

FEDERACIÓN DE JÓVENES INVESTIGADORAS - PRECARIAS
INFORME DE LA COMISIÓN DE DOCUMENTACIÓN

Precarios  org



HACIA UNA CARRERA INVESTIGADORA EN ESPAÑA. MEDIDAS URGENTES A CORTO Y MEDIO PLAZO

Esta obra está bajo una [licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



| | |
|--|-----------|
| 1. INTRODUCCIÓN | 4 |
| <hr/> | |
| 2. DEBILIDADES DE LA CI EN ESPAÑA | 5 |
| 2.1. ESTRUCTURA ACTUAL DE LA CI EN ESPAÑA | 5 |
| 2.2. INSUFICIENTES CONTRATOS POSTDOCTORALES DE INVESTIGACIÓN OFRECIDOS POR EL ESTADO | 7 |
| 2.3. CRITERIOS DE EVALUACIÓN OPACOS | 8 |
| 2.4. INTERNACIONALIZACIÓN COMO EMIGRACIÓN ENCUBIERTA | 9 |
| 2.5. SALARIOS DEMASIADO BAJOS Y PÉRDIDA DE PODER ADQUISITIVO | 11 |
| 2.6. FALTA DE CONTINUIDAD Y DE OPORTUNIDADES DE ESTABILIZACIÓN LABORAL | 11 |
| 2.7. EFECTOS NEGATIVOS EN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL | 12 |
| 2.8. CONCLUSIÓN: LA NECESIDAD URGENTE DE MEJORAR LA CI EN ESPAÑA | 13 |
| 3. PROPUESTAS A CORTO PLAZO DE LA FJI-PRECIARIOS PARA REFORMAR LA CI EN ESPAÑA | 16 |
| <hr/> | |
| 3.1. MODELO DE UNIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS ESTATALES EXISTENTES EN UN PROGRAMA ESTATAL DE CARRERA INVESTIGADORA QUE SE BASE EN LA RETENCIÓN Y ATRACCIÓN DEL TALENTO Y QUE PERMITA LA CONTINUIDAD DE LOS PLANES EXISTENTES GRACIAS A UN SISTEMA DE MÉRITOS CON PUNTUACIÓN OBJETIVA Y TRANSPARENTE. | 19 |
| 3.2. PLAN DE RESCATE PARA LA INCORPORACIÓN DE PERSONAL INVESTIGADOR PERDIDO DURANTE LA CRISIS (2008 - 2018) | 23 |
| 4. PROPUESTAS A MEDIO PLAZO | 24 |
| <hr/> | |
| 4.1. FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN PRIVADA | 24 |
| 4.2. CREACIÓN DE LA CARRERA TÉCNICA EN INVESTIGACIÓN (CTI) | 25 |
| 4.3. CREACIÓN DEL ESTATUTO DEL PERSONAL INVESTIGADOR (EPI) | 25 |
| 5. CONCLUSIONES | 25 |
| <hr/> | |

Resumen

La **Carrera Investigadora (CI)** española, aunque suficientemente bien diseñada, presenta **graves defectos** entre los que se encuentran la falta de oportunidades de estabilización, la temporalidad de los contratos y la falta de precisión en los criterios de evaluación de los contratos temporales actualmente ofertados por el Estado. Dichos factores contribuyen muy negativamente a la situación laboral y personal de los investigadores nuestro país, ya que muchos se ven **obligados a emigrar** a otros países para poder disfrutar de **condiciones laborales adecuadas**. Todo esto también afecta a nuestro sistema español de ciencia: estos defectos en el ámbito laboral repercuten negativamente en la calidad de la investigación y producción científica, pues la investigación requiere de **planificación a medio y largo plazo, y para ello la estabilidad laboral es fundamental**. Estos mismos problemas dificultan que se pueda captar talento extranjero. Con este informe **presentamos una nueva propuesta de CI** a través de un modelo que aúna los diferentes contratos postdoctorales temporales ofertados actualmente e incorpora pequeñas modificaciones que garantizan la **continuidad laboral por contratación automática mediante un sistema de puntuación transparente**. Por último, introducimos **varias medidas** que consideramos necesarias **a corto y medio plazo** como son la implementación de **un plan de rescate** para la incorporación de **personal investigador perdido** durante la crisis, un **estatuto del personal investigador** y la **creación de la carrera técnica en investigación**. Con todo ello esperamos **mejorar la situación de la investigación y el personal investigador de nuestro país** para poder acercarnos al resto de países europeos y fomentar la investigación de calidad en España.

1. Introducción

La Carrera Investigadora (CI) se podría definir como una sucesión de etapas en la actividad profesional del personal investigador que le permite desarrollarse laboralmente como expertos en la investigación científica a través de la obtención de mayor experiencia, reconocimiento y responsabilidad. En este sentido, la carrera investigadora es una modalidad más de carrera laboral. Durante el transcurso de la CI se presupone un incremento gradual en la responsabilidad del personal investigador conforme va adquiriendo nuevas habilidades y conocimientos, lo cual se traduce en una mayor independencia en su trabajo de investigación y en un aumento progresivo de la remuneración en función de la etapa en la que se encuentre.

La CI española actual, pese a estar suficientemente bien diseñada, carece de aspectos clave para su correcto funcionamiento. Esto hace que el sistema español de ciencia e investigación sea muy mejorable, ya que la investigación como campo de trabajo necesita de una continuidad suficiente a medio y largo plazo para obtener unos resultados satisfactorios. Si las políticas de empleabilidad no aseguran esta continuidad, la calidad de la investigación como tal se ve comprometida y sus resultados no son lo suficientemente aprovechables ni beneficiosos para la sociedad. Por ello es necesario articular una CI que garantice una continuidad de la investigación a medio y largo plazo.

El objeto de este informe es identificar los puntos débiles que presenta actualmente la CI en nuestro país y proponer medidas que permitan avanzar en la implantación de unas políticas para la mejora de la misma. Aunque existe la posibilidad de que los investigadores desarrollen su CI en distintos ámbitos (como en las distintas universidades, en centros de investigación especializados o incluso en la empresa privada) nos gustaría centrar este informe en la CI que actualmente ofrece el Estado y que es ejecutada a través de los diferentes programas de ayudas para contratos posdoctorales que el Estado convoca para las diferentes fases de la etapa posdoctoral (Juan de la Cierva-Formación, Juan de la Cierva-Incorporación y Ramón y Cajal).

2. Debilidades de la CI en España

En este apartado el objetivo a desarrollar es el de enfatizar cuáles son los aspectos más perniciosos de la CI actual en España. Atenderemos sobre todo a la falta de contratos, la falta de horizonte laboral, la falta de un reconocimiento salarial acorde al nivel de formación y especialización del trabajo desempeñado, y también a la precariedad e indefensión que surgen como fruto de la falta de transparencia de la puntuación en las convocatorias.

2.1. Estructura actual de la CI en España

Actualmente la CI española a nivel estatal está estructurada sobre la base de las ayudas para contratos de personal investigador que oferta el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Para el caso de la etapa posdoctoral estas ayudas son, principalmente, las ayudas Juan de la Cierva-Formación, Juan de la Cierva-Incorporación y Ramón y Cajal. Los tres programas estatales para la contratación de personal investigador son, de más *junior* a más *senior*, el programa Juan de la Cierva-Formación (2 años de contrato), el programa Juan de la Cierva-Incorporación (otros 2 años de contrato) y el programa Ramón y Cajal (5 años de contrato con promesa de estabilización).

