

# INFORME DE CARRERA INVESTIGADORA

Carrera Investigadora en España:  
deficiencias y propuestas

precarios.org



Agosto de 2007

Comisión Carrera Investigadora  
Federación de Jóvenes Investigadores /  
Precarios



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>I INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>II Situación actual</b> .....	<b>7</b>
1 Introducción.....	7
2 Investigadores en Fase Inicial e Investigadores Experimentados .....	8
2.1 Introducción.....	8
2.2 Inicio de la carrera investigadora.....	9
2.3 Condiciones laborales.....	9
2.4 Limitaciones de acceso .....	13
2.5 Interrupciones en la investigación: períodos sin remuneración regulada.....	14
2.6 Retrasos en los pagos y falta de regulación en la contratación .....	16
2.7 Falta de transparencia en las convocatorias.....	16
2.8 Contratación por parte de los grupos.....	16
2.9 Estancias en otros centros (nacionales y extranjeros) .....	17
2.10 Derechos y deberes.....	18
3 Investigador doctor con puesto no permanente .....	19
3.1 Introducción.....	19
3.2 Contratos tipo Ramón y Cajal (RyC) .....	19
3.3 Financiación .....	20
3.4 Estabilidad .....	22
3.5 Investigadores extranjeros .....	23
4 Investigador doctor con puesto permanente .....	23
4.1 Introducción.....	23
4.2 Contratos indefinidos (no funcionarios).....	24
4.3 Acceso a las plazas de funcionario (habilitación y acreditación).....	25
4.4 Seguimiento de los investigadores .....	27
4.5 Movilidad de los investigadores .....	28
5 Centros y grupos de investigación.....	29
5.1 Introducción.....	29
5.2 Contratación de personal .....	29
5.3 Colaboración entre grupos intercentros.....	29
5.4 Evaluación de los centros .....	29
5.5 Personal de apoyo.....	30
5.6 Entorno científico .....	30

<b>III Propuestas .....</b>	<b>33</b>
1 Introducción .....	33
2 Contratación .....	33
3 Derechos y deberes.....	35
4 Desarrollo de las etapas iniciales de la Carrera Investigadora .....	35
4.1 Introducción .....	35
4.2 Investigador en Fase Inicial (IFI) .....	36
4.3 Investigador Experimentado (IE) .....	38
5 Recursos financieros para personal investigador asociado a proyectos de investigación.....	40
6 Convocatorias de ayudas individuales .....	41
6.1 Introducción .....	41
6.2 Convocatorias dirigidas a financiar personal a los grupos de investigación.....	41
6.3 Convocatorias dirigidas a estabilizar a un investigador de calidad probada.....	42
7 Aumento de personal investigador y de apoyo .....	43
8 Convocatorias y ofertas .....	44
8.1 Transparencia .....	44
8.2 Promoción .....	45
8.3 Difusión.....	45
9 Movilidad .....	46
9.1 Introducción .....	46
9.2 Estancias.....	46
9.3 Cambios definitivos de centro.....	47
9.4 Evaluación de la movilidad .....	48
10 Pruebas de acreditación .....	49
11 Evaluación de los investigadores .....	49
12 Financiación de los centros .....	50
<b>IV CONCLUSIONES.....</b>	<b>53</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>55</b>
<b>GLOSARIO DE TÉRMINOS Y ACRÓNIMOS .....</b>	<b>61</b>

## I INTRODUCCIÓN

Con este documento, la Federación de Jóvenes Investigadores (FJI-Precarios<sup>\*</sup>) quiere contribuir al diseño de un modelo de **Carrera Investigadora** en España, aportando posibles soluciones a los diferentes problemas y carencias hallados en el actual sistema de investigación. Este informe está enfocado principalmente al análisis del sistema de investigación público, entendido como tal el que rige la investigación en las universidades y organismos públicos de investigación (OPI), por ser éste el entorno en el que se desarrolla habitualmente nuestro trabajo y por tanto del que tenemos un conocimiento más profundo. Sin embargo, todo modelo de carrera investigadora debería ser extensible a los centros de investigación de capital privado, y a la empresa en general, estableciéndose además, una interrelación entre la carrera investigadora desarrollada en centros públicos y privados.

Definir la **Carrera Investigadora** brevemente es difícil, dada la complejidad del tema abordado. Para la FJI, la Carrera Investigadora es una sucesión de etapas en la actividad profesional de un investigador, comenzando tras la obtención del título de Máster<sup>†</sup>. Estas etapas deben suponer un incremento de responsabilidad, independencia, remuneración y recursos; la vinculación del investigador con su centro de trabajo y su remuneración deben estar basadas en todo caso en la formalización de un contrato de acuerdo con la legislación laboral general. Esta Carrera Investigadora debe ser flexible, permitiendo a los investigadores conseguir la estabilidad laboral en cualquiera de sus etapas. Es inseparable a la Carrera Investigadora la existencia de sistemas justos y ágiles de evaluación de méritos, que determinen tanto la aptitud para el paso de una etapa a otra, como, dentro de cada etapa, la remuneración e incentivos del investigador, así como la consecución de un puesto estable.

La FJI-Precarios cree que la política científica<sup>‡</sup> y el diseño de la Carrera Investigadora en España deben:

- a) garantizar los derechos laborales y sociales de todos los investigadores.
- b) evitar las interrupciones laborales a lo largo de su carrera.
- c) minimizar los trámites burocráticos.
- d) garantizar procedimientos de selección basados en méritos profesionales.
- e) primar la investigación de calidad.
- f) estimular la movilidad de los investigadores en todas las etapas de su carrera (sin confundir ésta con la inestabilidad laboral).

<sup>\*</sup> Toda la información sobre la FJI-Precarios puede localizarse a través de nuestra página web ([www.precarios.org](http://www.precarios.org)), incluyendo la primera versión de este documento (2004).

<sup>†</sup> Según la nueva normativa del sistema de educación superior.

<sup>‡</sup> Aunque el término “ciencia” y sus derivados sean leídos a menudo de una manera restringida (limitando su ámbito a las “Ciencias Formales” y “Ciencias Naturales”), en este documento lo utilizamos en su sentido más amplio, abarcando todo tipo de investigación científica, y por tanto, considerando también las disciplinas encuadradas dentro de las Ciencias Sociales y Humanidades.

Estos puntos están recogidos en las recomendaciones de la **Carta Europea del Investigador (CEI)** y del **Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (CCCI)** (DOUE, 2005). Aunque estos documentos no son vinculantes para los países miembros de la Unión Europea, se espera que todos los estados lo suscriban. A la fecha de redacción de este documento, numerosas instituciones europeas como el CNRS francés, el CNR italiano, las Conferencias de Rectores de Austria, Alemania, Suiza, y otras, han suscrito dicho documento, mientras que tan sólo una institución española (la Secretaria d'Estratègia i Coordinació del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya) se ha adherido a la lista de suscriptores de tan importante iniciativa (CE, 2007a).

Actualmente, el desarrollo de la trayectoria profesional de un investigador en España pretende articularse en torno a cuatro figuras, cada una de las cuales se identifica con una etapa de esta trayectoria:

- a) Investigador no doctor (etapa **predoctoral**).
- b) Investigador doctor asociado a grupo (etapa **postdoctoral**).
- c) Investigador doctor con capacidad reconocida para desarrollar líneas de investigación propias pero con puesto no permanente; los investigadores contratados a través del programa Ramón y Cajal (RyC) son el caso arquetípico, aunque existen varios programas similares (etapa de **reincorporación**).
- d) Investigador con contrato indefinido o funcionario, pertenecientes al cuerpo de profesores de las universidades o al de investigadores de los OPI y fundaciones (etapa de **estabilización**).

Hasta cierto punto, existen similitudes entre este diseño y el de otros países de la Unión Europea o el de Estados Unidos. Sin embargo, también existen importantes diferencias en la forma de contratación, los métodos de selección, la incentivación, el seguimiento de los investigadores, etc. Todo esto se traduce en que las figuras arriba descritas no están definidas en España, y, de hecho, un gran número de investigadores carecen de derechos laborales, sufren interrupciones en el tránsito entre las diferentes etapas profesionales, deben su promoción personal a elementos no relacionados con el mérito profesional, tienen poca movilidad profesional, etc. A esta situación hay que añadir la escasez de oportunidades existentes en el sector privado de nuestro país para los investigadores y el poco valor que tiene en muchas empresas la experiencia investigadora previa o la posesión del título de doctor.

Como consecuencia de toda esta problemática, la gran mayoría de los jóvenes investigadores es pesimista con respecto a su futuro (API-UCM, 2003). Además, muchos de los más brillantes investigadores españoles optan por abandonar la investigación o por desarrollarla en otros países.

Entre las causas principales de esta situación está la insuficiente inversión que dedican al I+D tanto las administraciones públicas como el sector empresarial (1,12 % del PIB en 2005), por debajo de la media de la UE25 (1,84 % del PIB en 2005) (Götzfried, 2007). Incluso en ocasiones, esta baja inversión es desaprovechada, ya que gran parte de los presupuestos dedicados a investigación no llegan a ser utilizados debido a una deficiente gestión de los mismos (Nieto Vesperinas et al., 2003), y a que no existe una política de planificación a largo plazo. Muchas convocatorias de ayudas se realizan con motivos

políticos, considerando sólo la popularidad generada a corto plazo, pero no un cambio del sistema que produzca un incremento en la inversión y en la productividad a largo plazo. Además, son frecuentes los retrasos en la adjudicación de los recursos para investigación, tanto de becas como contratos o proyectos de investigación.

La FJI-Precarios considera que las actuales formas de contratación y de financiación en el sistema científico español deben ser sometidas a una gran reestructuración, que debe ir acompañada de un incremento de los presupuestos destinados a investigación y de una gestión eficiente de los mismos. Los Presupuestos Generales del Estado para 2006 registraron un incremento del 25% en la partida para I+D. Aunque positiva, esta medida, como indica el documento CRECE de la COSCE (COSCE, 2005), se basó en gran parte en un incremento del capítulo 8 de los presupuestos (préstamos), lo cual le resta efectividad. El mismo documento recalca que es más positivo un aumento significativo, sostenido y estable, aunque sea menor, que un incremento importante pero sin garantía de continuidad.

No obstante, en este informe queremos resaltar que un incremento en los recursos no será suficiente, por sí solo, para modernizar el sistema científico español y aumentar su eficiencia, calidad y competitividad. La precariedad laboral de muchos investigadores está relacionada con un fenómeno habitual en los centros de I+D+i españoles: la **endogamia**. La endogamia se produce cuando las plazas de investigador o profesor se conceden a personas con vinculación previa a la entidad que convoca la plaza (licenciados y/o doctorados en esa institución, trabajadores de ese organismo con otro tipo de contrato, etc.), a menudo con meritos profesionales menores que los de otros candidatos al puesto, pero que “son de fuera”. A pesar de que la tendencia a la endogamia se haya reducido ligeramente en los últimos años, podemos constatar que a día de hoy es una práctica aún activa y de gran alcance en la universidad española (Cruz-Castro et al., 2006). Cruz-Castro et al. (2006) indican en su trabajo que el **70%** de los profesores funcionarios en la universidad española había concursado en solitario, y sólo el **5,4%** de los puestos los habían conseguido candidatos externos. En Estados Unidos, Reino Unido y Francia, el porcentaje de puestos conseguidos por candidatos externos es el **93%**, **83%** y **50%**, respectivamente (Corruptio, 2007). Aunque la endogamia “per se” no tiene por qué influir negativamente en el sistema científico, en el sistema español se presenta junto con otros factores, actuando, según los casos, sinérgicamente, como causa-efecto y/o en círculos viciosos. De esta manera, este fenómeno se ha convertido en uno de los factores principales que influyen en la baja eficiencia del sistema científico español, debido a la falta de criterios de selección transparentes, objetivos y basados exclusivamente en méritos profesionales, lo que está estrechamente relacionado con la corrupción aún existente en la universidad y otros centros de investigación públicos españoles (Bosch, 1998; Navarro y Rivero, 2001; AACTE, 2002; Delibes de Castro, 2006; Morán, 2006; Corruptio, 2007). Así, los defectos (más bien ausencia) de la carrera investigadora en España han propiciado que la endogamia, el favoritismo y la corrupción están estrechamente relacionados y se retroalimentan, aunque la diversidad de casos complique su análisis. No abordaremos aquí tal análisis, aunque haremos referencias a este problema a lo largo de este documento.

Esta situación ha provocado también que, tradicionalmente, muchos investigadores han estado soportado pésimas condiciones laborales durante su etapa predoctoral y postdoctoral, con la promesa de conseguir un puesto estable en el futuro. Se trata de auténticos “contratos implícitos”, en los cuales los afectados intercambian una posible seguridad laboral en el futuro por peores condiciones reales en el presente. En la etapa

predoctoral, la precariedad comporta otras desventajas, por el especial carácter de la relación entre el director de tesis y el doctorando.

Hemos dividido el análisis de la Carrera Investigadora en España en dos partes. Una primera parte, en la que detallamos algunos de los problemas con que se puede encontrar un investigador a lo largo de las diferentes etapas que configuran su trayectoria profesional, incluyendo algunos que afectan a los centros y a los grupos de investigación. En la segunda parte proponemos una serie de medidas que pueden ayudar a resolver esos problemas, constituyendo en sí mismas una propuesta de auténtica Carrera Investigadora.

Para cualquier consulta relacionada con el presente documento, se puede contactar con los coordinadores de la comisión Carrera Investigadora de la FJI/Precarios (ci@precarios.org).



## II Situación actual

### 1 Introducción

Esta primera parte pretende enumerar las deficiencias detectadas por la FJI-Precarios en el sistema científico actual. Para ello, consideraremos por separado tres tipos de investigadores.

En primer lugar, trataremos sobre los investigadores no doctores y doctores asociados a grupo (sin capacidad de dirigir un grupo propio), tradicionalmente llamados predoctorales y postdoctorales. Nosotros utilizaremos la terminología empleada por la Comisión Europea en sus ayudas Marie Curie (CE, 2006), denominando a los investigadores predoctorales Investigadores en Fase Inicial (IFI) y a los investigadores postdoctorales Investigadores Experimentados (IE). Al contrario que la denominación de pre y postdoctoral, basadas en la obtención del título de doctor, las de IFI e IE son más flexibles, ya que se basan en la experiencia profesional acumulada. Así, IFI se refiere realmente a aquellos investigadores con menos de 4 años de experiencia en investigación, mientras que IE se refiere a aquellos con más de 4 años de experiencia o con el grado de doctor (por lo que puede haber IE que no sean postdoctorales). No se suele aplicar la denominación de IE a los investigadores con más de 10 años de experiencia, y nosotros la limitaremos a aquellos investigadores sin responsabilidad suficiente para dirigir su propio grupo de investigación. No obstante, y debido a que la mayor parte de las convocatorias se basan en esta distinción, utilizaremos la denominación predoctoral y postdoctoral en algunas ocasiones. Debemos apuntar que, aunque los IFI y los IE tienen características diferentes, sus problemáticas tienen numerosos puntos en común. Es por ello que los consideramos conjuntamente.

En segundo lugar, estudiaremos el caso de los investigadores doctores con capacidad reconocida para desarrollar líneas de investigación propias pero con puesto no permanente. Dado que los investigadores contratados a través del programa Ramón y Cajal (MEC, 2007a) son el caso más paradigmático y que con la creación de este programa se han evidenciado numerosas deficiencias en la articulación del sistema de RR. HH. en investigación, nos referiremos especialmente a este colectivo. Sin embargo, hay que tener en cuenta que hay otros programas que financian ayudas similares, a los que nos referiremos brevemente. Esta etapa se ha venido a denominar de *reincorporación* ya que el objetivo de estos programas era el de “recuperar” a los investigadores españoles que, tras obtener el título de doctor, estaban trabajando en el extranjero. Consideramos esta denominación equívoca, ya que sólo pone de manifiesto la falta de una política científica sólida y de una continuidad en la carrera investigadora. Una visión alternativa que se está imponiendo progresivamente es la de considerar esta etapa como el equivalente del “tenure track” de muchos países anglosajones. Trataremos este tema con más profundidad debido a la importancia que podría tener en la articulación de una carrera investigadora real.

Por último, trataremos sobre los investigadores con contrato indefinido o funcionarios, generalmente pertenecientes al cuerpo de profesores de las universidades o al de investigadores de los OPI y fundaciones. Esta etapa se ha denominado de *estabilización*, en contraposición con el carácter de inestabilidad y marcada temporalidad de las etapas anteriores.

## 2 Investigadores en Fase Inicial e Investigadores Experimentados

### 2.1 Introducción

A lo largo de este apartado se abordan las características principales que definen la figura y la situación laboral de los Investigadores en Fase Inicial (IFI) y de los Investigadores Experimentados (IE). Como se ha comentado anteriormente, los IFI se corresponden con investigadores no doctores, la mayoría de los cuales tienen como objetivo la realización de una tesis doctoral como parte de su actividad investigadora. Después de conseguir el título de doctor, es habitual que el investigador se incorpore a un grupo de investigación, español o extranjero, distinto a aquel en el que desarrolló su tesis. El motivo de este cambio es el de conseguir experiencia, aprender nuevas técnicas, establecer contactos, etc., y a menudo se realiza más de una estancia postdoctoral de este tipo.

Tradicionalmente, las condiciones laborales de ambos colectivos han sido:

- Heterogeneidad en el tipo de vínculo establecido con el centro de trabajo. Muchas veces (especialmente en la etapa predoctoral) ese vínculo se establece en forma de beca, una figura jurídica concebida para las ayudas a estudiantes que no otorga todos los derechos sociales y laborales de un contrato de trabajo; el grado de protección dependerá del tipo de beca y de la convocatoria concreta (FJI, 2006). Es normal que, incluso en un mismo, centro coexistan investigadores haciendo el mismo trabajo, pero con distintos tipos de vínculo y, por tanto, muy distintas condiciones.
- La falta de regulación de sus derechos y deberes.
- Salario inferior (en algunos casos hasta 4 veces menos) al que reciben otros titulados superiores dedicados a investigación en sus centros de destino.
- La inestabilidad laboral, con contratos/becas de escasa duración y pocas o nulas posibilidades de promoción profesional.
- Las interrupciones en su carrera, con numerosos períodos de desempleo (casi siempre sin subsidio) entre la resolución de las ayudas a las que concursan.

Esta situación se ve muchas veces agravada por una ineficaz gestión administrativa, por la imposición de múltiples y repetitivos requisitos —frecuentemente innecesarios— en las convocatorias de ayudas, por la carencia de financiación o por la falta de dinamismo en su uso.

Desde el año 2000, y gracias en buena parte al trabajo reivindicativo de la FJI-Precarios, se han ido tomando una serie de medidas para paliar esta situación: mejoras concretas en algunas convocatorias de becas; la aprobación del Estatuto del Becario de Investigación en el año 2003 (BOE, 2003); el Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF) del 2006, que deroga y mejora el anterior (BOE, 2006a); la restricción de las becas asociadas a proyecto en el CSIC y en algunas universidades en favor de contratos laborales, etc. Estas medidas, aunque son un avance hacia la creación de una Carrera Investigadora más digna y mejor estructurada, son insuficientes.

## 2.2 Inicio de la carrera investigadora

La etapa predoctoral, en la que se encuentran los IFI, abarca desde el comienzo de la carrera investigadora hasta la obtención del título de doctor (máximo grado académico). Hasta ahora, en esta etapa se incluía a los investigadores que, habiendo finalizado los estudios de segundo ciclo, no estaban en posesión del título de doctor y realizaban un trabajo de investigación en un centro, público o privado, bajo la dirección de un investigador doctor. Esta consideración está cambiando con la nueva regulación de los estudios universitarios de grado y de postgrado (BOE, 2005a; Álvarez et al., 2005), que establece que el acceso al doctorado se realizará después de haber cursado al menos 300 créditos de los estudios de grado y máster (de éstos, al menos 180 serán de grado y 60 de máster). Dado el margen de libertad que deja a las universidades para definir estos ciclos, a la fecha de redacción de este documento no está claro el grado de dedicación a la investigación que existirá en la etapa de máster, ni tampoco si seguirán existiendo cursos en el período de doctorado. En cualquier caso, la definición de la etapa predoctoral realizada inicialmente sigue siendo válida y requiere, en todo caso, que se realicen tareas de investigación.

La desinformación y la desorientación caracterizan el acceso a la carrera investigadora. En general, los estudiantes de los últimos cursos que desean dedicarse a la investigación carecen de información básica para planificar su futuro: grupos existentes en las diferentes universidades y OPI, calidad del trabajo desarrollado por éstos, cuáles son los temas de mayor interés científico, etc. Éste es un problema fundamental en el momento de la elección del grupo de investigación, y provoca que esta decisión se tome normalmente en función de criterios poco relacionados con la calidad científica, como son la existencia de alguna oferta de beca, conversaciones con profesores durante la etapa de estudiante, colaboración con el departamento correspondiente durante el grado o el máster, etc. También existe mucha desinformación por parte de los organismos públicos sobre los tipos de ayudas, el planteamiento de los grados, másters y doctorados, etc. Es por ello que la FJI-Precarios dedica un gran esfuerzo en proporcionar esta información en muchas universidades y centros, tanto públicos como privados, mediante charlas, conferencias, jornadas, mesas redondas, etc.

