

## Reforma de los programas “Juan de la Cierva” y “Ramón y Cajal” de la Agencia Estatal de Investigación

*Un paso adelante y algunos cabos sueltos*

### Introducción

El pasado martes 21 de diciembre de 2021, la Agencia Estatal de Investigación (AEI) anunció una reforma de los programas *Juan de la Cierva* y *Ramón y Cajal* a través de un webinar cuyo contenido está accesible públicamente.<sup>1</sup> La información proporcionada en dicho webinar fue parcialmente modificada o complementada por una nota informativa del día siguiente.<sup>2</sup> Desde la Federación de Jóvenes Investigadores (FJI) queremos proporcionar a continuación un análisis de los puntos de dicha reforma que nos parecen más relevantes, resaltando los aspectos positivos de la misma, así como lo que consideramos cabos sueltos o indefiniciones. Además de este análisis, con el mismo afán constructivo con el que siempre hemos actuado, adelantamos algunas propuestas para que el beneficio que se pueda lograr con las convocatorias de 2021 sea duradero y no se vea enturbiado por efectos negativos que puedan derivarse de la reforma.

---

<sup>1</sup>[https://www.aei.gob.es/sites/default/files/page/field\\_file/2021-12/Webinario\\_RYC\\_JDC\\_2021.pdf?fbclid=IwAR3vVB9MujkeSx\\_SZ\\_6YicV67GtxvknP3IUZle8b6WPgDFqglw4vrhWK8Sg](https://www.aei.gob.es/sites/default/files/page/field_file/2021-12/Webinario_RYC_JDC_2021.pdf?fbclid=IwAR3vVB9MujkeSx_SZ_6YicV67GtxvknP3IUZle8b6WPgDFqglw4vrhWK8Sg). Consultado el 25/12/2021.

<sup>2</sup> <https://www.aei.gob.es/noticias/nota-informativa-contratos-ramon-cajal-convocatoria-2021>. Consultado el 25/12/2021.

## 1) ¿De dónde venimos?

Antes de entrar en el análisis de los cambios introducidos por la AEI, es importante aclarar o recordar la situación actual en la que se produce dicha reforma y las reivindicaciones que venimos defendiendo desde la FJI en los últimos años. La carrera investigadora en España está marcada por una **fuerte precariedad** que se traduce entre otros aspectos en:

- **Concatenación de contratos temporales** durante más de una década, con una edad media de estabilización que supera ampliamente los 40 años tanto en Universidades Públicas como en Organismos Públicos de Investigación (OPIs).<sup>3</sup>
- **Salarios generalmente bajos** y dispares.
- **Ultracompetitividad** traducida en tasas de éxito rondando el 10% en los principales programas de ayudas postdoctorales.
- **Falta de un reconocimiento laboral y legal apropiado**: asimilación del contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación (“contrato postdoc”) a un contrato formativo o en prácticas en la Ley de Ciencia 14/2011, acceso limitado a complementos por antigüedad, inexistencia de una indemnización por finalización de contrato... etc.

Frente a esta situación, la FJI ha defendido públicamente la necesidad de acometer distintas reformas con el objetivo de reducir esta precariedad. En particular, desde hace unos años hemos propuesto:

- Hacer un diseño de carrera investigadora más racional y razonable, acortando la etapa postdoctoral y habilitando mecanismos claros para garantizar el paso de una etapa a otra, acabando en la estabilización. Para ello hemos defendido, entre otras medidas, la **fusión de distintos programas postdoctorales, con el objetivo de alcanzar una estabilidad más temprana**,<sup>4</sup> así como la **extensión de la reserva de plazas para personas con el certificado I3 a los OPI** (quitando el requisito de acreditación a Profesor Contratado Doctor por la ANECA), para facilitar el acceso de los investigadores a estos organismos.
- Aumentar la inversión para revertir la **pérdida de poder adquisitivo de las beneficiarias de los programas de la AEI** que analizamos en un informe previo,<sup>5</sup> así como recuperar un mayor número de plazas ofertadas para ensanchar el cuello de botella.
- Aprobar un **Estatuto del Personal de Investigación** que recoja y blinde los derechos básicos de todo el personal investigador, técnico y gestor del sector de la investigación científica.

