



La Federación de Jóvenes Investigadores lleva varios años trabajando por la mejora de las condiciones laborales de los investigadores en fase inicial y por el desarrollo de una carrera investigadora coherente en nuestro país, tanto a nivel nacional como autonómico. El principal objetivo de la Federación de Jóvenes Investigadores (FJI) es la profesionalización de la Carrera Investigadora desde su inicio. Es decir:

- 1) La dignificación del trabajo de los jóvenes investigadores a través de su contratación, del reconocimiento de derechos laborales y del fomento de la mejora permanente de sus capacidades.
- 2) La estabilización de la Carrera Investigadora a través del diseño sólido y serio de la proyección de los jóvenes investigadores, tanto en el sector público como privado.
- 3) La armonización de la situación de los jóvenes investigadores en el Estado y la homogenización con los estándares europeos.

De forma más concreta, los esfuerzos de la FJI se han concentrado en gran medida en la sustitución de la actual política de becas por un sistema más sostenible de contratación laboral, lo que supone, en definitiva, la lucha por el reconocimiento del derecho de la actividad investigadora, ya desde su fase inicial, como lo que es claramente de hecho: un trabajo.

Gracias a la labor de la FJI, se han logrado importantes avances y mejoras en la línea de estos objetivos. Se ha conseguido que la sociedad sea más consciente de la importancia del papel de los investigadores en el aumento del progreso y el bienestar común. Los poderes públicos, por su parte, nos han reconocido como interlocutores imprescindibles en los debates de política científica.

Aunque la experiencia acumulada en nuestra organización por la actividad profesional de nuestros representados nos permitiría ofrecer opiniones bien fundamentadas sobre muchos de los múltiples campos que abarca el Proyecto de Ley Andaluza de la Ciencia y el Conocimiento, preferimos centrarnos en aquellos aspectos que son propios de la actividad de la FJI.

En la exposición de motivos de este proyecto de ley se hace un repaso del estado de la investigación en Andalucía en los últimos tiempos. Consideramos, pues, conveniente contribuir a este análisis desde nuestra perspectiva, y resumir la evolución de la situación del personal investigador en nuestra comunidad en los años más recientes.

## Situación del personal investigador en Andalucía a comienzos de la presente legislatura

La legislatura 2000/04 terminó con importantes avances y prometedoras perspectivas para el personal investigador en nuestra comunidad. Se pueden señalar una serie de hitos que resultaban esperanzadores:

### Instauración del *sistema 2+2*

En el año 2004 se implantaba en Andalucía el modelo de dos años de beca y dos años de contrato para los incentivos a investigadores predoctorales. Este modelo, insuficiente a todas luces para el reconocimiento de la actividad profesional de los investigadores, suponía al menos romper por primera vez con la mentalidad arcaica que se niega a reconocer el trabajo que realizan muchos investigadores en nuestro país. Era pues, un primer paso, ciertamente tímido pero significativo, en la dirección adecuada.

### Programa de perfeccionamiento para doctores

En 2003 comenzó a funcionar en nuestra comunidad un *programa de perfeccionamiento* para doctores, que permitía que éstos pudiesen desempeñar su labor profesional durante dos años en centros de investigación de fuera de Andalucía, preferentemente en el extranjero. Este programa resultó ser de gran importancia, no sólo por la actividad en sí que promovía, sino porque los incentivos del mismo iban destinados a la contratación de doctores. Se acababa, pues, con la tradición de las *becas posdoctorales*, cuya existencia es injustificable desde ningún punto de vista. Andalucía, pues, destacaba como comunidad pionera en España, por encima incluso de los propios programas del Ministerio de Ciencia y Tecnología de entonces, que seguían ofreciendo becas a los doctores.