## 2.3 Condiciones laborales

Antes de alcanzar un puesto estable, es muy frecuente que investigadores que desarrollan el mismo tipo de trabajo lo hagan bajo condiciones laborales totalmente diferentes; por ejemplo, pueden coexistir en un mismo centro y realizando el mismo tipo de actividad investigadores con beca, con contrato, que cobren “en negro” sin ningún tipo de vínculo con el organismo (p.ej. mediante dietas o pago de colaboraciones externas) o que trabajen sin percibir remuneración (normalmente porque están esperando la concesión de una ayuda). El trabajo de la mayoría de los investigadores predoctorales y de muchos postdoctorales se ha remunerado tradicionalmente mediante becas, y sólo un porcentaje reducido ha disfrutado de un contrato.

Una estimación realizada por el INE por encargo de la FJI-Precarios estimó que en el año 2003 hubo 18.526 investigadores en las universidades cuya remuneración se realizó mediante becas (14.595 si los consideramos en EJC —equivalencia a jornada completa), 4.435 en los centros de investigación dependientes directamente de la Administración

(4.206 en EJC) y 139 en instituciones sin finalidad de lucro (100 en EJC). En total, se trata de 23.100 personas con beca (18.900 en EJC), a las que habría que sumar los investigadores becados en la empresa privada, que podemos estimar en torno a 1.500 (1.300 en EJC). Hablaríamos, por tanto, de unas 25.000 personas remuneradas con beca en el año 2003, más del 25% del personal investigador. Como se ha expuesto anteriormente y se verá en detalle más abajo, medidas como la restricción de las becas asociadas a proyecto o la implantación del EPIF están corrigiendo esta situación, por lo que la situación actual debería ser bastante distinta.

Sin embargo, las universidades disponen de ciertas figuras contractuales que podrían evitar esta situación. La Ley Orgánica de Universidades (LOU) de 2001 (BOE, 2001), regulaba las figuras contractuales de Ayudante y Ayudante Doctor, compatibles con las etapas predoctoral y postdoctoral. Aunque la LOU creaba estas figuras fundamentalmente para la dedicación a la investigación, las universidades las han utilizado esencialmente para dar docencia, asignándolas según criterios docentes y adjudicándoles un considerable número de créditos; para la función investigadora han preferido las becas, normalmente financiadas por organismos externos como MEC o Comunidades Autónomas. Además, existen notables diferencias entre las distintas universidades respecto a las obligaciones docentes y la remuneración de estas figuras.

Un inconveniente para la aplicación de la figura de Ayudante como medio para contratar investigadores predoctorales consistía en el requisito de haber superado las materias de estudio de la etapa de doctorado para poder optar al puesto de Ayudante. Esta limitación impedía a los investigadores predoctorales acceder a esta figura de contratación en sus primeros años de investigación. Algunas universidades baremaban mucho estar en posesión del título de Doctor para optar a una plaza de Ayudante, lo cual impedía, en la práctica, el acceso a esta figura a los investigadores predoctorales, utilizándose esta figura para contratar doctores, en vez de la de Ayudante Doctor. Afortunadamente, la reforma de la LOU (BOE, 2007b), aprobada el 29 de marzo de 2007, eliminó de la figura de Profesor Ayudante el requisito de haber superado la “etapa de formación” del doctorado, limita su carga docente, dejando claro que se trata de una figura eminentemente investigadora, e impide contratar doctores como Ayudantes. Además, la nueva LOU deja a las diferentes Comunidades Autónomas mayor libertad para que determinen otras posibles figuras de contratación. La FJI-Precarios ha considerado estos cambios como positivos. Desafortunadamente, ante la reducción de la docencia de los Ayudantes, las universidades han comenzado a recortar drásticamente la oferta de esta figura, anulando el propósito de la reforma de la LOU. Esto demuestra que es necesario un cambio en la política de las universidades y departamentos, actualmente guiada casi únicamente por criterios meramente docentes.

Otro gran problema de los investigadores becados, contratados por proyectos o por programas de ayuda a la contratación ha sido la ausencia de derechos, representatividad, etc. La LOU de 2001 trataba la etapa de doctorado meramente desde el punto de vista de los estudios de Tercer Ciclo (cursos de doctorado), por lo que la decisión de considerar a los investigadores pre y postdoctorales como Personal Docente e Investigador (PDI) quedaba en manos de las universidades. Como consecuencia de esto, en la mayor parte de los casos estos investigadores no han sido considerados en sus estatutos, o lo han sido de manera poco clara o equívoca (por ejemplo, considerando a los investigadores predoctorales meramente como estudiantes). La reforma de la LOU de 2007 no ha supuesto ningún cambio en esta situación. Esto implica, en la mayoría de los casos, el no

reconocimiento de los derechos de estos investigadores, incluidos los derechos básicos derivados de su actividad profesional (como, por ejemplo, revisiones médicas, inclusión en los programas de prevención de riesgos laborales, material de protección, representación en los órganos de los centros, etc.). La falta de referencia a los investigadores pre y postdoctorales en los estatutos es también común en otros organismos públicos de investigación, como el CSIC.

Asimismo, las becas de investigación, de las que dependen la mayoría de estos investigadores, no han ido acompañadas de una legislación que regule los derechos y deberes de todo el colectivo. Esto ha conducido a un sistema de empleo precario en el que la duración, la remuneración, los requisitos y los derechos se ven determinados arbitrariamente por la entidad convocante. El Estatuto del Becario de Investigación (BOE, 2003), aprobado en octubre del 2003, fue un primer intento por crear una regulación, aunque este Estatuto fue poco ambicioso, y el número de becarios de investigación que se vio afectado fue bastante reducido (FJI, 2003).

Con la aprobación del Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF), en 2006, se dio un nuevo paso (BOE, 2006a). La aportación más importante de este Estatuto fue su obligatoriedad para todos los programas de ayuda a la investigación asociados a programas de doctorado, tanto de entidades públicas como privadas (art. 1.2). Sin embargo, esto ha implicado que muchos investigadores queden fuera de su aplicación, como se indica más adelante. El EPIF establece para la etapa predoctoral un sistema 2+2 (Moreno Gené, 2005), por el cual la remuneración en los dos primeros años del doctorado se efectúa mediante beca, aunque con cotización parcial al Régimen General de la Seguridad Social, regulándose los derechos relacionados con vacaciones y permisos. Los dos últimos años son remunerados mediante un contrato en prácticas, con todos los derechos laborales correspondientes. Con respecto a la etapa postdoctoral, se prohíben las becas destinadas a doctores y se obliga a su sustitución por un contrato laboral.

A pesar de estas mejoras, el EPIF no soluciona la mayoría de las cuestiones, siendo para la FJI-Precarios insuficiente. Hay que resaltar que el EPIF no cumple las condiciones que fueron pactadas el 17 de junio de 2005 por la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación (SEUI) y la FJI-Precarios, ni tampoco lo acordado en reuniones posteriores (FJI, 2005). El pacto suscrito por La FJI-Precarios y el gobierno garantizaba la inclusión en dicha normativa y la protección social, al menos parcial, para todos los investigadores sin excepción. Sin embargo, el EPIF fue modificado unilateralmente por el gobierno antes de su aprobación, traicionando el pacto firmado con la FJI-Precarios y los acuerdos posteriores con la Comisión de Seguimiento. Entre otros cambios, cabe destacar la sustitución de la expresión “normativa laboral y de Seguridad Social general” por “normativa aplicable” en el art. 2.2., que regulaba las ayudas que no tenían como objetivo hacer la tesis, un cambio que hace menos evidente que tengan que pasar a contratos laborales. Entre las múltiples consecuencias de estos cambios citaremos algunas a continuación:

- a) El EPIF excluye del ámbito de protección a los becarios cuya financiación no vaya asociada expresamente a un programa de doctorado y, en particular, a los investigadores predoctorales con cargo a proyecto. Además, permite que los organismos convocantes se escapen de su ámbito de aplicación simplemente no mencionando en los objetivos la realización del doctorado o tesis en la convocatoria (FJI, 2007a). Por otra parte, después de la aprobación del EPIF, algunas

convocatorias que anteriormente estaban destinadas a la contratación de doctores eliminaron el requisito del título de doctor, dejándolo “simplemente” como un mérito con muchos puntos en el baremo, para, de esta manera, evitar cumplir el EPIF.

- b) El borrador pactado entre la FJI-Precarios y el gobierno dejaba libertad a las entidades convocantes para ampliar la duración de la fase de contrato y para establecer otros requisitos distintos al DEA para pasar a esa fase. Así, en el artículo 4.2 del borrador se especificaba que: *“No obstante lo establecido en el apartado anterior, las entidades convocantes de ayudas podrán ampliar la duración de la fase de contrato, así como establecer otros requisitos que sustituyan el DEA o documento administrativo que lo sustituya de acuerdo con la nueva estructura de enseñanzas adaptada al Espacio Europeo de Educación Superior, para acceder a dicha fase de contrato”*. Sin embargo, esta condición fue modificada en el texto aprobado, eliminando toda referencia a la posibilidad de ampliar la fase de contrato, según aparece en el Artículo 4.2 del EPIF: *“No obstante lo establecido en el apartado anterior, las entidades convocantes de ayudas podrán establecer otros requisitos que sustituyan el DEA o documento administrativo que lo sustituya de acuerdo con la nueva estructura de enseñanzas adaptada al Espacio Europeo de Educación Superior, para acceder a dicha fase de contrato”*. Por lo tanto, esta redacción del EPIF crea serios problemas para su aplicación en programas que prevén una fase de contrato mayor de dos años. Así, la Generalitat de Catalunya en 2005 convocó un programa predoctoral 1+3 (primer año de beca y tres de contrato) (DOGC, 2005), y la Comunidad de Madrid ha aprobado en el año 2006 un programa 0+4 (cuatro años de contrato, sin período de beca) (BOCM, 2006).
- c) En aquellos casos en los que el investigador haya obtenido el DEA antes de haber cumplido los dos años de beca, independientemente de si ha estado becado o contratado con anterioridad, debe cumplir obligatoriamente los dos años de beca, eliminando totalmente la posibilidad de acceder a la fase de contrato antes; es decir, exige que el investigador esté dos años con unas condiciones inferiores antes de acceder a un contrato laboral. Este aspecto deja a muchos investigadores sin la posibilidad de pasar anticipadamente a la fase de contrato, aunque hayan obtenido el DEA, hecho que, de acuerdo con el preámbulo del propio EPIF, implica la existencia de elementos de la relación laboral.
- d) El EPIF fija que durante los dos primeros años de beca la cotización a la Seguridad Social sea reducida, lo que tiene implicaciones directas en la remuneración durante los periodos de baja, maternidad/paternidad, etc., en todas aquellas convocatorias que no complementen la protección de la Seguridad Social en esa etapa. Además, en esta fase los investigadores, por su condición de becario, tienen difícil el acceso a la protección de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; al no cotizar por la contingencia de desempleo, tampoco tienen derecho a que el tiempo de beca compute para esa prestación. Tampoco se cotiza para la formación profesional, por lo que no se tiene derecho a cursos de protección de riesgos laborales, etc.
- e) El EPIF obliga a que los contratos que se formalicen sean en prácticas. Dadas las restricciones de la modalidad de contratación en prácticas, como que la duración mínima sea de seis meses o que el inicio del contrato no pueda ser posterior a cuatro años desde que se ha obtenido la titulación requerida, han surgido

problemas. Aunque el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales haya decidido aceptar el DEA como titulación requerida para estos contratos, muchos candidatos no cumplen los requisitos necesarios para este tipo de contratación (Moreno Gené, 2005), lo cual plantea dudas sobre su legalidad laboral. La SEUI ha expresado su intención de que los investigadores que no puedan ser contratados en prácticas continúen con beca.

- f) En el caso de los investigadores extranjeros, la existencia de una fase de beca favorece que los no comunitarios puedan optar a este tipo de ayudas, pero luego éstos tienen dificultades burocráticas para obtener los permisos necesarios para acceder a un contrato. Si no pueden acceder a la fase de contrato, o bien renuncian a la financiación durante dos años o bien prolongan la etapa de beca, lo que supone un claro ejemplo de discriminación con respecto a sus compañeros contratados, que no debería darse en un sistema de investigación de calidad.

En nuestro análisis, la solución más adecuada para la etapa predoctoral es la contratación desde el primer año bajo alguna de las figuras recogidas en la LOU o en la normativa autonómica y estatutos de las universidades y centros de investigación (esencialmente, ayudante y figuras similares). En su defecto, debería optarse por un contrato por obra y servicio, que carece de los inconvenientes del contrato en prácticas arriba citados.

Un caso especialmente complejo es el del CSIC, ya que la financiación de las convocatorias de ayudas es frecuentemente inferior a la remuneración prevista para los titulados superiores en su convenio colectivo. Por el momento, la figura del contrato en prácticas está permitiendo la aplicación del EPIF dentro de ese organismo (ya que la ley permite que se reciba un sueldo menor), pero otro tipo de contratación (necesaria para poder hacerlo desde el primer año) requerirá un incremento en la cuantía del salario para poder ofertar una remuneración menor para estos investigadores.

## 2.4 Limitaciones de acceso

Es frecuente que las convocatorias de ayudas pre y postdoctorales estén restringidas a las personas que hayan obtenido su título recientemente. Esta restricción impide entrar en el mundo de la investigación a aquellas personas que no optaron por ella inmediatamente después de concluir sus estudios de segundo ciclo y dificulta que la persona que haya aparcado temporalmente su carrera investigadora por cualquier motivo (o que haya estado unos años en el sector privado) pueda acceder a estas vías de financiación.

Además, se dan casos de convocatorias restringidas a las personas con nacionalidad española o que han conseguido en España su título de licenciado o doctor. También existen convocatorias de organismos de ámbito autonómico con requisitos similares pero limitados a la región en cuestión.

Este tipo de requisitos, tanto los temporales como los regionales, se oponen a un sistema de investigación moderno y productivo, que debe ser abierto a todo tipo de investigadores y evaluarlos solamente por su calidad.

Caso aparte supone la necesidad de homologación de títulos obtenidos fuera de nuestro territorio, que no es necesaria en países como el Reino Unido, donde se valoran simplemente los conocimientos obtenidos y las capacidades del investigador. Además, el

trámite requerido necesita aproximadamente dos años, por lo que muchos optan por no ingresar en el sistema español de investigación. Es normal que para solicitar una ayuda se acepte la validez de un título de forma temporal, siempre en espera de la resolución de la homologación, pero cuando ésta es desfavorable, el investigador se encuentra obligado a abandonar su trabajo, aunque haya demostrado su validez y haya obtenido resultados. Además de las obvias implicaciones personales, estas situaciones afectan también a la planificación y al normal desarrollo de la labor del grupo de investigación al que pertenecen.

## 2.5 Interrupciones en la investigación: períodos sin remuneración regulada

Todas las convocatorias de programas predoctorales exigen estar en posesión del título de segundo ciclo en el momento de la solicitud; como las fechas de las convocatorias no siempre están en consonancia con la fecha de obtención de la licenciatura, pueden pasar meses hasta que se está en condiciones de solicitar una ayuda. Esta restricción, unida a la lentitud administrativa en la resolución de las convocatorias, provoca que los investigadores puedan estar trabajando durante varios meses sin sueldo o sin remuneración regulada\*. Esta situación es especialmente incomprensible en las becas asignadas a grupos de investigación, como el programa de Formación de Personal Investigador (FPI) del MEC, ya que al ser la selección de los candidatos responsabilidad del grupo, su resolución debería ser inmediata. Estos retrasos suponen importantes problemas económicos para los investigadores, además de mermar la productividad de los grupos de investigación, que no pueden planificar sus recursos humanos.

En el mejor de los casos, la financiación predoctoral se extiende durante 4 años, de los cuales los dos primeros corresponden a los cursos e investigaciones del programa de tercer ciclo. Con todo, no es infrecuente que el tiempo necesario para la realización de la tesis doctoral sea superior a los cuatro años financiados. En esta situación, el investigador o bien encuentra trabajos alternativos fuera o dentro de la investigación o bien tiene que culminar la tesis doctoral sin ningún tipo de subsidio.

Algunos investigadores llegan incluso a realizar su trabajo sin recibir ninguna remuneración o recibéndola de manera irregular, y, por tanto, sin cobertura legal. Definimos a los investigadores sin remuneración regulada (ISRR) como aquellos titulados que deciden hacer la tesis o dedicarse a la investigación pero que no reciben ningún salario ni financiación por ello o que reciben uno que no refleja su dedicación real. A menudo, esta situación alcanza límites inaceptables, tanto de duración como de condiciones laborales, y supone una situación de precariedad extrema para los afectados, ya que no sólo —en muchos casos— no reciben salario sino que carecen de derechos y de cualquier tipo de protección. A la fecha de este documento, la FJI-Precarios está llevando a cabo un estudio sobre los ISRR. Asimismo, hay un intenso debate sobre las posibles soluciones para evitar, por una parte, que más investigadores caigan en esta situación y, por otra parte,

---

\* Normalmente la incorporación del investigador al grupo de trabajo se realiza inmediatamente después de finalizar los estudios de segundo ciclo. Además, la matrícula de acceso a tercer ciclo se ha de cumplimentar antes de que las convocatorias de becas hayan sido resueltas (a veces, ni siquiera convocadas) y, por tanto, sin que el investigador conozca su grado de dedicación futura.



resolver el problema de los ISRR. El problema es complejo y está tratado de forma más extensa en otros documentos (FJI, 2007b).

Tras la obtención del grado de doctor suele producirse otra interrupción considerable en la financiación del investigador. En algunas convocatorias, la lectura de la tesis implica la finalización inmediata de la beca o contrato, y, por tanto, es frecuente que durante este periodo (hasta la incorporación a otro centro como investigador postdoctoral) el investigador realice su trabajo sin ningún tipo de remuneración, perspectivas o seguridad laboral. Además, la mayoría de las convocatorias postdoctorales exigen como requisito ser doctor o haber depositado ya la tesis. Esto provoca en muchos casos que el investigador no disponga de financiación durante muchos meses. Hay que tener en cuenta que este requisito no se justifica en la intención de evaluar la calidad de la tesis, ya que sólo se exige el justificante que acredite haberla leído o depositado. En cambio, ni el ser doctor ni el haber depositado la tesis en el momento de la solicitud se exige en la oferta postdoctoral de las principales universidades estadounidenses y europeas, ni tampoco aparece en otras prestigiosas convocatorias como la Marie Curie (CE, 2006), que evalúan la calidad de la investigación a partir de las publicaciones en revistas de reconocido prestigio. La discontinuidad que supone en la carrera profesional esta falta de financiación constituye uno de los principales problemas a los que se enfrentan los investigadores en nuestro país.

Algunas convocatorias ministeriales (por ejemplo, el programa Juan de la Cierva o el programa I3P<sup>\*</sup>) no requieren haber finalizado el doctorado en el momento de la solicitud, sino en una fecha posterior a ésta —pero varios meses antes de la incorporación del candidato al grupo de investigación de destino. Aunque esta medida es una mejora respecto a que se requiera en el momento de la solicitud, en opinión de la FJI-Precarios es un paso insuficiente, porque lo lógico es que el investigador solicitante únicamente tenga que cumplir este requisito al inicio del disfrute de la financiación.

Los prolongados períodos entre solicitud y resolución de las becas y la falta de planificación en los plazos de concesión (no hay una fecha fija, el contrato que se resuelve un año en enero, al año siguiente puede resolverse en marzo, es imposible saber la fecha exacta) dificultan muchas veces la incorporación del investigador al grupo receptor. En muchos casos, la convocatoria se resuelve con posterioridad a la fecha de inicio solicitada, lo que provoca graves desajustes en la organización de los trabajos del investigador con el grupo de destino. En ocasiones, la propia institución se fija (muchas veces por cuestiones legales) un plazo límite para resolver las ayudas, pero no es infrecuente que ella misma lo ignore y lo sobrepase; un caso paradigmático es el de las becas postdoc MEC/Fulbright, cuyas solicitudes (en abril y octubre) llevan desde el 2005 resolviéndose mucho después de las fechas indicadas oficialmente, llegando muchas veces a solaparse con el plazo de solicitud siguiente. La solución dada en 2006 ha sido la de reducir los dos plazos a uno, lo cual ha eliminado uno de los principales atractivos de esta convocatoria y, hasta el momento de redactar este informe, no ha conseguido resolver los graves problemas de retrasos de estas ayudas.

