

CI

Carrera Investigadora
en España:
deficiencias y propuestas

precarios.org

i federación
de jóvenes
investigadores

Marzo de 2004

Comisión Carrera Investigadora

Federación de Jóvenes Investigadores-FJI/Precarios

ÍNDICE DE CONTENIDOS

I	Introducción.....	5
II	Situación actual	7
A	Investigadores no doctor y postdoctoral.....	7
A.1	Primeras etapas de la carrera investigadora.....	7
A.2	Condiciones laborales.....	8
A.3	Limitaciones de acceso.....	9
A.4	Interrupciones en la investigación: periodos sin remuneración	9
A.5	Retrasos en los pagos y falta de regulación en la contratación	10
A.6	Falta de transparencia en las convocatorias.....	10
A.7	Contratación por parte de los grupos.....	10
A.8	Estancias en el extranjero	11
A.9	Falta de regulación de derechos y deberes, incluida la docencia	11
B	Investigador no titular.....	12
B.1	Contratos tipo Ramón y Cajal	12
B.2	Estabilidad	13
B.3	Financiación inicial	13
B.4	Investigadores extranjeros	15
B.5	Diferencias por comunidades	15
C	Investigador titular.....	15
C.1	Contratos indefinidos (no funcionarios).....	15
C.2	Acreditación y prueba de habilitación.....	16
C.3	Seguimiento de los investigadores y profesores titulares.....	17
C.4	Movilidad de los investigadores y profesores titulares	18
D	Centros y grupos de investigación.....	18
D.1	Contratación de personal y financiación	18
D.2	Colaboración entre grupos pertenecientes a diferentes centros.....	18
D.3	Evaluación de los centros	19
D.4	Personal de apoyo.....	19
D.5	Entorno científico	19

III	Propuestas	20
1	Condiciones de contratación.....	20
2	Regulación de derechos y deberes.....	20
3	Características de los contratos	21
	Contratos predoctorales.....	21
	Contratos postdoctorales	22
4	Asignación de contratos pre- y postdoctorales a grupos	22
5	Programa RyC	23
6	Aumento de personal investigador y de apoyo.....	23
7	Convocatorias y ofertas	24
	Transparencia	24
	Difusión.....	24
8	Movilidad	25
	Financiación de estancias en otros centros.....	25
	Evaluación de la movilidad.....	25
	Promoción interna	26
9	Pruebas de habilitación.....	26
10	Proceso de evaluación de los investigadores de plantilla.....	26
11	Financiación de los centros de investigación y universidades	27
	Glosario de términos y acrónimos	29

I INTRODUCCIÓN

Con este documento, la Federación de Jóvenes Investigadores (FJI)/Precarios* pretende contribuir al diseño de un modelo de Carrera Investigadora (CI), aportando posibles vías de solución para los diferentes problemas hallados a lo largo de la vida profesional de un investigador. Hemos restringido el enfoque del texto a la salida académica (universidades y Organismos Públicos de Investigación –OPI–), por ser éste el entorno en el que desarrollamos habitualmente nuestro trabajo y por tanto el que mejor conocemos.

La FJI entiende que la política sobre Ciencia y el diseño de la CI en España deben:

- a) garantizar que ningún investigador/a carezca de derechos laborales
- b) minimizar, o suprimir, las interrupciones laborales en el desarrollo de su carrera
- c) evitar el exceso de burocratización
- d) potenciar la selección de candidatos en función su mérito profesional
- e) primar la investigación de calidad.

En España, la CI se configura en torno a cuatro figuras, cada una de las cuales significa una etapa de la carrera profesional:

- a) Investigador no doctor o predoctoral
- b) Investigador doctor asociado a grupo o postdoctoral
- c) Investigador no titular, con capacidad reconocida para desarrollar líneas de investigación propias (contratados a través del programa Ramón y Cajal -RyC- o similares).
- d) Investigador titular (funcionarios y personal con contrato indefinido pertenecientes al cuerpo de profesores de las universidades o al de investigadores de los OPI)

Podría decirse que este diseño es similar al existente en otros países de nuestro entorno (UE o EE UU), sin embargo existen importantes diferencias en la forma de contratación, métodos de selección, incentivación y seguimiento de los investigadores. Todo ello conduce a que gran parte de ellos carecen de derechos laborales, sufren infructuosas interrupciones en el tránsito entre las diferentes etapas profesionales, deben su promoción personal a elementos no relacionados con el mérito profesional y disponen de poca movilidad profesional. A esta situación cabe añadir la escasez de oportunidades existentes en el sector privado para el desarrollo de la investigación y el poco valor que se reconoce al título de doctor o de la experiencia investigadora en el mismo.

* Toda la información de la FJI está disponible en nuestra página web: www.precarios.org

Para cualquier consulta relacionada con el presente documento, se puede contactar con Elena Bascones: leni@phys.ethz.ch

Como consecuencia de esta problemática, la mayoría de los jóvenes investigadores son pesimistas con respecto a su futuro*. Algunos de los más brillantes investigadores españoles optan por abandonar esta profesión o por desarrollarla en otros países.

Una de las causas principales de esta situación es la baja inversión que el Estado ha venido dedicando históricamente, y en la actualidad, a los presupuestos de I+D. En ocasiones se puede comprobar que esta baja inversión no se aprovecha, ya que gran parte de los presupuestos dedicados a Ciencia ni siquiera se gasta†. Por otro lado, es frecuente que el dinero que sí se emplea en forma de becas, contratos y proyectos de investigación se libere con retraso.

La FJI considera que las actuales formas de contratación y financiación de los centros de investigación y de los investigadores deben reestructurarse, pero esta reestructuración debe ir acompañada de un incremento significativo de los presupuestos destinados a investigación y de una mayor eficiencia en la manera de administrar los presupuestos.

El presente documento consta de dos apartados diferenciados. En el primero detallamos algunos de los problemas con que se encuentra un investigador a lo largo de las diferentes etapas que configuran su carrera, además de aquellos que afectan a los centros y grupos de investigación. En el segundo apartado proponemos una serie de medidas que consideramos pueden ayudar a resolver esos problemas.

* Encuesta sobre la situación del Personal Investigación en Formación de la Universidad Complutense de Madrid.

† Indicadores sobre la situación de la Ciencia y la Tecnología en España. Nieto-Vesperinas *et al.* Apuntes de Ciencia y Tecnología 8, 21 (2003).

II SITUACIÓN ACTUAL

En este apartado se mencionan algunas de las deficiencias que encontramos en el sistema científico actual desde la FJI, desglosándolas según las diferentes figuras.

A *Investigadores no doctor y postdoctoral*

A lo largo de este apartado se abordan las características principales que definen la figura y situación de trabajo de los investigadores pre- y postdoctorales desde los primeros momentos de su carrera para pasar, posteriormente, a definir las diferentes situaciones laborales que viven.

Se indica que las notas predominantes para ambos colectivos son el desarrollo de investigación científica mediante becas, la falta de regulación de derechos y deberes, la inestabilidad y las interrupciones en la carrera. Este sistema de remuneración del trabajo investigador presenta una serie de deficiencias que el reciente Real Decreto 1326/2003 (RD) no soluciona y perpetúa. Haremos mención a este RD a lo largo del documento. Esta situación se ve agravada por una mala gestión administrativa, por la imposición de requisitos innecesarios en las convocatorias, por la falta de financiación y por la rigidez del uso de ésta.

A.1 *Primeras etapas de la carrera investigadora*

En el comienzo de la CI (etapa predoctoral), se incluye a los investigadores que, habiendo finalizado los estudios de segundo ciclo, no están en posesión del grado de doctor y realizan un trabajo de investigación en un centro, público o privado, bajo la dirección de un investigador doctor.