---

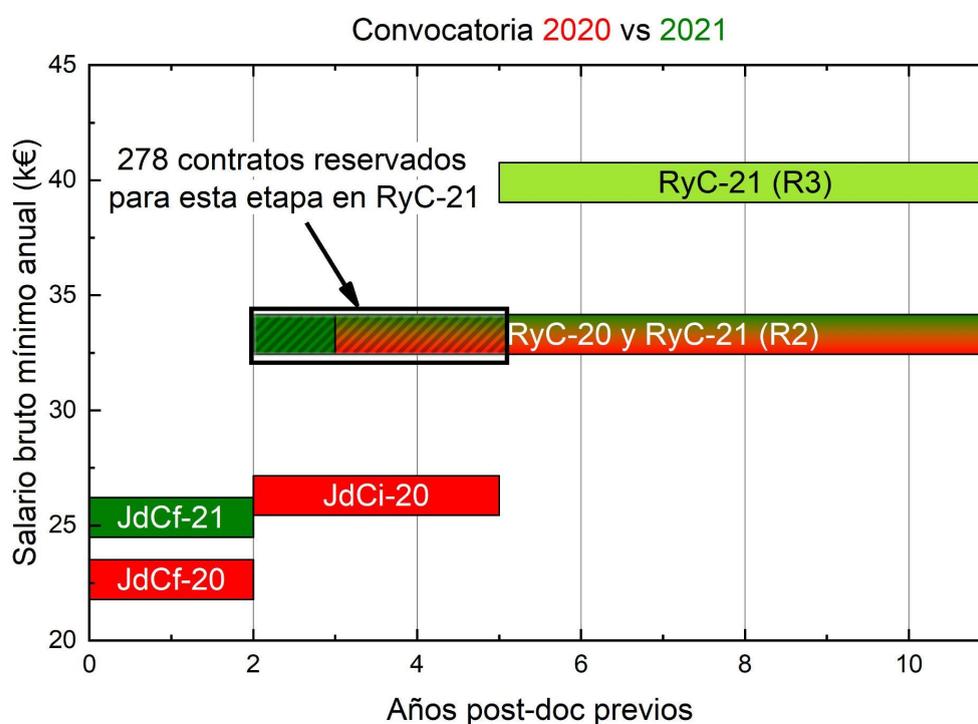
<sup>3</sup> [NOTA INFORMATIVA DE LA REUNIÓN ENTRE CSIF, EL SECRETARIO GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y EL SUBSECRETARIO DEL MINISTERIO DE CIENCIA](#) del 23/02/2021  
Consultado el 25/12/2021.

<sup>4</sup> Informe Federación de Jóvenes Investigadores. [[HACIA UNA CARRERA INVESTIGADORA EN ESPAÑA. MEDIDAS URGENTES A CORTO Y MEDIO PLAZO](#)] Consultado el 25/12/2021.

<sup>5</sup>[precarious.org Continúa la injusticia salarial para los postdoctorales: la mayoría no se beneficiará de la subida del 2% a los empleados públicos](#) . Consultado el 25/12/2021.

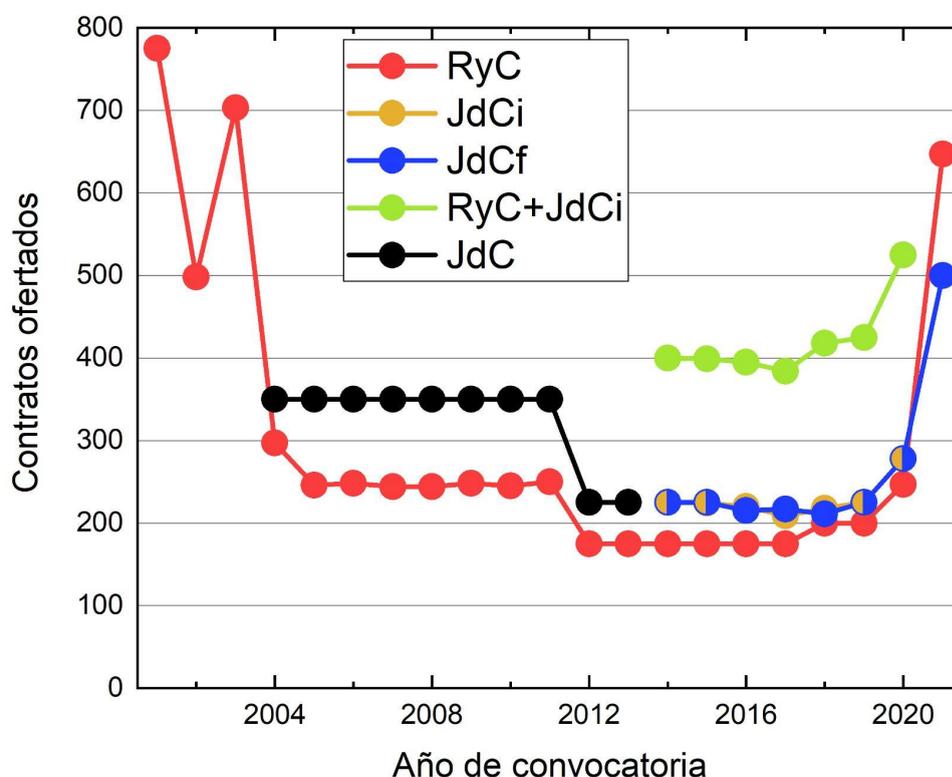
## 2) ¿Cuál es la reforma de la AEI?