Por otra parte, la duración de muchas ayudas postdoctorales suele ser demasiado corta (de dos años o menos como norma general) en relación con la de los proyectos de investigación. En consecuencia, el investigador postdoctoral está en una situación de gran

---

\* Programa de Itinerario Integrado de Inserción Profesional (ver Glosario).

inestabilidad laboral y tiene que dedicar mucho tiempo a la búsqueda de trabajo (en muchos casos, nada más iniciar el contrato se tiene que solicitar el siguiente, para evitar periodos vacíos entre ayudas). Dicha inestabilidad dificulta notablemente su labor e impide la realización y/o finalización de muchos trabajos por ser demasiado corto el tiempo subvencionado y por no poder realizar el investigador una planificación a medio plazo de su carrera y de sus proyectos. Desde la FJI-Precarios valoramos de manera positiva que las convocatorias de contratos del programa Juan de la Cierva (JdC) dependientes de la Dirección General de Investigación (DGI) del MEC y del programa I3P del CSIC contemplen una duración de hasta tres años. Esto permite disponer de un margen más amplio para conseguir un nuevo puesto, lo cual redundará en la calidad de la investigación llevada a cabo durante el disfrute del contrato postdoctoral.

## 2.6 Retrasos en los pagos y falta de regulación en la contratación

Los investigadores remunerados mediante una beca no tienen asegurada una percepción salarial mensual regular; no son infrecuentes las que se pagan trimestralmente a plazo vencido o las que se conceden en uno o dos plazos solamente. El carácter renovable de algunas de estas becas (anual, generalmente) puede agravar la situación, ya que tras cada renovación suele haber un período sin sueldo, que puede abarcar varios meses. Independientemente de la periodificación de los pagos, son numerosos los retrasos, no sólo del *salario*, sino también en el ingreso de las ayudas de instalación, de viaje, etc.

Esta situación se ve empeorada por la ausencia de partidas presupuestarias destinadas a personal en muchos proyectos de investigación, que impiden que el investigador pueda recibir un adelanto con cargo a esos fondos o que el grupo pueda contratarlo durante los periodos de espera entre una y otra convocatoria. Para aquellos casos en los que el grupo puede contratar al investigador, no existe regulación sobre el modo en que debe efectuarse, dándose situaciones en las que el investigador encadena sucesivamente contratos de corta duración, con el incremento de precariedad laboral que esto lleva asociado.

## 2.7 Falta de transparencia en las convocatorias

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

## 2.8 Contratación por parte de los grupos

Las ayudas predoctorales adscritas a un grupo suelen ir asociadas a la concesión de un proyecto de investigación, generalmente de varios años de duración y financiado por la misma entidad. En algunos casos, como puede ser el programa FPI del MEC, se concede una sola beca para cada grupo sin atender a criterios científicos como son la calidad del grupo, el número de doctores que lo forman o las necesidades de personal del proyecto subvencionado. Las convocatorias, a su vez, pueden establecer de forma muy restrictiva la fecha de inicio de la beca o contrato, dificultándose así la capacidad del grupo para

planificar su investigación y limitando la selección de candidatos a aquellos que estén disponibles en el momento en que se oferta la ayuda. Una mayor frecuencia de convocatorias y mayor flexibilidad en la fecha de inicio permitiría que el grupo ofertara la contratación de investigadores cuando el desarrollo de los trabajos lo aconsejase o cuando estuvieran disponibles más solicitantes y más adecuados a las necesidades.

Por otra parte, los grupos de investigación españoles tienen muchas dificultades, principalmente presupuestarias, para contratar IE. Esto reduce notablemente la capacidad productiva de los grupos, dado que este colectivo destaca por su contribución científica. La ausencia de este tipo de ofertas no facilita la incorporación de candidatos extranjeros al sistema de I+D+i español e implica también la consiguiente pérdida de nuevo capital humano de nuestro país, dado que existen muchas más oportunidades laborales en otros estados. Esta situación se agrava porque normalmente las convocatorias y material complementario se publican solamente en español (y/o otras lenguas oficiales del Estado), ni siquiera en inglés, lo que dificulta el acceso por parte de científicos extranjeros.

Otra dificultad añadida que imponen muchas convocatorias (p. ej. en los programas JdC e I3P) es permitir un solo investigador postdoctoral contratado por proyecto, independientemente de la calidad y tamaño del grupo, penalizando a los que son competitivos y podrían tener más personal. En estos casos, la supervisión del investigador postdoctoral se reserva exclusivamente al investigador principal del proyecto de investigación correspondiente. Sin embargo, en un grupo puede haber otros investigadores que no sean investigadores principales, pero que cuenten con la experiencia y formación suficientes para llevar a cabo o complementar esta tarea.

Son poco frecuentes los proyectos en los que una parte del presupuesto está destinada a la contratación de personal, permitiendo al grupo disponer de este presupuesto en función de sus necesidades. Además, es común que el organismo financiador recorte la cantidad solicitada por el grupo; si esa suma se queda por debajo de unos umbrales mínimos, será imposible formalizar un contrato digno. De nuevo, se impone la necesidad de flexibilizar y optimizar las formas de contratación postdoctoral.

## **2.9 Estancias en otros centros (nacionales y extranjeros)**

Las estancias en el extranjero son una parte muy importante para el proceso de formación del investigador, ya que contribuyen a la apertura de nuevas vías de investigación, al conocimiento de nuevas técnicas, a la circulación de la información, al establecimiento de contactos y, en suma, a la mejora de la calidad de la investigación nacional.

Algunas convocatorias predoctorales dan la posibilidad de realizar estancias en centros de investigación nacionales y extranjeros. Sin embargo, es muy frecuente que el abono de las ayudas económicas se realice con un considerable retraso, que no siempre esté a la altura del nivel de vida en el país de destino, que la concesión de estas estancias no se haga con la anticipación necesaria para planificar el viaje y que la estancia esté sujeta a unas rígidas condiciones en las fechas de inicio y fin de la misma. A menudo se exige toda la documentación en castellano, con el consiguiente transtorno para los grupos receptores y, sobre todo, el solicitante.

## 2.10 Derechos y deberes

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

En el ámbito universitario existen notables diferencias entre universidades. La situación más frecuente es que los Estatutos se limiten a regular por un lado los derechos y deberes de los estudiantes de tercer ciclo y también de profesores ayudantes y ayudantes doctores. Esto excluye a una gran parte de los investigadores pre y postdoctorales, ya que sólo una parte de los primeros están matriculados en cursos de tercer ciclo, y son muy pocos los que se encuadran dentro de la figura de profesor ayudante. Igualmente, en el caso de los investigadores postdoctorales, sólo algunos son profesores ayudantes o ayudantes doctores, o se encuentran asimilados a estos. Algunas universidades otorgan a sus doctorandos (especialmente a los que tienen el DEA) algunos derechos de PDI, pero no es sistemático. Es especialmente preocupante la situación de los investigadores adscritos a proyectos, tanto IFI como IE, que suelen ser ignorados por la normativa; en algunas universidades que sí los reconocen, ni siquiera son considerados Personal Docente e Investigador (PDI), sino —en el mejor de los casos— Personal de Administración y Servicios (PAS), con las consiguientes implicaciones.

La mayoría de las becas y contratos de investigación no obligan a impartir docencia, aunque suelen dejar opción a ello. En la práctica, los departamentos suelen animar a impartir esa docencia, y también es iniciativa del propio investigador, consciente de que esas horas de clase le serán útiles en su currículum para optar a acreditaciones o a ayudas posteriores. El número máximo de horas anuales, el tipo de docencia o los requisitos para impartirla dependen de la propia convocatoria de la ayuda y de las normas internas, si existen, de las universidades, incrementando la heterogeneidad de las condiciones laborales entre investigadores del mismo nivel. El EPIF ha aportado una cierta regulación, ya que indica la posibilidad de colaborar en actividades docentes con un máximo de 60 horas anuales. Estas horas ejerciendo como profesor no son remuneradas, y en algunos casos no tienen reconocimiento oficial, por no figurar en el Plan de Ordenación Docente o similares.

Como se ha mencionado dentro del apartado de condiciones laborales (1.2), la LOU no define claramente a los IFI e IE. Además, las comunidades autónomas tienen capacidad para definir muchos aspectos del PDI no funcionario, por lo que si no hay una norma de rango superior que marque unos parámetros, un investigador determinado tendría una serie de derechos y salario distintos al de la comunidad vecina, agravando el problema. Una definición de los IFI e IE y sus características en la LOU paliaría gran parte de esta problemática, eliminando la heterogeneidad y la dependencia de las definiciones en los Estatutos de cada universidad. Una situación intermedia podría ser asimilar, en cuanto a derechos y deberes, todos los IFI a la figura de Profesor Ayudante, y los IE a la figura de Ayudante Doctor, independientemente de su fuente de financiación.

El CSIC cuenta con un reglamento interno que incluye como parte del personal activo al “Personal en Formación” con una normativa específica. Sin embargo, este reglamento no aclara qué investigadores están incluidos en este grupo. Desde la FJI-Precarios consideramos que se debería aprovechar la transformación del CSIC en Agencia Estatal para la elaboración de unas reglas que —de acuerdo con las recomendaciones europeas— definan claramente de los derechos y deberes laborales del personal de las primeras etapas.

Hay que destacar en este apartado las recomendaciones realizadas por la FJI-Precarios para el establecimiento de una serie de derechos y deberes comunes para todos los IFI e IE (FJI, 2006b).

### **3 Investigador doctor con puesto no permanente**

#### **3.1 Introducción**

En el presente apartado consideraremos la situación de los investigadores doctores con capacidad reconocida para dirigir líneas de investigación, pero con puesto no permanente. Dado que aquellos investigadores contratados a través del programa Ramón y Cajal (RyC) son el caso más conocido de este tipo de investigadores, nos centraremos en el estudio de este colectivo. Especialmente, intentaremos señalar las mejoras introducidas por esta convocatoria con respecto a los contratos de reincorporación anteriores, así como las principales deficiencias de dicho programa, en comparación con las convocatorias o formas de contratación homólogas de otros países. Si bien el RyC no es el único programa de estas características, en las siguientes líneas nos centraremos en él por ser el programa de referencia de ámbito estatal (imitado por otras convocatorias) y por su importancia tanto en las diferentes áreas de investigación como en las diversas zonas geográficas.

#### **3.2 Contratos tipo Ramón y Cajal (RyC)**

Los investigadores doctores que han adquirido una experiencia investigadora y demostrado su capacidad productiva en diferentes grupos de investigación, mostrando así su mérito científico, han de tener la posibilidad de liderar proyectos de investigación propios y, en caso de recibir una evaluación positiva como investigadores independientes, alcanzar la estabilidad profesional. Desde hace unos años existen varios programas para facilitar esta transición: el RyC del MEC, el programa de Incorporación de Doctores al Sistema Nacional de Salud del Instituto de Salud Carlos III (llamados “contratos FIS”) y el programa de contratos ICREA Junior, además de otros similares en diferentes Comunidades Autónomas.

La mayoría de investigadores contratados por un programa de estas características pertenecen al RyC. Comparándolo con los Contratos de Reincorporación (CR), su más inmediato precedente, valoramos positivamente:

- a) la mayor duración del contrato: 5 años de RyC, frente a 3 años de los CR.
- b) la posibilidad de que los investigadores RyC no se adscriban a grupos de investigación ya constituidos y puedan solicitar proyectos de investigación propios.
- c) la obtención de ayudas para la puesta en marcha de la investigación al comienzo del RyC.

Este programa se ha visto afectado por múltiples problemas, muchos de los cuales no han sido resueltos a pesar de las continuas peticiones de la FJI-Precarios y de la Asociación Nacional de Investigadores Ramón y Cajal (ANIRC) (ANIRC, 2007); señalaremos a continuación algunos ejemplos:

- El período de resolución de las convocatorias es excesivamente largo (y en algunos casos, como la convocatoria de 2002, se producen importantes retrasos adicionales).

- El número de candidatos que puede solicitar un RyC se ve injustificadamente restringido. Así, no se permite solicitarlo a los investigadores con más de diez años de experiencia postdoctoral\* ni a los investigadores del programa JdC durante el primer año de su contrato.

- La brevedad del período entre la publicación de las bases de la convocatoria y el fin del plazo de solicitud. Debido a las continuas modificaciones en el texto de la convocatoria que se producen cada año, los investigadores no pueden preparar su solicitud con antelación a su publicación.

- La situación de los investigadores RyC respecto a sus obligaciones docentes, espacio de investigación y representación en órganos de decisión, por poner algunos ejemplos, depende del centro al que esten adscritos. A pesar de tratarse de investigadores consolidados, algunos organismos los han considerado como “becarios de lujo” y situarlos por debajo otro PDI que ni siquiera está en posesión del título de doctor (lectores, colaboradores, asociados, etc).

- Aunque el programa RyC está abierto a la participación de investigadores extranjeros, con el fin de atraer investigadores experimentados a nuestro sistema, parte de la información necesaria para realizar la solicitud sólo está disponible en castellano.

### 3.3 Financiación

El programa RyC se ha comparado ocasionalmente con el exitoso sistema *tenure-track* que funciona en algunos países de nuestro entorno. Tal similitud sería deseable, pero, a juicio de la FJI-Precarios, la comparación no es del todo apropiada. Un investigador en el sistema de *tenure-track* recibe una ayuda para su investigación al inicio de su contrato en consonancia con el tipo de investigación que se va a desarrollar, permitiéndole tanto la contratación de personal como la adquisición de material. Esto le deja iniciar el desarrollo de líneas de investigación propias mientras espera recibir financiación mediante proyectos. Asimismo, el centro que recibe al investigador tiene la obligación de adjudicarle un espacio de trabajo completo (laboratorio, oficina, etc.). En ningún caso se entiende la figura del *tenure-track* como un investigador asociado a un grupo de investigación ya existente.

En el caso de los RyC la situación es diferente, ya que la ayuda inicial que recibe el contratado no tiene ninguna relación con las necesidades de su trabajo. Además, esta ayuda es notablemente escasa, así que apenas sirve para crear un grupo de investigación propio (además, en las primeras convocatorias RyC se imposibilitó incluso la contratación de personal con cargo a esta subvención). Esto contrasta con los contratos para la incorporación de investigadores al Sistema Nacional de Salud que convoca el Fondo de Investigaciones Sanitarias (FIS), que conllevan una ayuda para un proyecto de

---

\* Esta restricción se incluyó en la convocatoria 2004 con el objetivo de crear un programa específico para estos investigadores (Programa Severo Ochoa); sin embargo dicho programa nunca llegó a existir, aunque ha sido incluido en el último borrador del Plan Nacional de I+D 2008–2011.

investigación de hasta 42.000 euros para tres años, compatible con la petición de otros proyectos, incluso del propio FIS.

La constitución de un grupo de investigación vincula, por tanto, a que el investigador obtenga financiación mediante proyectos, pero éstos sólo los puede solicitar una vez que esté en posesión del contrato y la resolución puede tardar incluso un año. La consecuencia es que un RyC no puede contar con financiación propia hasta bastante tiempo después del inicio de su actividad. Por otra parte, en algunas áreas, el carácter temporal del contrato RyC se ha tenido en cuenta de forma negativa en la concesión de proyectos de investigación. Este carácter temporal también ha influido en la exigencia de nombrar un codirector para la dirección de doctorandos si quedaban menos de cuatro años del contrato RyC.

Estos inconvenientes —la escasez de financiación de los grupos de investigación, la imposibilidad de contratación de personal, los retrasos en los pagos— son problemas frecuentes en la actividad científica española y condicionan enormemente la productividad. Sin embargo, el investigador RyC debe sumar a las dificultades enumeradas el hecho de “tener que empezar”. Como consecuencia de todo esto, en la mayoría de los casos el investigador RyC se ve en la necesidad de integrarse en un grupo de investigación ya existente que le permita utilizar los aparatos y el espacio necesarios para poder investigar. Es decir, la falta de financiación produce en el investigador RyC la dependencia que, en teoría, debería haber eliminado la convocatoria. Todo ello hace que los investigadores RyC se vean obligados a elegir aquellos centros donde ya se dispone de los medios necesarios, impidiendo la descentralización de la investigación en España, y cerrando las puertas a aquellos jóvenes investigadores que quieren abrir líneas no existentes. Iniciativas como la creación en la convocatoria de proyectos del Plan Nacional de 2005 de una categoría para jóvenes investigadores emprendedores pueden ayudar a mitigar este problema.

La dependencia de un grupo de investigación es un hecho frecuente, hasta el punto de que muchos centros han vinculado la solicitud de contratos RyC a las necesidades de sus grupos de investigación o a los requerimientos docentes de sus departamentos. Esta situación favorece la endogamia, ya que ha influido en la obtención por parte de los candidatos de las cartas de aceptación del centro, que eran requisito de la convocatoria. Esto fue corregido a partir de la convocatoria de 2003, y en la actualidad estas cartas no son necesarias, lo cual consideramos positivo.

Otra causa de la falta de independencia de muchos RyC es su elevado número respecto a la plantilla permanente en muchos centros (MCyT, 2003). Por ejemplo, en 2005 la relación entre el número de contratados RyC frente al personal de plantilla superaba el 20% en el CSIC y el 30% en el Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria. Este hecho constituye un problema a medio y largo plazo, debido a la necesidad de cofinanciación del contrato por parte de dichos institutos. En los últimos años, en el CSIC se ha requerido el aval de un grupo de investigación para aceptar que se incorpore un investigador RyC. Incluso en algunos centros, se llega a obligar a que sea el grupo de investigación quien se encargue de la cofinanciación del contrato RyC de un candidato. Esta medida cancela todo el espíritu de independencia del programa RyC y lo diferencia aún más del sistema *tenure-track*. Teniendo en cuenta todo lo anterior, desde la FJI-Precarios creemos que se deben poner todos los medios posibles en convocatorias futuras para evitar que se sigan produciendo estos casos, incluyendo penalizaciones a los centros receptores. Aunque la posibilidad de que un investigador RyC se incorpore a un

grupo de investigación ya existente puede ser beneficiosa en algunos casos, esto debería ser tratado como un caso excepcional y no como un caso habitual. E incluso en los casos en que el investigador RyC decida integrarse en un grupo, se debería entender que está suficientemente capacitado como para abrir líneas independientes de investigación y, por tanto, la relación dentro de este grupo no debe ser de subordinación al investigador principal.

### 3.4 Estabilidad

Otro elemento que diferencia notablemente la figura del RyC de la figura del *tenure-track* es la posible estabilidad laboral. La contratación indefinida del investigador (que puede tener actividad docente) que supere los criterios de evaluación es una de las características principales del sistema *tenure-track*. En este sistema, el investigador consigue la estabilidad (*tenure*) después de haber superado el período de prueba (*track*). Originariamente, el programa RyC fue concebido como un sistema 5+5 (5 años iniciales con derecho a la renovación por otros 5 años en caso de evaluación positiva), pero finalmente la posibilidad de renovación fue excluida en la convocatoria. Hasta ahora, el programa RyC se ha parecido al *tenure-track* en el período de prueba y de evaluación continua a la que están sometidos, pero hasta la convocatoria 2007 (BOE, 2007a) no se ha hecho referencia a la estabilización posterior de los investigadores RyC.

Esta reciente variación ha provocado que muchos organismos, especialmente las universidades, limiten la incorporación de RyC a las áreas de conocimiento con déficit de PDI. Durante las seis primeras convocatorias (2001-2006), los centros receptores de RyC no adquirían ningún compromiso de consolidación laboral con los investigadores. En consecuencia, en la mayoría de centros no existía ninguna relación entre los puestos de PDI que se podían ofertar y los contratos RyC solicitados y, salvo en raras ocasiones, las evaluaciones RyC no se han tenido en cuenta para una eventual estabilización del investigador. De hecho, muchas universidades se han negado a dar una solución a sus investigadores RyC al final de su contrato, y algunas han reducido o eliminado su petición de investigadores de este programa ante las condiciones de la convocatoria 2007.

Cabe destacar que, en el caso concreto del CSIC, en los dos últimos años el número de plazas de Científico Titular ha aumentado considerablemente y se prevé que continúe esta tendencia los próximos años: de las 50 plazas de acceso libre en los años 2002 y 2003 pasamos a 100 (2004), 150 (2005) y 200 (2006); además se prevé que entre 2006–2010 el número de plazas se duplique con respecto a este período, lo que supondría un total de 700 plazas en cuatro años (Mijangos, 2003). Los perfiles de estas plazas se corresponden en su mayoría con los de los investigadores RyC de los diversos institutos que conforman el CSIC, pero el reparto de plazas asignadas a cada uno de los institutos no está en consonancia con el número de RyC que hay en éstos, por lo que numerosos investigadores de la primera convocatoria se han visto sin solución de continuidad.