Los sustantivos más apropiados para caracterizar estos primeros momentos de la CI son la desinformación y la desorientación. En esta tesitura, los recién licenciados, ingenieros o arquitectos suelen elegir el grupo de investigación al que se incorporan en base a criterios poco relacionados con la calidad o interés de la investigación desarrollada. La ausencia de información sobre los grupos existentes en las diferentes universidades y OPI, sobre la calidad del trabajo desarrollado por éstos y sobre los temas de mayor interés científico es un problema fundamental en el momento en el que los jóvenes eligen el grupo de investigación. Esta decisión se toma normalmente en función de criterios poco relacionados con la calidad científica, como son la existencia de alguna oferta de beca, conversaciones con algún investigador durante la etapa de estudiante etc.

Una vez obtenido el grado de doctor se pasa a la etapa de investigador postdoctoral, en la que el investigador ya doctor se incorpora a un grupo de investigación existente, español o extranjero, por un periodo de duración limitada*. El investigador suele realizar una o varias estancias postdoctorales de este tipo.

* Dentro del grupo de investigadores postdoctorales incluiremos a todos aquellos doctores cuyo contrato esté necesariamente asociado a un grupo y por ende no tengan capacidad reconocida para crear un grupo y emprender líneas de investigación propias.

A.2 Condiciones laborales

Es habitual la situación en la que personas que desarrollan el mismo tipo de trabajo lo hagan bajo condiciones laborales muy diferentes. Un porcentaje reducido de investigadores pre- y postdoctorales dispone de un contrato. En su mayoría, su trabajo se remunera mediante becas. Se estima que en 2001 había alrededor de 20 000 becarios de investigación en Equivalencia a Dedicación Plena (EDP)*. Más aún, la insuficiente e inadecuada oferta de becas provoca que muchos investigadores no reciban remuneración alguna durante largos periodos en los que continúan trabajando.

En las universidades coexisten las figuras contractuales de Ayudante y Ayudante Doctor, que se corresponden con las etapas de investigador predoctoral y postdoctoral respectivamente, con notables diferencias entre las obligaciones docentes y la remuneración en los diferentes centros. Aunque, según la Ley, estas figuras existen fundamentalmente para la dedicación a la investigación, las universidades suelen adjudicarlas con criterios meramente docentes, relegando la función investigadora a la financiación mediante becas.

El actual sistema de becas conlleva una serie de problemas comunes a los investigadores pre- y postdoctorales. Falta una legislación que regule los derechos y deberes de estos trabajadores. Los becarios de investigación carecen de los derechos laborales que garantiza un contrato y se encuentran en un sistema de empleo en el que la duración, la remuneración, los requisitos y los derechos se ven determinados arbitrariamente por la entidad que convoca su beca.

El RD, aprobado recientemente, es un primer intento por crear esta regulación. Al no haber entrado aún en vigor, no se ha podido evaluar su impacto. En cualquier caso, supone un avance claramente insuficiente, ya que:

- a) excluye de la definición de becario de investigación, y por ende de la aplicación del reglamento, a aquellos investigadores que, aún siendo poseedores de una beca de investigación, no están en posesión del Diploma de Estudios Avanzados (DEA).
- b) excluye a aquellos investigadores cuyas convocatorias contemplan el haber disfrutado de becas de investigación postdoctoral durante más de dos años con anterioridad.
- c) excluye a los becarios de investigación que trabajan para fundaciones privadas con ánimo de lucro.
- d) restringe la aplicación del RD a becas de investigación cuya duración sea mayor a un año y cuyo salario supere una cantidad establecida.
- e) permite que la adhesión al cumplimiento de dicho RD de los organismos que ofertan becas de investigación sea voluntaria.
- f) reduce la cotización al Régimen General de la Seguridad Social (RGSS) al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), mermando ostensiblemente el sueldo del trabajador durante los periodos de baja por enfermedad, riesgo en el

* Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2004-2007. Vol II, 496. Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología.

embarazo, invalidez y/o maternidad/paternidad, así como la cotización al sistema de pensiones.

- g) no incluye el derecho al subsidio por desempleo.
- h) no se regulan otros derechos, que sí están regulados en el Estatuto de los Trabajadores, como el derecho al disfrute de vacaciones remuneradas, el derecho a huelga, el derecho a un despido justo, la protección bajo la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, etc.

A.3 Limitaciones de acceso

Frecuentemente, las becas predoctorales restringen la posibilidad de solicitud a los licenciados, ingenieros o arquitectos que han obtenido su título en las convocatorias más recientes. Esta restricción impide a aquellas personas que no optaron por la CI al concluir los estudios de segundo ciclo, que puedan hacerlo a posteriori.

A.4 Interrupciones en la investigación: periodos sin remuneración

El requisito de estar en posesión del título de segundo ciclo en el momento de la solicitud, unido a la lentitud en la resolución, frecuentemente posterior a la fecha prevista de incorporación del investigador al grupo de trabajo, da lugar a que el investigador trabaje durante varios meses sin remuneración*.

Gran parte de las convocatorias postdoctorales han incorporado como requisito a la petición de su convocatoria el ser doctor o haber depositado la tesis en una universidad previamente a su solicitud. Este requisito resulta innecesario y provoca que, en muchos casos, el investigador no disponga de financiación durante varios meses. De hecho, no aparece en la oferta postdoctoral de las principales universidades norteamericanas o europeas†. Además, la calidad de la tesis escrita no se tiene en cuenta en el proceso de evaluación de las solicitudes, ya que únicamente se exige el justificante que acredite dicho requisito. En el caso de las convocatorias del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD) este requisito se ha introducido hace pocos años, provocando numerosos problemas a los solicitantes. En opinión de la FJI, el investigador solicitante únicamente debería cumplir este requisito al inicio del disfrute de la financiación.

La lentitud (en algunos casos de hasta ocho meses) y la falta de planificación de los plazos de concesión, siendo la resolución de la convocatoria en muchos casos posterior o muy cercana a la fecha de incorporación solicitada, dificultan, de nuevo, la incorporación del investigador a su grupo receptor. Esto provoca desajustes en la planificación del trabajo de investigación tanto del grupo como del investigador.

* Normalmente la incorporación del investigador al grupo de trabajo se realiza inmediatamente después de finalizar los estudios de segundo ciclo. Además la matrícula de acceso a tercer ciclo se ha de cumplimentar antes de que las convocatorias de becas hayan sido resueltas y el investigador desconoce su grado de dedicación futura.

† Tampoco aparece en otras prestigiosas convocatorias como la Marie Curie.
http://europa.eu.int/comm/research/fp6/marie-curie-actions/home_en.html

En el mejor de los casos, la beca predoctoral puede prolongarse durante cuatro años, duración que es frecuentemente inferior al tiempo necesario para realizar la tesis doctoral y que prácticamente nunca financia al investigador en los meses que transcurren entre la consecución del título de doctor y la incorporación a otro centro como investigador postdoctoral. Por tanto, en esta etapa el investigador realiza su trabajo habitualmente sin remuneración. La discontinuidad que supone en la carrera profesional esta falta de financiación constituye uno de los principales problemas a los que se enfrenta el investigador doctor.

Las becas y contratos postdoctorales son, muy frecuentemente, de dos años de duración. En algunos casos la duración es incluso menor. Este periodo es muy corto si se tiene en cuenta que muchos proyectos de investigación son a medio y largo plazo y que las convocatorias se deben solicitar con un gran margen de antelación. El investigador postdoctoral está por tanto en una situación de gran inestabilidad laboral y tiene que dedicar mucho tiempo a la búsqueda de trabajo. Dicha inestabilidad dificulta notablemente su labor e impide la realización o finalización de muchos trabajos de investigación por falta de tiempo.

Desde la FJI consideramos como medidas positivas el que se hayan incluido en la convocatoria de los contratos Juan de la Cierva (JdC) una mayor duración de los mismos, la no inclusión del requisito de estar en posesión del grado de doctor, una mayor flexibilidad en la fecha de incorporación y la ausencia de discriminación por nacionalidad.