### Programa de retorno para doctores

Igualmente en 2003, se publicó la primera convocatoria del *programa de retorno*, que permitía la contratación laboral de investigadores que hubiesen realizado su formación posdoctoral en centros fuera de Andalucía, para la realización de proyectos específicos de investigación. Era un programa de gran trascendencia, similar al *Ramón y Cajal* del Ministerio de Ciencia y Tecnología, ya que no sólo recuperaba investigadores que se encontraban fuera de nuestra comunidad, sino que permitía que éstos pusiesen en marcha su propio proyecto de investigación, lo que era un avance notable para su carrera profesional.

### Proposición de Ley del Parlamento Andaluz para la inclusión de los investigadores en el régimen de la Seguridad Social

El 11 de junio de 2003 se aprobaba en el Parlamento Andaluz enviar a las Cortes una proposición de ley para la modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, de forma que se posibilitase la protección social y la contratación laboral de los investigadores. La aprobación de esta ley por el Parlamento supondría terminar con las condiciones de desprotección en que los investigadores tienen que trabajar, ya que garantizaría, entre otras cosas, la cotización al régimen de la Seguridad Social a todos los efectos, incluidos las pensiones de jubilación y el subsidio por desempleo.

## Evolución de la situación del personal investigador en Andalucía en los últimos tres años

Las esperanzas que existían de que la comunidad andaluza estaba caminando por la senda de la dignificación de la actividad investigadora y de la conformación de una carrera profesional coherente para los profesionales de la investigación, se han visto lamentablemente frustradas en los últimos años. Aquellas prometedoras iniciativas han sido desmanteladas o paralizadas, de modo que no sólo no se ha seguido avanzando en la dirección adecuada, sino que se ha retrocedido en el camino emprendido. Comentamos cómo ha afectado este cambio de política a los aspectos antes señalados.

### Situación del personal predoctoral

Al paso dado en la adopción del sistema 2+2 no han seguido otros, de modo que no se ha continuado profundizando en el reconocimiento de la actividad laboral de los investigadores. Así, hemos tenido que ver cómo Andalucía se quedaba estancada, frente al ejemplo de la Comunidad de Madrid que en el 2006 puso en marcha el modelo 0+4, o sea, contratos desde el comienzo de la carrera investigadora. Desde la Junta de Andalucía, por el contrario, y pese a contar incluso con un informe jurídico favorable al mismo, se ha venido negando sistemáticamente a adoptar este sistema 0+4. Comprobamos, pues, que no existe una voluntad real de terminar con la precariedad de la investigación.

### Programas de perfeccionamiento y de retorno para doctores

En el año 2005 desaparecieron los programas de perfeccionamiento y de retorno, que tan positivos habían resultado y que habían colocado a Andalucía a la cabeza de las comunidades de nuestro país en el desarrollo de carrera posdoctoral. Esto supone que, a día de hoy, un doctor se encuentra en nuestra comunidad con opciones muy limitadas de cara a su futuro. Pese a la evidencia de que esto ha supuesto un retroceso objetivo e importante para la investigación en Andalucía, tres años después siguen sin reintroducirse dichos programas.

### Proposición de Ley del Parlamento Andaluz para la inclusión de los investigadores en el régimen de la Seguridad Social

En abril de 2006, cuando el Congreso de los Diputados iba a decidir sobre la admisión a trámite de la proposición de ley del Parlamento Andaluz arriba comentada, desde la Junta de Portavoces de este parlamento se solicitó el aplazamiento de dicha admisión a trámite. Esta decisión, insólita donde las haya, sólo se puede explicar asumiendo que la aprobación de esta proposición de ley en su momento fue simplemente una jugada de oportunismo político, sin interés real por la situación de desprotección de los investigadores. Se comprobaba, pues, que para algunas fuerzas políticas el personal investigador es simplemente un arma arrojadiza, que se usa o no en función de las mayorías parlamentarias existentes en cada momento, sin importarles realmente la solución de sus problemas. Resultaba lamentable ver cómo un tema tan importante para el desarrollo de nuestro país como es el de la investigación era objeto del juego político de más bajo nivel.