Con el objetivo de favorecer la dedicación a la investigación y la contratación estable de investigadores cualificados, el MEC creó en el año 2005 el Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora (programa I3<sup>\*</sup>) (BOE, 2005c). Este programa financia el coste de tres años de salario de un máximo de trescientos

---

\* No confundir con el programa I3P (ver glosario).



investigadores por convocatoria (Incorporación), aunque parte de las ayudas pueden ir dedicadas a la contratación de docentes dentro de las universidades para liberar de docencia a algunos Profesores Titulares y Catedráticos por méritos de investigación (Intensificación de la actividad investigadora). Con respecto a la modalidad de Incorporación, sólo pueden acogerse al programa los investigadores que cuenten con un mínimo de seis años de experiencia postdoctoral con una trayectoria científica destacada, y siempre que éstos sean contratados de manera indefinida y con un salario superior a un mínimo fijado. En la asignación de dichos contratos se siguen criterios de territorialidad, que, obviamente, no tienen por qué coincidir con los de mayor calidad. Esto va unido a que la aceptación del programa I3 por parte de los centros haya sido muy heterogénea. Este programa debería servir para la estabilización de aquellos contratados RyC que obtuviesen una evaluación positiva al finalizar su cuarto año de contrato, pero pocos centros se han comprometido a ello, o han utilizado estos recursos para propósitos distintos a la estabilización de los RyC. Por lo tanto, a pesar de este intento, los investigadores RyC de convocatorias anteriores a la del 2007 siguen sin contar con el respaldo de un sistema eficaz que contemple su estabilización en caso de cumplir con las evaluaciones correspondientes.

### 3.5 Investigadores extranjeros

Uno de los objetivos del programa RyC es la incorporación a centros españoles de investigadores extranjeros, pero el porcentaje obtenido es bajo, y solamente un 16,8% de los investigadores contratados no son de nacionalidad española (MCyT, 2003). Esto es debido principalmente a la falta de competitividad de este programa con respecto a ofertas similares de contratación en otros países, sobre todo en lo referente a retribución, presupuesto, capacidad para crear un grupo y estabilidad futura. En el caso de investigadores no comunitarios, hay que añadir las dificultades en la contratación indefinida que impone la Ley de la Función Pública (BOE, 1984).

El proceso mismo de solicitud impone importantes trabas a aquellos investigadores con bajo conocimiento del castellano o que carecen de contactos en los departamentos de institutos y universidades, ya que buena parte de la información está disponible sólo en castellano. La brevedad de los plazos para presentar las solicitudes, así como para firmar los acuerdos de incorporación con un centro de investigación por parte de los candidatos elegibles perjudica especialmente a los candidatos extranjeros, que cuentan con la desventaja de tener que contar con los retrasos causados por el envío de documentos entre centros y los problemas de comunicación asociados, además de tener que contar a veces con traducciones certificadas de dichos documentos.

## 4 Investigador doctor con puesto permanente

### 4.1 Introducción

En este apartado nos referimos a las características y a la problemática de las formas de contratación indefinida y funcional ofrecidas tanto por las universidades como por los OPI. Actualmente, los investigadores titulares se sitúan en diferentes categorías:

a) Funcionariales (con las consiguientes trabas para el acceso de investigadores extracomunitarios):

- En las Universidades, según la LOU de 2001 (BOE, 2001): Profesor Titular de Escuela Universitaria, Catedrático de Escuela Universitaria, Profesor Titular de Universidad, Catedrático de Universidad; La LOU de 2007 (BOE, 2007b) suprime las figuras de Escuela Universitaria.
- En el CSIC: Científico Titular, Investigador Científico y Profesor de Investigación.
- En el resto de OPI: figuras análogas al CSIC.

b) Laborales. Tanto la LOU aprobada en 2001 como en la modificación de 2007 incluyen la posibilidad de contratar personal permanente no funcionario (ver apartado 1.2) en diferentes categorías.

Con objeto de evitar la obtención de plazas por parte de candidatos de nivel científico insuficiente, la LOU de 2001 instauró un sistema de acreditación para acceder a los cuerpos de contratados laborales y de habilitación para acceder a los cuerpos de Profesores Titulares y Catedráticos de Universidades y Escuelas Universitarias. La habilitación ha sido eliminada tras la reforma de 2007, sustituyéndose por un sistema de acreditación similar al de otras figuras. Se verán más detalles sobre estos procesos en el apartado 3.3.

## 4.2 Contratos indefinidos (no funcionarios)

La contratación indefinida permite solventar varios problemas del sistema funcional, como el acceso de investigadores no comunitarios, y sirve para estabilizar a aquellos investigadores que hayan obtenido una evaluación positiva por un organismo externo independiente. Esta posible estabilización, y en particular los métodos de evaluación que conduzcan a ella, deben legislarse para homogeneizar los variados requisitos de calidad y selección que fijan las diferentes agencias evaluadoras. La FJI-Precarios considera que la contratación indefinida debe ofertarse atendiendo exclusivamente a criterios de calidad científica, y excluyendo las condiciones que den preferencia a investigadores por su lugar de nacimiento o por haber cursado sus estudios en un determinado lugar.

En el caso de las universidades, la contratación indefinida se contempla fundamentalmente a través de la figura del Profesor Contratado Doctor (PCD). El carácter temporal o indefinido dependía de las Comunidades Autónomas en la LOU del 2001 (BOE, 2001), mientras que en la LOU del 2007 (BOE, 2007b) ya se establece que será indefinido y a tiempo completo. Su consideración jerárquica y salarial también depende de las Comunidades: en algunas, el PCD es una figura equiparada al Profesor Titular y al Catedrático de Universidad, mientras que en otras se considera una figura inferior. De hecho en varias autonomías el salario de un contratado doctor es inferior al de los contratados RyC, lo que produce la paradójica situación de que éstos investigadores, estabilizados como PCD, han visto disminuir su sueldo notablemente.

La LOU de 2001 señalaba también la figura del profesor colaborador, limitada a determinadas áreas de conocimiento y para la que no se exigía el título de doctor. La reforma de 2007 la elimina, pero los que ya han sido contratados con esa figura, seguirán en ejercicio.

El sistema de acreditación regula qué candidatos pueden acceder a las diversas plazas. En este contexto, han aparecido dos tipos de problemas:

1. En algunas comunidades se han creado agencias de acreditación regionales, cuyos criterios de acreditación no coinciden necesariamente con los de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA, 2007).
2. Por otro lado, en los criterios de las diversas agencias de acreditación se daba especial importancia a la experiencia docente, si bien en la definición de la figura de PCD no es un requisito. Se debe señalar que la mayoría de las convocatorias de becas y contratos postdoctorales en España y en el extranjero no requieren impartir docencia. De hecho, la experiencia docente no es un requisito necesario para la obtención de un contrato de investigador de duración indefinida en la mayoría de los países de nuestro entorno, e incluso en los requisitos de la propia ANECA se señala que en la acreditación de la figura PCD la experiencia investigadora debe ser prioritaria en la evaluación. Sin embargo, hay investigadores que han recibido una evaluación negativa por la propia ANECA por la razón de tener poca experiencia docente. La importancia dada a la experiencia docente cierra las puertas a muchos investigadores que no han impartido clases (o lo han hecho muy pocas horas), especialmente aquellos que han trabajado en OPI, y ocasiona que algunos investigadores se vean presionados a impartir docencia de forma gratuita y/o no reglada para acumular esos méritos que les serán necesarios.

Tras la reforma de la LOU (BOE, 2007b) se deja en manos de las CC.AA. parte de la legislación sobre las figuras laborales en la Universidad. Esto podría aumentar la heterogeneidad ya existente y dificultar la movilidad geográfica de los investigadores.

### 4.3 Acceso a las plazas de funcionario (habilitación y acreditación)

La habilitación (BOE, 2002) se creó como un mecanismo objetivo para la selección de los candidatos a las plazas de Profesor Titular y Catedrático de Universidad. Para ello, se dispuso el carácter nacional de la prueba y de los miembros de la comisión que la juzgaría, homologando criterios que antes dependían de cada universidad. Con posterioridad, el proceso de habilitación se modificó (BOE, 2005b) para aumentar la objetividad en los métodos de selección, introduciendo diversos criterios como:

- a) Aumento del número de miembros de la comisión, de modo que la evaluación fuese más equitativa.
- b) Requisito de que estos miembros estuviesen en posesión de, al menos, un periodo de actividad investigadora (el llamado sexenio de investigación), para, de este modo, garantizar la labor investigadora inherente a la Universidad (medida que consideramos de dudosa eficacia, ya que la adjudicación de sexenios no se corresponde a menudo con una trayectoria investigadora adecuada).

Desafortunadamente, la instauración de la prueba de habilitación no produjo una reestructuración del proceso de evaluación, adoptándose una mera copia del que antes se utilizaba en las oposiciones. Uno de los puntos más criticados fue la inclusión de un examen de docencia sobre los contenidos de las asignaturas que se iban a impartir, así como la presentación de un proyecto docente. Con este sistema cabía la posibilidad de que el tribunal prejuzgara a la hora de evaluar el proyecto docente, ya que era fácil que se

basase en el plan de estudios que conociese mejor; además, la prueba de habilitación capacita para obtener una plaza en cualquier universidad pero cada una cuenta con un plan de estudios diferente.

La FJI-Precarios considera que, aunque la habilitación supone un gran avance en lo que respecta al filtro previo de calidad para obtener una plaza, su puesta en práctica fue ineficiente. De manera similar a otros países de nuestro entorno, la prueba de docencia no debería exigirse, ya que, aparte de ser ineficaz para evaluar la verdadera capacidad docente del candidato, supone demasiado tiempo de preparación. Las pruebas de selección deben estructurarse de forma que el candidato no dedique más tiempo a estabilizarse que a investigar.

Además, el desarrollo de la habilitación no ha tenido gran éxito, principalmente por la falta de plazas ofertadas por las universidades (antes de la instauración de la habilitación las Universidades ofertaron unas 10.000 plazas siguiendo el sistema anterior) (Morán, 2006). A ello se une el agravante de que sólo se ofertaban las plazas cuando “sus” candidatos conseguían la habilitación, reduciendo la competitividad y la efectividad de esta prueba y anulando el objetivo de reducir la endogamia. Por último, hay que mencionar otro problema: el número de pruebas era excesivo, aparte de que algunas de ellas tenían una utilidad dudosa, como ya se ha indicado en relación a la prueba docente. La larga duración de las pruebas y la necesidad de un desplazamiento a otra localidad tenía un importante coste económico para el candidato y dificultaba la actividad investigadora tanto de él como de los miembros del tribunal.

La LOU de 2007 (BOE, 2007c) elimina la prueba de habilitación, sustituyéndola por una acreditación; posteriormente, se podrá acceder a concurso para acceder a una plaza concreta en una universidad, como ya se hacía con el sistema de la habilitación. El proceso de acreditación frente al sistema de habilitación cambia el concepto de concurrencia competitiva por el de evaluación por méritos (MEC, 2007). El funcionamiento de un sistema de este tipo dependerá del nivel científico exigido y de que los criterios, como el de la experiencia docente, puedan tener un peso desequilibrante. Existe la sospecha de que este nuevo método reducirá en exceso el baremo exigido, un temor fundado en parte por la exigencia de tan sólo un sexenio (un tramo de actividad investigadora) a los Profesores Titulares de Escuela Universitaria (TEU) para ser acreditados (y ninguno si acreditan dedicación docente y de gestión). Esto contrasta mucho más si se compara con los criterios de evaluación del programa I3 (BOE, 2005c) (entre ellos, contar con dos años de experiencia postdoctoral en centros distintos al de realización de la tesis y atestiguar méritos científicos destacados) o con la producción científica de los investigadores RyC. Es lógico creer que los TEU deberían competir por la acreditación en las mismas condiciones que el resto de candidatos y que el nivel exigido para obtener la acreditación no debería ser inferior al de programas como el I3 o el RyC.

Sin embargo, el principal problema del nuevo sistema de acreditación es la exigencia de poseer experiencia docente para optar a los concursos de Titular y de Catedrático de Universidad. Esta condición elimina toda opción de presentarse a estos concursos a aquellos candidatos con perfil total o primordialmente investigador. A la vez, se permitiría la acreditación a candidatos con una actividad investigadora mediocre, dado el peso que se ha dado a la docencia o a la actividad profesional distinta a la docencia e investigación, cancelando el propósito de la acreditación. Hay que tener en cuenta que, aunque tradicionalmente se ha asociado estas figuras a una actividad docente destacada,

potencialmente podrían convocarse puestos tanto de Titular como de Catedrático con perfil primordial o totalmente investigador (lo cual no es extraño en otros países, y que sería deseable para potenciar la actividad investigadora en la universidad).

Con todo, la resolución de las oposiciones que se celebraron con posterioridad al establecimiento de la habilitación (BOE, 2002) tampoco se caracterizó por la selección de los candidatos de mayor mérito científico, como han podido constatar diversas fuentes (AACTE, 2002; Corruptio, 2007), que revelan cifras de endogamia muy elevadas (rondando el 95%), frente a otras mucho más reducidas en Francia, Reino Unido o EE.UU. La endogamia es un problema antiguo en la universidad española, y ha sido relacionada con favoritismo, corrupción y baja calidad docente e investigadora (Bosch, 1998; Navarro y Rivero, 2001; AACTE, 2002; Delibes de Castro, 2006; Morán, 2006; Corruptio, 2007).

#### 4.4 Seguimiento de los investigadores

El sistema de seguimiento de la actividad investigadora y docente es muy heterogéneo y variado. La principal nota a señalar es que se trata de mecanismos voluntarios a solicitud del propio PDI. Así, los art. 55 y 69 de la LOU (BOE, 2007b) establecen que el PDI puede optar a toda una serie de complementos por méritos docentes, de investigación, de formación, de gestión, etc. del modo que determinen el Gobierno central y las Comunidades Autónomas (funcionarios) o sólo por las Comunidades Autónomas (contratados).

El principal mecanismo de evaluación existente en la actualidad para premiar los méritos de investigación (con consecuencias no sólo salariales, sino que también se exige un número mínimo para formar parte de determinados tribunales, por ejemplo) son los periodos de actividad investigadora (sexenios) es competencia de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI) y sólo pueden optar los funcionarios de las universidades o del CSIC (BOE, 2006b).

Este mecanismo no fomenta la actividad científica de calidad ni contribuye a aumentar la producción, ya que el rendimiento investigador positivo sólo se plasma realmente en un pequeño aumento salarial que supone un porcentaje muy reducido del sueldo. Esta nimia recompensa causa que el rendimiento de muchos investigadores titulares sea bajo, como se pone de manifiesto en el hecho de que el 30% de las solicitudes de sexenios haya sido desestimadas en los catorce años que lleva haciéndose la evaluación (datos hasta 2004) (MEC, 2004). Por otro lado, el mecanismo evaluador no premia la excelencia en la investigación, pues recibe la misma recompensa quien ha realizado sólo el mínimo exigido que quien presenta una producción realmente sobresaliente. Es por este motivo que la garantía de las evaluaciones por sexenios (por ejemplo, para formar parte de tribunales de acreditación) quede a menudo en entredicho.

La producción científica debería ser ponderada sobre el tiempo evaluable, que no sería una horquilla fija, sino el período solicitado por cada investigador, lo que permitiría adaptarse mejor a su trayectoria científica y a su peso investigador. Deberían incorporarse también criterios de calidad, no baremarse sólo la cantidad. Por último, habría que eliminar el número máximo de sexenios, mejorar el beneficio económico que suponen y establecer otros mecanismos de recompensa (mérito para ayudas de estancia, posibilidad de acceso a programas de intensificación investigadora, etc.). Por otra parte, la evaluación de sexenios o equivalente, aunque éstos no sean remunerados, es una de las reivindicaciones de la

ANIRC (ANIRC, 2007) pues los RyC se ven perjudicados en muchas convocatorias de proyectos, dirección de tesis, etc., al no poder acreditar su valía científica según este baremo. Todos los investigadores de todas las etapas de la carrera investigadora deberían poder beneficiarse de la evaluación de los sexenios, no sólo los funcionarios.

#### 4.5 Movilidad de los investigadores

La movilidad de los investigadores entre centros (nacionales y extranjeros) debería incentivarse. De hecho, la movilidad del funcionariado de las universidades es bajísima, pues sólo un 22,4% del profesorado tiene una experiencia postdoctoral superior a 6 meses, porcentaje que se eleva hasta el 86,8% en el CSIC (Cruz-Castro et al., 2006). Es evidente que la faceta docente implica limitaciones a esta movilidad, pero existen mecanismos para solucionarla, como el incremento de la plantilla para que el PDI pueda solicitar años sabáticos para realizar estancias. En este sentido, la disposición adicional 10ª de la LOU (LOU, 2007b) señala la importancia de la movilidad y la necesidad de potenciarla. Sin embargo, no hace referencia a la movilidad con el sector privado, de gran importancia en la potenciación del tejido de I+D. El MEC tiene un programa de fomento de la movilidad para investigadores permanentes (MEC, 2007d) y, en abril de 2007, presentó un programa de movilidad destinado específicamente a los jóvenes doctores (MEC, 2007e). Estos programas, si bien son importantes para incentivar la movilidad de docentes e investigadores, son insuficientes si no se acompañan de cambios importantes en evaluaciones, incentivos y, sobre todo, en la mentalidad de la universidad española.

Por otra parte, los investigadores se encuentran con diversos obstáculos a la hora de cambiar de institución de forma permanente, algo nada habitual en nuestro sistema de I+D+i. Como ya hemos señalado, la endogamia favorece que las plazas de un centro determinado vayan para candidatos que ya tenían vinculación previa con ese centro, situación que se ve acentuada por el predominio de las convocatorias de plazas de promoción interna. Otro problema lo representa el sistema de acreditación propuesto para las figuras de Titular y Catedrático. Tal como se ha comentado en el apartado 4.3, la condición de contar con experiencia docente para conseguir la acreditación puede suponer un bloqueo a la movilidad entre la universidad y los centros de investigación no universitarios (además de los problemas que ha habido con algunas acreditaciones a Profesor Contratado Doctor, en las que la falta de docencia no debería ser, en teoría, un problema).

Al respecto, la relación entre centros de investigación no universitarios y la universidad se ha visto marcada por la poca o ninguna participación de los primeros en actividades de carácter docente, y en la importancia dada por los segundos a éstas. La movilidad entre centros donde se imparte docencia y aquellos donde no se imparte sólo será efectiva si, por una parte, se establecen mecanismos para facilitar la participación de los investigadores en actividades docentes (intercambio de personal entre centros, invitaciones a investigadores para colaborar en cursos, oferta de cursos de formación docente en centros de investigación, etc.), y, por otra parte, se define una nueva política en las universidades en la que se considere la investigación seriamente y se valoren los puestos de carácter total o primordialmente investigador en todos los niveles de la carrera investigadora.

## 5 Centros y grupos de investigación

### 5.1 Introducción

El funcionamiento y la financiación de los centros y departamentos muestran importantes irregularidades. El documento “Acción CRECE” de la Confederación de Sociedades Científicas de España (COSCE) reúne una serie de excelentes recomendaciones sobre los siguientes puntos, especialmente en su capítulo “*Las instituciones públicas ejecutoras de investigación*” (COSCE, 2005). Detallaremos y analizaremos a continuación algunas de las más importantes.

### 5.2 Contratación de personal

Los principales parámetros para determinar la obtención de financiación en un grupo investigador están basados en su labor productiva y en el interés del proyecto presentado. Sin embargo, esta financiación suele estar muy por debajo de las necesidades reales del grupo, sin añadir el problema de la imposibilidad de planificación dentro de los plazos de concesión. Esta carencia de recursos provoca que muchos grupos trabajen por debajo de sus posibilidades, por falta de material, personal y presupuesto que permita la difusión de la investigación realizada. Ni siquiera la productividad científica sirve en muchas áreas para poder contratar personal de apoyo, por lo que, en muchos casos, los grupos deben solventar esta falta a través de becas o contratos pre y postdoctorales. Hay que tener en cuenta que en muchos países de nuestro entorno la situación es muy diferente, siendo habitual que los grupos de investigación cuenten con bastantes más recursos, comparando con el caso español, para la contratación de personal, tanto investigador como de apoyo.

Por otra parte, una de las causas de la falta de personal es por la falta de perspectivas, que causa que cada vez haya menos personas interesadas en la carrera investigadora (un problema muy grave en algunas áreas). Por ello, se hace necesario incrementar las facilidades para la contratación de personal, que permita a los potenciales candidatos tener cierta seguridad en los inicios de su profesión.

### 5.3 Colaboración entre grupos intercentros

Las colaboraciones entre grupos de investigación de diferentes centros no se incentivan de una manera adecuada ni tampoco existe financiación suficiente para facilitar la movilidad de los investigadores. Hay pocos programas que favorezcan el intercambio y la colaboración entre grupos, aparte del caso de las unidades asociadas entre grupos del CSIC y de las universidades. Se debe fomentar la creación de redes de colaboración, de manera que los grupos puedan complementarse, tanto en personal como en equipamiento y otros recursos (técnicas, procedimientos, etc.).

