

SUGERENCIAS DE INVESTOPI AL DECRETO DE MODIFICACIÓN DE LA LEY DE LA CIENCIA

1. RESUMEN DE LA REUNIÓN CON EL SECRETARIO GENERAL DE INVESTIGACIÓN. 30 de Abril de 2021

La reunión fue solicitada por el Secretario General de Investigación (SGI) a fin de exponer el proyecto de modificación de la Ley de la Ciencia que el Ministerio está elaborando. Esta reunión, según nos indicaron, se encuadra en una ronda de contactos con diferentes asociaciones y sociedades científicas para presentar el proyecto. El objetivo de la reunión era la presentación del proyecto, resolver dudas y que presentáramos sugerencias de mejora del proyecto.

Asistentes presenciales:

Por parte de la SGI: **Rafael Rodrigo** (Secretario General de Investigación), **Carmen Castresana** (Directora General de Planificación de la Investigación) y **Alberto Martínez** (asesor del Ministerio)

Por parte de InvestOPI: **Pepe Alcamí** (ISCIII) y **David Barrado** (INTA)

Asistentes de InvestOPI por videoconferencia:

Balduino van Milligen (CIEMAT), **M^a Luisa Fernández-Cruz** (INIA), **Angel Zaballos** (ISCIII), **Javier Sánchez España** (IGME) y **Marina Albentosa** (IEO).

El SGI detalló los pasos dados hasta la fecha en la elaboración del proyecto (recorrido normativo, acciones de otros ministerios, sindicatos...) a los que sumaba esta ronda informativa con organizaciones y asociaciones del ámbito de la ciencia, la investigación y la innovación. Nos indican que el borrador del Anteproyecto de Ley pasará a consulta pública a mediados de mayo. La previsión es que sea aprobado por Consejo de Ministros en junio o julio, tras lo cual pasaría al Parlamento, que podría aprobarlo antes de final de año, entrando en vigor a comienzos de 2022.

El SGI hizo un recorrido por las principales actuaciones del Ministerio desde junio de 2018 y de sus tres años de gestión al frente de esa Secretaría General. Nos expuso los antecedentes que han dado lugar al proyecto de modificación de la Ley de 2011, basadas fundamentalmente en las recomendaciones de la Unión Europea en materia de ciencia e innovación, que ha señalado los siguientes puntos como los más débiles y claramente a mejorar del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (SECTI):

- i) Mejora de la *Gobernanza* entre el Estado y las CCAA, especialmente de cara a Horizonte Europa.
- ii) Mejora de la *Transferencia* del conocimiento científico a las empresas y la sociedad
- iii) Impulso de la *Innovación*
- iv) Reforma de la *Carrera científica*, para acabar con los contratos precarios temporales

La presentación se centró, sobre todo, en la reforma planteada sobre la Carrera Científica. La carrera actual y la que se propone se muestran en el siguiente esquema:



La mayor diferencia se produce en el contrato Ramón y Cajal (RyC) que se sustituye por un contrato de incorporación estable (CIE) a partir del cual se podrá acceder mediante concurso oposición a las escalas de funcionario que quedarán reducidas a Investigador Científico (IC) y Profesor de Investigación (PI). Los contratos estables conllevan una dotación económica (de unos 200.000 €) para que los contratados inicien sus propias líneas de investigación. Los CIE estarán contemplados en la oferta de empleo público y dependerán de la tasa de renovación.

El acceso a los nuevos CIE requiere una valoración positiva del CV, con criterios comunes, por parte de un comité externo al tribunal evaluador (AEI o ANECA). Asimismo, a los 4 años del inicio del contrato habrá una evaluación de la actividad científica realizada. Esta evaluación constará de dos fases, una primera externa a realizar por la AEI, que tendrá carácter vinculante, y una segunda que será interna en los centros de destino. En caso de evaluación positiva, el investigador quedará ya estabilizado. En caso de evaluación negativa, se producirá una rescisión de contrato con la debida indemnización. El salario de los investigadores para esta nueva figura será similar al actual CT aunque no se contemplan quinquenios ni sexenios. El objetivo es llegar al sistema retributivo de un actual CT en su etapa temprana para lo cual se aplicarán otros complementos en concepto de productividad para equiparar al CT con quinquenios y sexenios. El proyecto implica la desaparición de la escala de CT como escala de entrada al SECTI, concediéndose un plazo de 6 años de transición entre el sistema actual y el propuesto.