En el webinar del 21 de diciembre y la nota informativa posterior, la AEI introdujo numerosos cambios que se pueden consultar en los enlaces proporcionados anteriormente. No es la intención de este informe analizar de manera exhaustiva todos y cada uno de los detalles de esta reforma, sino focalizarnos en los que consideramos más relevantes. Sin duda el cambio más importante está en la fusión del programa Juan de la Cierva - Incorporación (JdCi) y el programa Ramón y Cajal (RyC) en un único programa RyC. El plazo para solicitar esta nueva RyC se extiende (con respecto a los años tras la defensa de la tesis, hacia candidatos más “junior”), y la duración se mantiene en 5 años pero dividida en dos etapas, entre las cuales las personas beneficiarias pasarán de una categoría europea R2 a una categoría europea R3, siempre y cuando obtengan un certificado R3 (homólogo del actual I3, con algunas modificaciones) que se podrá solicitar a partir del tercer año de la ayuda. Este cambio conllevará un mayor salario.



**Gráfico 1:** Salario bruto mínimo anual estipulado en las convocatorias 2020 y 2021 para los programas JdCf, JdCi y RyC. La extensión en el eje horizontal representa el plazo, en años desde la lectura de la tesis, para presentarse a dichos programas (no la duración del contrato asociado). Para el programa RyC de 2021 existen dos particularidades: una reserva de 278 plazas para “juniors” (menos de 5 años de experiencia postdoctoral) y un salario en función de la fase del programa. El acceso a la fase R3 no puede ser antes del tercer año del contrato.

También es significativo el aumento en el número total de contratos ofertados con respecto a la convocatoria 2020, que ya presentaba un aumento con respecto a la convocatoria 2019. Por último, aumenta también el salario mínimo de las beneficiarias Juan de la Cierva - Formación (JdCf). Las beneficiarias RyC tendrán el mismo salario mínimo que en 2020 en la primera etapa, R2, pero aumentará como hemos explicado antes en la segunda etapa que hasta ahora no existía. En los gráficos siguientes resumimos las cifras más relevantes. El gráfico 1 indica el salario mínimo estipulado para cada programa en 2020 y en 2021 en función de los años postdoctorales previos necesarios para presentarse a dichos programas. *NB: la duración en años representada en el gráfico 1 no tiene nada que ver con la duración de la ayuda (que es un dato que no aparece aquí)*. El gráfico 2 representa el número de contratos ofertados en las modalidades JdC (extinta desde 2014), JdCf, JdCi y RyC desde 2001.



**Gráfico 2.** Número de contratos ofertados en las distintas modalidades desde la convocatoria 2001. JdC hace referencia al antiguo programa Juan de la Cierva que posteriormente se extinguió en las modalidades formación e incorporación, JdCi y JdCf. Se indica también la suma de JdCi y RyC para comparar la situación con la convocatoria 2021 donde el programa JdCi se ha fusionado con el RyC. Datos recabados de distintas fuentes.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Informes de la Agencia Estatal de Investigación: [https://www.aei.gob.es/sites/default/files/page/field\\_file/2021-10/Informe\\_Programa\\_Ramon-Cajal\\_convocatorias\\_18-19.pdf](https://www.aei.gob.es/sites/default/files/page/field_file/2021-10/Informe_Programa_Ramon-Cajal_convocatorias_18-19.pdf) y [https://www.aei.gob.es/sites/default/files/page/field\\_file/2021-02/FJC-IJC-18.pdf](https://www.aei.gob.es/sites/default/files/page/field_file/2021-02/FJC-IJC-18.pdf). Artículo: Daniel Torres Salinas y Evaristo Jiménez Contreras, "EL EFECTO CAJAL: ANÁLISIS BIBLIOMÉTRICO DEL PROGRAMA RAMÓN Y CAJAL EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA",

### 3) Aspectos positivos

Como se muestra en los gráficos anteriores, para 2021 hay un aumento generalizado en todas las categorías con respecto a la convocatoria 2020. En particular:

- El programa JdCf aumenta su número de plazas de 278 a 500, lo cual supone un incremento del 80%. El salario mínimo bruto anual pasa de 22.650 euros a 25.350 euros.
- Las personas que según los criterios temporales vigentes hasta 2020 podían optar a la ayuda JdCi no podrán hacerlo en 2021 por la extinción de este programa. Sin embargo, la nota informativa del día 22 de diciembre aclara que 278 contratos de los nuevos RyC se reservan para estas personas. Por lo tanto, en este sector se puede decir que se pasa de 278 contratos JdCi (3 años de duración, salario mínimo de 26.300 euros brutos anuales, 6300 euros para gastos de investigación y difícil estabilización al finalizar el programa) en 2020 a 278 contratos RyC (5 años de duración, salario mínimo de 33.300 o 39.900 euros brutos anuales según fase del programa, 42.000 euros para gastos de investigación y mayores garantías de estabilización) en 2021. Consideramos que es un avance muy significativo. En particular, es posiblemente la primera vez que se garantiza que 278 personas accederán al programa RyC en sus primeros 5 años de experiencia postdoctoral. Esto, salvo excepciones y sorpresas mayores (ver apartado 4.b) **prácticamente implica que se estabilizarán en menos de una década postdoctoral**. Si a esta década le sumamos 3 o 4 años de etapa predoctoral, seguimos contemplando 13 o 14 años de temporalidad en investigación antes de la estabilización, lo cual **sigue siendo excesivo**. Sin embargo, vista la situación actual, hemos de considerar esto un avance.
- En cuanto a las personas con entre 5 y 11 años de experiencia postdoctoral, el número de contratos RyC aumenta de 247 a 369 (resultante de los 647 ofertados menos los 278 reservados como se ha explicado anteriormente), lo cual es un **aumento del 49%**. Además, el salario mínimo bruto anual se mantiene para la primera fase del programa en 33.300 euros pero aumenta para la segunda fase (que hasta ahora no existía) a 39.900 euros.

Vistas las cifras, parece obvio que las condiciones en 2021 mejoran en todos los aspectos con respecto a 2020. No podemos olvidar que, en un comunicado del 23 de septiembre, el Ministerio de Ciencia transmitió que para la convocatoria 2021 se ofertarían 400 ayudas en la modalidad JdCi.<sup>7</sup> Podríamos debatir si esa previsión era mejor o peor que los 278 contratos reservados finalmente en la modalidad RyC. Preferimos sin embargo centrarnos en las cifras reales, no sin mencionar que **estos vaivenes en la comunicación, ya sea por**

---

<https://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/view/878/1202>. Publicación de Ciencia Con Futuro: Francisco Rodríguez Sánchez, "La carrera científica en España: un embudo atascado",

<https://cienciaconfuturo.com/2018/10/09/la-carrera-cientifica-en-espana-un-embudo-atascado/>

<sup>7</sup><https://www.ciencia.gob.es/Noticias/2021/Septiembre/La-ministra-de-Ciencia-e-Innovacion-anuncia-mejoras-en-la-carrera-cientifica-con-mas-contratos-y-aumentos-salariales.html;jsessionid=45568A5CF4A0429BCB04965A69EAF732.2> Consultado el 23/12/2021.

**equivocación o, esperamos que no sea así, por estrategia de “globos sonda”, no generan confianza en el personal de investigación.**<sup>8</sup> En todo caso, volviendo a los números reales, nos hemos de felicitar por la mejora que supone la convocatoria 2021 frente a la de 2020, que ya mejoraba las cifras de la convocatoria de 2019.

Por otro lado, pensamos que el anuncio de la creación de un nuevo certificado tipo R3 (apelación que adopta la nomenclatura europea promovida por euraxess)<sup>9</sup> que está llamado a sustituir al I3 actual, junto con la reserva del 25% de plazas en los OPIs para estos investigadores, suponen un avance para el acceso facilitado a estos organismos. Alabamos que se haya escuchado e implantado una medida que llevamos tantos años reclamando desde la FJI y que creemos que será muy beneficiosa para múltiples investigadoras.

Dicho esto, la reforma deja pendiente varios aspectos preocupantes que detallamos a continuación.

#### **4) Cabos sueltos y propuestas para atarlos**

##### *a) ¿Hay una previsión más allá de 2021?*

Desde la FJI queremos transmitir un mensaje de preocupación que pensamos que es generalizado en el sector científico: si esta subida presupuestaria está financiada con los fondos europeos “Next Generation”, que son fondos excepcionales y puntuales, ¿cómo se va a mantener este sistema en el futuro? Consideramos que es muy importante tener una **previsión a largo plazo** (10 años) del número de contratos ofertados. En un marco más amplio, es necesario reactivar el Pacto por la Ciencia<sup>10</sup> implicando a todos los partidos y agentes sociales para ofrecer la estabilidad presupuestaria que merece el sector de la investigación, que ha venido sufriendo constantes recortes. Así, el pacto debería ser vinculante para garantizar una inversión creciente en I+D+i que permita llegar en los próximos 4 años a un nivel del 3% del PIB como preconiza la UE.<sup>11</sup>

##### *b) Si aumenta el número de contratos RyC, ¿se va a poder garantizar la estabilización de las personas beneficiarias?*

Consideramos que los programas JdC y RyC no son finalidades en sí mismas, sino un medio para alcanzar la estabilidad que a día de hoy representan las figuras funcionariales de Profesor Titular de Universidad (Universidades Públicas) o Científico Titular (OPIs). Por lo tanto la estabilización queda pendiente de la oferta de empleo público (OEP). **En la situación actual se puede ser relativamente optimista** en cuanto a la estabilización de los beneficiarios del programa RyC por varios motivos:

---

<sup>8</sup> Otro aspecto confuso es la figura de “tenure track” anteriormente presentada como el gran aspecto de la (¿modificada?) reforma de la Ley de Ciencia y que ahora parece abandonada, a pesar de que en el webinar del 21/12/2021 seguía figurando en una diapositiva, aparentemente como una etapa posterior a la RyC. Pensamos, sin tener la certeza de que sea así, que es un resquicio de una propuesta anterior que ya no debería aparecer.