### 5.4 Evaluación de los centros

El exiguo control que las diferentes administraciones ejercen sobre los centros de investigación se hace patente, como se ha mencionado con anterioridad, en los frecuentes casos de plazas de investigador otorgadas a los candidatos que han trabajado anteriormente en el centro o departamento, aunque haya otro candidato externo con más méritos (Bosch,

1998; Corruptio, 2007). La selección de candidatos, entre otros, sería más objetiva si los centros y departamentos fueran evaluados periódicamente de modo externo e independiente, centrándose en la calidad de la investigación y haciendo depender del resultado de la evaluación buena parte de la futura financiación del grupo. Un buen ejemplo son los planes estratégicos de los grupos y centros del CSIC, evaluados por parte de comisiones externas que incluyen a investigadores extranjeros; si esta evaluación se ha realizado correctamente y tiene reflejo en el futuro reparto de recursos, debería ayudar a incrementar la productividad de los mejores grupos e incentivar a los no tan buenos a mejorar su rendimiento, gestionando mejor los recursos, contratando personal más cualificado, etc.

## 5.5 Personal de apoyo

La investigación moderna es una labor en equipo, en la que se suman distintas cualificaciones, habilidades y capacidades. Es inútil y poco realista formar y atraer buenos investigadores si no existe el personal de apoyo (COSCE, 2007). Actualmente, la mayoría de centros de investigación tiene una notable escasez de personal de apoyo a la investigación (no sólo técnicos de laboratorio, sino también gestores, tecnólogos, etc.) que provoca que muchos investigadores tengan que dedicar gran parte de su jornada laboral a tareas que no les corresponden, perdiéndose tiempo de dedicación a la labor científica. El sistema se vuelve menos eficiente y se desperdician recursos humanos y materiales en tareas auxiliares, pero necesarias. Paradójicamente, el cumplimiento del objetivo de Barcelona, que la Comisión Europea fijó para 2010, lleva aparejado la creación de medio millón de plazas de personal de apoyo en toda la UE (CE, 2004), sin que, por el momento, los gestores del sistema de I+D+i español hayan adoptado las medidas oportunas. Además, se debe añadir que muchas veces el personal que desempeña estas tareas de apoyo no siempre está suficientemente preparado y en ocasiones no es asignado donde es más necesario. A todo esto hay que sumar el proceso de progresiva eliminación de los talleres propios de los institutos y universidades por falta de personal y medios, al no reemplazarse el personal que alcanza la edad de jubilación obligatoria.

Uno de los mayores impedimentos para obtener más personal de apoyo radica en que la provisión de puestos para investigación y para apoyo no se planifica de manera adecuada. Así, frecuentemente los centros tienen que elegir entre puestos de investigador o de personal de apoyo a la hora de administrar los recursos que se les proporciona, por lo que a menudo se decantan por puestos de investigador en detrimento de los de apoyo. Esta situación se resolvería incrementando el presupuesto y proporcionando a los centros puestos de investigador y de personal de apoyo independientes y de acuerdo con una planificación previa, asegurando un equilibrio entre ambos tipos de personal.

## 5.6 Entorno científico

Un buen entorno científico (medios materiales, seminarios, recursos para visitantes, bibliotecas, etc.) es esencial para el desarrollo de la investigación en un centro. Evidentemente, la escasez de financiación juega en contra de todas estas herramientas de las que hacemos uso las personas dedicadas a la investigación. Así, el bajo presupuesto dedicado a investigación en España se hace notar profundamente, y la diferencia de medios es definitiva si lo comparamos con los de universidades y centros europeos o



estadounidenses. Esta situación se hace evidente en lo referido a las infraestructuras de investigación, con problemas de espacio, equipamiento, etc. Para solucionar esta situación se requieren más medios, aumentar la dotación de los proyectos de investigación, mayor número de convocatorias, y un incremento de la exigencia y control. En concreto, es esencial una mayor planificación de los recursos existentes. Muchas veces se duplican o triplican aparatos sin necesidad, mientras que no hay dinero para otras compras más necesarias.

Si algo es fundamental en el mundo científico es el intercambio de experiencias y es aquí donde el panorama científico español presenta un especial retraso. El presupuesto para financiar visitas y seminarios es demasiado bajo y nada dinámico, con plazos enormes y excesiva burocracia. Esto impide o dificulta la organización de reuniones, seminarios y visitas de científicos de otros países, tan necesarias para solucionar los problemas que surgen en el proceso científico. Asimismo, la imposibilidad de intercambiar experiencias también acarrea una falta de colaboración entre los propios centros de investigación, provocando un aislamiento que degenera en dinámicas competitivas en vez de las deseables de colaboración. En muchos centros extranjeros se dan facilidades de alojamiento a profesores e investigadores visitantes o a IE que realizan estancias, lo cual sería sumamente conveniente en los centros españoles para facilitar este intercambio de docentes e investigadores.

Además, la falta del conocimiento mutuo que se produce por falta de apoyo institucional, reuniones y seminarios influye en la poca relación que existe entre los centros de investigación y las empresas, haciendo más difícil esta ya de por sí complicada y atrasada colaboración empresa-universidad en España.

No menos importante, la escasez de recursos reduce el número de cursos y otras actividades formativas, llamando especialmente la atención la enorme falta de formación sobre riesgos laborales, una parcela sumamente importante entre el personal dedicado a ciertas áreas de investigación. Por otra parte, en relación con lo comentado en el apartado 4.5, los investigadores en centros no universitarios —y muchos en centros universitarios— a menudo no tienen posibilidad de acceder a cursos de formación docente, lo cual les impide acceder a puestos que puedan requerir experiencia docente en el futuro.



## III Propuestas

### 1 Introducción

Una vez expuesta una visión global de la situación actual, se hace patente una necesidad de remodelar y reestructurar todo el sistema actual, creando una carrera investigadora estructurada, planificada a largo plazo, coherente y racional, equiparable con los sistemas de los países de nuestro entorno. En este apartado, desde la FJI-Precarios tratamos de aportar una serie de propuestas constructivas que contribuyan a dar un primer paso y acercarnos a un sistema científico de calidad en nuestro país.

Debemos señalar antes de nada que la Carta Europea del Investigador (CEI) y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (CCCI) aprobados por la Comisión Europea (DOUE, 2005) recogen la mayoría de las medidas que vamos a analizar y proponer en este apartado.

### 2 Contratación

Una carrera investigadora debe diseñarse de forma que asegure el reconocimiento de la labor científica y los derechos laborales de los investigadores, sea cual sea la etapa en la que se encuentren. En el sector de la investigación, el desarrollo y la innovación, son múltiples las actividades que se pueden realizar y múltiples los requisitos formativos necesarios para desempeñar cada una de ellas (como podría ser el título de doctor, que, sin embargo, no es exigible para todas). Sin embargo, en todos los casos, la relación entre el investigador y el centro de acogida debe establecerse por medio de un contrato laboral para la realización de su actividad; de entre todas las figuras posibles existentes en la actualidad, la que más se ajusta es el contrato por obra y servicio, aunque sería preferible una o varias modalidades específicas de contratos para investigadores, que recogiesen todas nuestras peculiaridades. El propio CCCI (DOUE, 2005) señala en los *Principios y exigencias generales aplicables a las entidades empleadoras y financiadoras* lo siguiente: *Reconocimiento de la profesión: Todos los investigadores que siguen una carrera de investigación deben ser reconocidos como profesionales y tratados en consecuencia. Esto debe comenzar al principio de sus carreras, es decir, a nivel de postgrado, y debe incluir todos los niveles independientemente de su clasificación a nivel nacional (por ejemplo, empleado, estudiante de postgrado, doctorando, becario de postdoctorado, funcionario público).*

Las actividades que los titulados o doctores realizan pueden dar lugar a publicaciones, comunicaciones en congresos, seminarios o patentes. Ello dependerá de múltiples factores, como el empeño y sus capacidades personales, el seguimiento por parte de sus responsables, el área en la que trabaja, los medios materiales y las colaboraciones establecidas para el desarrollo de su labor, etc. Estas publicaciones o comunicaciones son los indicadores del nivel de producción de la actividad investigadora. Por ello, y dado que sus frutos revierten esencialmente en el centro en que trabajan, la relación laboral entre quien realiza la actividad (el investigador) y la entidad que se beneficia de ello (el centro de acogida) debe estar regulada por un contrato laboral. Esto implica que no hay cabida para ningún periodo exclusivamente formativo tras la obtención del título universitario

(obviamente, si la mayoría de las profesiones se caracterizan por un aprendizaje y mejora continuos, la investigación lo tiene como una característica principal, un científico está siempre formándose) que pueda justificar la subvención con una beca.

Un primer paso para el reconocimiento de la investigación como una actividad profesional es la abolición de las becas de investigación, sustituyéndolas totalmente por contratos laborales adecuados a cada una de las etapas y eliminando las dificultades que compliquen el desarrollo de una carrera investigadora estructurada. Además, se hace necesario fijar unos criterios mínimos comunes para cada etapa en lo que respecta a los requisitos de contratación, la remuneración y los derechos laborales o sociales, de modo que se homogenice un poco la gran variedad actual (FJI, 2006a). Esta circunstancia no debería impedir que las entidades convocantes superasen esos mínimos, para hacer más atractiva su oferta. En cualquier caso, todos los contratos deben asegurar una cobertura completa dentro del RGSS (BOE, 1994) y los derechos básicos recogidos en el Estatuto del Trabajador (BOE, 1995), entre los que destacamos:

- derecho a la prestación por desempleo
- cotización al sistema de pensiones
- permiso de baja por maternidad/paternidad, enfermedad o riesgo en el embarazo
- regulación del despido
- la obligatoriedad de acogimiento a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Es necesario el establecimiento de una regulación jurídica que sea aplicable a la diversidad de centros de investigación (universidad, CSIC, centros empresariales, etc.) y que permita la contratación de investigadores de una forma regulada, de modo que se puedan garantizar todos los derechos laborales y sociales básicos señalados anteriormente. Además, debe evitarse que se pueda contratar repetidamente a un investigador sin solución de estabilidad futura, sobre todo cuando se realiza de manera continuada y por períodos cortos. Señalemos que la FJI-Precarios ha redactado una proposición de ley en este sentido, para regular las etapas de IFI e IE de la carrera investigadora (FJI, 2006b).

Por último, consideramos que la remuneración de los investigadores debería incrementarse según su experiencia y cualificación. Así, un investigador con cuatro años de experiencia (considerado IE) debería verla reconocida aunque no haya conseguido el grado de doctor; sin perjuicio de que dentro del período de IFI haya períodos con incremento de sueldo por experiencia, o que se produzcan incrementos adicionales por conseguir el grado de doctor. Igualmente, en sucesivas etapas debería haber un incremento del salario acorde con la experiencia conseguida por el investigador, aparte de otros incentivos que pudiesen existir.

Buena parte de estos argumentos y propuestas son recomendados a todos los miembros de la Unión europea en el CCCI (DOUE, 2005): *Financiación y salarios: Los organismos que emplean y/o financian investigadores deben velar por que éstos gocen de condiciones de financiación y/o salariales justas y atractivas con disposiciones de seguridad social adecuadas y equitativas (incluyendo prestaciones por enfermedad y paternidad, derechos de pensión y subsidio de desempleo) de conformidad con la legislación nacional vigente y con los convenios colectivos nacionales o sectoriales. Este principio debe aplicarse a los investigadores en todas las etapas de su carrera, incluidos aquellos en la fase inicial, de forma proporcional a su situación jurídica, rendimiento, su nivel de cualificaciones y/o sus responsabilidades.*

### 3 Derechos y deberes

La carencia de una normativa coherente y unificada para el personal investigador se hace especialmente patente en sus primeras etapas. Esta falta de normas generales y de alto rango implica que muchas cuestiones queden al arbitrio de cada uno de los centros, lo que genera importantes desigualdades y no pocos problemas si hay aspectos que las normativas no cubran.

En primer lugar, es esencial que se garantice que todos los investigadores tendrán derecho a una participación proporcional en los órganos de representación de los centros (claustro, juntas, consejos de departamento, etc.). A este respecto, la CEI (DOUE, 2005) recomienda: *Participación en órganos decisorios: Los organismos que emplean y/o financian investigadores deben considerar legítimo, y de hecho deseable, que los investigadores estén representados en los órganos pertinentes de información, consulta y toma de decisiones de las instituciones para las que trabajan, a fin de proteger y defender sus intereses profesionales individuales y colectivos y contribuir activamente a los trabajos de la institución.*

En lo tocante a la docencia universitaria, es necesario que se establezcan los mecanismos necesarios para que se regule esa carga docente y se garantice su reconocimiento a efectos curriculares y con la correspondiente contraprestación económica. Los créditos máximos de docencia deberían estar fijados para cada etapa de la carrera investigadora por una normativa común, en lugar de estar, como hasta ahora, al arbitrio de cada convocatoria; en cualquier caso, nunca se podrá superar la carga docente exigida al PDI de plantilla. Las recomendaciones europeas de la CEI a este respecto dicen: *Docencia: La docencia es fundamental para estructurar y difundir conocimientos y, por tanto, debe considerarse una opción valiosa en las trayectorias profesionales de los investigadores. No obstante, las responsabilidades docentes no deben ser excesivas ni impedir que los investigadores, especialmente al principio de sus carreras, realicen sus actividades de investigación.*

Finalmente, en el caso específico de los investigadores del programa RyC y similares (y sin olvidar la tendencia progresiva a un sistema *tenure track* real), los centros de investigación y universidades deben reconocer su derecho a vincularse solamente a un departamento, no a un grupo de investigación ya existente. Dado que su capacidad de análisis y desarrollo de proyectos de forma independiente ha sido probada al obtener dicho puesto, se debe reconocer a estos investigadores el mismo estatus que a los profesores e investigadores titulares del centro, salvo en la temporalidad de los contratos, de forma que puedan desarrollar sus conocimientos de forma coherente con los criterios exigidos por su convocatoria y el plan de trabajo presentado en su momento.

### 4 Desarrollo de las etapas iniciales de la Carrera Investigadora

#### 4.1 Introducción

A lo largo del apartado II.2 se han puesto extensamente de manifiesto los problemas existentes en la actualidad en lo que se refiere al desarrollo de las etapas iniciales de la Carrera Investigadora: investigadores en fase inicial (IFI) e investigadores experimentados (IE) —tradicionalmente, predoctorales y postdoctorales (ver II.1 para más detalles sobre

estas nomenclaturas). En esta sección se proponen medidas que remedien estas anomalías y permitan dotarlas de una estructura clara, sólida y, lo más importante, con continuidad. Especialmente para esto último, es necesario agilizar las resoluciones y flexibilizar los requisitos exigidos a los solicitantes antes y después de la concesión de la financiación. Adicionalmente, en contra de lo que ocurre actualmente en la mayoría de convocatorias — en las que las ayudas deben renovarse anualmente—, y con el objetivo de agilizar trámites administrativos, se propone que los contratos pre- y postdoctorales se convoquen para periodos plurianuales, pudiendo suspenderse o rescindirse en caso de evaluación negativa. Además, como se ha puesto de manifiesto en el apartado II.2.4, existen convocatorias de contratos y ayudas a la investigación que tienen como requisito ser de nacionalidad española o estar censado en una autonomía determinada. Si queremos un sistema de investigación abierto y activo, esto se debe corregir, de forma que la nacionalidad —y cualquier otro requisito que no tenga que ver con méritos de investigación— no sea motivo de exclusión.

Sin embargo, la mejor solución sería establecer un sistema basado en los grupos de investigación, tal como sucede en otros países. Para ello se necesitarían sistemas estrictos de evaluación, una correcta asignación de recursos (dependiente de la evaluación), suficiente financiación para la contratación de personal y mecanismos que aseguren la adecuada consideración de los investigadores contratados por los grupos. Este sistema, dejando a los grupos la tarea de seleccionar su personal y administrar sus recursos, eliminaría la mayor parte de los problemas actuales. Sin embargo, cabe insistir en que se requeriría previamente la aplicación de mecanismos de evaluación eficientes, para que sólo aquellos grupos que hiciesen buen uso de sus recursos humanos (no sólo IFI o IE, sino también personal de apoyo e investigadores con capacidad de dirigir líneas de investigación) pudiesen tener acceso a más recursos para mantener e incluso ampliar el personal del grupo. En este contexto, aún habría cabida para programas individuales de ayuda a la contratación (similares a los existentes actualmente), en los que se concede un salario para contratar a una persona en concreto tras una convocatoria competitiva. Sin embargo, su carácter debería ser más excepcional que en la actualidad. Estos programas servirían no como el principal medio de contratación de investigadores, sino para premiar a grupos e investigadores especialmente competentes: el grupo ganaría un investigador de excelencia sin tener que dedicar recursos para su sueldo y el investigador conseguiría un contrato con algunos beneficios extra —sueldo mayor que si fuese contratado por un grupo, ayudas para material o estancias, etc. Tanto los recursos dedicados a contratar investigadores por parte de los grupos como las ayudas individuales se tratarán con más detalle en los apartados 5 y 6, respectivamente.

A continuación, se exponen características específicas que consideramos que deberían cumplir los contratos y convocatorias de cada etapa deberían cumplir para conseguir una carrera investigadora más sólida, atractiva y mejor estructurada.

## **4.2 Investigador en Fase Inicial (IFI)**

Dado que es frecuente que los IFI comiencen su labor investigadora en el momento inmediatamente posterior a la obtención de la licenciatura o titulación homóloga, debería garantizarse su financiación de forma consecuente. Por un lado, la oferta de contratos de investigación predoctoral debería adelantarse y flexibilizarse para permitir su solicitud por parte de aspirantes que estén cursando los créditos de postgrado previos al doctorado.

Además, se debe procurar que el proceso de resolución sea más ágil y respetando unos plazos predeterminados, para que los solicitantes puedan planificar mejor su trayectoria profesional y no existan periodos sin financiación.

Por otro lado, se propone eliminar de las convocatorias el requisito que exige haber terminado los estudios de segundo ciclo o equivalentes (tras la aplicación del nuevo espacio europeo de investigación superior, las convocatorias deberían considerar los estudios de máster) después de una fecha determinada. Esta novedad permitirá que se incorporen a la carrera investigadora personas que hayan optado por otras profesiones después de sus estudios universitarios y facilitará el flujo de investigadores entre el sector privado y el público. Como ya se ha señalado anteriormente, no se debe considerar como requisito o mérito adicional la residencia o nacimiento en un determinado estado, autonomía o localidad o que se haya obtenido la licenciatura, máster o título similar en el centro en el que se pretende realizar el doctorado (sin perjuicio, claro está, de que haberse licenciado en una determinada universidad pueda ser baremado positivamente por el prestigio académico de ese centro).

Proponemos la generalización de las ayudas puente, que consisten en añadir un año de contrato más a los cuatro que habitualmente contemplan las ayudas predoctorales, con la condición de que el candidato haya depositado la tesis o conseguido el título de doctor durante el cuatrienio inicial. Con estas ayudas se cubriría económicamente la etapa que transcurre desde el depósito de la tesis hasta la incorporación a un grupo como investigador postdoctoral. Durante ese período, el investigador seguiría realizando su trabajo en el grupo donde realizó la tesis, lo que permitiría también que acabase trabajos pendientes, optimizando el rendimiento del grupo. En los casos en los que el investigador haya obtenido el grado de doctor antes de agotar el contrato, debería poder continuar con su disfrute durante el periodo subvencionado y, si procediese, prorrogarlo con la ayuda puente. Consideramos que la duración de esta etapa debería ser, como máximo, de un año a partir de la fecha de lectura de tesis, tiempo en general suficiente para la obtención de una ayuda postdoctoral y su incorporación efectiva a otro grupo. Debemos añadir, que con unas ayudas predoctorales y postdoctorales suficientemente flexibles y con grupos de investigación con suficientes recursos para contratar personal, estas ayudas puente no deberían ser necesarias o, al menos, podrían ser excepcionales.

Debería considerarse que, cuando se haya tenido que interrumpir la actividad por bajas por enfermedad, riesgo en el embarazo, permisos por maternidad/paternidad, u otras causas de fuerza mayor, debería prorrogarse el periodo de contratación por un intervalo igual al perdido por estas causas. Esto conlleva no vincular estas prórrogas a disponibilidades presupuestarias, como ocurre en la actualidad.

Como se ha mencionado en el apartado III.2, sería muy interesante que se incentivara la existencia de incrementos salariales durante el período de IFI, de acuerdo con la experiencia del investigador y premiando también posibles méritos. Esto no debe verse como un privilegio, sino como la traslación de algo normal en el mundo laboral, y un modo de animar al investigador a mejorar sus resultados. Junto con estos incentivos, se deberían convocar ayudas para que los IFI con más experiencia tuviesen algunos recursos propios (compra de material, asistencia a congresos, etc.), lo cual les concedería un cierto grado de independencia.

Debe establecerse una normativa de ámbito estatal establezca un sistema de supervisión del doctorando y de su director o directores. Hay sistemas en otros países de

nuestro entorno que han demostrado plenamente su eficacia. Así, debería haber una comisión externa que se reúna periódicamente con doctorando y directores, evalúe su actividad, pueda mediar en caso de conflictos y sirva como órgano asesor. La figura del mentor, con funciones similares, podría ser utilizada en vez de —o para complementar— el sistema anterior. Los investigadores con capacidad de dirigir tesis doctorales deberían ser evaluados en cuanto a su aptitud para supervisar doctorandos, de modo que no siga un número de tesis por encima de sus posibilidades reales. En este sentido, es menester potenciar la figura de la co-dirección, para repartir mejor el trabajo y evitar que el doctorando quede sin supervisión en caso de viajes del director o imprevistos.