## El personal investigador en el Proyecto de Ley Andaluza de la Ciencia y el Conocimiento

Como no podría ser de otro modo, son numerosas las menciones que se hacen al personal investigador en este proyecto de ley. Así, en el **artículo 5**, entre los objetivos de la misma se señala *Potenciar el capital humano, promoviendo la formación de las personas para su incorporación al Sistema Andaluz del Conocimiento*. Igualmente destacables son las medidas que se mencionan en el **artículo 10** *Ampliar la disponibilidad de capital humano, debidamente capacitado y Potenciar la capacidad investigadora a través de la creación de un entorno favorable para el desarrollo de la función de investigación*.

En cualquier caso, es indudablemente el **Capítulo III del Título III** del proyecto el que se refiere específicamente a la situación concreta del personal investigador. Consideramos conveniente destacar algunos puntos concretos:

- **Definición de *profesional al servicio del Sistema Andaluz del Conocimiento*.**

Es muy importante esta definición (**artículo 39**), y la subdivisión siguiente que se hace de las diferentes categorías profesionales: personal investigador, personal técnico y personal de gestión. Esta clasificación acota las distintas posibilidades laborales que existen, no dejando lugar a construcciones artificiales, como la de *personal en formación*, eufemismo para *becario*, y otras del estilo con las que se ha pretendido privar al personal investigador en fase inicial de los más elementales derechos que asisten a cualquier trabajador en nuestro país. Si se asume esta definición, ningún agente de generación de conocimiento en Andalucía podrá continuar sirviéndose de la actividad productiva de un investigador sin reconocerle sus derechos laborales.

- **Procesos de selección del personal investigador no funcionario.**

Se establece en el **artículo 41** que *se implantarán procedimientos de contratación abiertos que respeten los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad*. Este principio, básico en un sistema público que pretenda ser eficaz y transparente, no se garantiza siempre en las convocatorias públicas que se vienen realizando. En las convocatorias de *Incentivos para proyectos de excelencia* de la Junta de Andalucía los candidatos para gran parte del personal a contratar en el proyecto ya vienen determinados en la solicitud de los mismos, y no son objeto de una selección independiente *a posteriori*.

- **Movilidad y retorno del personal investigador.**

En los **artículos 43 y 44** se habla de la promoción de *programas dirigidos a facilitar la movilidad geográfica y de programas que incentiven el retorno del personal investigador de origen andaluz que desarrolle la mayor parte de su actividad fuera del territorio de la Comunidad Autónoma*. En relación con esto, queremos señalar, por una parte, que entendemos que por “personal investigador de origen andaluz” se hace referencia a aquél que ha realizado sus estudios universitarios en Andalucía o que tiene vinculación laboral o estatutaria con un agente de generación de conocimiento andaluz, y así debería especificarse en el texto legal. Por otra parte, aunque ya hemos indicado la necesidad urgente de reintroducir estos programas en nuestra comunidad, incomprensiblemente desmantelados en 2005, la mención que se hace a los mismos en el proyecto de ley es demasiado general e inconcreta.

En realidad, muchos de los aspectos relacionados con el personal investigador se podrían tachar de “generales e inconcretos”, además de pasar por alto cuestiones importantes, como es la situación del personal investigador en fase inicial. Creemos que una ley como la que se presenta al Parlamento Andaluz constituye una oportunidad única que se ha de aprovechar entre todos para impulsar la investigación y el conocimiento en Andalucía. Es preciso, pues, plantear propuestas más específicas y definidas, que hagan de esta ley un instrumento eficaz para la consecución de los objetivos previstos.

### **Propuestas de la Federación de Jóvenes Investigadores para la “Ley Andaluza de la Ciencia y el Conocimiento”**

Desde la FJI consideramos que se debe introducir en el **capítulo III del Título III** de la Ley Andaluza de la Ciencia y el Conocimiento el concepto de *carrera investigadora en Andalucía*, así como el desarrollo de la misma.