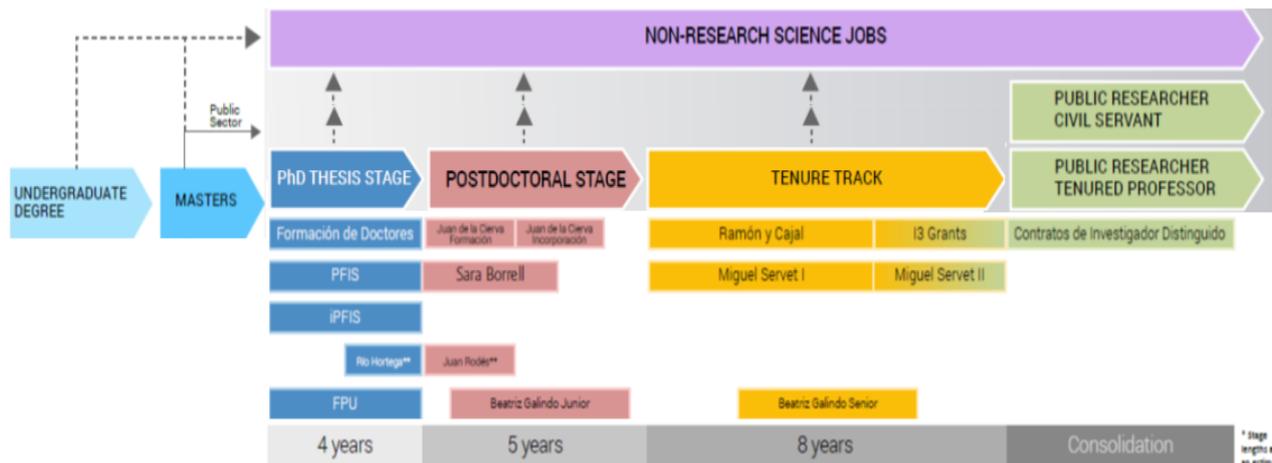


Figura 1. Estructura oficial de la CI española a nivel estatal. Fuente: <https://www.fecyt.es/es/publicacion/researcher-career-path-spain-glance-3rd-edition>

Tradicionalmente, aquellos que superen la evaluación final del programa Ramón y Cajal son estabilizados en la universidad u organismo público de investigación (OPI) donde se disfrutó el contrato Ramón y Cajal. Pese a que está pensado como un proceso lineal (ver Figura 1), la realidad es que este proceso no se da necesariamente de manera lineal (pocos son los investigadores que consiguen estos contratos de manera consecutiva –véase la Figura

2 a este respecto). Los criterios de puntuación de las distintas convocatorias¹ son los siguientes:

1) Programa Juan de la Cierva (Formación e Incorporación). En la última convocatoria de ambos Programas Juan de la Cierva se ofrecieron los siguientes criterios de puntuación: méritos curriculares de las personas candidatas de 0 a 50 puntos (aportaciones científicas, de 0 a 25 puntos; participación en actividad internacional, de 0 a 20 puntos; resto de méritos, de 0 a 5 puntos), méritos del grupo de investigación de 0 a 50 puntos (aportaciones, de 0 a 25; participación en actividad internacional, de 0 a 25; resto de méritos de 0 a 5 puntos).

2) Programa Ramón y Cajal. En la última convocatoria del Programa Ramón y Cajal se ofrecen los siguientes criterios de evaluación: méritos curriculares del candidato, de 0 a 80 puntos (aportaciones, de 0 a 50 puntos; participación en actividad internacional, de 0 a 25 puntos; otros méritos, de 0 a 5); capacidad para liderar una línea de investigación (de 0 a 20 puntos).

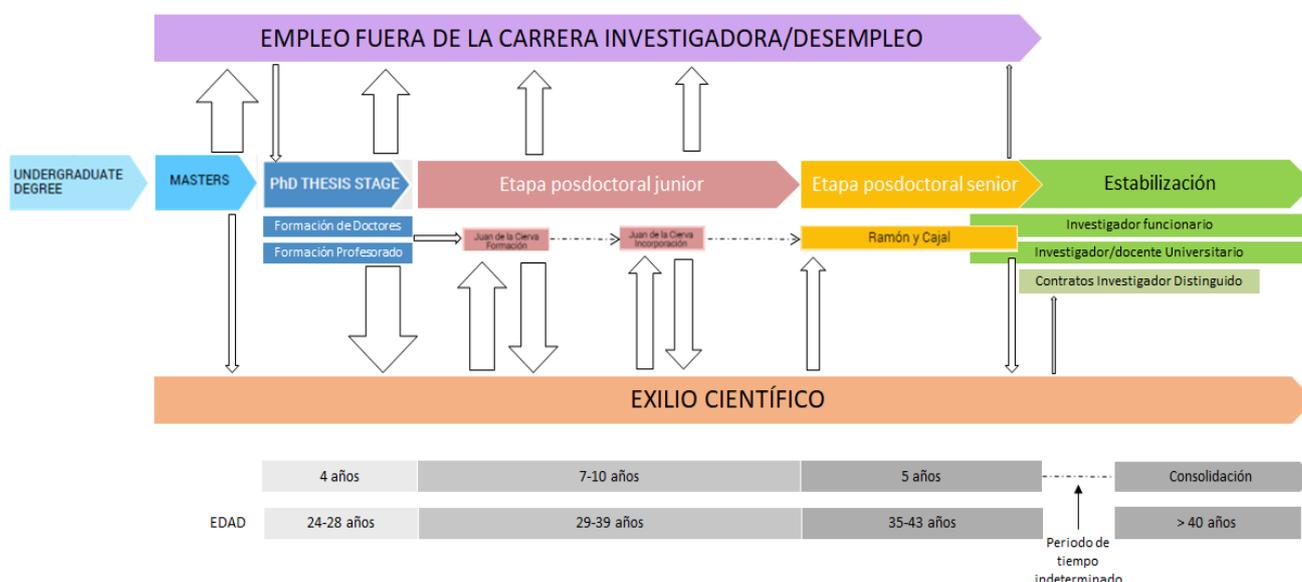


Figura 2. Estructura real de la CI ofertada a nivel estatal, incluyendo circunstancias que no se tienen en cuenta en la Fig. 1 y un gráfico paralelo con la edad de los investigadores.

Llama la atención que las distintas fases de la etapa posdoctoral² no hagan explícitas en ningún momento las categorías que se van adquiriendo con la experiencia laboral, lo cual repercute en varios aspectos: (1) no es posible estimar objetivamente un número aproximado de años hasta la estabilización; (2) el Boletín Oficial del Estado (BOE) y la Ley de la Ciencia son

¹ [Resolución de la Presidencia de la Agencia Estatal de Investigación por la que se aprueba la convocatoria de tramitación anticipada correspondiente al año 2017.](#)

² Un gráfico más detallado de la CI en España incluyendo financiación no estatal puede consultarse en: https://www.fecyt.es/es/system/files/publications/attachments/2018/05/researcher_career_path_in_spain_euraxess_2018.pdf?fbclid=IwAR0by9IZMgmIA7gLS_Tmnkpm_8Smnz3uERP6BYAXUqJqDwnf_N3Erw1Uw

los únicos garantes de los aspectos laborales de las investigadoras de estos programas; (3) no existen unas puntuaciones desglosadas, ni totalmente objetivas y transparentes, ni unos criterios explícitos que permitan estimar al investigador la posibilidad real de acceder a los programas; (4) existen largos períodos de desempleo entre un contrato y otro; (5) no existe una obligatoriedad de estabilización en ninguno de los programas o, si existe, no siempre se cumple (con la consecuente impunidad de las instituciones que no cumplen tal compromiso de estabilización).

También es necesario destacar que el sistema actual implica una gestión pésima de los recursos a nivel estatal, ya que el Estado está actualmente financiando a investigadores temporalmente sin saber si van a poder llegar a conseguir el contrato siguiente, algo que haría que la inversión inicial (en su etapa predoctoral y en los contratos postdoctorales que han disfrutado) se perdiese debido al abandono del sector o a su emigración a otro país. Es necesaria, a nivel estatal, una gestión más eficiente y más productiva de los recursos que se emplean en la contratación para poder aprovechar al máximo lo que el personal investigador es capaz de aportar al país.

