

PROPUESTAS DE LA FEDERACIÓN DE JÓVENES INVESTIGADORES PARA SU INCLUSIÓN EN EL PROGRAMA ELECTORAL PARA LAS ELECCIONES GENERALES DEL 2008

Introducción

El diseño actual de la carrera Investigadora en España, analizada en detalle en el [Informe Carrera Investigadora](#) de la Federación de Jóvenes Investigadores, necesita, a nuestro juicio, las siguientes mejoras para que la ciencia realizada en España consiga alcanzar un alto nivel internacionalmente.

La Unión Europea (UE), seriamente preocupada por la mala posición científica de los países que la forman, redactó en su día una serie de recomendaciones y un código de conducta en la contratación de investigadores, recogidos ambos en la [Recomendación de la Comisión Europea](#), de cumplimiento recomendado para los estados miembros (Diario Oficial de la Unión Europea de 22 de marzo de 2005-L75/67). La única Institución Española que en el momento de redacción de estas propuestas se ha adherido a dichas recomendaciones es la Secretaria d'Estratègia i Coordinació del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya.

Ante la situación existente de falta de derechos y regulación laboral, la Federación de Jóvenes Investigadores redactó una [Proposición de Ley](#) que creemos solventaría algunos de los problemas actuales, debidos a la no contratación en las etapas iniciales de la carrera investigadora. El espíritu y el deseo de aprobación de esta proposición de ley y de las recomendaciones de la UE están recogidos en estas propuestas, que darían lugar a un cambio radical y necesario para modernizar el sistema de ciencia español y hacerlo competitivo internacionalmente.

Propuestas de la Federación de Jóvenes Investigadores

- Consideramos necesario un cambio estructural en la política científica española, tanto en la distribución de los recursos como en la asignación de presupuesto y recursos humanos.
- La política de I+D+i y el reparto de recursos humanos y presupuestos deberían basarse en el resultado de evaluaciones realizadas por evaluadores externos a investigadores, grupos de investigación, departamentos y centros. De este modo, un grupo de investigación competitivo con una evaluación positiva podría incrementar sus recursos, personal investigador, de apoyo, gestores, presupuesto, etc. Los departamentos y centros estarían interesados en los grupos más competitivos ya que les proporcionarían mayores recursos y mejores evaluaciones y serían más estrictos en la elección de su personal. Así mismo, la endogamia y el favoritismo, ampliamente extendidos en España, se podrían ver reducidos.
- Este nuevo sistema de financiación y recursos humanos, requerirá de nuevos sistemas de evaluación más estrictos, que estén basados en evaluadores externos y en los que se consideren las diferencias entre los distintos campos de la ciencia.
- La evaluación deberá estar continuamente presente en la carrera investigadora, tanto en el paso de una etapa a otra como en forma de seguimiento dentro de cada etapa. Además, las evaluaciones deberán realizarse tanto a los investigadores como a grupos de investigación, departamentos y centros. De esta forma, el resultado de tales evaluaciones deberá ser patente, tanto positiva como negativamente, afectando en el mismo sentido a la remuneración como a otros aspectos (recursos, personal, etc.), obteniéndose recompensas o penalizaciones en función del resultado.