A.5 Retrasos en los pagos y falta de regulación en la contratación

Los investigadores que disponen de una beca pre- o postdoctoral no tienen asegurada, ni tan siquiera, una percepción salarial mensual regular, situación en parte agravada por el carácter renovable de las becas. Son usuales los retrasos en los pagos, en las renovaciones de las becas y en las ayudas de instalación. Esta inexplicable situación se ve empeorada por la ausencia de partidas presupuestarias destinadas a personal en muchos proyectos de investigación, que impiden que el investigador pueda recibir un adelanto o que el grupo pueda contratarlo durante los periodos de espera.

Para aquellos casos en los que el grupo puede contratar al investigador no existe regulación sobre el modo en que debe efectuarse, dándose situaciones en las que el investigador se ve sucesivamente sujeto a contratos de corta duración.

A.6 Falta de transparencia en las convocatorias

En numerosas ocasiones, los aspirantes en convocatorias públicas de becas o contratos carecen de información pública y precisa sobre el procedimiento de evaluación seguido en la adjudicación de las mismas, o sobre las áreas y subáreas a las que se han concedido etc. El candidato únicamente sabe si ha obtenido o no la beca o el contrato, pero desconoce la puntuación asignada a cada uno de los méritos tanto suyos, como del resto de solicitantes.

A.7 Contratación por parte de los grupos

Las becas predoctorales adscritas a un grupo de investigación suelen ir asociadas a la concesión de un proyecto de investigación, generalmente de varios años de duración y

financiado por la misma entidad. Es norma habitual que en las becas de Formación de Personal Investigador (becas FPI) del Ministerio de Ciencia y Tecnología (MCyT) se conceda una sola beca para cada grupo, no teniendo en cuenta criterios científicos importantes como el número de investigadores que componen el grupo de investigación o las necesidades de personal del proyecto subvencionado. La convocatoria también marca la fecha de inicio de beca, dificultándose así la capacidad del grupo para planificar su investigación y limitando la selección de candidatos a aquellos que estén disponibles en el momento en que se oferta la beca. Una mayor flexibilidad en la concesión y en la fecha de inicio permitiría que el grupo de investigación ofertara la contratación de candidatos cuando el desarrollo de la investigación lo precisara o cuando estuvieran disponibles los candidatos más competentes.

Una parte de las becas postdoctorales se adjudica a ciertos candidatos para que se incorporen a grupos de investigación en el extranjero. Su número es escaso. La FJI considera que estas estancias en el extranjero son muy beneficiosas tanto para el investigador como para la ciencia española, ya que contribuyen a la apertura de nuevas vías de investigación y a la mejora de la calidad de la investigación nacional.

Por otra parte, la dificultad de los grupos españoles para contratar investigadores postdoctorales reduce notablemente la capacidad productiva de éstos ya que, si bien esta figura destaca en otros países por su contribución científica, su presencia es bastante escasa en nuestro país. Los investigadores postdoctorales que trabajan en España están, en su mayoría, financiados por convocatorias de lenta resolución, principalmente ofrecidas por las Comunidades Autónomas (CCAA) o la UE. Esta lentitud provoca que posibles candidatos, sobre todo extranjeros, opten por ofertas en otros países. Son poco frecuentes los proyectos en los que una parte del presupuesto está destinada a la contratación de personal, permitiendo al grupo disponer de este presupuesto en función de sus necesidades. Esta posibilidad está generalmente restringida a un determinado tipo de áreas. De nuevo, se impone la necesidad de flexibilizar las formas de contratación postdoctoral.

A.8 Estancias en el extranjero

Uno de los aspectos más interesantes que tienen algunas becas predoctorales es la posibilidad de disfrutar de estancias en centros de investigación nacionales y extranjeros. Sin embargo, es muy frecuente que el abono de la estancia se realice con un notable retraso y que la estancia esté sujeta a unas rígidas condiciones en las fechas de inicio y fin de la misma.

A.9 Falta de regulación de derechos y deberes, incluida la docencia

La ausencia de una regulación básica de los derechos y deberes de los investigadores pre- y postdoctorales provoca una situación confusa y, en ocasiones, de indefensión en el desarrollo de su trabajo.

En el ámbito universitario existen notables diferencias entre unas universidades y otras. En cualquier caso, la situación más frecuente es que los Estatutos de la Universidad regulen los derechos y deberes de estudiantes de tercer ciclo y de ayudantes, dejando de lado la regulación de los investigadores pre- y postdoctorales. Es preciso reseñar que sólo una parte de los investigadores predoctorales están matriculados en cursos de tercer ciclo.

La problemática de estos investigadores, que tiene labores de investigación y, en algunos casos, docentes dentro de la Universidad, es notoriamente diferente de la de los estudiantes que únicamente asisten a cursos de doctorado o máster.

La mayoría de las becas y contratos de investigación pre- o postdoctoral no requiere impartir docencia, si bien dejan libre la opción a ello. Muchos departamentos aprovechan esta opción para obligar a estos investigadores a impartir una docencia que no es, por lo general, ni remunerada ni reconocida.

El Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) cuenta con un Reglamento que incluye como parte del personal activo, al “Personal en Formación” con su normativa específica. Sin embargo, este Reglamento no aclara qué investigadores están incluidos en este grupo. Además no existe tal normativa, más allá de lo regulado por la convocatoria en cuestión o por el RD.

B Investigador no titular

A continuación señalamos las mejoras que ha introducido la convocatoria del programa RyC (y similares) con respecto a los anteriores contratos de reincorporación, así como las principales deficiencias de dicho programa, en comparación con las convocatorias o formas de contratación homólogas de otros países.

B.1 Contratos tipo Ramón y Cajal

Los investigadores doctores que han adquirido una experiencia investigadora y han demostrado su capacidad productiva en diferentes grupos de investigación, mostrando su mérito científico, han de tener la posibilidad de liderar proyectos de investigación propios y, en caso de recibir una evaluación positiva como investigadores independientes, alcanzar la estabilidad profesional.

La reciente convocatoria del programa RyC* ha supuesto un paso adelante. Si comparamos sus prestaciones con los Contratos de Reincorporación (CR, su más inmediato precedente), habremos de valorar:

- a) la mayor duración del contrato (RyC 5 años frente a CR 3 años)
- b) la posibilidad de que los investigadores RyC no se adscriban a grupos de investigación ya constituidos y puedan solicitar proyectos de investigación
- c) la obtención de ayudas de iniciación con el comienzo del RyC.

Las primeras convocatorias permitían una cierta flexibilidad de hasta un año en la fecha de incorporación al centro, para que los investigadores pudieran cumplir con los compromisos adquiridos previamente. Lamentablemente, en la convocatoria de 2004 esta flexibilidad se ha visto notablemente reducida a tan sólo tres meses.

Este programa se ha visto empañado, como muchos otros, por la existencia de importantes retrasos, especialmente en la convocatoria de 2002. En la última convocatoria

* Si bien el RyC no es el único programa de estas características en las siguientes líneas nos centraremos en él por su importancia tanto en las diferentes áreas de investigación como en las diversas zonas geográficas.

se ha reducido el número de contratos ofertados a menos de la mitad, situación que consideramos muy negativa.

B.2 Estabilidad

El RyC se ha comparado ocasionalmente con el exitoso sistema *tenure-track* que funciona en algunos países de nuestro entorno. Esta comparación no resulta, a juicio de la FJI, del todo adecuada.

La contratación indefinida del investigador (y docente en su caso) que supera los criterios de evaluación es una de las características principales del sistema *tenure-track*. Esta posibilidad no se ve contemplada en el programa RyC. A pesar de que en su día se anunció una política de integración de los contratos RyC con la oferta de plazas a medio plazo de las universidades y centros de investigación, la realidad vivida hasta el momento es otra. Por regla general, los centros receptores de RyC no adquieren ningún compromiso de consolidación laboral. En la mayoría de centros no existe, hasta el momento, ninguna relación entre las plazas ofertadas y los contratos RyC solicitados.

El caso del CSIC es especialmente llamativo. En sus centros, el número de plazas de científico titular ofrecido en los últimos años es varias veces menor que el número de contratos RyC aceptados. Esta situación se agrava cuando se observa que dentro del CSIC la distribución de contratos RyC y de plazas permanentes no están correlacionadas.