<sup>9</sup>[Research profiles descriptors | EURAXESS](#). Consultado el 26/12/2021.

<sup>10</sup>[Pacto por la Ciencia y la Innovación](#). Consultado el 25/12/2021.

<sup>11</sup> [Investing in European Research - The 3% objective: brief history](#). Consultado el 25/12/2021.

(i) Se espera una ola de jubilaciones para la próxima década en Universidades Públicas y la tasa de reposición se ha elevado al 120%.<sup>12</sup>

(ii) Al 15% de reserva que ya existía en Universidades Públicas para las personas con certificación I3 (ahora R3) se suma un 25% de reserva en OPIs. En la situación actual, nos consta que en Universidades ese cupo del 15% quedaba frecuentemente sin cubrir. Por lo tanto, en principio, y aunque no disponemos de todas las cifras al respecto, no hay motivos para pensar que vaya a ser insuficiente para estabilizar al número mayor de RyC de esta convocatoria.

(iii) El programa RyC comporta una ayuda adicional (105.000 euros para la convocatoria 2020) para la creación de una plaza permanente relacionada con la ayuda. Aclaramos que en ningún caso las plazas públicas (por ejemplo de Profesor Titular de Universidad) pueden o deben estar de antemano adscritas a una persona concreta. Nada más lejos de nuestra intención el promover la endogamia y la prevaricación. Sin embargo, la propia convocatoria (2020) establece unos requisitos para recibir esta ayuda que hacen que en la práctica esta plaza suele ser de estabilización para la misma persona beneficiaria.

(iv) Las cifras de beneficiarios RyC anuales (647 para la convocatoria 2021 en todas las áreas de conocimiento) probablemente sean todavía relativamente bajas con respecto al total de plazas fijas convocadas. Dicho de otro modo, la vía de la RyC probablemente siga siendo minoritaria respecto a otras vías como la de Profesor Ayudante Doctor en Universidades Públicas, aunque no disponemos de las cifras para afirmar esto con rotundidad.

A pesar de estos motivos para el optimismo en la situación actual, la realidad es que **la estabilización no está garantizada**. Entendemos por otra parte que no se puede garantizar el acceso a una plaza funcional que debe estar siempre abierta a concurso público. Tampoco defendemos la creación de una escala paralela a la funcional de tipo laboral (p. ej. Profesor Titular Laboral), por distintas razones que hemos evocado en otros informes.<sup>13</sup> Por tanto, para garantizar la suficiente estabilización del personal RyC, pedimos que exista un compromiso escrito sobre el mantenimiento de las medidas detalladas anteriormente (puntos (i)-(iii)) y sobre todo **una OEP adecuada en los próximos años**.

---

<sup>12</sup> Elisa Silió, "El Gobierno impulsa el relevo universitario: por cada 10 profesores jubilados se podrán convocar 12 plazas" El País, 26/10/2021. [El Gobierno impulsa el relevo universitario: por cada 10 profesores jubilados se podrán convocar 12 plazas | Universidades | EL PAÍS](#) Consultado el 25/12/2021.

<sup>13</sup> Notas sobre la LOSU. Federación de Jóvenes Investigadores Precarios. <http://precarios.org/article372-Notas-sobre-el-Anteproyecto-de-Ley-Organica-del-Sistema-Universitario-LOSU>. Consultado el 25/12/2021.

c) *¿Cómo se va a evaluar a las personas candidatas al programa RyC? ¿Se tendrá en cuenta la diferencia de experiencia en años postdoctorales?*

Este punto suscitó una gran polémica después de la presentación del pasado 21 de diciembre de 2021. Efectivamente, se temió que los postdocs más “juniors” no pudieran competir con los más “seniors” y que, al desaparecer la JdCi, esto se tradujese en una desprotección del personal con de 2 a 5 años de experiencia postdoctoral. Para la convocatoria 2021, la rectificación del día 22 con la reserva de 278 contratos para los “juniors” nos parece acertada por los motivos detallados anteriormente (ver apartado 3). En este punto, probablemente algunos de los criterios de evaluación que típicamente iban dirigidos a los más seniors, en particular el liderazgo (traducido entre otros aspectos en dirección de tesis doctorales o haber sido investigador principal de un proyecto) no tengan demasiado sentido para los juniors. Podría pensarse que, al no competir juniors con seniors, esto no debería suponer problema ya que dentro de la misma categoría todos se verán afectados por igual; sin embargo, al tratarse de criterios previos mal adaptados para los juniors, distintos evaluadores podrían aplicarles distintos grado de rigor (máxime teniendo en cuenta la proximidad, para aquellos que no obtuvieran puntos en liderazgo, del corte de 75 puntos), dando lugar a una evaluación injusta.