2. COMENTARIOS GENERALES

En primer lugar, los miembros de la Junta Directiva de INVESTOPI queremos agradecer la reunión celebrada y la exposición realizada por el SGI, D. Rafael Rodrigo, que concreta muchos aspectos del proyecto. Lamentamos no haber podido debatir algunas de nuestras preguntas con el SGI al tener que ausentarse tras su exposición por motivos ineludibles.

El resumen de la reunión fue debatido en la Junta Directiva de INVESTOPI y trasladado a los miembros de la Asociación que enviaron sus comentarios al borrador de modificación de la Ley de la Ciencia.

Dicho borrador nos parece una iniciativa positiva y necesaria para abordar algunos de los temas más urgentes del sistema nacional de ciencia y tecnología, especialmente el alto grado

de precariedad y la dificultad de acceso a una carrera investigadora estable. Sin embargo, encontramos que el proyecto adolece de problemas mayores que exponemos a continuación. En el apartado 4 se incluyen otros aspectos y dudas sugeridos por los miembros de INVESTOPI.

3. ASPECTOS MAYORES

3.1. La supresión de la escala de Científico Titular (CT).

Esta supresión nos parece un retroceso en la carrera científica actualmente planteada. Entendemos que la sustitución del Programa Ramón y Cajal por los nuevos contratos de incorporación estable al Sistema Español de Ciencia y Tecnología (CIE) puede ser un mecanismo eficaz para disminuir la precariedad de los investigadores post-doctorales actualmente existente en el sistema. Pero esto no debe ir en detrimento del acceso al SECTI mediante la escala de CT porque reducir las escalas científicas únicamente a Investigador Científico y Profesor de Investigación supone una dificultad para acceder a una posición de mayor estabilidad y reconocimiento en el sistema. Por este motivo nos parece que suprimir la escala de CT es aumentar la precarización ya que se convierte la figura de científico funcionario (CT) a otra de laborales fijos, que no tienen las mismas condiciones de estabilidad y remuneración económica.

3.2. Considerar otros mecanismos de contratos post-doctorales además del programa Juan de la Cierva.

Una vez realizada la Tesis Doctoral y para ampliar las posibilidades de continuar una carrera científica a investigadores que no procedan del programa Juan de la Cierva, debería contemplarse la existencia de otros contratos post-doctorales que pueden representar una preparación para la obtención de un CIE.

Representaría también una alternativa para doctores que no aspiran a desarrollar una línea de investigación independiente, sino que prefieren trabajar dentro de un grupo de investigación con una línea establecida bajo la dirección de un jefe de grupo. Este modelo permitiría romper la atomización de los laboratorios de nuestro país y el bajo número de miembros dentro de los equipos.

