

Comentarios de las asociaciones de investigadores en fase inicial de Andalucía a la orden de 5 de julio de 2005, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de incentivos a proyectos de investigación de excelencia en equipos de investigación y a la actividad interanual de los grupos de investigación y desarrollo tecnológico andaluces, de las universidades públicas y organismos de investigación de Andalucía, y se efectúa su convocatoria para los ejercicios 2005 y 2006.

Las asociaciones de investigadores en fase inicial de Andalucía consideramos que la mencionada orden de 5 de julio de 2005 que regula las bases para la concesión de incentivos a proyectos de excelencia representa un retroceso en la política científica de la Junta de Andalucía. Dicha orden, ha supuesto, entre otras consecuencias, un descenso del número de investigadores pre y postdoctorales cuya beca/contrato es financiado por la Junta de Andalucía, una disminución del número medio de meses de los contratos postdoctorales y la eliminación de las ayudas para perfeccionamiento de los investigadores fuera de Andalucía y para facilitar el retorno de investigadores a centros de investigación de Andalucía (ver Tabla 1 y Figura 1). Tras haberles comunicado esta opinión en reiteradas ocasiones a los responsables de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, presentamos este documento en el cual enumeramos los principales problemas que presenta, y nuestras propuestas para que puedan ser enmendados de cara al futuro.

Exponemos a continuación las deficiencias más importantes que le encontramos en esta orden, tanto en la filosofía del modelo que define, como en las consecuencias que tiene para los investigadores, ya sean éstos pre- o postdoctorales:

Recursos humanos: financiación y selección

1. La orden mencionada vincula todos los recursos humanos en investigación financiados por la Junta de Andalucía a los proyectos de excelencia. Consideramos que es una idea excelente que los proyectos cuenten con una dotación importante que poder dedicar a recursos humanos y cuenten con autonomía a la hora de decidir sobre el personal que necesitan. Sin embargo, creemos que esto no tiene por qué significar la eliminación de programas independientes de financiación de recursos humanos no vinculados a dichos proyectos de excelencia. Existen grupos de investigación que cuentan con proyectos financiados por otras instituciones, y deberían también poder tener la oportunidad de solicitar a la Junta de Andalucía ayudas para la contratación de personal.

2. Consideramos que las cuantías de los incentivos son manifiestamente insuficientes para los objetivos propuestos. Tanto la cantidad máxima que recoge la orden (250.000 €) como las ayudas que efectivamente se han concedido, notablemente inferiores en la mayoría de los casos, no permiten llevar a cabo todas las actividades propias de los proyectos de excelencia, muy particularmente las que se refieren a la contratación de personal (Figura 2).

3. En cuanto al personal investigador vinculado a los proyectos de excelencia, creemos que los currículum vitae de los aspirantes a becas-contratos predoctorales y a contratos postdoctorales no tienen apenas peso en los criterios de valoración para los proyectos de investigación (art. 36 de la Orden). Por tanto, la selección de dichos investigadores no ha sido todo lo transparente que debería y no se garantiza que los candidatos seleccionados lo sean por su valía profesional, lo que favorece la

endogamia del sistema científico andaluz, un problema ya de por sí bastante grave en la actualidad.

Personal investigador predoctoral:

Señalamos los siguientes aspectos que consideramos negativos para el desarrollo de la carrera profesional de estos investigadores:

1. Se mantiene el sistema de becas, sin cobertura por la seguridad social ni derecho a prestación por desempleo, durante los dos primeros años del periodo predoctoral, estableciendo una injustificable discriminación entre becados y contratados. Esto supone un agravio comparativo para los primeros, quienes tienen la misma capacitación profesional y realizan el mismo trabajo que los que sí tienen derecho a contrato. Además, la falta de cotización de los investigadores en período de beca supone una ilegalidad manifiesta al ir en contra del Estatuto de Personal Investigador en Formación (EPIF), aprobado por el gobierno central, que obliga a dar de alta a estos becarios en la Seguridad Social desde el pasado cuatro de junio. Para colmo, es contrario a las recomendaciones de la Unión Europea, que pide explícitamente que *todos los investigadores que siguen una carrera de investigación sean reconocidos como profesionales y tratados en consecuencia, y que esto incluya todos los niveles independientemente de su clasificación a nivel nacional.* [1]

La Junta de Andalucía debería dar pasos decididos hacia el modelo conocido como 0+4, es decir, contratos desde el principio. Ya existen casos en España de avances claros en esa dirección, como es el caso de la Generalitat de Cataluña con un modelo 1+3, o el de la reciente convocatoria de contratos predoctorales de la Comunidad de Madrid, que sigue un modelo 0+4.