- Será necesario un aumento de presupuestos, sostenido y proporcionado en cada apartado (personal investigador, personal de apoyo, gestores, infraestructuras, material fungible, ayudas para estancias, asistencia y organización de congresos, etc.).
- El presupuesto y la concesión de personal a los distintos centros deberán tener partidas separadas según la calidad de la docencia y de la investigación, sustituyendo a la situación actual en la Universidades en la que depende únicamente de las necesidades de docencia en cada departamento. Para ello, se deberán crear en las Universidades puestos de perfil investigador, no asociados a las necesidades docentes de cada departamento sino a la calidad de su investigación.
- La selección de personal y el manejo del presupuesto asignado deberán correr a cargo de los grupos de investigación, que tendrán gestores para ese tipo de tareas, o de los departamentos o centros según la responsabilidad del puesto ofrecido.
- El sistema actual, en el que predominan las ayudas personales frente a las concedidas a los grupos de investigación, deberá sustituirse por otro en el que la concesión de personal se realice a los grupos de investigación, departamentos o centros según su evaluación previa mediante subvenciones para la contratación, de forma que estos serán responsables de su gestión y de la elección de personal. Esto agilizará y flexibilizará la incorporación de personal a los centros, evitando los retrasos en las resoluciones, los periodos sin financiación entre las diferentes etapas y ayudará a eliminar la endogamia y el favoritismo ante la perspectiva de una mala evaluación y menores recursos.
- Las ayudas para la contratación concedidas a un individuo quedarán restringidas a investigadores de alto nivel en cualquiera de las etapas, serán competitivas y ofrecerán condiciones sensiblemente mejores que los contratos concedidos a centros, departamentos o grupos de investigación, para hacerlas atractivas.
- 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 formara parte de una política bien planificada y con objetivos a largo plazo.
- Consideramos indispensable un diseño racional de la carrera investigadora, que debería estar articulada en etapas sucesivas, con un incremento de responsabilidad, recursos y remuneración en y entre cada una de ellas, de acuerdo con la experiencia del investigador. Deberá ser posible alcanzar la estabilidad laboral en cualquiera de estas etapas. La remuneración deberá realizarse a través de la formalización de un contrato laboral desde el inicio de la actividad investigadora (obtención del título que da acceso al doctorado). Por otra parte, los derechos y deberes de todo el personal investigador deberán estar claramente regulados y reconocidos, de forma independiente a la fuente de financiación, como se recoge en [la Proposición de Ley](#) redactada por la FJI.

Etapas de la carrera investigadora: condiciones básicas

Etapa predoctoral o de investigador en fase inicial

Experiencia menor de cuatro años. Etapa en la que se investiga dirigido. Durante esta etapa se deberá asegurar que todo el personal este contratado y disfrute de los mismos derechos y deberes, sea cual sea su fuente de financiación y deberá establecerse un sistema de supervisión de tesis doctorales que permita evaluar tanto a directores como doctorandos, evitar y resolver problemas y disponer mecanismos de asesoramiento externo. Dentro de las evaluaciones a investigadores, se deberá tener en cuenta la aptitud de los investigadores doctores para dirigir tesis doctorales, no permitiendo dirigir tesis doctorales a personas con poca capacidad para ello.

Se deberá minimizar el retraso en las convocatorias y las resoluciones, para evitar periodos sin financiación, muy comunes en esta etapa y la siguiente. Este problema se reduciría notablemente si la gestión de personal se transfiriera a los grupos de investigación, departamentos y centros y las ayudas individuales se sustituyeran por la concesión de presupuesto para la contratación de personal según la evaluación y las necesidades de cada grupo. El establecimiento de Contratos Puente, para cubrir la etapa existente entre que se la defensa de la tesis doctoral y el período de búsqueda de puesto postdoctoral, también sería de utilidad.

Etapa como investigador experimentado o postdoctoral

Más de 4 años de experiencia como investigador o estar en posesión del grado de doctor. El paso entre estas dos etapas suele estar caracterizado por periodos sin financiación. Para evitar en lo posible que estos se produzcan, recomendamos de nuevo la transferencia de la gestión de personal a los grupos de investigación, y el cambio en las convocatorias del actual requisito de estar en posesión del título de doctor o del resguardo del depósito de la tesis por otro requisito en el que se exijan esas condiciones en el momento de la incorporación. Sería recomendable así mismo, que se flexibilizaran también los requisitos de titulación para la solicitud de ayudas predoctorales.

Etapa de estabilización (también conocida como reincorporación y similar al "tenure-track")

Los programas destinados a estabilizar a investigadores de calidad probada deberán asegurar que los beneficiarios tengan independencia, condiciones adecuadas, recursos suficientes para la creación del grupo de investigación, derechos y reconocimiento pleno equivalente al resto de investigadores principales. La consecución de un puesto estable como objetivo del programa de reincorporación (por ejemplo, el Programa Ramón y Cajal) debe estar garantizada.