Dicho esto, hay que destacar que no es obligatorio que el primer paso en la carrera investigadora sea la realización de una tesis doctoral\*. La situación actual es que en el sector público, el grado de doctor es indispensable para obtener un puesto de investigador y/o aspirar a ocupar puestos temporales o permanentes en grupos de investigación. Sin embargo, tanto en el sector privado como en el sector público de muchos países no ocurre lo mismo, pues son muchos los investigadores que, sin contar con el grado de doctor, dirigen proyectos de investigación y han desarrollado a lo largo de su carrera las capacidades y las habilidades de la profesión. Nosotros consideramos deseable la situación que acabamos de describir, en la que el grado de doctor estaría reconocido —tanto a nivel económico como en evaluaciones—, por el esfuerzo que supone la realización de la tesis y por la experiencia añadida que aporta. Sin embargo, insistimos en que la carrera investigadora puede iniciarse y desarrollarse sin pretensiones de obtener un título de doctor, tanto en el sector público como privado. La carrera investigadora parte únicamente de la premisa de realizar actividades profesionales de carácter científico y/o tecnológico que requieran desarrollos y procedimientos inéditos para su ejecución, y los mecanismos de evaluación correspondientes serían el único criterio para avanzar en esta carrera, sin necesidad de contar con un doctorado.

### 4.3 Investigador Experimentado (IE)

El CCCI (DOUE, 2005) en su apartado *Principios y exigencias generales del código de conducta* indica lo siguiente: *Nombramientos postdoctorales: Las instituciones responsables de los nombramientos de investigadores postdoctorales deben establecer normas claras y directrices explícitas, especificando la duración máxima y los objetivos de los nombramientos. Dichas directrices deben tener en cuenta el tiempo pasado por el investigador en previos puestos postdoctorales en otras instituciones y considerar que el estatus postdoctoral debe ser transitorio, con el objetivo primario de proporcionar oportunidades profesionales adicionales para desarrollar una carrera de investigador en un contexto de perspectivas profesionales a largo plazo.*

La razón de ser del periodo postdoctoral —en nuestro caso, la etapa de IE, que no tiene por qué implicar el título de doctor— es la de adquirir méritos suficientes que permitan acceder a un puesto estable en algún centro universitario o de investigación. Para ello, se requiere un reconocimiento de la totalidad de su experiencia profesional, independientemente del país donde trabajó. En España, existen convenios y reglamentos

---

\* Cabe apuntar que este es uno de los principales motivos de preferir la terminología IFI/IE en vez de predoctoral/postdoctoral.



locales que no reconocen la vida laboral ejercida en países extranjeros, tampoco a la hora de computarla para el cobro de trienios, sexenios o demás complementos. Al respecto, el CCCI establece en su apartado *Valoración de los méritos* que: *El proceso de selección debe tomar en consideración toda la gama de experiencia de los candidatos. Aunque debe valorarse sobre todo su potencial general como investigadores, también deben considerarse su creatividad y su nivel de independencia. Esto significa que los méritos deben juzgarse tanto cualitativa como cuantitativamente, centrándose en los resultados que sobresalgan en una trayectoria profesional diversificada en vez de sólo en el número de publicaciones. Así pues, la importancia de los índices bibliométricos debe ponderarse correctamente dentro de una serie de criterios de evaluación más amplia que incluya la docencia, las tareas de supervisión, los trabajos en equipo, la transferencia de conocimientos, la gestión de la investigación y la innovación y actividades de sensibilización pública. En el caso de los candidatos del entorno empresarial, debe prestarse especial atención a las contribuciones a patentes, desarrollo o invenciones.*

En definitiva, el establecimiento de una carrera investigadora debe, en todo momento, encuadrarse en condiciones laborales dignas, disfrutando de derechos laborales colectivos como el resto de la plantilla estable, tal y como recoge la CEI (DOUE, 2005). Al mismo tiempo, se requiere que existan mecanismos para satisfacer las expectativas profesionales, especialmente en lo tocante a la posibilidad de estabilizar a los mejores candidatos. El paso de una etapa a otra y el disfrute de los correspondientes contratos debe de hacerse siempre atendiendo a procesos de selección basados en normas de publicación y de transparencia con requisitos que primen la excelencia y la calidad de los méritos individuales de los candidatos, así como su adecuación al puesto a cubrir. Estos procesos de selección pueden ser establecidos por grupos de investigación que cuenten con fondos asociados a la realización de un proyecto o convocatorias de ayudas individuales para la contratación de personal.

Considerando las actuales ayudas predoctorales y postdoctorales y la transición entre ellas, se debe dar la posibilidad de solicitar los contratos postdoctorales antes de terminar la tesis doctoral. Debería bastar la presentación de un informe firmado por el director de tesis, en el que se confirme que la tesis se defenderá antes del comienzo del contrato. En ese momento, el solicitante tendría que demostrar estar en posesión del grado de doctor y, en caso contrario, la ayuda pasaría a un suplente. Asimismo, estos contratos postdoctorales deberían dar al investigador un plazo no inferior a 6 meses para la incorporación al grupo de destino desde la resolución de la convocatoria. De esta manera, el investigador puede aprovechar ese tiempo para finalizar su trabajo en su grupo anterior.

Los contratos postdoctorales deberían tener una duración mayor que la mayoría de los actuales, al menos de tres años. De esta forma, se permitiría mejorar la planificación a medio plazo, reduciendo la inestabilidad existente. En los casos en que el contrato postdoctoral se haya asignado al candidato y no al grupo de investigación, el investigador debería tener la posibilidad de adscribirse a otro grupo en cualquier momento, incluso si el grupo está en un país diferente.

## **5 Recursos financieros para personal investigador asociado a proyectos de investigación**

Son cada vez más numerosas las partidas presupuestarias destinadas a financiar la ejecución de proyectos de investigación que llevan una parte asociada a pagar parte del personal que ejecutará dichos proyectos. En países de nuestro entorno (como Francia o el Reino Unido) y desde la propia UE, este tipo de ayudas asociadas a proyectos representan un porcentaje elevado de los recursos humanos de ese país (80%) mientras que el otro porcentaje restante (20%) se obtiene a través de ayudas individuales. En nuestro país, el peso de estas dos modalidades de financiación esta invertido, primando la convocatoria de ayudas individuales. Este hecho es, en gran medida, el responsable del espectro de anomalías y desventajas intrínsecas a la gestión de dichas convocatorias: retrasos en la publicación y resolución, retrasos en los pagos, falta de coordinación con los proyectos en los que el beneficiario participa, carencia de recursos para sufragar estancias y asistencias a congresos, etc.

Actualmente, la tendencia comienza a revertir progresivamente hacia las ayudas asociadas a proyectos. Como hemos indicado en el apartado III.4.1, éstas ofrecen más ventajas tanto a los grupos que las gestionan como a los investigadores que las disfrutan. Por una parte, los equipos pueden seleccionar directamente a los candidatos que más se adecúan a la actividad que pretenden desarrollar para la ejecución de un proyecto. Este es un mecanismo más flexible, que permite incorporar investigadores en el momento necesario según la marcha del proyecto y optimizar los recursos humanos. Por otro lado, los candidatos a ocupar esos puestos pueden disponer de su sueldo desde el momento que son seleccionados, evitando los retrasos típicos de las ayudas individuales. Al disminuir el número de organismos implicados se produciría una reducción de la burocracia. Debemos añadir que, aunque consideremos estas ayudas para el caso de la contratación de IFI e IE, nada impide que estas mismas directrices se apliquen a la contratación por parte de los grupos de personal de apoyo a la investigación, e incluso de investigadores con capacidad para dirigir sus propias líneas.

Para una buena utilización de estos recursos, en nuestro país se requiere un nuevo sistema de evaluación y gestión, que haga a los grupos de investigación más responsables de los fondos que manejan, evitando abusos o usos distintos a los estipulados y evaluando los resultados obtenidos, de modo que la financiación posterior dependa directamente de estas auditorías. Así, los grupos que seleccionasen a su personal siguiendo criterios distintos de su calidad e idoneidad para el puesto se verían penalizados en futuras adjudicaciones de recursos para RR. HH.

La asignación de partidas presupuestarias para contratar personal debería hacerse evaluando múltiples criterios: la calidad científica del grupo, medida por parámetros objetivos y específicos para cada área de investigación; el interés de la investigación desarrollada; la capacidad del grupo receptor para acoger a este tipo de investigadores; la experiencia en la formación de investigadores, valorando especialmente el número de predoctorales hayan finalizado sus contratos con el título de doctor, así como las estancias desarrolladas en otros centros; auditorías internas y externas y valoración de los investigadores sobre el grupo, etc. Esta evaluación debe tener también en cuenta otros factores, como es el tamaño del grupo (utilizando parámetros como la productividad por doctor en el grupo) y el tiempo que lleva el equipo funcionando como tal, para evitar

discriminar a grupos de reciente creación o pequeños. No obstante, deben reservarse ayudas específicas para grupos de reciente creación, que aún no han tenido tiempo para demostrar su productividad, de modo que puedan consolidarse.

Asimismo, sería conveniente disponer de una partida presupuestaria para hacer contratos de corta duración a investigadores visitantes, sufragar estancias de IFI e IE o reclutar personal de apoyo eventual. Todo esto, sin perjuicio de que se puedan solicitar otras ayudas para tal fin.

## **6 Convocatorias de ayudas individuales**

### **6.1 Introducción**

Un complemento a los proyectos de investigación para obtener financiación para investigadores son las convocatorias de ayudas individuales. En ellas, una entidad pública o privada convoca un número de ayudas para la contratación de investigadores en un centro con la finalidad de realizar una actividad en el seno de un grupo de investigación. Para ello, se selecciona a los candidatos de acuerdo con una serie de méritos fijados en la convocatoria, que pueden variar enormemente dependiendo del organismo financiador. Las desventajas de estas convocatorias son varias, entre las que cabe destacar la irregularidad en las fechas de publicación o los retrasos que suelen sufrir en su resolución y/o tramitación (ver apartado II.2). Estas convocatorias tienen dos objetivos:

- suministrar personal a los grupos de investigación.
- estabilizar a un investigador de calidad probada.

### **6.2 Convocatorias dirigidas a financiar personal a los grupos de investigación**

Son numerosos los programas ministeriales, autonómicos, privados o de OPI que convocan este tipo de ayudas predoctorales y postdoctorales (véase el apartado II.2 para una descripción completa de la situación de estas ayudas y sus problemas). Dado que el candidato puede acabar en un grupo de calidad pero que no disponga de los medios materiales necesarios para ejercer su actividad. Por tanto, las convocatorias deberían reservar una cantidad de dinero específica para la obtención de estos medios, en el caso de que el grupo no disponga de los recursos necesarios (p. ej. mediante un proyecto financiado).

En todo caso, tal como se ha indicado en el apartado 4.1, el peso de la contratación de investigadores no debe recaer en estos programas, que deben ser un complemento a la contratación de IFI e IE por parte de los grupos. De esta manera, los investigadores con un buen currículum podrían optar a estas ayudas para incorporarse a grupos con trayectoria destacada. El grupo se vería recompensado teniendo un IFI o IE de excelencia sin tener que dedicar recursos para su sueldo, mientras que el investigador disfrutaría de un contrato con ciertos incentivos (sueldo mayor, ayudas para estancias, dinero para comprar material, etc.).

En todo caso, estas convocatorias deben resolverse en un tiempo razonable, no superior a tres meses desde su publicación. Debería haber más de un plazo de solicitud al año, y los

plazos de distintas convocatorias deberían estar coordinados. Es interesante la posibilidad de tener un plazo de solicitud abierto todo el año, con varias fechas de resolución. En caso de cambio de grupo de investigación, la incorporación al grupo receptor debe ser flexible, permitiendo así finalizar el trabajo en curso con el grupo anterior.

### **6.3 Convocatorias dirigidas a estabilizar a un investigador de calidad probada**

Programas como el Ramón y Cajal del Ministerio de Educación y Ciencia, el Parga Pondal de la Xunta de Galicia o el de la Fundación ICREA, son los ejemplos más visibles de un tipo de convocatorias que trata de atraer al sistema nacional de I+D investigadores junior y senior de calidad y prestigio probados. A pesar de ser programas estrella, presentan ciertas carencias que acaban por impedirles cumplir las expectativas con las que nacieron, como se ha visto en especial para el RyC en el apartado II.3. Recapitulando, la falta de fondos destinados a adquisiciones iniciales y que no se les asegure una infraestructura donde puedan instalarse e iniciar su trabajo obliga a que los candidatos seleccionados deban buscar el patrocinio de un grupo de investigación que cuente con los medios materiales requeridos. En muchos casos, el investigador continúa la labor de esos grupos en lugar de abrir nuevas líneas de investigación, como era el objetivo de la convocatoria. Además, las posibilidades de estabilización de estos investigadores no suele tener suficientes garantías.

Por ello, este tipo de programas tiene que contemplar una cantidad razonable para inversiones iniciales, con la finalidad de adquirir equipos y material básicos así como contar necesariamente con una infraestructura donde montarlos, a fin de obtener la independencia necesaria que le permita despegar e iniciar una nueva actividad no existente en el centro de acogida. Si un equipamiento tuviese que ser compartido (p. ej., por su elevado coste), deberían tomarse las medidas convenientes para asegurar el uso del mismo en igualdad de oportunidades con el resto de investigadores del centro. La ayuda de iniciación debería incluir presupuesto para realizar contratos a IFI o IE, que permita iniciar un grupo propio. También se debería añadir una dotación económica para poder financiar estancias en otros centros, teniendo disponible esta cantidad desde el principio del contrato, para poder decidir adecuadamente la fecha y la duración de estas estancias. En todo caso, el candidato debería presentar un presupuesto estimativo en el momento de la solicitud.

Además, se debe velar además porque no haya discriminación en la incorporación de estos investigadores con respecto al resto del personal del centro. Así, con respecto a la inserción en universidades, se debería asegurar que el investigador contratado de esta forma tenga la consideración equivalente a la de un Profesor Contratado Doctor o Titular, y no la consideración de un Profesor Ayudante Doctor o inferiores, como sucede en muchas instituciones hoy en día.

Normalmente, estos programas (salvo el ICREA) tienen una duración de 5 años en los que ha de pasar distintas evaluaciones. Estas evaluaciones deben formar parte de programas de seguimiento del programa en los centros, que aseguren que estos investigadores, una vez pasado el período de prueba y en caso de haber sido evaluados positivamente, sean estabilizados. Aunque las evaluaciones son positivas, debe cuidarse que no interfieran con la actividad del investigador, y que, en todo caso, sean externas e independientes del centro. Para estabilizar a los investigadores, por ejemplo, se pueden

proveer puestos permanentes con los perfiles de estos investigadores, debiendo ser el número de dichos puestos igual o superior al de investigadores evaluados positivamente. El programa I3 del MEC (BOE, 2005c) —en su modalidad de *Incorporación*— subvenciona al centro durante 3 años el salario del investigador evaluado positivamente, siempre que se adquiera el compromiso de estabilizarlo.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que la función de estos programas (tanto de los RyC y similares como del I3) es la de **incentivar** a los centros para contratar a estos investigadores. La iniciativa de contratar y estabilizar personal de perfil investigador debe partir de los propios centros de investigación (universitarios y OPI), estableciendo una auténtica *tenure track*.

En relación con lo comentado y en la línea que marca la Comisión Europea, la CEI (DOUE, 2005) recomienda, en su apartado *Estabilidad y permanencia en el empleo*:

*Los empleadores y/o financiadores deben velar por que el rendimiento de los investigadores no se vea socavado por la inestabilidad de los contratos de empleo, y deben por tanto comprometerse, en la medida de lo posible, con la mejora de la estabilidad de las condiciones laborales de los investigadores, aplicando y respetando las disposiciones y principios establecidos en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, relativa al trabajo de duración determinada.*

## 7 Aumento de personal investigador y de apoyo

Se debe incrementar el número de puestos de investigador, tanto con contratos de duración temporal como indefinida, y principalmente basado en el aumento de financiación de los grupos para RR. HH. (ver apartado III.4). Este incremento debe asegurar un reparto adecuado de contratos en las diferentes etapas de la carrera investigadora. De esta manera, podrán surgir nuevos grupos y los existentes se verán reforzados, al haber una proporción adecuada de IFI, IE, investigadores “tenure track” e investigadores “senior” (cabe recordar que en todas estas etapas debe poder existir la posibilidad alcanzar la estabilidad laboral). Paralelamente, debe llevarse a cabo un correspondiente incremento en el número de técnicos de laboratorio, bibliotecarios, responsables de informática y personal administrativo (incluyendo gestores de investigación) —tanto contratados por los centros como por los grupos— así como la mejora del mantenimiento de talleres de apoyo.

Tal como se ha indicado en el apartado II.5.5, la presencia de personal de apoyo es imprescindible para el buen funcionamiento de los grupos de investigación y para evitar que los investigadores tengan que asumir tareas ajenas a las suyas propias. Es importante resaltar que ambos tipos de puestos, investigador y personal de apoyo, deben ser asignadas separadamente, pero de manera coordinada, de manera que los centros no se encuentren con la problemática de elegir entre unos y otros. Estas acciones deben realizarse progresivamente hasta alcanzar las cifras promedio de la UE, y no debe llevarse a cabo con programas a corto plazo u orientados a un colectivo concreto, sino como parte inseparable de una política científica continuada.

Este incremento debe realizarse en universidades, centros públicos de investigación no universitarios, centros privados de investigación y empresas privadas. Aunque el sector privado escapa al presente documento, debemos resaltar que la carrera investigadora debe poder realizarse parcial o totalmente en la empresa privada. Es necesario que tanto el

sector privado como las administraciones central y territoriales realicen un gran esfuerzo para incrementar los recursos, y muy especialmente los recursos humanos, en I+D del sector privado.

## 8 Convocatorias y ofertas

### 8.1 Transparencia

Los principios de publicidad, igualdad, capacidad y mérito deben cumplirse en todos y cada uno de los concursos, oposiciones, acreditaciones o convocatorias; se debe garantizar la observancia de estos principios tanto en la convocatoria como en el proceso de evaluación y concesión. Además, los criterios de evaluación deberían detallarse siempre específicamente previamente a la solicitud, procurando también disminuir la variabilidad existente entre las diferentes convocatorias. Se deben poner todos los medios para dejar atrás defectos tradicionales en el sistema investigador español (Bosch, 1998; Delibes de Castro, 2006; Morán, 2006).

La evaluación de méritos debe estar ajustada al área y sub-área del solicitante, especificando en la resolución a cuál se adscribe cada contrato y la composición del comité evaluador. Los candidatos deberían tener derecho a conocer en detalle cómo se ha evaluado su solicitud. Si la convocatoria es de tipo competitivo, deberían poder conocer los méritos presentados por el resto de candidatos, así como los criterios de evaluación y las puntuaciones obtenidas por éstos, salvo en el caso de las memorias de actividad futura, en las que solamente se daría a conocer la puntuación y no el contenido. Sería recomendable publicar análisis de los resultados en las diferentes evaluaciones, señalando el número de solicitudes existentes y una indicación de la calidad. Estos análisis permitirían ajustar las siguientes convocatorias a la realidad científica y proponer medidas que mejoren la situación actual. Además, se debe incentivar la paridad en los tribunales.

Los períodos de tiempo que transcurren entre la publicación de las convocatorias y la finalización de los plazos de solicitud de éstas deberían tener una relación más realista con los requisitos que se señalan en la convocatoria, dando tiempo suficiente para cumplimentarlos, teniendo en cuenta los diversos plazos administrativos para obtener los diversos informes y certificados requeridos, especialmente en aquellas ayudas en que se deba elaborar un proyecto o establecer contactos con otros investigadores.