2. En cuanto a los requisitos del candidato pre-doctoral, enumerados en el art. 43 de la orden, encontramos las siguientes deficiencias:

- Punto 3: No tiene sentido que se establezca una limitación temporal si el candidato se ha dedicado a las actividades que se enumeran en el mismo.
- Punto 5: Es injustificable que un candidato sólo pueda ser propuesto para un único proyecto. Es una discriminación frente a los investigadores de los equipos, a los que sí se les permite participar en dos proyectos (art. 33).
- Punto 6: La imposibilidad de solicitar la beca-contrato por quienes "disfruten o hayan disfrutado de otras ayudas predoctorales equivalentes" dificulta la movilidad dentro del sistema científico andaluz, más caracterizado por su rigidez que por la conveniente flexibilidad.

Personal post-doctoral

1. La eliminación del programa de "Ayudas para el perfeccionamiento de investigadores en Centros de Investigación fuera de Andalucía" supone acabar con una iniciativa con la que Andalucía despuntó como comunidad pionera. La posibilidad de que sean los equipos los que decidan si el doctor contratado puede realizar una estancia en otro centro no es una alternativa aceptable: esto acaba con la autonomía

del investigador para construir su carrera científica, limitando sus perspectivas profesionales y reduciendo la flexibilidad del sistema.

2. Se aumenta la precariedad de las condiciones en la que los doctores son contratados: no tiene sentido establecer un límite máximo a los importes destinados a los contratos, en todo caso lo que debería fijarse es un mínimo de los mismos. Igualmente, la fecha de incorporación de los doctores al proyecto queda al arbitrio del investigador principal, lo que también va en perjuicio de la estabilidad laboral.

3. Se termina con el programa de "Ayudas para facilitar el retorno de investigadores a Centros de Investigación y Universidades de Andalucía", que constituía un importante pilar para la planificación racional de la carrera científica en nuestra comunidad. En algunas ocasiones, la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa ha querido hacernos creer que los investigadores de reconocida valía que se incorporaban a estos proyectos hacían innecesaria la existencia de dicho programa. Sin embargo, los requisitos que se exigen a los investigadores de reconocida valía apuntan más hacia el objetivo de incorporar temporalmente a personal investigador de prestigio de otros centros y no a la recuperación estable para el sistema científico andaluz de doctores que trabajen en el extranjero.

Una vez realizado este análisis crítico, presentamos una serie de propuestas que esperamos que sirvan para ayudar a definir un modelo de carrera profesional para los investigadores andaluces, y mejorar en general el sistema investigador en nuestra comunidad:

1. Cumplir el EPIF y las citadas recomendaciones de la UE y que la financiación de todo el personal investigador, incluido el que está en fase inicial, se haga mediante contrato desde el primer año.
2. Incrementar la cuantía de los incentivos a los proyectos de excelencia, de modo que se pueda incorporar el personal necesario para lograr los objetivos previstos en los mismos.
3. Seleccionar al personal adscrito a los proyectos de excelencia mediante una convocatoria independiente y competitiva en la que se respeten los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.
4. Reintroducir el sistema de convocatorias para investigadores pre-doctorales, no vinculados a proyectos de excelencia, análogos a los existentes en el Plan Andaluz de Investigación 2000-2004.
5. Recuperar los programas postdoctorales de *Ayudas para el perfeccionamiento de investigadores en Centros de Investigación fuera de Andalucía* y de *Ayudas para facilitar el retorno de investigadores a Centros de Investigación y Universidades de Andalucía* en una forma semejante a como existían en 2004. La recuperación del primero de estos programas permitiría el perfeccionamiento de doctores andaluces en centros de investigación fuera de la comunidad tanto si no están vinculados a universidades andaluzas (en su modalidad A) como si sí lo están (modalidad B) posibilitando así también las estancias de los doctores ligados a proyectos de excelencia.

6. Además de la recuperación de las *Ayudas para facilitar el retorno*, una buena manera de recuperar investigadores excelentes para los centros de investigación y universidades de Andalucía sería permitir que dichos investigadores puedan solicitar los proyectos de excelencia como investigadores principales, eliminando la necesidad de que éstos estén vinculados a universidades andaluzas.
7. Evitar grandes oscilaciones en el número de investigadores, tanto pre- como postdoctorales, propuestos de un año a otro, procurando garantizar niveles aproximadamente iguales de oferta en cada convocatoria. Estos niveles deberían ser similares a los de las convocatorias del año 2003.
8. Eliminar las limitaciones a los candidatos a investigadores predoctorales que aparecen en el artículo 43 de la orden, y que, como ya hemos señalado, consideramos innecesarias.
9. Tomar medidas encaminadas a disminuir la precariedad en las contrataciones. En concreto, garantizar que los salarios de los investigadores sean acordes con su nivel profesional y experiencia y no establecer límites máximos a los mismos, sino fijar su cuantía exacta o, en todo caso, la mínima a percibir.