2.2. Insuficientes contratos postdoctorales de investigación ofrecidos por el Estado

Un ejemplo de que la CI articulada actualmente no es lineal tiene que ver con la reducción drástica de la oferta de contratos postdoctorales con respecto a la cantidad de contratos predoctorales que existen, lo cual origina un “cuello de botella” donde no se absorben los doctores que se generan: cada año se ofrecen alrededor de 2.000 contratos predoctorales para todas las áreas sumando FPU³ y FPI⁴ frente a los 625 contratos anuales para todas áreas y etapas de la carrera postdoctoral. La solución, obviamente, no pasa por ofrecer menos contratos predoctorales, sino por ofrecer más contratos en la etapa postdoctoral. Si todos los investigadores predoctorales quisieran continuar el camino marcado por el plan estatal de la etapa predoctoral a la postdoctoral, esto supondría la pérdida de aproximadamente 1375 investigadores (el 68,75% del total de doctores formados gracias a la inversión pública) que o bien intentarían encontrar financiación a través de contratos temporales de proyectos, universidades o comunidades autónomas, o bien emigrarían al extranjero para crear riqueza en otros países, o bien abandonarían la investigación debido a la falta de oportunidades. En el año 2017 el total de contratos

³<https://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/catalogo/general/educacion/998758/ficha/998758-2017.html>

⁴http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ayudas/PE_2013_2016/PE_Promocion_e_Incorporacion_Talento_y_su_Empleabilidad/FICHEROS/SE_Formacion/Ayudas_contratos_predoctorales_formacion_doctores_2017/Convocatoria_predoctorales_2017.pdf

postdoctorales ofrecidos por el Estado⁵ se repartieron de la siguiente manera: de los 625, se destinaron 225 contratos para todas las áreas en Juan de la Cierva-Formación (investigador postdoctoral *junior*), el mismo número para contratos Juan de la Cierva-Incorporación (estadio intermedio de la carrera investigadora) y solo 175 para todas las áreas en el contrato Ramón y Cajal (precisamente el contrato más *senior* y que sirve además para conseguir la tan ansiada estabilización laboral). Esta reducción progresiva significa, además, que cuanto más se avance en la carrera investigadora menos probabilidad hay de conseguir un contrato indefinido, pues la oferta de contratos se va reduciendo de la etapa predoctoral a la etapa postdoctoral *senior* (de aproximadamente 2000 contratos uniendo FPI y FPU a 225 en las etapas postdoctorales *junior* e intermedia y de ahí a 175 en la etapa postdoctoral *senior*). Si imaginamos una situación hipotética y lineal en la que se comenzase en la carrera investigadora española con un contrato predoctoral y se consiguiesen todos los contratos que se ofertan hasta el Ramón y Cajal (el de postdoctoral *senior*), aproximadamente solo un 8,75% de los 2000 doctores que se formarían en FPU y FPI cada año llegaría a tener un contrato Ramón y Cajal. Por todo esto creemos que es absolutamente necesario mantener el número de contratos predoctorales y aumentar la inversión en la contratación durante la etapa postdoctoral con el fin de retener el talento formado en etapas anteriores y garantizar un horizonte de estabilidad laboral en la carrera investigadora española.

2.3. Criterios de evaluación opacos

A día de hoy, el personal investigador desconoce de qué manera particular se evalúan los méritos necesarios para optar a los contratos temporales del Estado en sus distintas etapas (Juan de la Cierva-Formación, Juan de la Cierva-Incorporación, Ramón y Cajal). Esta falta de transparencia convierte a la CI en un camino plagado de incertidumbres.

Esta opacidad es especialmente destacable en los méritos curriculares. En la última convocatoria Ramón y Cajal se especifica únicamente que “[s]e valorará la relevancia y contribución del candidato en los artículos publicados en revistas científicas, los libros o capítulos de libros científicos y técnicos, los trabajos presentados en congresos, las patentes concedidas o licenciadas y, en general, en cualquier otra aportación que permita valorar los diferentes aspectos de la investigación, incluyendo la transferencia de tecnología. Se dará especial relevancia en la valoración de este apartado a las aportaciones que haya indicado a tal efecto el candidato en la memoria de la trayectoria investigadora y de la línea de investigación” (págs. 24-25 de la convocatoria). Como puede leerse claramente, 50 puntos de los 100 posibles se basan en la relevancia y contribuciones de la persona solicitante en

⁵http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ayudas/PE_2013_2016/PE_Promocion_e_Incorporacion_Talento_y_su_Empleabilidad/FICHEROS/SE_Incorporacion/Ayudas_contratos_RYC_2017/Resolucion_convocatoria_CONT_RATACION_RRHH_pub_2017_vf_firmada.pdf

distintos tipos de publicaciones, pero en la convocatoria no ofrecen una manera más exhaustiva y detallada de considerar tales contribuciones que la idea de que sean “relevantes” sin especificar qué se entiende por tal definición. No existe una puntuación específica por tipo de publicación, no se apelan a criterios de calidad de publicaciones, no se establecen categorías entre las contribuciones ni se tienen en cuenta las características particulares de cada área. No queda claro si cuentan igual los monográficos que los artículos en todas las áreas o cuánto cuentan ambos tipos de publicaciones exactamente en cada área. Tampoco se especifica si se han de seguir los rankings JCR o SJR o cómo evaluar las áreas de investigación científica que no aparecen en estos rankings. Ante esta indefinición, es prácticamente imposible saber con detalle qué tipo de contribuciones van a ser consideradas más relevantes por parte del comité evaluador, lo que lleva a una falta de orientación en el investigador con respecto al tipo de méritos que deberá conseguir para optar al siguiente contrato temporal. Tal falta de orientación es perniciosa para el diseño y el recorrido de la CI, haciendo que el personal investigador emplee recursos, tiempo y esfuerzo en obtener méritos que podrían ser infructuosos ya que la obtención de un contrato postdoctoral del Estado, tal y como está diseñada actualmente la CI, depende de lo que considere cada comité evaluador por “relevante” en cada convocatoria. Por lo tanto, se hace necesario establecer una CI que contenga criterios de evaluación transparentes y un sistema de evaluación válido para toda la CI que incluya unos criterios temporalmente estables para saber cuándo se está en disposición de avanzar hacia la siguiente etapa de la CI.

Por último, los prolongados y variados períodos entre solicitud y resolución de las convocatorias y la falta de planificación en los plazos de concesión dificultan muchas veces la reincorporación del investigador a la CI.

2.4. Internacionalización como emigración encubierta

Durante los años de la crisis económica hemos perdido más de 12.000 investigadores⁶. Muchos han huido al extranjero para poder continuar su CI⁷. Pese a que algunas personas optan voluntariamente por emigrar, muchos de los que emigran se ven forzados a ello y la gran mayoría se van sin billete de vuelta⁸. Entendemos que eso no es un problema para quien quiera realizar su CI en el extranjero, pero sí para aquellos que desean realizarla en España.

⁶ https://www.eldiario.es/sociedad/fuga_de_cerebros-ciencia-recortes_0_649885402.html

⁷ <https://www.publico.es/politica/recortes-investigacion-2017-annus-horribilis-investigadores-espanoles.html>

⁸ <http://www.eleconomista.es/noticias/noticias/8414839/06/17/Espana-tiene-12000-investigadores-menos-desde-que-gobierna-el-PP.html>

La mayor parte de los investigadores que se van fuera no lo hacen con billete de vuelta y se van por dos motivos: para tener un salario más acorde a su formación y responsabilidades (y por tanto para conseguir un nivel de vida mejor que el que se le ofrece en España) y para conseguir méritos en convocatorias de personal investigador posdoctoral en España. Por ello es necesario explicitar que lo que se conoce como internacionalización es en realidad una cuestión de necesidad si el investigador quiere proseguir su carrera en nuestro país. Por esta razón, si el Estado va a solicitar esos requisitos, es necesario que el Estado vuelva a ofrecer la Ayuda de movilidad postdoctoral en centros extranjeros, que consistía en una ayuda para trabajar dos años en universidades extranjeras de primer nivel y que dejó de ofrecerse en 2011.

Sobre la importancia de la internacionalización es de destacar el gran peso que tienen los periodos de trabajo en el extranjero para las convocatorias de contratación temporal que ofrece el Estado, donde básicamente lo que se valora es el vínculo con instituciones extranjeras con independencia de otros factores. Citando la convocatoria Ramón y Cajal mencionada anteriormente, los puntos de internacionalización van de 0 a 25 y contemplan “la implicación directa en programas, proyectos o contratos internacionales de investigación como acciones relacionadas con los programas del Consejo Europeo de Investigación, otros programas competitivos del Programa Marco u otras Agencias Internacionales así como la financiación obtenida de las mismas y la movilidad internacional (experiencia pre o postdoctoral en países distintos a su país de origen, etc.)” (pág. 25 de la convocatoria). Sería necesario, por lo tanto, ofrecer unos criterios más detallados que los actuales para valorar la internacionalización, cómo cuánto tiempo es lo que se considera el mínimo necesario para que se entre a valorar ese aspecto y también el máximo posible. Además, existen muchas dudas sobre los tipos de contrato, ya que no queda claro si se valoran más positivamente los conseguidos en concurrencia competitiva y financiados por un país extranjero o, por el contrario, los que se otorgan seleccionando un perfil particular para un proyecto con financiación internacional de un grupo de investigación extranjero. Tampoco se sabe a ciencia cierta si participar en varios grupos e investigación internacionales puntúa igual, menos o más que el obtener un contrato en el extranjero. Eso desconcierta a los solicitantes y no ayuda en la planificación de méritos para los contratos del Estado. Debido a que no existen unos baremos objetivos, transparentes y estables es posible encontrar situaciones en las cuales algunas personas vuelven del extranjero con un contrato de investigación esperando continuar su CI en España, pero tienen que emigrar de nuevo ya que para obtener otro contrato temporal les demandan más internacionalización. Por lo tanto, el requisito mínimo y máximo varía de convocatoria en convocatoria, ya que no existe un baremo establecido de cuánto tiempo es necesario investigar en el extranjero para obtener la máxima puntuación en ese apartado dentro de los contratos ofertados por el Estado.