Respecto a estos puntos, la Unión Europea, a través de la CEI (DOUE, 2005), recomienda:

*Contratación: Los empleadores y/o financiadores deben velar por que las normas de acceso y admisión de investigadores, particularmente al principio de sus carreras, se indiquen claramente y deben facilitar también el acceso de colectivos desfavorecidos o de investigadores que retornan a la investigación, incluidos los profesores (de cualquier nivel) que retoman las labores de investigación.*

Complementando esto, en el CCCI (DOUE, 2005) se señala al respecto:

*Contratación: Los empleadores y/o financiadores deben implantar procedimientos de contratación abiertos, eficientes, transparentes, convenientes e internacionalmente comparables, así como adaptados a los puestos anunciados.*

*Los anuncios de contratación deben describir detalladamente los conocimientos y competencias requeridos, y no presentar un perfil tan especializado que desanime a posibles candidatos. Los empleadores deben incluir una descripción de las condiciones y los derechos laborales, incluidas las perspectivas de desarrollo profesional. Asimismo, el plazo comprendido entre el anuncio de la vacante o la convocatoria de solicitudes y el plazo de respuesta debe ser razonable.*

*Selección: Los comités de la selección deben reunir miembros con diversos niveles de experiencia y competencias, contar con un equilibrio adecuado entre hombres y mujeres y, cuando sea posible y viable, incluir miembros de diversos sectores (público y privado) y disciplinas, incluso de otros países, y con experiencia adecuada para evaluar al candidato. Siempre que sea posible, debe utilizarse una amplia gama de prácticas de selección, tales como la evaluación por expertos externos y las entrevistas personales. Los miembros de los consejos de selección deben recibir la formación adecuada.*

*Transparencia: Los candidatos deben ser informados, antes de la selección, sobre el proceso de contratación y los criterios de selección, el número de puestos disponibles y las perspectivas de desarrollo de carrera. Asimismo, después del proceso de selección deben ser informados sobre los puntos fuertes y débiles de sus solicitudes”.*

## 8.2 Promoción

Debe remodelarse completamente el sistema existente para garantizar el derecho a una promoción efectiva en la carrera investigadora a las personas de méritos acreditados. Una medida fundamental para promover tanto la calidad como la movilidad es la incentivación de las convocatorias de plazas de acceso libre frente a las de promoción interna. En todo caso, siempre debe asegurarse la igualdad de oportunidades para los candidatos del centro que convoque la promoción y aquellos que concurran desde otros centros.

Los complementos por méritos docentes, investigadores o de gestión deben poder ser solicitados por todos los científicos, sin que exista un número máximo ni una limitación temporal. Así mismo debe reducirse la estructura excesivamente piramidal de la carrera investigadora, pues actualmente hay científicos muy preparados que, por falta de plazas, no pueden acceder a un escalón superior (investigador científico, profesor de investigación, catedrático de universidad) a pesar de haber demostrado sus méritos.

## 8.3 Difusión

La mejora en la información sobre el acceso a la carrera investigadora en sus diferentes perspectivas y tanto en el sector público como en el privado pasa por la organización en las universidades de seminarios para estudiantes de grado y de máster. En estos seminarios se difundiría la investigación desarrollada tanto en la universidad como en nuestro país o a nivel internacional, con objeto de informar a los futuros posibles investigadores de los temas de interés científico y de los grupos de investigación españoles dedicados al tema en cuestión. Sería aconsejable que estos seminarios estuvieran impartidos no sólo por profesores de la propia universidad, sino también de otras universidades y de organismos de investigación como el CSIC u otros OPI.

Además, la información sobre las diferentes áreas, proyectos de investigación, ofertas de ayudas a IFI e IE, contratos para investigadores de excelencia, etc., debería recogerse en

una base de datos accesible a través de la web, lo cual ayudaría sobremanera a los investigadores. En ese sitio web debería incluirse también información sobre ofertas de personal ofrecidas por las universidades, OPI o parques tecnológicos. Sería útil que los diversos grupos de investigación tuviesen la posibilidad de anunciar sus ofertas de trabajo en ese sitio, o que desde él se pudiese acceder a las correspondientes páginas de empleo de distintos centros (p. ej., CSIC, 2007). Se debería combinar este recurso con otras iniciativas similares existentes, tanto a nivel estatal (p.ej. <http://jobs.ac.uk>) o europeo (CE, 2007b)

Por último, para evitar discriminación en función de la nacionalidad o similares, las convocatorias de empleo deberían publicarse sistemáticamente también en otros idiomas oficiales de la Unión Europea diferentes al castellano, de manera que los investigadores extranjeros puedan informarse y optar a ellas sin problemas.

## 9 Movilidad

### 9.1 Introducción

La movilidad de los investigadores debería fomentarse en todas las etapas de la carrera investigadora, como recomienda la CEI (DOUE, 2005):

*Los empleadores y/o financiadores deben reconocer el valor de la movilidad geográfica, intersectorial, interdisciplinaria y virtual, así como de la movilidad entre los sectores público y privado como un potente medio de reforzar los conocimientos científicos y el desarrollo profesional en cualquier etapa de la carrera de un investigador. Consecuentemente, los organismos deben incorporar estas opciones a la estrategia de desarrollo profesional específica, y valorar y reconocer plenamente toda experiencia de movilidad en su sistema de evolución y valoración profesional. Asimismo, también es necesario poner a punto instrumentos administrativos que permitan la transferibilidad tanto de las subvenciones como de las disposiciones en materia de seguridad social, de conformidad con la legislación nacional.*

Debe entenderse que la movilidad no es un fin por sí mismo, sino un medio hacia la excelencia investigadora. En las propuestas que presentamos a continuación, debe entenderse que la movilidad no debe limitarse al sentido geográfico, sino que se debe estimular la movilidad intersectorial y entre áreas de conocimiento (EURODOC, 2005).

### 9.2 Estancias

Las estancias en otros centros son especialmente interesantes para los investigadores, ya que no sólo mejoran su formación, sino que además fomentan la cooperación con otros grupos de investigación. Por ello, debe aumentarse la financiación de estas estancias en todas las etapas de la carrera investigadora, bien directamente como complemento a la contratación o como programas accesorios de ayudas para estancias. Las condiciones de disfrute de estas ayudas deben ser en todo caso flexibles.

En el caso de los IFI, sería aconsejable que se facilitasen una o varias estancias con una duración total de al menos un año, pero evitando el establecimiento de una duración mínima para estas estancias. Por otro lado, la partida presupuestaria para las estancias debería estar disponible desde el inicio del contrato, para permitir al investigador y a su



supervisor una correcta planificación del calendario laboral. De esta forma se minimizarían los retrasos, evitando que se tenga que adelantar gran parte del sueldo del propio investigador para el viaje y la estancia, una circunstancia que limita actualmente a muchos investigadores.

Los IE deben ser objeto de una especial atención en cuanto a la incentivación de la movilidad, ya que en esta fase de la carrera investigadora se cuenta tanto con experiencia previa como con una gran capacidad para aprender y establecer contactos. Las ayudas no deben limitarse al aspecto económico, sino también facilitando el acceso a la información pertinente, fomentando la creación de redes entre grupos de investigación, etc.

En el caso de los investigadores en *tenure track* o con puestos permanentes, es necesario incentivar a los centros para incrementar el concepto de estancias de sus presupuestos, de manera que puedan realizar estancias de diversa duración en otros centros (incluyendo esta posibilidad para otros miembros de sus grupos). Los períodos sabáticos deben ser potenciados, como oportunidades para que estos investigadores establezcan contactos, aprendan nuevas técnicas y puedan reforzar las líneas correspondientes en sus centros de investigación.

Para evitar que se interrumpa la tutela de los investigadores doctores sobre los investigadores predoctorales a su cargo durante esos períodos, sería aconsejable conceder recursos para que estos investigadores predoctorales puedan desplazarse con su supervisor. En los casos en que no fuese posible este desplazamiento, debería asegurarse que la ausencia del tutor no fuese superior a los seis meses consecutivos o que se asegurase la tutela de otro investigador doctor durante ese tiempo.

En todos los casos, se deben facilitar la movilidad de los investigadores, mediante el uso de redes y acuerdos, no sólo dentro de la UE, sino con otros países. Deben articularse mecanismos para resolver y agilizar cuestiones laborales sin que ello suponga una carga para el investigador, como la transferencia de la cotización a los distintos sistemas de Seguridad Social (fundamentalmente dentro de la UE), formalización de seguros de salud, etc.

### 9.3 Cambios definitivos de centro

Debería incentivarse que los investigadores cambiasen definitivamente de centro al menos una vez en su carrera investigadora, especialmente inmediatamente después de su etapa de IFI o tras conseguir el título de doctor. Si no fuese el caso, deberían promoverse en lo posible las estancias largas (2 años o más) después de esa etapa. El cambio de centro de trabajo es algo normal en el sistema de investigación de otros países de nuestro entorno, sin que esto sea un indicador de precariedad laboral o de falta de expectativas en la carrera investigadora. Este tipo de cambios promueven la ruptura del investigador con su grupo y su centro de tesis o de postdoctorado (etapas IFI e IE), con todo lo que conlleva de incremento de experiencia, exposición a nuevos ambientes científicos e independencia (sin que esto implique que no se puedan realizar colaboraciones en el futuro).

Los cambios definitivos de centro ayudarían a evitar la endogamia y favoritismo existentes en la universidad española (Bosch, 1998; Navarro y Rivero, 2001; AACTE, 2002; Cruz-Castro et al., 2006; Delibes de Castro, 2006; Morán, 2006; Corruptio, 2007). El establecimiento de nueva cultura investigadora —en la que los IFI sean conscientes de su futura independencia del grupo y centro donde comenzaron su carrera— permitiría acabar

con situaciones de precariedad permitidas por los propios IFI; precisamente por la percepción de que la realización de su carrera investigadora debe ocurrir un único centro y dentro del mismo grupo (y, posiblemente, bajo la tutela del mismo “padrino”), visión que a menudo es puramente ilusoria y conduce a la aceptación de situaciones que no se permitirían si las perspectivas del IFI fuesen otras.

Esto no quiere decir que pueda haber investigadores que realicen correctamente toda su carrera investigadora en el mismo centro. Aunque la situación más deseable es que se produzcan estos cambios definitivos de centro, debe considerarse que la carrera investigadora de cada investigador puede desarrollarse de distintas maneras y de forma plenamente productiva. Por lo tanto, consideramos que la política más adecuada es la de promover los cambios de centro, sin obligar a tener que realizarlo. En todo caso, los mecanismos de evaluación pertinentes deben tener muy en cuenta si la ausencia de este tipo de movilidad tiene como consecuencia una falta de productividad, penalizando en este caso tanto al investigador como al centro, departamento y/o grupo de investigación. Debido a los altos índices de endogamia y a los numerosos casos de favoritismo ya mencionados, tales penalizaciones a centros, departamentos y grupos deben ser sustanciales.

#### 9.4 Evaluación de la movilidad

Para incentivar la movilidad debería darse más valor que el que se da en la actualidad a las estancias en otros centros y a períodos sabáticos en la puntuación para acreditaciones y evaluaciones (en cualquier etapa de la carrera investigadora). Una evaluación correcta debe exigir resultados de estas estancias, no valorándose simplemente el tiempo de estancia. Los incentivos no deberían limitarse a las personas sino que deberían beneficiar también a los centros y departamentos cuyos científicos realicen estas estancias, considerándose como un mérito especial a valorar a la hora de la financiación, por ejemplo al conceder recursos para personal.

Debería valorarse también el cambio definitivo de centro en alguna etapa de la carrera investigadora. No debe confundirse esta valoración con la existencia de múltiples “saltos” durante la carrera investigadora sin perspectiva de estabilidad.

Sin embargo, tanto en la valoración de estancias como de cambio de centro debe tenerse en cuenta no sólo el traslado a otro grupo o centro, sino la existencia real de la movilidad, entendida como una separación temporal o definitiva con el grupo de investigación anterior (sin que ello implique que no puedan existir colaboraciones). Por lo tanto, nos encontramos ante una evaluación complicada, ya que hay multitud de casos especiales. Por ejemplo, cuando la movilidad se produce entre centros cercanos geográficamente (incluso en la misma ciudad) o cuando el grupo receptor está íntimamente relacionado con el de origen (aunque haya una separación geográfica). El análisis de la evaluación de la movilidad, por lo tanto, queda fuera del alcance de este documento, mereciendo un análisis profundo.

Al respecto de esto, el CCCI (DOUE, 2005) recomienda: *Toda experiencia de movilidad como, por ejemplo, las estancias en otros países o regiones o en otros contextos de investigación (públicos o privados) o los cambios de disciplina o sector, tanto si es parte de la formación inicial en la investigación como si se produce en fases ulteriores de*

*la carrera, o la experiencia en movilidad virtual deben considerarse como una contribución valiosa al desarrollo profesional de un investigador.*

## **10 Pruebas de acreditación**

Las pruebas de acreditación deben permitir seleccionar candidatos con un nivel suficiente como para asegurar la calidad del trabajo que van a desarrollar. Una parte importante de esta evaluación debería basarse en la autoevaluación del investigador, en la cual debería defender de forma crítica su trayectoria investigadora y docente. La evaluación debe tener especialmente en cuenta el impacto de sus trabajos en la comunidad científica y la capacidad para dirigir un grupo de investigación y conseguir financiación, siempre basándose en parámetros objetivos y ajustados para cada área.

Los investigadores con una evaluación negativa o cuya labor profesional no alcance la calidad investigadora suficiente, deberían considerarse como no acreditados. Esto incluiría a todos aquellos que no hayan sido evaluados positivamente para la obtención de sexenios o su equivalente en al menos el 80% del período susceptible de evaluación, según los baremos estipulados (véase en el apartado III.11 sobre nuestra propuesta de evaluación). Deben establecerse penalizaciones efectivas para estos investigadores, en cuanto a salario y recursos (espacio, acceso a equipos, financiación, dirección de doctorandos, personal de apoyo, etc.). En casos graves, debería cuestionarse la continuidad del investigador en su puesto.

No se deberían considerar como períodos evaluables los correspondientes a bajas. Los períodos dedicados a la ocupación de cargos institucionales en los centros de investigación deberían evaluarse en consecuencia, teniendo en cuenta el tiempo requerido por el cargo. Asimismo, estos investigadores temporalmente inactivos tampoco deberían poder formar parte de los comités de evaluación.

## **11 Evaluación de los investigadores**

En la actualidad, sólo el personal funcionario o con contrato indefinido tiene la posibilidad de solicitar una evaluación. Además, esto es posible solamente cada seis años, de manera que en caso de evaluación positiva obtienen como máximo un sexenio. Este sistema de evaluación debe ser modificado, de tal manera que se pueda evaluar al investigador durante toda su carrera investigadora y graduar la evaluación en base a la calidad y al impacto de la investigación realizada en cada momento.

Para ello, se debería tomar como unidad una estimación de la productividad (siempre medida en base a su calidad e impacto) en un período determinado, que no tendría por qué coincidir necesariamente con una duración determinada en el tiempo. La producción requerida para cada unidad se debería establecer para cada área y subárea de forma específica, pudiendo corresponderse con la exigida actualmente para la obtención de un sexenio de investigación. Para la FJI-Precarios, todos los investigadores, independientemente del carácter de su contrato y de la ubicación, deberían ser evaluados sin tener que esperar un tiempo determinado para ello, de modo que sea el propio investigador el que pueda fijar el tiempo transcurrido entre evaluaciones. En un mismo período de revisión un investigador puede merecer una o varias “unidades de producción científica”. Este número debería servir para ajustar el salario del investigador en las

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

En la evaluación se debería contabilizar no sólo el número de publicaciones, sino su índice de impacto de la revista, su posición respecto a otras revistas de la misma categoría, el número de citas y otros parámetros adecuados al área de conocimiento correspondiente. Además, se deben valorar las patentes, la movilidad entre centros y áreas, la organización de congresos, la calidad de las tesis doctorales dirigidas, la obtención de proyectos, el inicio de nuevas líneas y grupos, etc. Estos criterios se deberían ajustar al área y subárea, ya que los criterios adecuados o la producción científica no tienen porqué coincidir entre ellas. Se debería tener muy en cuenta el tiempo en que el candidato ha obtenido dicha producción, ya que el uso de criterios absolutos perjudica a los investigadores jóvenes y no favorece la investigación de calidad.

La actividad docente y profesional deben tenerse en cuenta en estas evaluaciones. La docencia debe evaluarse atendiendo no a la cantidad de horas impartidas, sino a su calidad y relación con la actividad investigadora. No se debe penalizar una reducción de la producción investigadora a causa de la actividad docente a menos que el impacto sea considerable o demasiado prolongado. Aparte, se deben valorar aquellas actividades dedicadas a la divulgación científica. Las interrupciones en la actividad investigadora resultantes de otras actividades profesionales relacionadas con la investigación o la gestión de la investigación deben ser valoradas. Sin embargo, la actividad docente o profesional no puede compensar una deficiente evaluación de la actividad investigadora.

Una evaluación de los investigadores externa e independiente, sin la necesidad de tener un determinado tipo de contrato, ayudará a la adecuada resolución de convocatorias de proyectos, contratos, plazas, etc.

## **12 Financiación de los centros**

Los centros de investigación, universidades y departamentos deberían tener dos partes presupuestarias independientes. Una parte de su presupuesto asociado a la calidad de la docencia, si corresponde, y otra dependiente de la calidad de la investigación y su evolución en el tiempo. El presupuesto podría utilizarse para mejorar las infraestructuras, los aparatos, la biblioteca y hemeroteca, los medios informáticos, la organización de seminarios y congresos, las bolsas de viaje, etc. Además, la evaluación de la calidad serviría para potenciar la selección de los mejores candidatos, ya que la contratación de candidatos de baja calidad revertiría negativamente en el presupuesto del centro. El aumento del apartado de gastos indirectos también es importante. El Plan Nacional de I+D 2004–2007 refleja un aumento en el porcentaje de gastos indirectos que se prevé siga aumentando en los planes futuros (MEC, 2007b).

La evaluación de calidad también debería tenerse en cuenta a la hora de conceder nuevos puestos de investigador temporal o permanente. En la actualidad, la concesión de puestos en las universidades se realiza de acuerdo solamente a las necesidades docentes; esta política es inapropiada, pues sólo atiende a una de las facetas del PDI. Se deben incluir los criterios investigadores para la provisión de puestos en las instituciones de enseñanza superior, además de promover puestos de perfil investigador. Los departamentos y centros pueden ser incentivados mediante la concesión de más recursos humanos en virtud de la calidad de la investigación desarrollada y la mejora de ésta respecto a ejercicios anteriores.

Estos nuevos puestos servirían, en cualquier caso, para reducir la carga docente de los actuales miembros del departamento, incrementando al mismo tiempo la calidad de la enseñanza y de la investigación. También debería haber premios para aquellos grupos especialmente innovadores o dedicados a líneas emergentes, tal como recomienda el documento CRECE de la COSCE (COSCE, 2005). Estas medidas deberían extenderse al CSIC y a otros OPI u organismos similares. Dentro de estas líneas de actuación, hay que mencionar el programa I3 (BOE, 2005c) de incentivación a la estabilización de investigadores, que promueve la creación de puestos estables de personal contratado y funcionario, concediendo ayudas económicas a los centros que creen estos nuevos puestos. Este programa debería ser un punto de partida para la creación de un sistema de evaluación y estabilización del personal científico.

Por último, para llevar a cabo todas estas medidas es indispensable un aumento general de la inversión en I+D tanto nacional como autonómica, especialmente en el apartado de recursos humanos. La creación de puestos para investigadores y para personal de apoyo debe llevar aparejado un aumento del presupuesto para infraestructuras de investigación, material fungibles, reactivos, estancias, congresos, etc., de tal manera que el conjunto presupuestario se equilibre a la vez que se incrementa, hasta alcanzar las cifras de I+D de los países más avanzados de nuestro entorno.



## IV CONCLUSIONES

1. La falta de definición de la carrera investigadora en España está producida por la ausencia de voluntad política, especialmente en lo que respecta a planificación a largo plazo y a la gestión de recursos humanos en investigación.
2. La carrera investigadora debe articularse en etapas sucesivas, con un incremento de responsabilidad, recursos y remuneración en y entre cada una de ellas, de acuerdo con la experiencia del investigador. Debe ser posible alcanzar la estabilidad laboral en cualquiera de estas etapas. La remuneración debe realizarse a través de la formalización de un contrato laboral.
3. Debe incrementarse notablemente el número de puestos de investigador en todas las etapas de la carrera investigadora, tanto en el sector público como en el privado. Además, debe estar acompañado por un aumento coordinado del personal de apoyo. Este esfuerzo debe formar parte de una política bien planificada y con objetivos a largo plazo.
4. Los derechos y deberes de los investigadores en sus centros de trabajo deben estar bien definidos, asegurando que sean los mismos para investigadores en la misma situación, independientemente del origen de la remuneración que perciban (figuras LOU, proyectos, programas competitivos, etc.).
5. Consideramos que la carrera investigadora se inicia en el momento que una persona comienza a realizar una actividad de investigación contando con el título necesario para acceder al doctorado (título de Máster) —aunque no necesariamente con el propósito de realizar una tesis doctoral— tratándose siempre de una actividad laboral; podrían existir actividades formativas en cualquier etapa, las cuales no anularían en ninguna manera el carácter laboral de la actividad investigadora.
6. La evaluación debe estar continuamente presente en la carrera investigadora, tanto en el paso de una etapa a otra como en forma de seguimiento dentro de cada etapa, pero sin suponer un impedimento. Las evaluaciones deben realizarse sobre investigadores, grupos de investigación, departamentos y centros. El resultado de tales evaluaciones debe ser patente, tanto positiva como negativamente, afectando en el mismo sentido a la remuneración como a otros aspectos (recursos, personal, etc.).
7. En el futuro, la política sobre I+D debería basarse en los grupos de investigación, especialmente en lo que respecta a la gestión de los recursos humanos (selección de personal investigador y de apoyo). Este cambio debe estar acompañado por un sistema de evaluación estricto, para evitar casos de corrupción, favoritismo y endogamia, y por un incremento notable de los presupuestos para recursos humanos.
8. Deben tenerse en cuenta criterios de calidad investigadora en la concesión de recursos humanos a las universidades, así como promoverse la creación de puestos con perfil investigador, tanto temporales como estables.
9. Se deben flexibilizar las condiciones para que los investigadores puedan conseguir un contrato al inicio de su carrera investigadora, así como en etapas sucesivas. Deben evitarse los períodos sin financiación y generalizar los incentivos a todas las etapas de la carrera investigadora.