En algunos institutos, el número de contratados RyC constituye un porcentaje muy importante respecto a la plantilla permanente*. Este elemento es preocupante a medio plazo debido a la necesidad de cofinanciación del contrato por parte de dichos institutos.

Incluso en los casos en que existe una proporción entre los contratos RyC y las futuras plazas permanentes no existe ningún mecanismo por el que los investigadores evaluados positivamente puedan renovar su contrato u obtener un contrato indefinido. De hecho, este programa se concebía originariamente como un 5+5 (renovación por otros cinco años en caso de evaluación positiva), pero finalmente la posibilidad de renovación no se incluyó en la convocatoria. Por otra parte, para acceder al cuerpo de funcionarios existe un sistema de oposiciones que no tiene en cuenta esta evaluación y cuyas resoluciones no han estado caracterizadas precisamente por la selección de los candidatos de mayor mérito científico†.

B.3 Financiación inicial

Otro elemento que diferencia notablemente la figura del RyC de la del *tenure-track* es la financiación de las investigaciones. Un *tenure-track* recibe una ayuda de investigación al inicio de su contrato. Esta ayuda va en consonancia con el tipo de investigación que se va a desarrollar, permitiendo al investigador la contratación de personal y material. Esto le permite iniciar el desarrollo de líneas de investigación propias, a la espera de recibir financiación mediante proyectos de investigación. Asimismo, el centro que recibe al

* Actualmente, la ratio entre el número de contratados RyC frente al personal de plantilla supera el 20% en el CSIC y el 30% en el Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria. Fuente: Resultados Programa Ramón y Cajal 2001-2003. www.mcyt.es

† Nature 410, 14 (2001). Nature 396, 712 (1998). Documento AACTE'2000 sobre el estado de la Ciencia y Tecnología en España.

investigador tiene la obligación de adjudicar a su contratado un espacio de trabajo completo (laboratorio, oficina etc.). En ningún caso se entiende la figura del *tenure-track* como un investigador asociado a un grupo ya existente. En el caso de los RyC la lógica implícita es bien distinta, ya que la ayuda inicial que recibe el contratado ha venido siendo independiente de las necesidades de su trabajo. Para colmo, esta ayuda es notablemente escasa, lo que impide la creación de un grupo de investigación*.

En las primeras convocatorias RyC se ha imposibilitado la contratación de personal. La constitución de un grupo de investigación se ve vinculada a que el investigador obtenga financiación mediante proyectos de investigación. Pero estos proyectos sólo los puede solicitar una vez que disfruta de un contrato, de modo que no va a poder recibir ayuda hasta después de bastante tiempo del inicio del contrato. En algunas áreas, el carácter temporal del contrato RyC se ha tenido en cuenta de forma negativa en la concesión de proyectos de investigación.

Como ya hemos comentado, la escasez de financiación de los grupos de investigación, la imposibilidad de contratación de personal y los retrasos en los pagos son frecuentes en la Ciencia española. De hecho, esta carencia de fondos es uno de los problemas más graves que condicionan la productividad de los grupos de investigación españoles. Pero en este caso, el investigador RyC debe sumar a las dificultades existentes el de “tener que empezar”. Como consecuencia, en la mayoría de los casos el investigador RyC se ve en la necesidad de integrarse en un grupo de investigación ya existente que le permita utilizar los aparatos y el espacio necesarios para poder investigar. La falta de financiación produce en el investigador la dependencia que en teoría había eliminado la convocatoria. Todo ello hace que los investigadores RyC se vean obligados a elegir aquellos centros donde ya se dispone de los medios necesarios. Esto impide la descentralización de la investigación en España y cierra las puertas a aquellos jóvenes investigadores que quieren abrir líneas no existentes.

La dependencia creada en torno a los grupos es un hecho tremendamente cotidiano, hasta el punto de que muchos centros han vinculado la solicitud de contratos RyC a las “necesidades” de sus grupos de investigación. Esta situación favorece la endogamia, ya que influye en la obtención por parte de los candidatos de las cartas de aceptación del centro que requiere la convocatoria. El cambio en la normativa sobre cartas de aceptación en las convocatorias de 2003 y 2004 es bienvenido.

La posibilidad de que un investigador RyC se incorpore a un grupo de investigación ya existente puede ser beneficiosa en algunos casos, pero nunca debe darse por supuesta. Incluso en los casos en que el investigador RyC decida integrarse en un grupo, se entiende que está suficientemente capacitado como para abrir líneas propias de investigación y, por tanto, la relación dentro de este grupo no debe ser de subordinación.

* La escasa ayuda de investigación del RyC contrasta con los contratos para la incorporación de investigadores al Sistema Nacional de Salud que convoca el Fondo de Investigaciones Sanitarias (FIS), que conllevan una ayuda para un proyecto de investigación de hasta 42.000 euros para tres años, compatible con la petición de otros proyectos del propio FIS.

B.4 Investigadores extranjeros

Si bien uno de los objetivos del programa RyC es la incorporación a centros españoles de investigadores extranjeros, el porcentaje incorporado mediante este contrato es bajo*. Esta situación se debe principalmente a la falta de competitividad de este programa con respecto a ofertas similares de contratación en otros países en lo referente a retribución, presupuesto, capacidad para crear un grupo y estabilidad futura. En el caso de investigadores no comunitarios, hay que añadir las dificultades en la contratación indefinida que impone la ley del funcionariado. El proceso mismo de solicitud ha venido imponiendo importantes trabas a aquellos investigadores con bajo conocimiento del castellano o que carecen de contactos en los departamentos de institutos y universidades.

B.5 Diferencias por comunidades

Algunas CCAA ofrecen contratos de características similares al RyC. Sin embargo, existen convocatorias en las que se restringe la petición de las mismas o se da preferencia a candidatos nacidos o con su tesis doctoral realizada en la misma comunidad. Desde nuestro punto de vista, este tipo de restricciones es muy perjudicial para el buen funcionamiento de la investigación, tanto en España como en las propias CCAA. La contratación de investigadores debe basarse exclusivamente en criterios científicos, como son los méritos profesionales del candidato o la calidad del proyecto presentado.

C Investigador titular

En esta sección nos referimos a las características y deficiencias de las formas de contratación indefinida ofrecidas en las universidades y OPI. Actualmente, la figura del investigador titular recoge diversas figuras: profesores titulares y catedráticos de Universidad y Escuela Universitaria, investigadores y profesores de investigación en el CSIC y figuras análogas en el resto de los OPI. Estos investigadores son funcionarios, lo cual supone una traba para la contratación permanente de investigadores extracomunitarios, ignorando su calidad científica.

C.1 Contratos indefinidos (no funcionarios)

La nueva Ley Orgánica de Universidades (LOU) y el Reglamento del CSIC permiten la contratación de personal indefinido no funcionario. En el caso de las universidades, esta posibilidad se contempla a través de la figura del Profesor Contratado Doctor. Es todavía pronto para valorar el alcance real de esta medida, ya que su éxito va a depender de los requisitos exigidos a los candidatos y de las condiciones laborales ofrecidas.

La contratación indefinida fuera del funcionariado facilita el acceso de investigadores no comunitarios. Puede también servir para estabilizar a aquellos investigadores no titulares que a la finalización de su contrato no han podido acceder una plaza, siempre y cuando obtengan una evaluación positiva por un organismo externo. Esta posible

* Solamente un 16.8% de los investigadores contratados no son de nacionalidad española. Fuente: Resultados Programa Ramón y Cajal 2001-2003. www.mcyt.es

estabilización debe regularse dados los diferentes programas existentes (cuyos requisitos de calidad y selección, así como duración del contrato varían) y, en particular, restringirse a aquellos programas que atiendan exclusivamente a criterios de calidad científica.