Esto plantea de nuevo la duda de cómo evolucionará el programa y sus criterios de admisión y evaluación en el futuro. Podemos plantear dos escenarios:

(i) La AEI puede decidir mantener también en convocatorias futuras un cupo de plazas para juniors. Esto tendría la ventaja añadida que ya hemos comentado antes de asegurar que se acorta sustancialmente la carrera investigadora (es decir que se consigue una estabilización más temprana). Sin embargo esta reserva de plazas, que se asemeja a una acción de discriminación positiva para los juniors, puede ser vista como un agravio comparativo. En todo caso sería una situación excepcional para un programa de ayudas postdoctorales. Esta excepcionalidad se puede entender y aceptar fácilmente en un período de transición (es decir para la convocatoria 2021) pero más difícilmente como regla permanente. Por lo tanto, sería conveniente para convocatorias futuras unificar criterios de evaluación para todos los participantes.

(ii) La AEI puede eliminar esta reserva de plazas en las convocatorias futuras. Entonces volvería a aparecer el problema de cómo evaluar de manera equitativa a personas con entre 2 y 11 años de experiencia postdoctoral. Para que esta evaluación fuera equitativa y además no perjudicara a los más jóvenes, lo cual iría radicalmente en contra del objetivo principal de la reforma (acortar la etapa postdoctoral), podemos proponer varias ideas:

- Modificar los tiempos de los dos programas que quedan tras la reforma. Efectivamente existe un gran salto en los tiempos entre JdCf (0 a 2 años) y RyC (2 a 11 años). Se podría extender el primero y acortar el segundo dejando en 0 a 4 años para JdCf y 3 a 8 para RyC. Esto permitiría un solapamiento en el que las personas con 3-4 años de experiencia postdoc pudieran decidir optar a uno u otro programa en función de su situación (parecido a lo que venía ocurriendo ahora entre JdCi y RyC). Además, creemos que se deben reducir los años para RyC, ya que es excesivo que con 11 años de experiencia postdoctoral se esté todavía optando a un contrato temporal de 5 años. Sin duda este acortamiento sería criticado por aquellos que quedarán excluidos por sobrepasar el límite de años, pero debemos darnos

cuenta de que siempre se dará ese problema, sin importar dónde se ponga el límite. Hacer el límite superior cada vez más alto para, supuestamente, permitir que más gente se pueda beneficiar del programa nos parece una huida hacia adelante. Por supuesto, los plazos siempre estarían sujetos a extensiones por situaciones particulares (maternidad, bajas médicas, etc.).

- La evaluación no puede realizarse únicamente en base a números (publicaciones, citas, etc.). En este sentido, la dirección que está tomando la AEI (ver cambios en el CVA en la última convocatoria de proyectos de generación de conocimiento) en línea con la declaración DORA nos parece acertada. Dicho esto, los indicadores cuantitativos tienen la ventaja innegable de ser generalmente más objetivos y fácilmente contrastables que las valoraciones cualitativas, por lo que no deben ser obviados ni eliminados por completo de la evaluación, lo que sin duda abriría la puerta a una gran arbitrariedad. Lo importante, creemos, es ponderar las cifras en función de los años de experiencia de las personas candidatas. Efectivamente, no pueden valer lo mismo 10 artículos publicados en 11 años o en 3. Se pueden contemplar las ponderaciones siguientes:
  - Valorar las cifras medias anuales y no totales. Por ejemplo: número de publicaciones dividido por años postdoc, y no simplemente número absoluto de publicaciones. También se pueden considerar factores multiplicativos más elaborados que una simple media.
  - Considerar únicamente los méritos de los 4 años anteriores a la solicitud (u otro plazo en torno a esa duración).
- Por otra parte, se podría considerar que la evaluación no fuera solo en base al CV sino a un proyecto científico. Si miramos al programa postdoctoral europeo Marie Skłodowska Curie (MSCA-PF), el plazo en años postdoctorales para presentarse es aún más amplio que aquí, ya que va desde los 0 a los 10 años. Sin embargo, los beneficiarios no suelen estar precisamente en la parte alta de ese rango y el programa es visto más bien como un “postdoc junior” en la mayoría de los casos. Una diferencia notable es que se juzga principalmente un proyecto y en menor medida un CV. Si el programa RyC se juzgara en base a un proyecto podría ser más parecido a una ERC Starting Grant. Este punto con sus posibles implicaciones lo detallamos en el apartado siguiente (4.d).