2.5. Salarios demasiado bajos y pérdida de poder adquisitivo

El salario que se les adjudica a los investigadores a lo largo de su CI es insuficiente, como hemos señalado recientemente en el informe “Aumenta la exigencia y desciende el salario: La pérdida de poder adquisitivo de las investigadoras postdoctorales en España de 2008 a 2018”⁹, el cual constata la pérdida de poder adquisitivo de los investigadores contratados por el Estado en los programas Ramón y Cajal y Juan de la Cierva debido al descenso y posterior congelación de salarios en los últimos 10 años, llegando a alcanzar a veces más del 20% de pérdida.

Sin duda, el aspecto salarial es un factor muy mejorable dentro de la realidad de la CI española. No es lógico que el salario que perciben los investigadores de los programas Juan de la Cierva y Ramón y Cajal no esté a la altura de su labor, ya que desarrollan un trabajo que es puntero y que en otros países está mucho mejor retribuido. Este es uno de los factores por los que muchos investigadores se ven obligados a emigrar para poder continuar su CI. Dada la pérdida de poder adquisitivo, la manera en la que el salario afecta a aspectos de la vida familiar de los investigadores es negativa. Por ello solicitamos que los salarios vayan ligados al índice de precios del consumo (IPC) a fin de evitar situaciones como las actuales, donde se produce una pérdida notable del poder adquisitivo.

2.6. Falta de continuidad y de oportunidades de estabilización laboral

Uno de los problemas más fundamentales del sistema actual radica en que los contratos que oferta el Estado actualmente no garantizan una continuidad en la carrera laboral del personal investigador. Solo un contrato ofrece una promesa de estabilización, el contrato Ramón y Cajal. Sin embargo, esta estabilización a veces se ve denegada y en otros casos el investigador recibe contratos temporales o de menor categoría por parte de la Universidad u OPI hasta que pueda llegar a tener un contrato acorde. Esto genera una inestabilidad laboral que, en muchos casos, obliga al personal investigador a abandonar el país para tener un contrato estable o que permita obtener un contrato indefinido en un periodo razonable de tiempo.

La falta de estabilidad es un gran problema. Dicha inestabilidad dificulta notablemente la labor del personal investigador e impide la realización y/o finalización de muchas líneas de investigación por ser la duración del contrato demasiado breve, convirtiendo en prácticamente imposible una planificación a medio y largo plazo de su CI.

⁹<http://precarios.org/article355-LA-PERDIDA-DE-PODER-ADQUISITIVO-DE-LOS-CONTRATOS-POSTDOCTORALES-ESPANOLES-DE-2008-A-2018>

Todo lo mencionado anteriormente hace que se tarde alrededor de 10 años de media hasta poder aspirar a una estabilidad laboral que no está necesariamente garantizada en todos los casos. Uno de los problemas derivados de esta situación es la paupérrima planificación y conciliación laboral que pueden realizar los investigadores, ya que el primer contrato indefinido en el sector de la investigación se obtiene en torno a los 40 años y después de alrededor de una década encadenando contratos temporales intercalados con trabajo en el extranjero y desempleo. También es de destacar que la temporalidad de los contratos Juan de la Cierva hace prácticamente imposible que su personal investigador pueda ser investigador principal o miembro del equipo de investigación de un proyecto del plan nacional¹⁰. Aspectos como este hacen que la temporalidad de los contratos juegue un papel negativo a la hora de que los investigadores desarrollen sus líneas de investigación a medio y largo plazo. La falta de una promesa u horizonte de estabilización afecta de manera muy dramática a la conciliación familiar por las razones expuestas anteriormente: tras una década de formación y otra encadenando contratos temporales en distintos centros nacionales y extranjeros, se generan situaciones nada agradables en el plano personal que son el producto de optar a un contrato indefinido alrededor de los 40 años de edad.

2.7. Efectos negativos en la conciliación de la vida familiar y laboral

Los contratos que oferta el Estado y que componen el camino de la actual CI no garantizan una continuidad en la carrera laboral del personal investigador, lo que provoca grandes periodos de desempleo entre contratos y eso hace, a su vez, que se interrumpa o descienda la calidad y el impacto de la línea de investigación iniciada por el personal investigador. Estos problemas de desempleo y temporalidad son totalmente dañinos, pues en la investigación la continuidad laboral es necesaria para llevar a cabo proyectos de investigación que duran varios años. Es por eso que en muchos casos la intermitencia laboral hace que los resultados de la investigación se vean seriamente afectados por la temporalidad de estos contratos. Esto hace que muchos investigadores opten por buscar la estabilización en la vía docente y por ello se presentan a concursos de Profesor Ayudante Doctor en universidades, ya que tras cinco años de contrato se opta a la estabilización en ese mismo centro. Otra parte del personal investigador acepta trabajos de menor categoría y que no requieren del título de doctor dentro de un laboratorio (como trabajos de técnicos de laboratorio) para poder seguir trabajando en el sector y esperar a las siguientes convocatorias de contratos postdoctorales.

Esto tiene nefastas consecuencias para aspectos de conciliación familiar en la vida de los investigadores, tales como formar una familia o establecer una vivienda habitual. Esto es

¹⁰http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ayudas/PE_2013_2016/PE_IDi_Orientada_a_los_Retos_de_la_Sociedad/FICHEROS/CONVOCATORIA-2017-RETOS.pdf

un hecho importante, ya que estamos hablando de personas de entre 30 y 40 años que ven retrasadas sus aspiraciones de formar un núcleo familiar y tener hijos. Esta situación es más pronunciada en el caso de las mujeres, las cuales contemplan cómo los errores de la CI actual afectan no solo a estos derechos, sino a aspectos básicos de su vida por ser mujeres¹¹: existen casos¹² en los que algunas investigadoras han tenido que rechazar el permiso de lactancia porque, pese a ser un derecho, entraba en conflicto con el contrato Juan de la Cierva que estaban disfrutando¹³. No existe justificación posible de este tipo de situaciones y es necesario solucionar urgentemente el problema de la temporalidad de los contratos, ya que este aspecto de temporalidad y precariedad conlleva, como se ha visto, la incapacidad de solucionar problemas serios de conciliación familiar y laboral, además de atacar directamente a los derechos básicos y a las aspiraciones de las personas de mediana edad en una sociedad desarrollada.

2.8. Conclusión: La necesidad urgente de mejorar la CI en España

Tal y como se ha ido desarrollando en el informe, son múltiples los problemas a los que se enfrenta el personal investigador cuando se plantea realizar su carrera laboral en este país, empezando por lo que a nuestro juicio es una CI cuya estructura es bastante mejorable. Mientras que en otros países como Reino Unido, Alemania, Chile o Estados Unidos la obtención de un doctorado es sinónimo de entrar en una carrera laboral que garantiza la estabilidad en un período razonable de tiempo, en España no es así. A esta situación hay que añadir la escasez de oportunidades laborales existentes para investigar en el sector privado y el poco valor que tiene en muchas empresas la experiencia investigadora previa o la posesión del título de doctor. La consecuencia más clara de esta problemática es el exilio científico a otros países, donde algunos cifran pérdida de investigadores en más de 12.000¹⁴. Con todo ello, recuperar al personal investigador que ha emigrado forzosamente durante la crisis supondría un esfuerzo económico totalmente inútil si a la vez no se le ofreciera una oportunidad real de estabilización en España, ya que se les obligaría a tener que emigrar de nuevo para continuar con su CI. Por esas razones es necesario reestructurar convenientemente la CI española para ofrecer un horizonte de estabilización a todos los investigadores, tanto a los que han emigrado como a los que permanecen en España.