Sin embargo, la aplicación que están realizando las diferentes CCAA es muy heterogénea, existiendo importantes diferencias en materia de categoría profesional y salario. En algunas de ellas, el profesor contratado doctor es una figura equiparada al profesor titular y al catedrático de universidad, mientras que en otras se considera una figura inferior. De hecho, en varias CCAA, el salario de un contratado doctor es inferior al de los contratados RyC.

C.2 Acreditación y prueba de habilitación

Con objeto de evitar la obtención de plazas por parte de candidatos de bajo nivel científico, la LOU instaura el sistema de acreditación y habilitación para acceder a los cuerpos de contratados laborales y de profesores y catedráticos de universidades y escuelas universitarias. Creemos que la existencia de este sistema es una medida positiva.

Sin embargo, están surgiendo problemas debido a la ambigüedad en las competencias de las agencias de calidad de las CCAA, respecto a las de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad (ANECA), así como en los criterios seguidos por éstas para conceder la acreditación. En particular, para obtener la acreditación como Profesor Contratado Doctor, la LOU exige tres años de actividad postdoctoral principalmente investigadora o investigadora y docente, siendo éste un criterio que resta importancia a la docencia respecto a la investigación. Por el contrario, el resumen presentado por la ANECA expone que “...con carácter general, se requiere que el candidato tenga experiencia docente en el ámbito universitario a nivel de grado o de postgrado [...] exigiéndose haber impartido docencia en el grado, de materias regladas (aquellas que aparezcan en los planes de estudios), a lo largo del período mínimo de los tres años exigidos...”*. De este modo, no queda claro cuánta docencia es necesaria para obtener la acreditación, ni tampoco se hace explícita la intensidad de la actividad investigadora requerida en cada área y subárea.

Por otro lado, cabe señalar que la mayoría de las convocatorias de becas y contratos postdoctorales en España y en el extranjero no requieren impartir docencia. De hecho, la experiencia docente no es un requisito necesario para la obtención de un contrato de investigador de duración indefinida en la mayoría de los países de nuestro entorno. Este requisito cierra las puertas a muchos investigadores, especialmente aquellos que han trabajado en OPI, y ocasiona que otros opten por impartir docencia de forma gratuita y no reglada.

Se pretende aumentar la objetividad en los métodos de selección mediante varios criterios: carácter nacional de la prueba de habilitación y de los miembros de la comisión que la juzga, aumento del número de miembros de dicha comisión, requisito de que estos miembros estén en posesión de al menos un periodo de actividad investigadora, etc. Si bien los problemas en la adjudicación de plazas no son exclusivos de las universidades, hasta la

* Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Programa de Evaluación del Profesorado. Memoria, febrero-julio 2003. <http://www.aneca.es>

fecha no se ha anunciado la instauración del sistema de acreditación o la prueba de habilitación en el CSIC u otros OPI.

Es de lamentar que la instauración de la prueba de habilitación no haya traído consigo una reestructuración del proceso de evaluación. Actualmente, el proceso de selección es una mera copia del que antes se utilizaba en las oposiciones. En particular, se incluye un examen de docencia sobre los contenidos de las asignaturas que se van a impartir, así como la presentación de un proyecto docente. La FJI considera que este requisito es ineficaz e inapropiado. Consideramos que las personas que optan a este tipo de plazas, basadas en el mérito científico, están lo suficientemente capacitadas como para enseñar los contenidos de un curso de primer o segundo ciclo. La calidad de la docencia va a depender, en gran parte, del interés que el profesor tome en la enseñanza, de la carga docente que tenga y de la masificación de las clases. Y esto no se mide en un examen.

Más sorprendente aún es la exigencia de un proyecto docente, dado que la prueba de habilitación capacita para obtener una plaza en cualquier universidad y cada universidad cuenta con planes de estudio diferentes. Es probable que el tribunal caiga en prejuicios a la hora de evaluar el proyecto docente, ya que es fácil que se base en el plan de estudios que conozca mejor. ¿Qué plan de estudios debe tomar el candidato como modelo para elaborar su proyecto docente?

La FJI defiende que, al igual que en otros países de nuestro entorno, no sea necesario este tipo de pruebas de docencia, que además obligan a los investigadores a pasar demasiado tiempo preparándolas. Las pruebas de selección deben planificarse de forma que el candidato no deba dedicar más tiempo a buscar trabajo que a investigar.

Por último, consideramos necesario tomar medidas para impedir que la figura del profesor contratado doctor se utilice como una vía para dar plazas a candidatos de menor valía al margen de la prueba de habilitación y para que no se forme un cuerpo de contratados por periodo indefinido de funcionarios “de primera” y otro de no funcionarios “de segunda”.

C.3 Seguimiento de los investigadores y profesores titulares

El seguimiento de la actividad investigadora y/o docente una vez conseguida la plaza de funcionario es insuficiente. La evaluación de la producción científica de los investigadores sólo se realiza a petición de éstos y su función está adscrita a la obtención o no de periodos de actividad investigadora (sexenios).

Con esta actitud el Estado no promueve la actividad científica de calidad, ya que el no investigar sólo repercute al investigador en forma de una pequeña cantidad económica incrementada o decrementada en su salario. Todo ello ha provocado que el rendimiento de muchos investigadores titulares sea bajo*. Por otro lado, existen claras diferencias en la producción científica de los investigadores cuya actividad investigadora es reconocida en forma de sexenio. Estas diferencias no se ven reflejadas ni en la evaluación ni en el salario.

Al igual que en la obtención de plazas, la promoción de los investigadores titulares debería basarse en evaluaciones externas y hacerse de manera objetiva.

* El 30% de las solicitudes de sexenios han sido desestimadas en los trece años que lleva haciéndose la evaluación. Fuente Ministerio de Educación y Cultura. www.univ.mecd.es

C.4 Movilidad de los investigadores y profesores titulares

Consideramos muy negativo el que no se incentive suficientemente la movilidad de los investigadores titulares entre centros (nacionales y extranjeros). En muchos casos, esta movilidad es complicada. Tristemente, los periodos sabáticos son, más que la norma, la excepción.

Por otra parte, los investigadores encuentran dificultades a la hora de cambiar de institución de forma permanente. Por norma general, la adjudicación de las plazas en los centros la consiguen los investigadores que ya pertenecían a ese centro. Esta situación se ve acentuada por la convocatoria de plazas de promoción interna. Asimismo, si un investigador se traslada a otra institución no puede llevar consigo el material financiado con los proyectos de investigación que había obtenido en años anteriores.

D Centros y grupos de investigación

El funcionamiento y la financiación de los centros y departamentos también muestran importantes deficiencias. Pasamos a detallar algunas de ellas.

D.1 Contratación de personal y financiación

Los principales parámetros para determinar la obtención de financiación en un grupo investigador están basados en su labor productiva y en el interés del proyecto presentado. Pero esta financiación suele estar por debajo de las necesidades reales del grupo, con el problema añadido de la imposibilidad de planificación en los plazos de concesión. Esta carencia de recursos provoca que muchos grupos trabajen por debajo de sus posibilidades, por falta de material, personal y presupuesto que permita la difusión de la investigación realizada. Ni siquiera la productividad científica sirve en muchas áreas para poder contratar personal de apoyo. La única forma de financiarlo en estos casos es a través de becas pre- y postdoctorales que además se resuelven con lentitud. Con este panorama, muchos potenciales candidatos no tienen interés en unirse al grupo.

El número de personas que se inician en la CI se está viendo reducido en algunas áreas. Es necesario lograr un aumento del número de personas interesadas en investigar y facilitar el acceso de investigadores extranjeros a grupos españoles. Por esta razón se hace necesario dar a los grupos la posibilidad de contratar personal, para que los candidatos puedan tener remuneración y conocer su situación desde el principio, sin incertidumbres.

D.2 Colaboración entre grupos pertenecientes a diferentes centros

Las colaboraciones entre grupos de investigación de diferentes centros no están suficientemente incentivadas. No hay financiación suficiente para facilitar la movilidad. Aparte de las unidades asociadas entre grupos del CSIC y de las universidades, hay pocos programas para favorecer el intercambio y la colaboración.