[1] [http://europa.eu.int/eracareers/pdf/C\(2005\)576%20ES.pdf](http://europa.eu.int/eracareers/pdf/C(2005)576%20ES.pdf)

Asociación de Becarios de Córdoba (ASOCBEC)
Asociación de Investigadores-Becarios de Cádiz (IBECA)
Asociación de Investigadores de Granada (ASI)
Precarios-Málaga (PREMA)
Precarios-Sevilla

Tabla comparativa contratos doctores en Andalucía

	<u>2003</u>	<u>2004</u>	<u>2005</u>
Contratos Andalucía	88	36	56 ⁽²⁾
Contratos estancias	40	20 ⁽¹⁾	??
TOTAL	128	56	56

Tabla 1: Tabla comparativa de las contrataciones hechas a doctores por la Junta de Andalucía en los últimos años, tanto para ejercer su labor en Andalucía, como en estancias fuera de ella. Incluye los contratos correspondientes a los programas de *Ayudas para el perfeccionamiento de investigadores en Centros de Investigación fuera de Andalucía* y de *Ayudas para facilitar el retorno de investigadores a Centros de Investigación y Universidades de Andalucía* (años 2003 y 2004) y aquellos financiados con cargo a un proyecto de excelencia incentivado por la Orden de 5 de julio de 2005 (año 2005). Los "??" representan la incertidumbre de cuántos de los 56 en el 2005 podrán realizar alguna estancia en el extranjero; (1) 20 son los nuevos, además, se prorrogaron 25 del 2003; (2) duración media de los contratos: 26,8 meses; en las convocatorias anteriores, la media era de 60 meses para los contratos en Andalucía, y de 24 meses para las estancias.

Evolución contratación de doctores en Andalucía

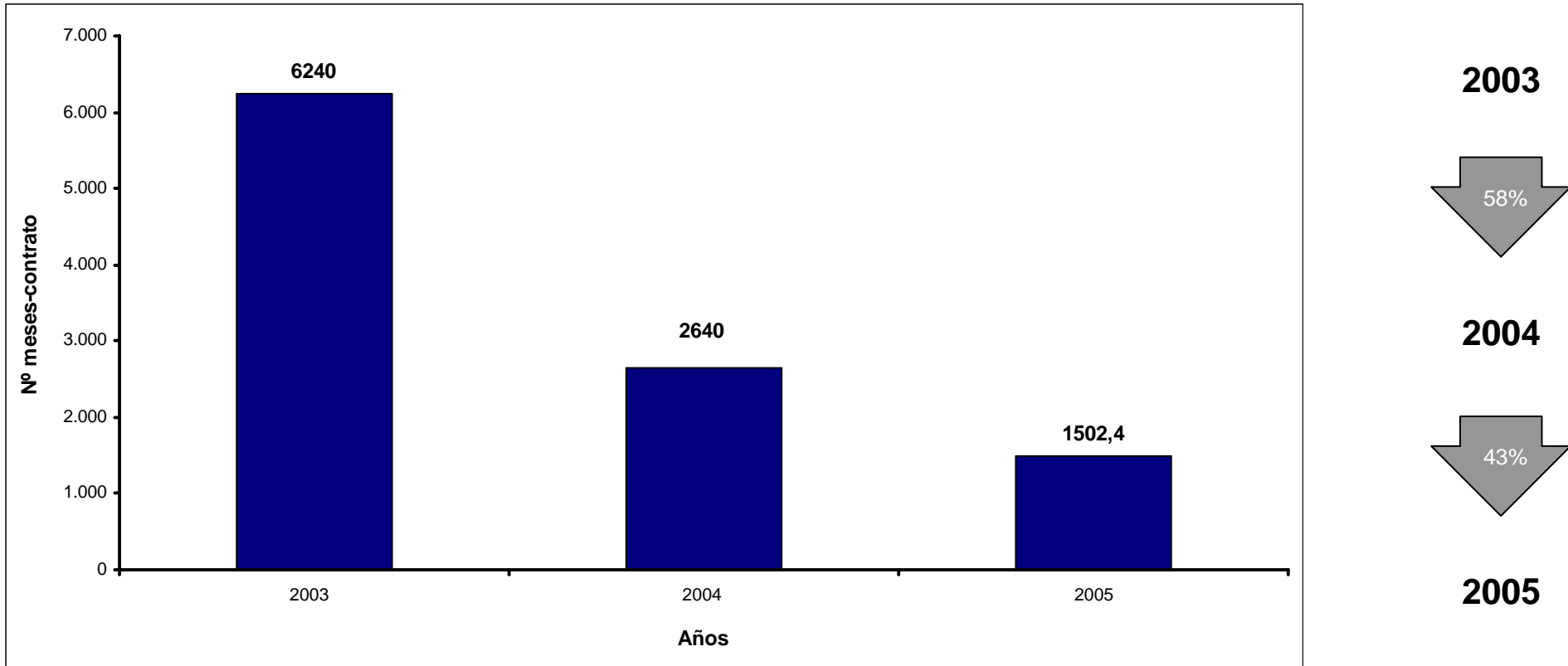


Figura 1. Representación del número de meses de contrato hechos a doctores por la Junta de Andalucía en los últimos años. El cómputo de los meses-contrato se ha hecho multiplicando el número de contratos de cada año por la duración en meses de los mismos. A la derecha se muestra la disminución, en porcentaje, del número de meses-contrato de un año a otro.