*d) ¿Cuál es la finalidad del contrato RyC? ¿Debemos o podemos ser todos IPs?  
¿Hay plan nacional para todos?*

Otra de las dudas que ha surgido con el aumento de los contratos RyC es: “¿hay plan nacional para todos?”. Esta formulación puede ser algo oscura para las personas que no se encuentran en esta etapa de la carrera, y encierra una cierta visión de lo que es o para lo que debería servir el programa RyC que conviene aclarar. La idea más o menos generalizada y en cierto modo promovida por el propio ministerio es que las personas beneficiarias del programa RyC deben conseguir una independencia científica y sobre todo una posición de liderazgo que se traduzca en ser Investigadores/as Principales (IPs) de

proyectos y grupos de investigación. Sin embargo, si aceptamos esta visión del programa RyC, surge una carencia evidente y es que **la dotación adicional de 42.000 euros para 5 años no permite en manera alguna alcanzar esa independencia**. Por otra parte, la AEI abre regularmente convocatorias para financiar proyectos científicos en lo que se denomina comúnmente el “plan nacional” (PN; en su última versión se trata de la convocatoria de “proyectos I+D de generación de conocimiento”, PGC).<sup>14</sup> Parte de estas subvenciones se reservan para jóvenes investigadores, de tal modo que puede existir la creencia de que la obtención de la RyC garantiza la obtención posterior de un proyecto del PN. No disponemos de los datos (porcentaje de RyC que han conseguido un proyecto del PN) para juzgar si esa creencia es acertada o no, pero explica la pregunta inicial: “¿habrá PN para todas?”.

Desde la FJI creemos que **si la apuesta de la AEI es efectivamente por que los beneficiarios RyC inicien un grupo de investigación independiente, sería preferible aumentar la dotación adicional para proyecto en la propia convocatoria RyC** para que este programa se parezca más al programa “Starting Grant” del Consejo Europeo de Investigación (ERC).

Sin embargo, **cuestionamos que sea sostenible un sistema de ciencia en el que la estabilización esté ligada al rol de IP**. Todos no podemos ser IP, por definición. Y, además, no todos queremos ser IP. Por tanto la condición para la estabilización no puede ser esa. Dicho de otro modo, los criterios de evaluación de la certificación R3, que entendemos que es la que abre paso a la estabilización, no deben focalizarse tan fuertemente en demostrar una posición de liderazgo e independencia.

*e) ¿Son adecuadas las remuneraciones de los JdCf?*

Aunque valoramos positivamente el aumento en el salario bruto mínimo de los RyC, sobre todo a partir de la obtención del certificado R3, queremos llamar la atención sobre el salario de los JdCf. No hay que olvidar que a pesar de que el programa conlleva la palabra “formación”, estamos hablando aquí de investigadores postdoctorales. Es decir, de personas que han obtenido la mayor titulación académica que ofrece nuestro país (y la mayoría de países del mundo), que es el doctorado.<sup>15</sup> Que una trabajadora con ese nivel de cualificación reciba una remuneración bruta de 25350 euros anuales (muchos centros se acogen al mínimo estipulado en la convocatoria) nos parece muy insuficiente. Instamos por tanto a la AEI a reconsiderar al alza esa retribución mínima.

*f) Agravios comparativos, injusticias salariales y medidas retroactivas*

---

<sup>14</sup> Las convocatorias de la AEI para financiar proyectos de investigación han conocido distintas modificaciones en los últimos años con la desaparición de la modalidad “JIN” (Jóvenes Investigadores), la transformación del programa “retos de la sociedad” en el actual “generación de conocimiento” y el surgimiento de nuevos programas como el de “proyectos estratégicos orientados a la transición ecológica y la transición digital”. Todos estos proyectos tienen características propias (en particular han cambiado los requisitos de vinculación con la desaparición de los JIN) cuyos detalles no podemos mencionar aquí por brevedad.

<sup>15</sup> Durante el webinar pudimos escuchar por parte de la AEI que esta reforma corrige una insuficiencia salarial con respecto a los jdcf (que ahora “pasan a ser RyC”) cuya retribución no era propia de un(a) doctor(a). Agradecemos el mensaje ¡pero no olvidemos que los/as JdCf también son doctores/as!