Puesto estable

En la actualidad la gran mayoría de los puestos estables como investigador son de funcionarios. Recomendamos la oferta conjunta de contratos indefinidos y puestos de funcionario. La estabilidad laboral debería poder conseguirse en cualquier etapa, sin tener que depender del concurso a una plaza funcional.

La Federación de Jóvenes Investigadores insta a la reforma de la Ley de la Ciencia para el cumplimiento de estas propuestas y a la firma de un pacto de estado por la Ciencia que deje esta actividad, esencial para el futuro y la economía del país, al margen del debate político, garantizando la estabilidad de la política científica y las inversiones en I+D+i a largo plazo.

Propuestas concretas para su inclusión en el programa electoral

Con todo lo expuesto anteriormente, y dada la situación actual de la investigación en España, la Federación de Jóvenes Investigadores quiere hacer hincapié en diferentes puntos que creemos especialmente problemáticos en la política científica española hoy:

- La falta de definición de la carrera investigadora en España, lo que provoca importantes deficiencias en la forma de contratación, los métodos de selección, la incentivación, el seguimiento de los investigadores, etc.. Esto, a su vez, da lugar a la existencia de periodos sin remuneración regulada, para los investigadores en tránsito entre diferentes etapas profesionales, la carencia de derechos laborales, poca movilidad, promoción personal no debida a méritos profesionales, etc. ([véase el informe CI](#)).

- La elevada heterogeneidad en las convocatorias de ayudas para la investigación, tanto a nivel estatal como autonómico ([véase el Documento sobre la Heterogeneidad](#)), lo que da lugar a que investigadores que desempeñan un mismo trabajo puedan llegar a disfrutar de salarios, régimen jurídico o condiciones laborales muy distintas. Creemos que es la falta de una normativa legal y la enorme variedad de organismos contratantes la causa de esta heterogeneidad. La [Proposición de Ley](#) elaborada por la FJI podría ser una solución para la homogeneización en este sentido.
- La existencia de ayudas postdoctorales en forma de beca, en claro incumplimiento del [Estatuto de Personal Investigador en Formación](#), aprobado el 27/01/2006, concretamente de la disposición adicional sexta, que especifica que las ayudas dirigidas a personal doctor deberán ser en forma de contratos.
- La adaptación progresiva del sistema español al Espacio Europeo de Educación Superior, como en el caso de la reciente aprobación de la Ley Orgánica de Universidades, no acompañado de un aumento de presupuesto, lo cual conlleva un aumento de la precariedad en la investigación. Ejemplo de ello es que, para el caso de la nueva definición de profesores ayudantes, las universidades apuestan por dejar de invertir en su contratación, dado que tienen menos horas de docencia asignadas y, en su lugar, potencian la figura del becario, ya que puede cubrir el mismo número de horas de docencia. Estas medidas no hacen más que ahondar en la precariedad de los jóvenes investigadores.

Para solucionar todos estos puntos, la Federación de Jóvenes Investigadores-Precarios instamos al Gobierno y las instituciones correspondientes a que tomen en cuenta y apliquen las siguientes propuestas a corto, medio y largo plazo.

A corto plazo:

- Diseño de un proyecto de Carrera Investigadora coherente y atractiva, que esté articulada en etapas sucesivas, con un incremento de responsabilidad, recursos y remuneración en y entre cada una de ellas, de acuerdo con la experiencia del investigador, siendo posible alcanzar la estabilidad laboral en cualquiera de ellas. Esto permitiría solucionar los problemas anteriormente citados, tal y como exponemos en nuestro documento de [Carrera Investigadora](#).
- Aumento constante en la inversión para converger lo antes posible con el porcentaje europeo. Optimización de la cantidad invertida, con una atención especial a la inversión en I+D destinada a recursos humanos.
- Actualización periódica de los sueldos según el IPC, tanto para los investigadores en fase inicial como los investigadores experimentados, y aumento progresivo de la remuneración salarial de acuerdo a la experiencia del investigador, tal como se concreta en la [Proposición de Ley](#) reguladora del Estatuto del Personal Investigador.
- Racionalización de las convocatorias (en cuanto a los periodos abiertos de convocatorias, plazos de concesión, eliminación de burocracias innecesarias) de ayudas predoctorales y postdoctorales a la investigación, que permita evitar los periodos sin remuneración regulada durante los traspasos entre diferentes etapas profesionales.
- Adopción de medidas para el cumplimiento de la legalidad vigente en todas las ayudas postdoctorales, de manera que todas ellas se apliquen en forma de contratación y no de beca, tanto en el caso de las nuevas convocatorias como de las ayudas que ya estén actualmente asignadas.
- Sustitución a nivel estatal de las becas a cargo de proyecto por contratos laborales, dado que son puestos de trabajo encubiertos, que ofrezcan unas condiciones de trabajo dignas a sus usuarios,