Incentivos a proyectos de excelencia

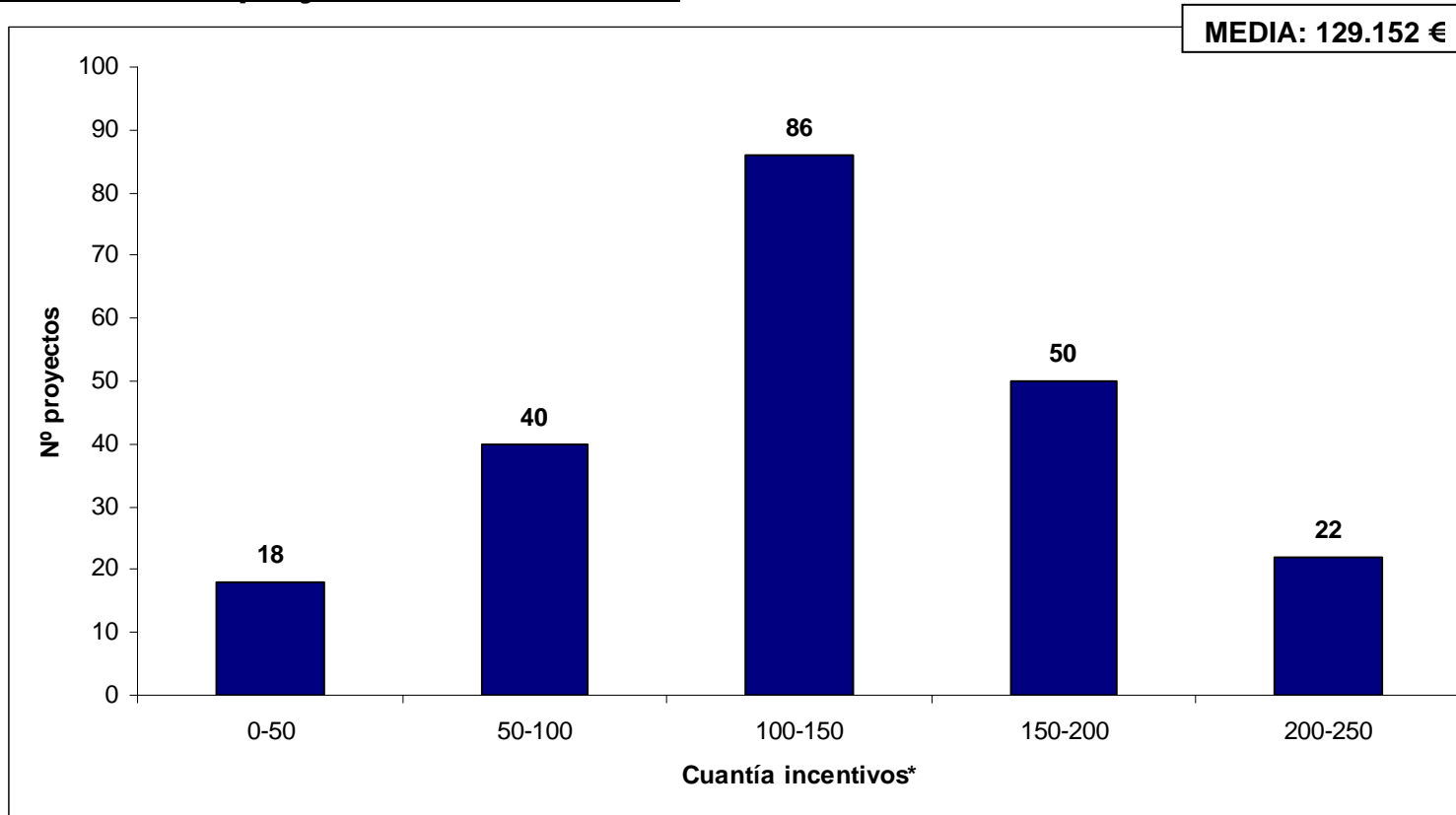


Figura 2. Representación de la distribución del número de proyectos de excelencia según las cuantías de los incentivos concedidos a los mismos (en horquillas de 50.000 €). En recuadro interior, se muestra la media global de las mismas.

* cuantías en miles de euros.