10. La obtención del título de doctor no debe considerarse un objetivo en la carrera investigadora. La carrera investigadora debe poder desarrollarse sin necesidad de poseer un doctorado, sin perjuicio de las ventajas que este comportase.
11. Debe establecerse un sistema de supervisión de tesis doctorales que permita evaluar tanto a directores como doctorandos, evitar y resolver problemas y disponer mecanismos de asesoramiento externo. Además, se debe evaluar la aptitud de los investigadores doctores para dirigir tesis doctorales.
12. Las convocatorias dirigidas a financiar personal a grupos de investigación (ayudas individuales) deben disponer de un sistema de gestión de solicitudes eficiente (resoluciones rápidas y varios plazos de solicitud). La incorporación de los investigadores a nuevos grupos debe ser flexible, y se deben prever fondos extra, aparte del salario del investigador. En todo caso, la gestión de los fondos debe correr de cuenta del grupo.
13. Los programas destinados a estabilizar a investigadores de calidad probada deben asegurar que los beneficiarios tengan independencia, condiciones adecuadas, recursos extra para la creación del grupo de investigación, derechos y reconocimiento. La consecución de un puesto estable como objetivo del programa debe estar garantizada.
14. Las convocatorias, concursos, oposiciones, acreditaciones, etc. deben cumplir los principios de publicidad, igualdad, capacidad y mérito. Debe haber transparencia y rapidez en las evaluaciones.
15. Debe mejorarse la difusión de la información sobre la carrera investigadora en general como en aspectos particulares (convocatorias, etc).
16. La movilidad, tanto geográfica como intersectorial y entre áreas de conocimiento, debe incentivarse y fomentarse en todas las etapas de la carrera investigadora. La realización de estancias en otros grupos y centros deben potenciarse especialmente entre los investigadores en fase inicial e investigadores expertos. La movilidad en forma de cambio definitivo del centro de trabajo es deseable.
17. Debe trabajarse en la creación de mecanismos adecuados para valorar la movilidad. En todo caso, debe atribuirse a la movilidad un valor intrínseco muy alto, y valorarse en todas las etapas de la carrera investigadora. Sin embargo, no debe considerarse un requisito obligatorio ni limitante.
18. La financiación de los centros de investigación debe tener dos apartados separados, dependiendo uno de la calidad de la docencia (si procede) y el otro de la calidad de la investigación. De estas evaluaciones debería depender también la concesión de puestos de investigador y personal de apoyo.



## BIBLIOGRAFIA

- AACTE. 2000. Documento AACTE'2000 sobre el estado de la Ciencia y Tecnología en España. [PDF] <http://www.cica.es/aliens/aacte/documentos/aacte2000.pdf> [último acceso: 24 de abril de 2007].
- Álvarez, X., García, M., Oñorbe, J., Vicente, M. 2005. Los estudios de posgrado: comparativa entre los Reales Decretos de 1998 y 2005. [PDF] <http://www.precarios.org/docs/comparativaRDposgrado.pdf> [último acceso: 24 de abril de 2007].
- ANECA. 2007. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. 2007. [página web] <http://www.aneca.es> [último acceso: 24 de abril de 2007].
- ANIRC. 2007. Asociación Nacional de Investigadores Ramón y Cajal. [página web] <http://www.fmc.uam.es/RYC> [último acceso: 24 de abril de 2007].
- API-UCM. 2003. Encuesta sobre la situación del Personal Investigación en Formación de la Universidad Complutense de Madrid (Asociación de Personal Investigador en Formación de la UCM). [PDF] [http://apifucm.iespana.es/docs/informe\\_encuesta.pdf](http://apifucm.iespana.es/docs/informe_encuesta.pdf) [último acceso: 24 de abril de 2007].
- BOCM. 2006. Orden n. 3060/2006 del 1 de junio de 2006 del Consejero de Educación de la Comunidad de Madrid (BOCM n. 136 de 9 de junio de 2006, 29–34).
- BOE. 1984. Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública (BOE n. 185 de 3 de agosto de 1984, 22629–22650).
- BOE. 1994. Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la ley general de la Seguridad Social. (BOE n. 154 de 31 de agosto de 1994, 20658–20708).
- BOE. 1995. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (BOE n. 75 de 29 de marzo de 1995, 9654–9688).
- BOE. 2001. Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (BOE n. 307 de 24 de diciembre de 2001, 49400–49425).
- BOE. 2002. Real Decreto 774/2002, de 26 de julio, por el que se regula el sistema de habilitación nacional para el acceso a Cuerpos de Funcionarios Docentes Universitarios y el régimen de los concursos de acceso respectivos (BOE n. 188 de 7 de agosto de 2002, 29254–29268).
- BOE. 2003. Real Decreto 1326/2003 por el que se aprueba el Estatuto del becario de investigación (BOE n. 263 de 3 de noviembre de 2003, 38828–38830).

- BOE. 2005a. Real Decreto 56/2005 por el que se regulan los estudios universitarios oficiales de Posgrado (BOE n. 21 de 25 de enero de 2005, 2846–2851). Modificado por el Real Decreto 1509/2005 (BOE n. 36 de 10 de febrero de 2007, 6010).
- BOE. 2005b. Real Decreto 338/2005, de 1 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 774/2002, de 26 de julio, por el que se regula el sistema de habilitación nacional para el acceso a cuerpos de funcionarios docentes universitarios y el régimen de los concursos de acceso respectivos (BOE n. 86 de 11 de abril de 2005, 12412–12414).
- BOE. 2005c. Orden ECI/1520/2005, de 26 de mayo, por la que se establece el Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora, en el marco del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2004-2007 (Programa I3) (BOE n. 127 de 28 de mayo de 2005, 18086–18088). [página web]  
<http://www.mec.es/ciencia/jsp/plantilla.jsp?area=programa3&id=2> [último acceso: 24 de abril de 2007].
- BOE. 2006a. Real Decreto 63/2006 por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación (EPIF) (BOE n. 29 de 3 de febrero de 2006, 4178-4182).
- BOE. 2006b. Resolución de 21 de noviembre de 2006, de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, por la que se fija el procedimiento y plazo de presentación de solicitudes de evaluación de la actividad investigadora a la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (BOE n. 285 de 29 de noviembre de 2006, 42051-42052).
- BOE. 2007a. Resolución de 8 de febrero de 2007, de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, por la que se publica la convocatoria de concesión de ayudas de los Programas Ramón y Cajal y Juan de la Cierva en el marco del Programa Nacional de Potenciación de Recursos Humanos del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2004-2007 (BOE n. 43 de 19 de febrero de 2007, 7143–7152).
- BOE. 2007b. Ley Orgánica 4/2007 por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (BOE n. 89 de 13 de abril de 2007, 16241–16260).
- Bosch, X. 1998. Spanish university sued for favouritism. *Nature* 396:712. [página web]  
<http://www.nature.com/nature/journal/v396/n6713/full/396712a0.html> [último acceso: 24 de abril de 2007].
- CSIC. 2007. Consejo Superior de Investigaciones Científicas; Departamento de postgrado y especialización, ofertas de interés en el CSIC. [página web]  
<http://www.csic.es/postgrado/ofertas.html> [último acceso: 24 de abril de 2007].
- CE. 2004. High Level Group on Increasing Human Resources for Science and Technology in Europe. Abril 2004. Europe needs more scientists (report). [PDF]

- [http://ec.europa.eu/research/conferences/2004/sciprof/pdf/final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/conferences/2004/sciprof/pdf/final_en.pdf) [último acceso: 24 de abril de 2007].
- CE. 2006. Marie Curie actions: an overview. [página web]  
[http://ec.europa.eu/research/fp6/mariecurie-actions/action/level\\_en.html](http://ec.europa.eu/research/fp6/mariecurie-actions/action/level_en.html) [último acceso: 13 de julio de 2007].
- CE. 2007a. The European Charter for Researchers and on a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers. Undersigning organisations. [página web]  
<http://ec.europa.eu/eracareers/europeancharter> [último acceso: 13 de julio de 2007].
- CE. 2007b. The European Researcher's Mobility Portal. [página web]  
[http://europa.eu.int/eracareers/index\\_en.cfm](http://europa.eu.int/eracareers/index_en.cfm) [último acceso: 24 de abril de 2007].
- COSCE. Junio 2005. Comisiones de Reflexión y Estudio de la Ciencia en España (CRECE). Ed. Rubes, Barcelona. [página web] <http://www.cosce.org/crece.htm> [último acceso: 24 de abril de 2007].
- Corruptio. 2007. Plataforma contra la corrupción y el acoso en la universidad pública española. [página web] <http://www.corruptio.com> [último acceso: 13 de julio de 2007].
- Cruz-Castro, L., Sanz-Menéndez, L. y Aja Valle, J. Junio 2006. Las trayectorias profesionales y académicas de los profesores de universidad y los investigadores del CSIC. [PDF] <http://www.iesam.csic.es/doctrab2/dt-0608.pdf> [último acceso: 13 de julio de 2007]. En: Workshop on Researcher careers for the 21th century (26-27 de abril de 2006, Madrid); organizado por la OCDE y el MEC.
- Delibes de Castro, M. 2006. Uno de los nuestros. El País 30/10/2006 (Suplemento Educación).
- DOGC. 2005. Convocatoria del nuevo programa para la concesión y renovación de becas predoctorales para el año 2006, de la Generalitat de Catalunya (Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya n. 4461 de 2 de septiembre de 2005, 26946-26953).
- DOUE. 2005. Recomendación de la Comisión Europea de 11 de marzo de 2005 relativa a la Carta Europea del Investigador y Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (Diario Oficial de la Unión Europea de 22 de marzo de 2005, L75/67). [PDF]  
[http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/es/oj/2005/l\\_075/l\\_07520050322es00670077.pdf](http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/es/oj/2005/l_075/l_07520050322es00670077.pdf) [último acceso: 24 de abril de 2007].
- EURODOC. 2005. Strasbourg declaration. [PDF]  
[http://www.eurodoc.net/file/strasbourg\\_declaration.pdf](http://www.eurodoc.net/file/strasbourg_declaration.pdf) [último acceso: 15 de julio de 2007].

- FJI. 2003. Valoración de la FJI del Estatuto del Becario [PDF]  
<http://www.precarios.org/docs/valoracioneb.pdf> [último acceso: 13 de julio de 2007].
- FJI. 2005. Copia del acuerdo de 17 de junio de 2005 entre FJI-Precarios y la SEUI. [PDF]  
<http://www.precarios.org/docs/acuerdo.pdf> [último acceso: 24 de abril de 2007].
- FJI. 2006a. Heterogeneidad y precariedad. La diversidad de las ayudas a investigadores en España a nivel estatal y autonómico (Comisión de Documentación de la FJI-Precarios). [PDF] <http://www.precarios.org/docs/heterogeneidad.pdf> [último acceso: 13 de julio de 2007].
- FJI. 2006b. Proposición de Ley de la FJI para regular el paso de becas a contratos. [PDF]  
[http://www.precarios.org/docs/PL\\_FJI\\_221006.pdf](http://www.precarios.org/docs/PL_FJI_221006.pdf) [último acceso: 13 de julio de 2007].
- FJI. 2007a. Convocatorias de becas y contratos: Comparativa (Comisión de Documentación de la FJI-Precarios). [página web]  
<http://www.precarios.org/docs/becas/> [último acceso: 24 de abril de 2007].
- FJI. 2007b. Debate sobre los investigadores sin remuneración regulada. [página web]  
[http://investigaresllorar.org/index.php/Debate\\_sobre\\_los\\_investigadores\\_sin\\_remuneracion\\_regulada](http://investigaresllorar.org/index.php/Debate_sobre_los_investigadores_sin_remuneracion_regulada) [último acceso: 15 de julio de 2007].
- Götzfried, A. 2007. R&D expenditure and personnel. En: Statistics in Focus 23/2007. Eurostat. [PDF] [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-SF-07-023/EN/KS-SF-07-023-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-023/EN/KS-SF-07-023-EN.PDF) [último acceso: 15 de julio de 2007].
- MCyT. 2003. Resultados Programa Ramón y Cajal 2001-2003. [PDF]  
[http://www.precarios.org/docs/cajal\\_balance.pdf](http://www.precarios.org/docs/cajal_balance.pdf) [último acceso: 24 de abril de 2007].
- MEC. 2004. Ministerio de Educación y Ciencia. Ciencia y Tecnología. CNEAI (Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora). Resultados de porcentajes de éxito en las Universidades públicas (sin contabilizar los Profesores Titulares de Escuela Universitaria) de 1989 a 2004. [PDF]  
<http://www.mec.es/ciencia/cneai/files/2004/Resultados-porcentaje-exito-Universidad-Sin-TEU.pdf> [último acceso: 24 de abril de 2007].
- MEC. 2007a. Programa Ramón y Cajal. [página web] <http://www.mec.es/ciencia/cajal> [último acceso: 13 de julio de 2007].
- MEC. 2007b. Presentación del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2004-2007. [página web]  
[http://www.mec.es/ciencia/plan\\_idi/](http://www.mec.es/ciencia/plan_idi/) [último acceso: 24 de abril de 2007].
- MEC. 2007d. Programa nacional de ayudas a la movilidad. [PDF]  
<http://www.mec.es/universidades/am/> [último acceso: 14 de julio de 2007].

- MEC. 2007e. Programa José Castillejo. [página web]  
<http://www.mec.es/universidades/jose-castillejo/bases.html> [último acceso: 14 de julio de 2007].
- MEC. 2007e. Programa José Castillejo. [página web]  
<http://www.mec.es/universidades/jose-castillejo/bases.html> [último acceso: 14 de julio de 2007].
- Morán, C. 2006. Hoy por ti, mañana por mí. El País 30/10/2006 (Suplemento Educación).
- Mijangos, C. 2006. Ponencia de Carmen Mijangos, Coordinadora del Area de Ciencia y Tecnología de Materiales en el CSIC. Reunión celebrada con motivo de los diez años del Instituto de Ciencia de Materiales de Madrid.
- Moreno Gené, J. 2005. La contratación laboral del personal investigador en formación: contrato en prácticas versus contrato por obra y servicio determinado. Trabajo y Seguridad Social 262:91–128. [PDF]  
<http://www.precarios.org/docs/modelo2mas2.pdf> [último acceso: 24 de abril de 2007].
- Navarro, A. y Ribero, A. 2001. High rate of inbreeding in Spanish universities. Nature 410:14. [página web]  
<http://www.nature.com/nature/journal/v410/n6824/full/410014b0.html> [último acceso: 24 de abril de 2007].
- Nieto Vesperinas, M., Iglesias Pérez, J. E., López Sancho, M. P., García Hernández, M. M., Serena Domingo, P. A. y Alguero Giménez, M. Septiembre 2003. Indicadores sobre la situación de la Ciencia y la Tecnología en España. Apuntes de Ciencia y Tecnología 8:21–30. [PDF]  
<http://www.cica.es/aliens/aacte/revista/articulos/articulo08-1.pdf> [último acceso: 14 de julio de 2007].
- SEUI. 2005. Último borrador del EPIF entregado por la SEUI a FJI-Precarios: [PDF]  
[http://www.precarios.org/docs/epif\\_borrador.pdf](http://www.precarios.org/docs/epif_borrador.pdf) [último acceso: 24 de abril de 2007].



## GLOSARIO DE TÉRMINOS Y ACRÓNIMOS

**ANECA:** Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación [26]. Es un organismo establecido por la LOU (BOE, 2001; BOE, 2007b), que se encarga de conceder la acreditación para las distintas plazas. Su web es <http://www.aneca.es>.

**ANIRC:** Asociación Nacional de Investigadores “Ramón y Cajal”.

**CCAA:** Comunidades Autónomas.

**CCCI:** Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (DOUE, 2005).

**CEI:** Carta Europea del Investigador (DOUE, 2005).

**CI:** Carrera Investigadora.

**CNEAI:** Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora.

**COSCE:** Confederación de Sociedades Científicas de España.

**CR:** Contratos de Reincorporación. Fueron contratos de 3 años de duración para incorporar investigadores de excelencia al sistema de I+D español. Se les considera antecesores del programa “Ramón y Cajal”.

**CSIC:** Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

**DEA:** Diploma de Estudios Avanzados, obtenido después de superar 20 créditos de cursos de doctorado y uno o varios trabajos de investigación tutelados. Habitualmente se obtiene en el segundo año de doctorado. No se contempla en la nueva organización de acuerdo con el espacio europeo de educación superior.

**DGI:** Dirección General de Investigación (MEC).

**EDP:** Equivalencia a Dedicación Plena. Es un término utilizado principalmente en los proyectos de investigación, como una fracción del tiempo de trabajo que un investigador va a dedicar al proyecto en cuestión.

**EJC:** Equivalencia a Jornada Completa (posiblemente se pudiese utilizar también EDP, pero prefiero respetar el término que indica el propio INE)

**Estancia:** período durante el cual un investigador realiza su actividad en un centro distinto a aquel con el que tiene vinculación contractual o estatutaria. Este término suele implicar una separación geográfica amplia entre ambos centros (ciudades o países distintos). Tanto la duración (desde unos días a meses o años) como la naturaleza de la actividad (formativa, colaboración con otro grupo, docente, divulgativa, o una combinación de las mencionadas) pueden variar considerablemente.

**FIS:** Fondo de Investigación Sanitaria. Conjunto de ayudas financiadas por el Ministerio de Sanidad y Consumo y por el Instituto de Salud Carlos III. Incluye ayudas similares a las del programa RyC.

[http://www.isciii.es/jsps/organizacion/evaluacion\\_fomento/convocatorias/Fondo\\_con\\_vocatorias\\_plantillable.jsp](http://www.isciii.es/jsps/organizacion/evaluacion_fomento/convocatorias/Fondo_con_vocatorias_plantillable.jsp)

**FJI-Precarios:** Federación de Jóvenes Investigadores/Precarios, responsable del presente documento (<http://www.precarios.org>).

**FPI:** Ayudas para la Formación de Personal Investigador. Es un tipo de convocatoria predoctoral creada por diversos organismos, entre los que se encuentra el MEC. Estructura mixta: 2 años de beca y 2 años de contrato.

**I+D:** Investigación y Desarrollo.

**I+D+i:** Investigación, Desarrollo e innovación.

**I3:** Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora. Este programa, apoyado por el MEC, tiene dos variantes: a) incentivación de la incorporación de investigadores al sistema I+D español (financiación de parte del salario de cierto número de investigadores que hayan superado una evaluación); y b) intensificación de la investigación mediante ayudas para la contratación de personal docente, con el fin de reducir la carga docente de Profesores Titulares y Catedráticos que deseen incrementar su dedicación a la investigación. Más detalles en <http://www.mec.es/ciencia/jsp/plantilla.jsp?area=programai3&id=2>

**I3P:** Programa de Itinerario Integrado de Inserción Profesional, cofinanciado por el Fondo Social Europeo. La finalidad de este programa es propiciar la formación y la inserción laboral de investigadores especializados en líneas de especial interés para la sociedad y el mundo empresarial en centros del CSIC.

**ICREA:** Institució Catalana de Recerca i Estudis Avançats. Fundación catalana en la que participan la Generalitat de Cataluña, Universidades, Empresas y la Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació (FCRI). Entre otras actividades relacionadas con el fomento de la investigación, gestiona varios programas de contratación de investigadores.

**IRSS:** investigadores sin remuneración regulada. Son aquellos titulados que deciden hacer la tesis o dedicarse a la investigación pero que no reciben ningún salario ni financiación por ello o que reciben uno que no refleja su dedicación real (ver FJI, 2007b).

**JdC:** Contratos Juan de la Cierva. Un programa de la DGU del MEC para financiar contratos para investigadores postdoctorales en España.

**LOU:** Ley Orgánica de Universidades.

**MCyT:** Ministerio de Ciencia y Tecnología (1996–2004).

**MEC:** Ministerio de Educación y Ciencia.

**MECD:** Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (1996–2004).



**OPI:** Organismo Público de Investigación. Acrónimo para identificar todos aquellos organismos públicos de investigación no universitarios.

**PAS:** Personal de Administración y Servicios de las universidades.

**PCD:** profesor contratado doctor.

**PDI:** Personal Docente e Investigador de las universidades.

**PIB:** Producto Interior Bruto.

**RD:** Real Decreto

**RGSS:** Régimen General de la Seguridad Social.

**RyC:** Contratos Ramón y Cajal. Contratos para investigadores doctores con capacidad para dirigir grupos (MEC, 2007a).

**SEUI:** Secretaría de Estado de Universidades e Investigación.

**SMI:** Salario Mínimo Interprofesional.

**TEU:** profesor titular de escuela universitaria.