¹¹ https://www.oei.es/historico/salactsi/mujer_ciencia.pdf

¹² https://www.eldiario.es/sociedad/cientificas-madres-Parece-carrera-investigadora_0_805619774.html. Véase también <https://www.lavanguardia.com/vida/20180929/452069917021/investigadoras-madres-compaginar-dificultades-trabajo.html>

¹³ https://www.eldiario.es/aragon/politica/Juan-Cierva-investigadores-Ministerio-Economia_0_769223686.html

¹⁴ https://www.eldiario.es/sociedad/fuga_de_cerebros-ciencia-recortes_0_649885402.html

La solución a la deficiente situación de la CI española actual pasa por una inversión económica adecuada y también por una reestructuración eficiente del sistema actual de acceso a la CI. Entrando brevemente en asuntos económicos, el informe del año 2017 del *Research and Innovation Observatory* de la Unión Europea (UE) destaca que la inversión en I+D en España todavía no ha recuperado el nivel previo a la crisis (1,47% en 2017 frente a 2,7% en 2008)¹⁵. Esto lleva a que hayamos perdido alrededor de 30.000 investigadores desde 2009¹⁶, ya sea por emigración o por abandono de la CI, y también a que hayamos producido un 60% menos de patentes¹⁷. Además, los presupuestos generales del Estado no han ayudado a paliar los males de la situación laboral del personal investigador, ya que han supuesto un aumento en los capítulos destinados a préstamos en detrimento de los capítulos destinados a subvenciones¹⁸, los cuales son clave para la contratación y la realización de proyectos de investigación. Este tipo de financiación se revela aún peor si cabe a largo plazo, ya que provoca que una gran cantidad del presupuesto destinado a investigación se quede sin ejecutar al invertirse en préstamos y no en subvenciones. Así es como se llegan a situaciones absurdas y dañinas para el sistema español de investigación: por ejemplo, en 2016 se dejó sin ejecutar el 62% del presupuesto¹⁹. Tristemente, la situación va a seguir sin mejorar en el próximo año²⁰. Sin duda, un incremento del 3% del producto interior bruto (PIB) nacional en investigación (como recomienda la Unión Europea²¹) y una gestión eficiente del mismo (destinando la mayoría del presupuesto no a los capítulos de préstamos, sino a los capítulos de subvenciones para la contratación de personal y financiación de proyectos de investigación) supondría un enorme empuje y un salto de calidad en la CI española, quizás el mayor de toda su historia.

Esta carencia de continuidad y la falta de un horizonte estabilizador en la CI española afecta negativamente a distintos aspectos del personal investigador. Primeramente, la precariedad laboral, el descenso actual del poder adquisitivo y la falta de horizonte de estabilización (el hecho de que se tarden diez años de media en lograr la estabilidad laboral) repercuten negativamente en la misma posibilidad de adquirir una vivienda regular, formar un hogar y tener hijos. Es bien sabido que la precariedad laboral afecta a estos aspectos ya mencionados²², pero son cada vez más los estudios que señalan que la precariedad laboral afecta a la salud (en particular, a la salud mental²³) y recientemente se ha dado la voz de alarma en nuestro sector, pues el personal investigador y académico con trabajos precarios

¹⁵ https://rio.jrc.ec.europa.eu/en/file/12259/download?token=UuME_Rqs

¹⁶ <https://www.publico.es/politica/recortes-investigacion-2017-annus-horribilis-investigadores-espanoles.html>

¹⁷ http://cadenaser.com/ser/2018/01/24/ciencia/1516794569_597421.html

¹⁸ https://elpais.com/economia/2017/04/04/actualidad/1491333608_513001.html

¹⁹ https://elpais.com/elpais/2017/10/04/ciencia/1507133529_868052.html

²⁰ https://elpais.com/elpais/2018/10/23/ciencia/1540295483_066066.html

²¹ https://europa.eu/european-union/topics/research-innovation_es

²² <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=284089>

²³ <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=141533>

no está exento de estos riesgos²⁴. En el caso de la CI española, es simplemente inconcebible que alguien que ha estado formándose durante casi una década al más alto nivel (estudios de grado, máster y doctorado) tenga que esperar otra década hasta lograr la estabilización laboral. Y es más duro aún constatar que el camino hasta llegar a la tan ansiada estabilización es un camino sin continuidad, plagado de periodos en blanco y lleno de incertidumbre con respecto a las etapas posteriores. La falta de una estructura que provea de un horizonte de estabilización es el gran escollo en la CI española, y de su origen surgen el resto de los males que aquejan al personal investigador en el plano laboral. La estructura de la CI española no premia como debería la formación y las capacidades del personal investigador, ya que exige a los investigadores un nivel de formación muy alto (implicando una década de formación superior al máximo nivel) y un rendimiento excelente en su trabajo (publicación con impacto internacional, participación en proyectos nacionales e internacionales, difusión en reuniones científicas de alto nivel, etc.), ofreciendo a cambio inestabilidad laboral, una falta de horizonte de estabilización y un salario congelado desde 2011.

Las actuales formas de contratación y de financiación en el sistema científico español tienen que ser sometidas a una profunda mejora, la cual debe ir acompañada de un incremento de los presupuestos destinados a investigación y de una gestión eficiente de los mismos. Estas medidas son básicas para que el personal investigador desarrolle una línea de investigación sólida a medio y largo plazo, como es necesario para trabajar al nivel de excelencia internacional que es necesario en este sector. No obstante, es conveniente resaltar que el ya mencionado incremento en los recursos no es suficiente, por sí solo, para modernizar el sistema científico español y aumentar su eficiencia, calidad y competitividad. Por ello, en la siguiente sección propondremos un modelo para mejorar sustancialmente la CI española. El modelo que se propone está basado en una modificación de aspectos fundamentales de las ayudas nacionales a la contratación en la investigación que palien los problemas que actualmente causa el modelo actual (expuestos de 2.2 a 2.7). En resumen, la mejora que proponemos se basa en la idea de contratación automática gracias a un sistema objetivo de puntuación que permita la contratación automática y la estabilización a corto plazo. Entendemos que esta sería la manera más eficiente para acabar con los problemas actuales más acuciantes. Más que ofrecer un nuevo sistema que rompa con el sistema actual, lo que proponemos son unos cambios mínimos de gestión en el sistema actual que a su vez produzcan unos cambios palpables en la CI española y en la vida del personal investigador. Esto supondría una solución a los principales problemas (precariedad, falta de continuidad, falta de horizonte estabilizador) sin que se modifiquen los pilares fundamentales del funcionamiento del sistema actual.

²⁴<https://www.timeshighereducation.com/news/academics-face-higher-mental-health-risk-than-other-professions>

3. Propuestas a corto plazo de la FJI-precarios para reformar la CI en España

En esta sección se propondrán un modelo que, respetando el normal funcionamiento de las convocatorias actuales de contratación, introduzca pequeños cambios que resulten esenciales para acabar con los principales problemas señalados en la introducción, a saber: falta de transparencia en los méritos a evaluar para cada contrato, falta de baremos y puntuaciones exhaustivas para valorar los méritos, falta de continuidad entre contrataciones y falta de horizonte de estabilización.

La idea principal que se ofrece es la de unificar los distintos programas (Juan de la Cierva-Formación, Juan de la Cierva-Incorporación y Ramón y Cajal) para permitir la contratación automática sobre la base de un sistema de evaluación y puntuación objetivo y transparente cuyo fin sea la estabilización laboral.

Esto conllevaría la creación de dos nuevos sistemas: un sistema objetivo de puntuación desglosado por méritos para evaluar los resultados de la investigación en cada etapa de la CI y un sistema de reconocimiento de categorías dentro de la CI. El sistema de puntuación reconocería los distintos tipos de méritos obtenidos de manera exhaustiva, estableciendo una puntuación concreta para cada uno de los distintos tipos de méritos en función de cada área de investigación. Pueden dividirse en publicaciones (monográficos o artículos dependiendo del cuartil y de la indexación), participación en proyectos de investigación como miembro o como investigador principal, méritos de internacionalización y demás aspectos que se consideren convenientes. Tal sistema de evaluación de méritos incluiría un número mínimo y máximo de puntos para cada etapa de la CI (*junior*, intermedia y *senior*) y una puntuación de corte para incorporarse a la siguiente etapa de la CI. Junto con este sistema exhaustivo de puntuación, la importancia de la nota de corte radica en que ella implica la posibilidad de contratación automática en la etapa siguiente de la CI y también el reconocimiento por parte de la Agencia Estatal de Investigación de que se ha obtenido la categoría de la figura correspondiente sobre la base de ese sistema de puntuación. La idea principal consistiría en que, durante el desarrollo de la CI, si el personal investigador consigue los méritos suficientes que le permitan llegar a una etapa superior, se produciría la contratación automática y el aumento de categoría. La interrelación entre etapas, contratos y figuras puede observarse en la Tabla 1.