Cuando se aplica una mejora, es frecuente oír voces que claman contra el agravio comparativo. Desde la FJI rechazamos cierto discurso que ve con recelo, de manera general, que las nuevas generaciones tengan mejores condiciones que las anteriores. Sin embargo, sí consideramos importante tener en cuenta la injusticia salarial que se puede producir si no se aplica una equiparación entre beneficiarios de distintas convocatorias. Efectivamente, sin ningún tipo de subida retroactiva se podría dar el caso de que personas trabajando al mismo tiempo en el mismo centro y en la misma “categoría” (es decir contratadas por el mismo programa) tuvieran salarios distintos según la convocatoria de acceso (2021 o anteriores). Eso sería en nuestra opinión un caso flagrante de injusticia salarial y pensamos que incluso contravendría el artículo 22.1.d de la Ley de Ciencia 14/2011 (considerando que estén contratadas con un contrato de acceso al SECTI). Por eso defendemos una **equiparación salarial entre beneficiarios del mismo programa** para los próximos años. En concreto esto significaría:

- Subir la retribución mínima de los JdCf de las convocatorias 2020 y 2019 a 25.350 euros brutos anuales.
- Subir la retribución mínima de los JdCi de las convocatorias 2020, 2019 y 2018 a 33.300 euros brutos anuales, equivalentes a la fase R2 del nuevo programa RyC. Efectivamente, entendemos que en la reforma de la AEI todo apunta a la equiparación de los antiguos JdCi con la nueva RyC (véase la reserva de 278 plazas para postdocs con menos de 5 años post-tesis).
- Permitir a los RyC de las convocatorias 2020 y anteriores acceder a partir del tercer año a la fase R3, como lo podrán hacer los de la convocatoria 2021. Aquellos RyC que hayan obtenido el actual certificado I3 en su cuarto año se deberían considerar en la nueva categoría R3 (con salario mínimo de 39.900 euros brutos anuales) para el quinto año de la ayuda.

## 5) Otros aspectos de política científica relacionados con esta reforma

Sin extendernos demasiado, queremos terminar este informe mencionando ciertos temas de política científica que están fuertemente ligados a la problemática tratada aquí aunque no sean competencia directa de la AEI.

En primer lugar, insistimos sobre la necesidad de un **Estatuto del Personal de Investigación** que asegure unos derechos laborales adecuados para todos/as los/as trabajadores/as de la ciencia, entre ellos, aquellos contratados por los programas de la AEI.

En segundo lugar y en complemento de lo anterior, pedimos una **reforma de Ley de la Ciencia** que reduzca la precariedad del sector asegurando una contratación estable y adecuada (p. ej., no asimilación del contrato de acceso al SECTI a un contrato formativo o en prácticas).

En tercer lugar, queremos resaltar que los problemas de cuello de botella que se generan en los programas de la AEI también están relacionados con las **casi inexistentes salidas laborales de los/as doctores/as fuera del ámbito académico en España**. Para muestra del desprecio general hacia la formación doctoral, recordamos que el IV Convenio Único de la Administración General del Estado establece grupos profesionales M1, M2 y M3 directamente relacionados con los niveles 1, 2 y 3 del Marco Español de Cualificaciones

para la Educación Superior (Técnico superior / Grado / Máster) y sin embargo se olvida o ningunea el nivel 4 (Doctor) al no crear el correspondiente **grupo M4**.

## Conclusiones

En líneas generales la reforma de los programas JdC y RyC de diciembre de 2021 responde a varias de las reivindicaciones que hemos defendido desde la FJI en los últimos años. Por tanto nos parece una reforma **positiva** y un paso decidido hacia una **reducción de la precariedad** en la carrera investigadora. Sin embargo, junto a los motivos para el optimismo, también existen muchos motivos para el escepticismo que se pueden resumir en los puntos siguientes:

- 1) A pesar de la mejora en las cifras en cuanto a años de temporalidad y salarios, **seguimos muy lejos de lo que sería deseable** en ambos aspectos.
- 2) No tenemos ninguna previsión fiable sobre la evolución de estos programas más allá de la convocatoria 2021. En particular, tememos unos recortes que serían nefastos una vez agotados los fondos europeos "Next Generation". Es por tanto necesario un **pacto vinculante para blindar el aumento en la financiación de estos programas y la inversión en I+D+i en general**.
- 3) El sistema español de ciencia, tecnología e innovación (SECTI) presenta muchas carencias que van más allá de estos programas. En particular, se están tramitando sendas **leyes de Ciencia y del Sistema Universitario** cuyo contenido va a afectar directamente a las personas beneficiarias de estos programas. Al margen de estas leyes, insistimos en la necesidad, entre otras medidas, de la creación de un **Estatuto del Personal de Investigación** que asegure derechos adecuados para todos/as los/as trabajadores/as del sector científico.

Por todo lo anterior hacemos un doble llamamiento: por una parte, a los Ministerios de Ciencia y de Universidades, así como al resto de instituciones implicadas, para seguir mejorando el SECTI y las condiciones laborales de las personas que trabajan en él. Por otra parte, al conjunto del personal investigador, técnico y de gestión para unir fuerzas en favor de la mejora de las condiciones para todos y todas.

**Comisión de Documentación, FJI-Precarios**  
**27 de Diciembre de 2021**