correspondientes a las que se fijan en la [Proposición de Ley](#) reguladora del Estatuto del Personal Investigador.

- Evitar los incumplimientos del Estatuto del Personal Investigador en Formación por parte de las convocatorias de becas de fundaciones. Promover la conversión en ayudas para contratación de todas aquellas que encubran puestos de trabajo y al cumplimiento, como mínimo, del [Estatuto de Personal Investigador en Formación](#) a aquellas ayudas de fundaciones encaminadas a la realización de una tesis doctoral.
- Implicación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y del Ministerio de Administraciones Públicas para asegurar que los investigadores contratados temporalmente no sufran irregularidades en las condiciones laborales.

A medio plazo:

- Reforma legal para asegurar la cotización a la SS completa, la laboralidad y el estatuto mínimo de Investigadores en Fase Inicial e Investigadores Experimentados, mediante la aprobación de la [Proposición de Ley](#) reguladora del Estatuto del Personal Investigador, que fue presentada a la mesa del Congreso de los Diputados el pasado 21 de septiembre del 2007.
- Reforma legal del marco de la Investigación en España, mediante la redacción de una nueva Ley de la Ciencia. Compromiso de creación de mesas de trabajo conjuntas en las que se escuche y tenga participación la FJI.
- Reforma legal del marco de la carrera investigadora, mediante la redacción del Estatuto de Personal docente e investigador en Universidades y de carrera profesional del personal investigador en Organismos Públicos de Investigación, tal y como aparece en la LOU y en la [Proposición No de Ley redactada por ERC a instancias de la FJI](#). Compromiso de creación de mesas de trabajo conjuntas en las que se escuche y tenga participación la FJI.
- Adecuación de la oferta de ayudas por convocatoria a la demanda real existente. Esto permitiría una absorción optimizada del personal investigador formado en España en el propio sistema I+D, de manera que no se pierda el dinero invertido en formación y desarrollo profesional, por el abandono de los investigadores de la Carrera Investigadora o la incorporación de estos en centros extranjeros.

A largo plazo:

- Desarrollo pleno del proyecto de Carrera Investigadora.
- Traspaso de competencias en contratación a Centros, Departamentos y Grupos de Investigación, de modo que se agilice la selección y posterior contratación del personal para un mayor aprovechamiento del dinero de los RRHH.
- Modificación del modelo de financiación de RRHH en el sistema I+D+i, incrementando el peso de las ayudas asociadas a proyectos en detrimento de las ayudas individuales.
- Desarrollo de sistemas de evaluación más estrictos, para evitar la endogamia y los favoritismos.
- Elaboración de un Pacto Nacional por la Ciencia, que permita avanzar en la dirección hasta ahora expuesta, dándole garantía de continuidad y coherencia y donde se recojan las [recomendaciones](#) de la Comisión Europea.

En lo sucesivo, esperamos que tengan en cuenta estas medidas para el diseño de una política científica en España, así como que las incorporen en sus programas electorales.

Documentación para consulta:

[Informe Carrera Investigadora](#)

[Proposición de Ley de la FJI](#)

[Proposición No de Ley redactada por ERC a instancias de la FJI](#)

[Informe de heterogeneidad y precariedad](#)