (75).

- Agustín de Ipona completa *De Ciuitate Dei* (72).

- Franz Brentano escribe *Aristotle und seine Weltanschauung* (73).

- Wilhelm Wundt escribe *Metaphysik* (75) y los *Elemente der Völkerpsychologie* (79).

- Husserl escribe: *Lógica formal y transcendental* (70); *Meditaciones cartesianas* (72); *Experiencia y juicio* y *La crisis de las ciencias europeas* (79).

- Herbert Spencer *Facts and Comments* (82); acababa *Principles of Morality* (73).

- B. Russell muere a los 98 años en plena actividad creativa intelectual. Escribió *A History of West Philosophy* (87) y *My Philosophical Development* (87). *Human Knowledge (76). An Inquiry into Meaning and Truth* (68).