D.3 Evaluación de los centros

Hay poco control sobre los centros de investigación. Como se ha mencionado con anterioridad, es frecuente que las plazas de investigador no se den a los candidatos de mayor mérito. Muchas de estas plazas se adjudican a los candidatos que han trabajado anteriormente en el centro o departamento. Creemos que la selección de candidatos sería más objetiva si los centros y departamentos se evaluaran periódicamente y una parte importante de la financiación dependiera de la calidad de la investigación que se desarrolla.

D.4 Personal de apoyo

El personal de apoyo es de vital importancia en muchos centros y grupos de investigación. Su escasez es un importante problema. Además, no siempre se asigna donde es más necesario. Muchos investigadores tienen que dedicar gran parte de su jornada laboral a tareas que no les corresponden, restándoselo a su labor científica. Esto hace que el sistema sea menos eficiente. A esto hay que sumar el proceso de progresiva eliminación de los talleres propios de los institutos y universidades por falta de personal y medios, al no reemplazarse el personal que se jubila.

D.5 Entorno científico

Es vital que haya un buen entorno científico para el desarrollo de la investigación en un centro (seminarios, visitantes, medios materiales, biblioteca, etc.). De nuevo, la escasez de financiación juega en nuestra contra. La mayoría de las bibliotecas españolas pueden calificarse como penosas, especialmente si las comparamos con las de universidades y centros europeos o estadounidenses. El presupuesto para financiar visitas y seminarios es demasiado bajo y el entorno científico es poco dinámico.

III PROPUESTAS

Vista la situación, se hace necesaria la introducción de numerosas mejoras en el sistema actual. En los siguientes apartados se resumen las propuestas que lanzamos desde la FJI, para dar un primer paso y acercarnos a un sistema científico de calidad.

1 Condiciones de contratación

La CI debe diseñarse de tal forma que se asegure el reconocimiento a la labor productiva y a los derechos laborales de los investigadores, sea cual sea la etapa en la que se encuentren.

Es necesario abolir el sistema actual de becas. Deben sustituirse por contratos de investigación adecuados a cada una de las etapas. Hay que eliminar las dificultades existentes en la contratación, que perjudican gravemente el desarrollo de una buena CI.

Al margen de posibles diferencias en las convocatorias, se deben fijar unos mínimos en la remuneración y unos derechos laborales para cada tipo de contratación. En particular, todos los contratos deben asegurar cobertura completa en el RGSS. Esto significa que debe incluir todos los derechos básicos existentes en cualquier contrato, como son el derecho al subsidio por desempleo, la cotización al sistema de pensiones o los permisos de baja por maternidad/paternidad, enfermedad o riesgo en el embarazo, el derecho a un despido procedente o la obligatoriedad de acogimiento a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La base de esta cotización debe ser el sueldo íntegro.

Es necesario establecer normas para que los grupos de investigación puedan contratar investigadores de forma regulada, de modo que se pueda asegurar que se cumplen todos los mínimos señalados. Debe evitarse que se pueda contratar repetidamente a un investigador por periodos de corta duración.

2 Regulación de derechos y deberes

Se debe cubrir el vacío existente en la regulación que afecta a los investigadores de las primeras etapas. Es necesario que se regulen los derechos y deberes de todo el personal investigador, cualquiera que sea su categoría, debiendo especificarse en el Reglamento o Estatuto interno del centro receptor. Hay que modificar las normas de forma que los centros no puedan acoger investigadores cuya normativa no esté recogida en su reglamento interno.

Se debe prohibir que impartan docencia en las universidades las personas que no tengan un contrato en el que se especifiquen las condiciones bajo las que se realiza. Esto no quiere decir que los investigadores pre- o postdoctorales no puedan hacerlo, sino que deben establecerse los mecanismos necesarios para que se reconozca y se regule adecuadamente.

En el caso de los investigadores con contratos tipo RyC, los centros deben hacer pública la docencia requerida, que en ningún caso puede superar la requerida a los profesores titulares o a catedráticos.

Los centros de investigación y universidades deben reconocer el derecho de los investigadores tipo RyC a no estar adscritos a ningún grupo ya existente, sino a un

departamento. Se debe reconocer a estos investigadores el mismo estatus que a los profesores e investigadores titulares del centro, salvo en la temporalidad de los contratos.

3 Características de los contratos

Es necesario tomar medidas para evitar las interrupciones en la CI o las etapas en las que falta la remuneración. Deben agilizarse las resoluciones y flexibilizarse los requisitos exigidos a los solicitantes antes y después de la concesión de la financiación.

Se debe eliminar cualquier tipo de discriminación basada en la nacionalidad, cosa que ocurre en muchas convocatorias actuales.

Los contratos pre- y postdoctorales deben convocarse para periodos plurianuales, suspendibles en caso de evaluación negativa, en oposición a muchas de las actuales convocatorias que deben renovarse anualmente.

Contratos predoctorales

Se debe garantizar que la iniciación a la CI pueda comenzar en cualquier momento posterior al fin de los estudios de segundo ciclo. Para ello debe eliminarse de las convocatorias el requisito que exige haber terminado los estudios de segundo ciclo después de una fecha determinada.

La oferta de contratos de investigación predoctoral debería adelantarse y agilizarse, ya que es frecuente que estos investigadores comiencen su labor en el momento inmediatamente posterior a la licenciatura.

Es necesario añadir un año de contrato más a los cuatro que habitualmente figuran en muchas de las convocatorias actuales dirigidas a investigadores predoctorales, siempre y cuando el candidato haya entregado la tesis en una universidad o haya conseguido el título de doctor. Con esta medida se cubre económicamente la etapa que transcurre desde la entrega de la tesis hasta la incorporación a un grupo como investigador postdoctoral, sin prolongar, por ello, la duración promedio de las tesis. Evidentemente esta financiación ha de ir necesariamente acompañada de un trabajo de investigación por parte del beneficiario. El salario en esta fase debe ser superior al de la etapa predoctoral, en concordancia con la experiencia adquirida por el investigador.

En caso de que el investigador haya obtenido el grado de doctor antes de agotar el contrato, debería poder continuar con su disfrute y prorrogarlo si procede. En todos los casos, el tiempo de disfrute puede ser como máximo de un año a partir de la fecha de lectura de tesis. Mientras el contrato esté en vigor, el investigador debe proseguir con sus tareas de investigación.

En los casos en los que se haya tenido que interrumpir la actividad por bajas por enfermedad, riesgo en el embarazo, permisos por maternidad/paternidad, u otras causas de fuerza mayor, debe prorrogarse el periodo de contratación por un intervalo igual al perdido por estas causas. Estas prórrogas no pueden estar sujetas a disponibilidades presupuestarias, como ocurre en la actualidad.

En ningún caso un mismo investigador debería poder disfrutar de un contrato predoctoral por un período superior a cinco años más las prórrogas señaladas en el párrafo anterior*.

Contratos postdoctorales

Se debe dar la posibilidad de solicitar los contratos postdoctorales antes de terminar la tesis doctoral. Si, en este caso, el solicitante aún no ha presentado la tesis, se debe presentar junto a la solicitud un informe firmado por el director de tesis en el que se confirme que la tesis se defenderá previsiblemente antes del comienzo del contrato. En todos los casos, en el momento de comienzo del contrato el solicitante debe haber demostrado estar en posesión del grado de doctor. Los contratos postdoctorales deben permitir la incorporación del investigador al grupo en un plazo flexible (de hasta seis meses) desde su resolución.

Los contratos postdoctorales deben ser más largos de lo que lo son en la actualidad en la mayoría de los casos, de al menos tres años. De esta manera, se permite mejorar la planificación a medio plazo, evitando la inestabilidad existente en la actualidad.

En el caso en que el contrato se haya asignado al candidato y no al grupo, es aconsejable que el investigador, si lo desea, pueda adscribirse a otro grupo en su tercer año de contrato, incluyendo el caso en que el nuevo grupo este en un país diferente.