Tabla 1. Relación entre etapas de CI, figuras de la CI y tipos de contratos ofertados por el Estado en cada etapa de la CI.

| ETAPAS | FIGURAS /CATEGORÍAS PROPUESTAS | CONTRATOS ESTATALES ACTUALES |
|--|--------------------------------|-----------------------------------|
| <i>Junior</i> (1-3 años después del doctorado) | Investigador <i>Junior</i> | Juan de la Cierva – Formación |
| Intermedia (3-4 años después del doctorado) | Investigador Especializado | Juan de la Cierva – Incorporación |
| <i>Senior</i> (4-5 años después del doctorado en adelante) | Investigador <i>Senior</i> | Ramón y Cajal |

Cabe destacar que las figuras correspondientes a cada etapa de la CI son un marco de referencia que podría servir de orientación tanto al plan estatal de investigación en sus convocatorias de ayudas a la empleabilidad como a la oferta de empleo que se hace en los programas de investigación propios de universidades, comunidades autónomas o incluso dentro del CSIC.

La confección del sistema objetivo de méritos, sus evaluaciones y sus informes podrían llevarse a cabo por expertos en cada área sobre la base de un sistema de puntuación estable, objetivo y transparente, y sería deseable que se llevase a cabo en el seno de la Agencia Estatal de Investigación. Es necesario destacar que, debido a la diversidad de áreas en investigación, dichos méritos tendrán que ser establecidos para cada área específica. La certificación de cada mérito podría llevarse a cabo mediante la comprobación de los méritos a partir del Currículum Vitae Normalizado (CVN). El reconocimiento de que cierta persona ha llegado gracias a la puntuación a una etapa sería reconocido únicamente sobre la base de la puntuación objetiva, teniendo el investigador derecho al acceso al informe de puntuación y evaluación y al razonamiento por escrito por parte de la Agencia Estatal de Investigación. Tal informe tendría que incluir la puntuación de manera desglosada y justificando cada mérito sobre la base del sistema de puntuación objetiva y transparente.

Estos cambios a nivel administrativo y organizativo facilitarían en gran medida los problemas mencionados en la sección 2, principalmente porque el sistema de puntuación sería el medio a través del cual llevar a cabo una contratación automática que permita eliminar los períodos de desempleo entre convocatorias y la falta de horizonte de estabilización (contando con que el programa Ramón y Cajal vuelva a recuperar su plena capacidad de estabilización), aportando además una evaluación objetiva y transparente de los méritos necesarios para incorporarse a cada etapa. La principal ventaja es que el investigador tendría la posibilidad de ir avanzando en su línea de investigación de manera

gradual y ordenada, permitiéndole obtener resultados más provechosos. Esto además repercutiría muy positivamente en la conciliación familiar y en los aspectos personales, emocionales y de salud del personal investigador.

Todo esto sería incompleto sin un estímulo financiero por parte del Estado que nos permita retener el talento actual y atraer talento extranjero. El Ministro de Ciencia, Pedro Duque, ha expresado en más de una ocasión que es recomendable una mayor inversión en investigación, llegando incluso a niveles anteriores a la crisis²⁵ (lo que significaría rondar al menos el 2% de inversión del PIB). Apoyamos esta iniciativa, pero advertimos que un aumento por sí solo no mejorará la situación si no se produce en los capítulos adecuados; esto es, los destinados a la empleabilidad y financiación de proyectos de investigación, lo cual solucionaría el problema de la falta de contratos postdoctorales mencionado en 2.2. Lo ideal sería que la cifra aumentase progresivamente hasta el 3% del PIB en I+D una vez que se alcance el nivel anterior a la crisis, principalmente en los capítulos destinados a subvenciones (que permiten contratación y financiación de proyectos) frente a préstamos. Todo esto implicaría, además, la adecuación de un salario para las investigadoras acorde al aumento del IPC, evitando la situación actual de pérdida de poder adquisitivo. Es deseable que en el futuro estos presupuestos se blinden gracias a un Pacto de Estado por la Ciencia, un pacto que ya tendría que haberse llevado a cabo en esta legislatura²⁶.

En el resto de la sección ofrecemos un modelo mediante el cual podrían implementarse las ideas expuestas hasta ahora además de un plan extraordinario de rescate del personal investigador que se ha doctorado durante la crisis y que hemos perdido, ya sea debido a la emigración o al abandono de la CI. El Modelo incluye los siguientes aspectos: la finalidad última es la estabilización mediante la incorporación con un contrato indefinido, cada etapa tiene asociada una puntuación mínima y máxima para poder tanto ingresar en esa etapa como para superarla satisfactoriamente y, finalmente, cada etapa conlleva una subida salarial mayor que la anterior.

²⁵ https://elpais.com/elpais/2018/07/12/ciencia/1531415637_041345.html, ver también https://elpais.com/elpais/2018/06/07/ciencia/1528387852_877372.html

²⁶ https://elpais.com/politica/2018/02/16/actualidad/1518792592_582195.html

3.1. Modelo de Unificación de los contratos estatales existentes en un Programa Estatal de Carrera Investigadora que se base en la retención y atracción del talento y que permita la continuidad de los planes existentes gracias a un sistema de méritos con puntuación objetiva y transparente.

Descripción:

Este Modelo de Programa Estatal de Carrera Investigadora (PECI) consiste en la unificación de los distintos programas actuales del plan nacional (Juan de la Cierva Formación, Juan de la Cierva Incorporación y Ramón y Cajal) en un único programa con distintos contratos (PECI con contratos Juan de la Cierva Formación, Juan de la Cierva Incorporación y Ramón y Cajal) que facilite la continuidad de manera regular y estable de la carrera investigadora sobre la base de la contratación automática regida por un sistema objetivo de méritos con puntuación desglosada por área y tipo de mérito. Una vez superado exitosamente la evaluación final del contrato Ramón y Cajal, la persona investigadora ha de ser contratada indefinidamente en el último centro donde estuvo contratada o en otro centro con el que se llegue a un acuerdo a través de la Administración.

Tres elementos son necesarios para el funcionamiento de este modelo: los contratos ya mencionados, el sistema de puntuación desglosado y transparente, y los comités de evaluación que certifiquen la puntuación de los informes finales y las categorías. El procedimiento es el siguiente: primeramente, se anunciarían de manera regular las convocatorias de contratos Juan de la Cierva Formación, Juan de la Cierva Incorporación y Ramón y Cajal. Los solicitantes para entrar en el programa estatal han de enviar su CVN, que será evaluado por los comités. Para cada una de las convocatorias del programa se especificaría una serie de puntos necesarios para ingresar basados en el sistema de puntuación transparente y exhaustivo mencionado anteriormente, lo que incluye una cantidad mínima de puntos a satisfacer en distintas áreas (publicaciones, internacionalización, pertenencia a grupos de investigación, formación, patentes, etc.). Además, cada tipo de contrato en su convocatoria debe especificar cuál es la puntuación mínima necesaria para poder tener una evaluación positiva una vez finalizado el contrato (y que sería necesaria para acceder al siguiente contrato). Al miembro del personal investigador que haya satisfecho la evaluación final exitosamente le será ofrecido la contratación inmediata y automática en el programa cuya puntuación pueda satisfacer; esto es, no accederá únicamente al programa siguiente, sino al programa cuya puntuación satisfaga con independencia de la antigüedad. Por ejemplo, un doctor o una doctora que pueda acceder al

programa Juan de la Cierva Formación y en la evaluación final tenga una evaluación positiva será contratado inmediatamente en el programa para el que sea apto o apta; por ejemplo, si su puntuación satisface el ingreso al programa Ramón y Cajal, podrá acceder a ese programa sin tener que haber pasado previamente por un contrato Juan de la Cierva Incorporación.