La *carrera investigadora* consiste en una serie de etapas en las que un investigador desarrolla su actividad profesional. Comienza en el momento en que se reúnen los requisitos para poder acceder al doctorado, aun cuando no se persiga necesariamente la obtención de este título. Las etapas que deberían incluirse son las siguientes:

➤ Etapa de *investigador en fase inicial* (predoctoral)

En esta etapa, se ha de asegurar que el investigador esté contratado desde el principio de su actividad. Todos los investigadores en fase inicial han de disfrutar de los mismos derechos y deberes, independientemente de su fuente de financiación o de los objetivos del trabajo de investigación que esté llevando a cabo. Se ha de terminar definitivamente con la idea de “beca” para financiar personal investigador. Asimismo, se ha de garantizar que existan programas que permitan a estos investigadores la movilidad geográfica temporal, de modo que puedan realizar estancias en otros centros de trabajo diferentes al suyo, lo que enriquecerá su experiencia profesional.

➤ Etapa de *investigador experimentado* (posdoctoral)

El investigador experimentado tiene más de 4 años de experiencia investigadora o posee el título de doctor. Es ésta una etapa crítica, que suele estar caracterizada por períodos sin financiación. Para evitar esto, se deberían incorporar a los programas de los investigadores en fase inicial los conocidos como “contratos puente”, que permiten a los investigadores continuar su labor durante al menos un año tras superar la fase inicial.

Igualmente, se han de ofrecer para esta etapa los *programas de perfeccionamiento* equivalentes a los que existieron en Andalucía en los años 2003 y 2004. Se ha de garantizar que los investigadores experimentados puedan realizar una experiencia profesional de al menos dos años en algún centro de investigación de fuera de nuestra comunidad.

➤ Etapa de *incorporación*

Los programas destinados a la incorporación de investigadores deberán asegurar que los beneficiarios tengan independencia, condiciones adecuadas, recursos suficientes para la creación de un grupo de investigación, derechos y reconocimiento pleno equivalente al resto de investigadores principales del centro al que se incorporan. Es imprescindible, al

menos, la recuperación de los *programas de retorno* equivalentes a los que existieron en Andalucía en los años 2003 y 2004.

➤ Etapa de estabilidad

En la actualidad la gran mayoría de puestos estables de investigadores son de funcionarios. Andalucía debería ser nuevamente una comunidad pionera e introducir la figura del “investigador con contrato estable”. La falta de una perspectiva mínima de horizonte estable en el futuro es lo que disuade a muchos profesionales de iniciarse en la actividad investigadora. De este modo, se está desaprovechando a muchos de nuestros mejores cerebros que prefieren dirigir sus capacidades hacia otros sectores que ofrecen más garantías. Es preciso, pues, introducir programas que garanticen la contratación estable de los investigadores más competentes, independientemente de la etapa en la que se encuentren.

Para que la implantación de la *carrera investigadora* tenga éxito en Andalucía, es indispensable tener en cuenta dos aspectos importantes, como son:

- Deberá incrementarse notablemente el número de puestos de investigador en todas las etapas de la carrera investigadora, tanto en el sector público como en el privado. Este incremento deberá estar acompañado por un aumento coordinado del personal de apoyo. Este esfuerzo formará parte de una política bien planificada y con objetivos a largo plazo. Ha de buscarse un equilibrio adecuado entre la oferta de personal para cada etapa, de modo que se evite que un número significativo de profesionales se encuentren en un momento dado sin financiación y sin trabajo.
- Se han de introducir sistemas de evaluación más estrictos, que estén basados en evaluadores externos y que tengan en cuenta las diferencias en los distintos campos. El concepto de “evaluación externa” tanto de los agentes como de los profesionales del Sistema Andaluz del Conocimiento es de gran importancia para garantizar la eficacia y la transparencia.

Creemos que si estas propuestas se incorporan de modo concreto en el Proyecto de Ley Andaluza de la Ciencia y el Conocimiento, nuestra comunidad estará en condiciones de dar pasos muy importantes hacia la Sociedad del Conocimiento.