4 Asignación de contratos pre- y postdoctorales a grupos

La asignación de partidas presupuestarias para contratar investigadores pre- y postdoctorales debe hacerse teniendo en cuenta la calidad e interés de la investigación desarrollada y la capacidad del grupo receptor para acoger a este tipo de investigadores. Para ello, debe tenerse en cuenta la experiencia previa del grupo, valorando positivamente el que anteriores investigadores hayan finalizado sus contratos con el título de doctor, así como el que hayan desarrollado estancias en otros centros. Es necesario también consultar la opinión de estos investigadores sobre el grupo.

En ningún caso un investigador principal debe ser responsable directo de más de tres investigadores no doctores, salvo que se justifique la codirección por parte de otros investigadores doctores.

Se debe dar al grupo más autonomía en el uso del presupuesto obtenido, permitiendo adaptarlo a las necesidades del momento. El dinero asignado a los grupos para la concesión de contratos pre- o postdoctorales debe estar disponible desde el momento de la concesión. Debe darse a estos grupos la disponibilidad necesaria para poder hacer uso del dinero en el momento que se considere más conveniente, dentro de un margen de tiempo razonable. El grupo debe tener la posibilidad de contratar al personal que considere más conveniente, atendiendo a las necesidades del grupo y también a la calidad de los candidatos. Asimismo, es conveniente que se posibiliten los contratos de corta duración, como las debidas a las visitas de otros investigadores, a las estancias de investigadores pre- o postdoctorales o para personal de apoyo.

* En determinados casos, puede considerarse el cambio de grupo de investigación como causa de fuerza mayor en lo referente a prórrogas.

5 Programa RyC

Se debe asegurar la continuidad de programas tipo RyC, evitando la existencia de retrasos, como los producidos en la convocatoria de 2002 y sin que el número de contratos ofrecidos sufra las actuales fluctuaciones.

Es importante que las administraciones y los centros hagan un esfuerzo para asegurar que el investigador contratado de esta forma tenga la consideración equivalente a la de un profesor titular tipo *tenure-track* y no la de un ayudante doctor. Es deseable que exista un seguimiento del programa en estos centros.

Se entiende que los contratos tipo RyC deben ir dirigidos a investigadores que han demostrado su capacidad en más de un grupo de investigación y con una experiencia postdoctoral de al menos 18 meses, si bien el mínimo exigido nunca debe ser superior a los 36 meses (en analogía a los programas de otros países europeos*). En este sentido valoramos la novedad introducida en la convocatoria 2004 del programa RyC que requiere un mínimo de 24 meses de experiencia postdoctoral.

Debe dotarse al investigador de una ayuda de iniciación adecuada que le permita contar con el equipamiento necesario para no tener que depender de otros grupos. Esta medida puede favorecer, no sólo el desarrollo de su labor científica, sino también la movilidad, ya que el investigador tendría más libertad para elegir el centro en el que trabajar, independientemente de dónde lo haya hecho en el pasado. Cuando este equipamiento sea de coste elevado, se deben tomar las medidas convenientes para asegurar el uso del mismo en igualdad de oportunidades con el resto de investigadores.

Junto con la ayuda de iniciación, es aconsejable dar al investigador la posibilidad de algún contrato pre- o postdoctoral que le permita crear un grupo propio. También debe poder financiar estancias en otros centros, teniendo disponible esta cantidad desde el principio para poder decidir adecuadamente la fecha y la duración de estas estancias. Para saber qué cantidad es la adecuada, se puede requerir al candidato en el momento de la solicitud una estimación de la misma. Como modelo, pueden tomarse los contratos EURIYI†.

Valoramos positivamente la inclusión de una solicitud de presupuesto, el aumento de la cantidad que a priori puede obtener un investigador y la mayor flexibilidad que se concede en el uso de ésta, que se recoge en la última convocatoria de contratos RyC. Sin embargo esta cantidad sigue siendo notablemente escasa, especialmente en lo referente a la financiación de personal. Además no permite contratar investigadores predoctorales, sino únicamente becarlos.

6 Aumento de personal investigador y de apoyo

Es necesario un aumento del número de técnicos de laboratorio, responsables de informática y personal administrativo, así como mejorar el mantenimiento de talleres de apoyo. También es necesario incrementar el número de plazas de investigador, tanto con contratos de duración temporal como indefinida, con un reparto equilibrado de contratos en

* Opportunities for Outstanding Young Scientists in Europe to Create an Independent Research Team.
<http://www.esf.org/publication/167/OpportunitiesFinal.pdf>

† <http://www.esf.org/generic/1879/CfPFinalversion031120032.pdf>

las diferentes etapas. Es necesario hacerlo progresivamente hasta alcanzar las cifras promedio de la UE.

7 Convocatorias y ofertas

El capítulo de convocatorias y ofertas también adolece de grandes deficiencias. Aquí ofrecemos algunas modificaciones que creemos son necesarias para mejorar la calidad de los investigadores.

Transparencia

Deben garantizarse los principios constitucionales de publicidad, igualdad, capacidad, mérito y transparencia en todos y cada uno de los concursos, oposiciones, habilitaciones, acreditaciones o convocatorias; tanto en la convocatoria misma como en la evaluación o en la resolución. Los criterios de evaluación deben detallarse siempre específicamente en convocatorias y resoluciones.

La evaluación de méritos debe atender al área y subárea del solicitante. En particular, en la resolución de contratos se debe hacer pública el área y subárea de investigación a la que está asociado cada contrato y la composición del comité evaluador. Los candidatos tienen derecho a conocer en detalle cómo se ha evaluado su solicitud. Si la convocatoria es de tipo competitivo deben poder conocer los méritos presentados por el resto de candidatos, así como los criterios de evaluación y las puntuaciones obtenidas por éstos, salvo en el caso de las memorias de actividad futura, en las que solamente se ha de dar a conocer la puntuación y no el contenido.

Es aconsejable que se publiquen análisis de los resultados en las diferentes evaluaciones, señalando el número de solicitudes existentes y de calidad media o baja. Estas cifras no tienen por qué coincidir con el número de plazas o proyectos concedidos. Estos análisis permiten ajustar futuras convocatorias a la realidad científica y proponer medidas que mejoren la situación actual.

Difusión

Debe mejorarse la difusión de ofertas y otras posibilidades de investigación en los centros. Se aconseja que las universidades organicen seminarios para estudiantes de segundo ciclo sobre la investigación desarrollada en la actualidad, con objeto de informar a los posibles investigadores futuros de los temas de interés científico y de los grupos de investigación españoles. Sería aconsejable que estos seminarios estuvieran impartidos no sólo por profesores de la propia Universidad, sino también de otros centros. Es aconsejable que esta información se recoja en una página web de fácil acceso.

Se aconseja también la creación de una base de datos accesible desde una página web donde el candidato interesado pueda encontrar información sobre las diferentes áreas, proyectos de investigación u ofertas de contratos, de modo que el acceso a los mismos se vea facilitado. En esta página deben aparecer todas las convocatorias públicas, ya sean las de tipo genérico ofrecidas por ministerios y CCAA o las plazas de habilitación, como todas aquellas ofertas de personal laboral o funcionario ofrecidas por las universidades, OPI o

parques tecnológicos. Es necesario dar a los grupos de investigación la posibilidad de anunciar sus ofertas de trabajo en esa página*.

8 Movilidad

Se debe fomentar la movilidad de los investigadores. Esto puede hacerse tomando diferentes medidas, algunas de las cuales proponemos a continuación.

Financiación de estancias en otros centros

Las estancias en otros centros son de especial interés para los investigadores, ya que no sólo mejoran su formación, sino que además fomentan la movilidad y la cooperación con otros grupos de investigación españoles o extranjeros. Para ello, se debe potenciar la financiación de estas estancias en los contratos temporales (pre-, postdoctorales o tipo RyC), flexibilizando las condiciones de disfrute. Debe incluirse esta posibilidad en las convocatorias en las que no se recoge.