Si algunos doctores o doctoras no satisfacen la evaluación final del programa donde estén insertos por razones que no se puedan justificar, tales doctores y doctoras se verán obligados a continuar su carrera investigadora fuera del PECCI. Una vez estén en disposición de satisfacer las exigencias de la evaluación final del programa del que formaron parte, se les dará la oportunidad de volver a incorporarse al PECCI y continuar su carrera a nivel estatal. El mismo sistema serviría para investigadores extranjeros.

Un ejemplo podría ser el siguiente: imaginemos a una investigadora predoctoral que desea entrar dentro del PECCI. Primero tendría que acceder al contrato Juan de la Cierva-Formación. Para ello existe una nota de corte que tiene que superar a base de conseguir méritos durante su etapa de doctorado. Si presenta su CVN con esos méritos y supera la nota, es contratada como investigadora Juan de la Cierva-Formación. A su vez, la obtención de ese contrato conllevaría la obtención de la figura de investigadora *junior*. Una vez iniciado su contrato, esta investigadora sabrá qué méritos son necesarios para llegar a la nota de corte de la etapa siguiente y, por tanto, tendrá un horizonte laboral al que tender. Si en el informe final satisface la puntuación para llegar a la siguiente etapa y obtener el siguiente contrato, se le ofrecerá la contratación automática una vez finalizado y evaluado su informe, y así sucesivamente hasta llegar a la estabilización una vez finalizado el contrato Ramón y Cajal²⁷.

Se propone además un concurso extraordinario durante cuatro años para absorber el capital humano perdido durante la crisis (2008-2018) (ver Plan de Rescate en 3.2).

Ventajas del Modelo:

Este modelo acaba con tres problemas que tienen actualmente el personal investigador:

1. Acabará con la irregularidad laboral, fruto de que el personal investigador pase largos períodos en desempleo, renunciando a la posibilidad de aceptar otros trabajos en otro sector o emigrando (véase 2.4 y 2.6).

²⁷ También sería necesario incluir la figura del *staff scientist*, es decir, el investigador con contrato indefinido que se encarga del funcionamiento habitual del laboratorio o grupo de investigación. Este *staff scientist* se distingue del investigador principal en que no lidera proyectos de investigación ni dirige las líneas del grupo ni su evolución, sino que trabaja estableciendo los métodos y los protocolos, analizando los resultados y dirigiendo a otro personal con menos experiencia.

2. Acabará con la falta de transparencia en los criterios de cada convocatoria (véase 2.3). Es esencial acabar con esto, ya que no existe a día de hoy una idea clara acerca de qué hacer exactamente para poder pasar de un nivel *junior* a un nivel intermedio o al nivel *senior*, y en cada convocatoria de los distintos programas actuales no está explicado de manera desglosada y exhaustiva cuáles son los méritos a satisfacer, lo cual provoca que el personal investigador no sepa a qué atenerse, qué priorizar en su carrera o cómo suplir sus deficiencias si las hubiera. Con el PEI (que incluye el sistema de puntuaciones para entrar en los distintos contratos) el investigador sabrá qué hacer en cada fase de su trayectoria profesional para ser competitivo y ofrecer unos resultados de calidad que permitan mejorar la calidad de cada área de investigación, lo cual repercutirá positivamente en su CI y en la posibilidad de desarrollar una línea de investigación durante un tiempo razonable y acorde a lo que se necesita en el sector.

3. Acabará con los problemas derivados de la falta de estabilidad laboral típica de la carrera investigadora en España (véase 2.7). La falta de planificación de la carrera investigadora repercute seriamente en la estabilidad laboral, ya que la irregularidad de las convocatorias, la precariedad de los contratos y la falta de transparencia en los criterios de acceso en los distintos programas hace que sea prácticamente imposible saber si existe un horizonte investigador para cualquier investigador con contrato temporal. Dicho de manera coloquial, cada vez que un investigador firma un contrato, no sabe si ese será el último que firmará como tal. Esto tiene consecuencias en los investigadores a nivel psicológico y a nivel de planificación y conciliación familiar. Un sistema objetivo de puntuación con contratación automática introduciría un horizonte laboral y repercutiría muy beneficiosamente tanto en la calidad de la investigación como en la estabilidad psicológica, emocional y familiar del personal investigador. Por lo tanto, un PEI que unifique las distintas convocatorias y aseguren la contratación automática por un sistema objetivo de puntos permitiría tener por fin un programa de *tenure-track* estatal que pueda competir con los que hay en otros países europeos y americanos.

4. Es de prever que una CI estructurada por etapas y categorías asociadas a la cual se accede y en la cual se avanza gracias a un sistema objetivo y transparente de puntuación produzca dos beneficios claros: (1) la retención del talento y la eficiencia económica de este aspecto, ya que conocer qué méritos son necesarios realizar en cada etapa ayuda a que el personal se planifique mejor, no abandonando forzosamente la CI española y desperdiciando toda la inversión en la formación y en el trabajo de esa persona; (2) el aumento de la productividad, gracias a que es posible saber cuánto es recomendable producir en cada etapa y qué objetivos son los necesarios para avanzar en cada paso de la CI. Actualmente, la ignorancia con respecto a qué objetivos son los necesarios para avanzar en cada etapa hace que el personal

investigador muchas veces emigre o abandone la investigación, lo cual hace que se desperdicie lo invertido en la formación y especialización laboral de esa personal (estudios de grado, máster y doctorado, más los contratos posteriores temporales que cada persona haya podido conseguir).

Inconvenientes del Modelo:

El principal inconveniente del modelo tendría que ver con que, pese a que haya un proceso de contratación automática sobre la base de un sistema de puntuación objetivo, si se pasan por todas las etapas divididas según contrato (Juan de la Cierva Formación, Juan de la Cierva Incorporación y Ramón y Cajal) se tarda un total de 10 años hasta conseguir la estabilización, lo cual podría suponer prácticamente el doble de tiempo hasta conseguir un contrato estable comparado con la media que ofrecen otros países. Es de esperar que este problema se resuelva en un plazo razonable de tiempo (extinguendo los programas Juan de la Cierva y manteniendo únicamente el programa Ramón y Cajal, como ocurría en el año 2001²⁸) una vez se demuestre la solvencia del modelo ofrecido.

Más aún, existe un problema actual de carácter laboral y burocrático. La Ley de Ciencia (art. 22.1.c) establece que aquellos investigadores postdoctorales que sean contratados han de serlo al amparo de un tipo de contrato llamado de Incorporación al Sistema Español de Ciencia y Tecnología. Este tipo de contrato solo se puede tener por un máximo de 5 años y ha sido pensado principalmente para aquellos que obtengan la ayuda Ramón y Cajal. Pero si lo normal es que antes de obtener el contrato Ramón y Cajal se obtengan otros contratos (como los Juan de la Cierva) y si uniendo todos estos contratos suman casi 10 años, ¿cómo es posible que solo se pueda tener este tipo de contrato especial para investigadores sólo durante la mitad el tiempo de la CI que se pasa hasta conseguir la estabilización? La situación es seria, porque si solo se pueden tener esos 5 años de contrato, ello implica que no necesariamente tendrían un contrato con aspectos que se contemplan en la Ley de Ciencia, como los relacionados con el derecho a la docencia (art. 21.1.e) o las particularidades salariales (21.1.d). Como vemos, existe una descompensación entre la duración del tipo de contrato ofertado por el Estado y la Ley de Ciencia, por un lado, y la realidad de la duración de la CI, por otro. Este es otro signo del desconocimiento de la realidad de la CI española por parte de los distintos gobiernos que hemos tenido en los últimos años.

²⁸http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/FicherosNotasPrensa/ResultadosEncuesta10RyC%20final_web.pdf

3.2. Plan de Rescate para la incorporación de personal investigador perdido durante la crisis (2008 - 2018)

Para recuperar el capital humano perdido durante la crisis (2008-2018) se propone que, una vez se establezca por normativa el PECEI, se lleve a cabo de manera paralela un Plan de Rescate de Investigadores. Este Plan de Rescate ha de ser económicamente independiente del PECEI; o sea, debe establecerse con un presupuesto propio (que se obtendría también a partir de la subida del PIB mencionada anteriormente) y de manera que no merme en ningún modo su correcto funcionamiento. En otras palabras, no se puede establecer un Plan de Rescate temporal gastando el presupuesto programado para la CI, ya que tal torpeza dilataría en el tiempo el actual problema por el cual hay investigadores con contratos menores a la categoría que deberían tener debido a la falta de inversión en nuevas plazas laborales que puedan absorber todo el capital humano necesario (véase de nuevo 2.2). También es necesario que no se camuflen los investigadores rescatados con los que no lo son para llevar un control exhaustivo de los investigadores que hemos recuperado para el Estado.

Se propone este Plan de Rescate para incorporar al sistema español de investigación a tres perfiles investigadores que han sido afectados durante la crisis: (1) el personal investigador forzado a huir al extranjero por falta de oportunidades laborales (el Estado ha de garantizar, como se señala en la Constitución Española (art. 44.2), el retorno de del personal investigador emigrado), (2) aquellas personas que han abandonado la CI por falta de oportunidades y (3) aquellas personas que no han logrado la estabilización en esta década y han estado encadenando contratos de investigación temporales.

El procedimiento del Plan de Rescate constaría de los siguientes pasos: una vez establecido el PECEI, se abriría un período extraordinario en el cual todos aquellos investigadores que se hayan doctorado de 2008 a 2018 puedan enviar su CVN y ser evaluados según el sistema de evaluación de CI propuesto. Este personal investigador, tras la evaluación, obtendría la categoría que se ajuste a su puntuación y pasarían a ser contratados por el Estado con un tipo de contrato adecuado a su etapa y categoría, lo que le permitiría formar parte de la estructura de la nueva CI y poder recuperar una carrera laboral digna como investigador. Aquellos investigadores que ya se encuentren contratados por el Estado en cualquiera de sus programas actuales pasarían simplemente a ser evaluados conforme a ese criterio y recibiendo un aviso con tiempo suficiente de qué méritos son los que han de satisfacer.

Este Plan de Rescate viene a complementar y sofisticar la propuesta del Plan de Retorno anunciado hace pocas semanas por la Ministra de Trabajo Magdalena Valerio²⁹. Pese a que estamos de acuerdo en que hay que facilitar el retorno de los investigadores perdidos, estamos firmemente convencidos de dos cosas: (1) no solamente hay que estabilizar y dar oportunidades a los que se han marchado, sino que hay que valorar de igual modo el esfuerzo y la tenacidad de los que han podido avanzar en la CI en España a pesar de la situación económica y laboral tan adversa vivida en nuestro país durante esos años; (2) de nada sirve traer a los que han emigrado si no existe una CI que pueda ofrecerles un horizonte de estabilización y una solución a los problemas actuales que hay actualmente en el sistema de investigación español. Si vuelven y no encuentran una CI mejorada se acabarán yendo de nuevo o abandonando la CI, tal y como le ha ocurrido anteriormente incluso a otros investigadores, algunos de ellos miembros de nuestra federación³⁰. Es por ello que concebimos un Plan de Rescate que se adapte a una nueva CI que haya superado todos estos problemas.

4. Propuestas a medio plazo

Paralelamente a la implantación de una CI consideramos de igual importancia tres puntos que apoyarán a la investigación en el país y contribuirán al éxito del sistema español de investigación:

4.1. Fomento de la investigación privada

Ha de desarrollarse un plan de cultura y fomento de la investigación privada en España que trascienda más allá de la CI y del sistema de universidades y OPIS, sirviendo de apoyo al sistema público. El peso principal en la financiación de la investigación en España recae en el sector público³¹ y es conveniente que se incida en la idea de que la investigación postdoctoral supone un alto valor añadido no sólo para el sistema de investigación estatal sino para el sector privado. Para ello sería interesante adoptar estrategias de otros países en los que se valora y se incentiva desde el sector privado la investigación postdoctoral y la realización del doctorado en empresas. Es cierto que ya existen los llamados doctorados industriales (ayudas para contratos para la formación de investigadores en empresas) y las ayudas Torres Quevedo; pese a ello, creemos que el fomento de acciones parecidas (siempre

²⁹ <https://www.publico.es/politica/gobierno-anuncia-plan-retorno-talento-emigrantes-espanoles.html>. Véase también: <https://www.20minutos.es/noticia/3436682/0/plan-retorno-talento-jovenes-espanoles-emigrados/>

³⁰ https://elpais.com/elpais/2018/02/03/ciencia/1517651025_578526.html
https://elpais.com/elpais/2018/02/14/ciencia/1518612730_609558.html

³¹ <https://www.elmundo.es/ciencia-y-salud/ciencia/2017/09/20/59c25967ca47410c068b4597.html>

complementando a los planes estatales y nunca sustituyéndolos) fomentaría la concienciación de la necesidad de la investigación y su impacto económico en la sociedad en el tejido social y empresarial.

4.2. Creación de la Carrera Técnica en Investigación (CTI)

La Investigación que se lleva a cabo en nuestro país depende no sólo de personal investigador principal sino también de personal técnico cualificado. Este personal es de gran valor para los equipos de investigación, pero carecen de una carrera laboral clara. La CTI sería una carrera paralela a la CI (desde auxiliar de laboratorio hasta técnico especialista) donde el personal técnico en investigación pueda llegar a dirigir una unidad técnica de un centro o un servicio técnico de apoyo a la investigación. Así, estructurar una CTI podría ser interesante para personas que, si bien no están interesadas en una CI tradicional, son esenciales para el correcto funcionamiento de un laboratorio y desarrollan su trabajo en equipos de investigación.

4.3. Creación del Estatuto del Personal Investigador (EPI)

Lo discutido en el punto anterior y los aspectos laborales concernientes al PECE necesita de un Estatuto del Personal Investigador (EPI) acorde que garantice esos derechos y que refuerce los aspectos que se mencionan en la Ley de Ciencia. Este EPI habría de fijar también un salario que solucione la actual pérdida de poder adquisitivo denunciada por nuestra federación en el informe correspondiente (véase 2.5) y debería incorporar aspectos como la posibilidad de solicitar complementos por méritos (como sexenios de investigación), el derecho a la docencia, el reconocimiento de las distintas categorías dentro de la CI y la inclusión de los investigadores en los convenios colectivos de sus centros con la figura equivalente más ventajosa.

5. Conclusiones

La falta de una estructura adecuada de la CI en España está producida principalmente por la ausencia de voluntad política, especialmente en lo que respecta a la planificación a largo plazo y a la gestión de recursos humanos en investigación tanto a nivel económico como a nivel burocrático. Es por ello deber del poder político considerar desarrollar una CI debidamente estructurada en España, lo cual es prioritario tanto para la propia investigación científica (que requiere objetivos a medio y largo plazo) como para la estabilidad laboral del personal investigador. La CI española debe articularse en etapas sucesivas, con un incremento

de responsabilidad, recursos y remuneración en y entre cada una de ellas y también con figuras o categorías asociadas que reconozcan la experiencia del investigador (superando los problemas mencionados de 2.1 a 2.7). Por ello se propone la unificación de los contratos actuales en un PECl que garantice la contratación automática hasta llegar a la estabilización sobre la base de un sistema de puntuación exhaustivo y transparente. Para que esto sea posible es necesaria la creación sistema de evaluación objetivo, exhaustivo y transparente que guíe los objetivos del personal investigador en cada etapa de la CI y un incremento notable del número de puestos de investigación en todas las etapas de la CI, acompañado por un aumento coordinado del personal de apoyo (véanse de nuevo las propuestas en 2.2, 3.1, 3.2 y 4.2). Además, sería conveniente revisar las diferentes convocatorias, concursos, oposiciones y demás promociones de empleo para asegurarse de que cumplir los principios de transparencia, igualdad y mérito, adecuándose a las figuras propuestas en 3.1. La introducción de todos estos aspectos hace que sea predecible un aumento de la productividad del personal investigador, ya que el conocimiento de los criterios de contratación en cada etapa a través de la evaluación por un criterio objetivo de méritos permitirá que el personal investigador sepa en todo momento cuáles son los requisitos que tienen que cumplir en cada etapa. Además, el sistema de contratación automática que surgiría de la satisfacción de estos criterios gracias al sistema exhaustivo de evaluación mejoraría los problemas de precariedad laboral y los aspectos de conciliación familiar, obteniendo una CI de calidad, que esté en varios aspectos a la altura de las de países nuestro entorno o que incluso pueda servir de modelo para el resto de países de la UE.

Comisión de Documentación, Federación de Jóvenes Investigadoras – Precarias.

11 de diciembre de 2018