En el caso del investigador predoctoral, es deseable que se le puedan facilitar una o varias estancias con una duración total de al menos un año. No debe haber una duración mínima para estas estancias.

Es necesario que los presupuestos para las estancias estén disponibles desde el inicio del contrato para permitir al investigador y a su responsable una correcta planificación de fechas. De esta forma se evitarían los retrasos en los pagos que tanto perjudican a algunos investigadores en la actualidad.

Debe asimismo aumentarse y mejorarse la oferta postdoctoral en el extranjero.

Debe incentivarse económicamente a los investigadores de plantilla y dedicarse parte del presupuesto de los centros para que los investigadores puedan tomar períodos sabáticos o realizar estancias de corta duración en otros centros, en mayor medida que en la actualidad.

Para evitar que los investigadores dejen desatendidos a los investigadores predoctorales a su cargo durante su ausencia, es aconsejable que exista la posibilidad económica de que estos investigadores puedan desplazarse también. En caso de que no sea posible este desplazamiento y los investigadores predoctorales dependientes se encuentren en su primer o segundo año, debe asegurarse que la ausencia del responsable no sea superior a los seis meses consecutivos, salvo que se asegure la responsabilidad de un investigador doctor durante ese tiempo.

Evaluación de la movilidad

Debe darse más peso a las estancias en otros centros y a períodos sabáticos en la puntuación para habilitaciones, oposiciones o valoraciones del currículum de los investigadores (en cualquier etapa de la CI). Debe recompensarse económicamente a los centros y departamentos cuyos investigadores realicen estas estancias, así como valorar este aspecto positivamente en la concesión de nuevas adjudicaciones de plazas.

* A escala europea, se ha realizado un primer intento en esta dirección
http://europa.eu.int/eracareers/index_en.cfm

Promoción interna

Debe favorecerse la convocatoria de plazas abiertas frente a las de promoción interna.

9 Pruebas de habilitación

Debe simplificarse la prueba de habilitación, eliminando toda la parte docente que comprende el proyecto docente y la prueba oral asociada a los contenidos de las asignaturas que se van a impartir. Una vez concedidas las habilitaciones y si la universidad lo considera conveniente, ésta podría requerir una prueba docente entre los candidatos habilitados. La superación de la habilitación debe basarse en una evaluación realizada por el propio investigador, donde se tenga en cuenta el impacto de sus trabajos en la comunidad científica y la capacidad para dirigir un grupo de investigación y conseguir financiación, siempre basándose en parámetros estimados para cada área. De esta forma, además se aumenta la objetividad en la valoración de los meritos científicos, se reduce el periodo de preparación de dicha prueba por parte de los investigadores y la misma habilitación puede utilizarse como método de selección de los investigadores en las plazas convocadas por los OPI.

No debe considerarse como habilitados a los investigadores no titulares evaluados negativamente, o a aquellos investigadores titulares cuya labor profesional no alcance la calidad investigadora suficiente. Este grupo incluye a todos aquellos que no están evaluados positivamente para la obtención de sexenios o su equivalente en al menos el 80% del período susceptible de evaluación, según los baremos estipulados. En esta evaluación no se deben considerar como períodos evaluables los correspondientes a bajas o a la ocupación de cargos institucionales. Estas personas tampoco deben poder formar parte de los comités de evaluación.

10 Proceso de evaluación de los investigadores de plantilla

En la actualidad, sólo el personal funcionario o con contrato indefinido tiene la posibilidad de solicitar evaluación, y en caso de evaluación positiva, solamente una vez cada seis años, obteniendo por ello como máximo un sexenio. Es conveniente modificar este sistema de evaluación, de modo que se pueda evaluar al investigador desde el principio de su CI y graduar la evaluación positiva en base a la calidad y al impacto de la investigación realizada.

Una forma de conseguirlo es estimando la productividad (siempre pesada por su calidad e impacto) en un período tomado como unidad que no tiene por qué coincidir necesariamente con una duración determinada en el tiempo. La producción requerida para cada unidad se debe establecer para cada área y subárea de forma específica, pudiendo corresponderse con la exigida actualmente para la obtención de un sexenio de investigación.

Desde la FJI proponemos que todos los investigadores, independientemente del carácter de su contrato y de la ubicación, puedan verse evaluados sin tener que esperar un tiempo determinado para ello, de modo que sea el propio investigador el que pueda fijar el tiempo transcurrido entre evaluaciones. En el mismo período bajo revisión un investigador puede merecer una o varias “unidades de producción científica”. Este número debe servir posteriormente para ajustar el salario del investigador, en las modalidades de contratación

en las que así se especifique, y para regular la posibilidad de participar, en calidad de tribunal, en determinados procesos de evaluación.

En la evaluación se deben contabilizar las publicaciones (con su índice de impacto y número de citas), patentes, estancias en centros extranjeros (incluyendo períodos sabáticos), organización de congresos, calidad de dirección de tesis doctorales, etc.

El hecho de que se pueda evaluar a los investigadores externamente, sin necesidad de tener una plaza permanente o un determinado tipo de contrato, puede ayudar sin duda a la adecuada concesión de plazas.

11 Financiación de los centros de investigación y universidades

Es conveniente que los centros y departamentos tengan una parte importante de su presupuesto asociado a la docencia, si corresponde, y otra dependiente de la calidad de la investigación desarrollada y su evolución en el tiempo. Esta evaluación de la calidad sirve para potenciar la selección de candidatos, ya que la contratación de candidatos de baja calidad revertiría negativamente en el presupuesto del centro.

La parte asociada a investigación debe reflejar la calidad investigadora de los miembros del departamento o centro (número de artículos en base a su índice de impacto y número de citas, períodos sabáticos, etc.). Este dinero puede utilizarse para financiar la biblioteca, los medios informáticos, la organización de seminarios y congresos, bolsas de viaje, etc. La evaluación de calidad también debe tenerse en cuenta a la hora de conceder nuevas plazas de investigador temporal o permanente.

En la actualidad, la concesión de nuevas plazas en las universidades se realiza de acuerdo con las necesidades docentes. Se deberían incluir los criterios de la función investigadora para la provisión de plazas en las universidades. Además, proponemos que se “premie” a los departamentos y centros con plazas, en virtud de la calidad de la investigación desarrollada y la mejora de ésta respecto a ejercicios anteriores. Estas plazas pueden servir en cualquier caso para reducir la carga docente de los miembros del departamento. Esta medida también debe hacerse extensiva al CSIC.

Por último, queremos enfatizar que es indispensable un aumento de la inversión en I+D, especialmente en el apartado de recursos humanos: tanto para investigadores como para personal de apoyo.

GLOSARIO DE TÉRMINOS Y ACRÓNIMOS

ANECA: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad. Es un organismo establecido por la LOU, que se encarga de conceder la acreditación para las distintas plazas.

CCAA: Comunidades Autónomas

CI: Carrera Investigadora

CR: Contrato de Reincorporación

CSIC: Consejo Superior de Investigaciones Científicas

DEA: Diploma de Estudios Avanzados, obtenido tras la prueba de Suficiencia Investigadora. Habitualmente se obtiene en el segundo año de doctorado.

EDP: Equivalencia a Dedicación Plena.

FIS: Fondo de Investigaciones Sanitarias

FJI: Federación de Jóvenes Investigadores/Precarios, responsable del presente documento.

FPI: Formación de Personal Investigador. Es un tipo de becas predoctorales otorgadas por diversos organismos, entre los que se encuentra el MCyT.

JdC: Juan de la Cierva. Se trata de un tipo de contrato postdoctoral.

LOU: Ley Orgánica de Universidades

MCyT: Ministerio de Ciencia y Tecnología

MECD: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

OPI: Organismo Público de Investigación

RD: Real Decreto 1326/2003, al que se hace mención a lo largo del documento.

RGSS: Régimen General de la Seguridad Social

RyC: Ramón y Cajal. Es un tipo de contrato para investigadores doctores.

SMI: Salario Mínimo Interprofesional