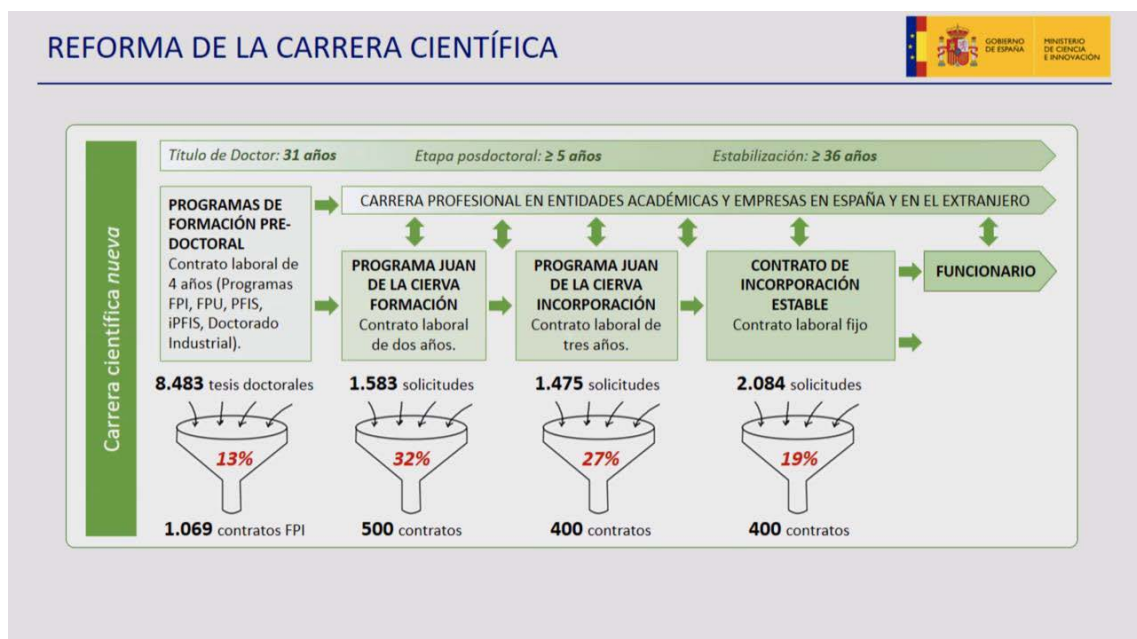
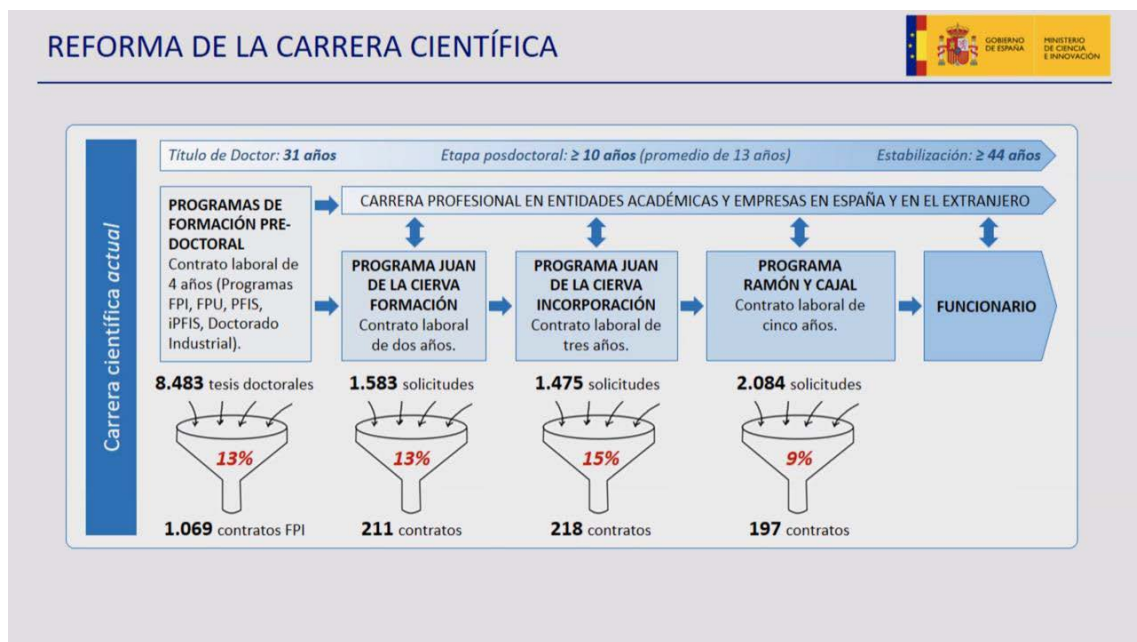
- Asociados a proyecto. Estos contratos podrían concatenarse según la continuidad en la financiación de una línea de investigación y podrían ser cubiertos por varios proyectos de investigación. El investigador contratado debería cumplir los objetivos del proyecto por el que ha sido contratado y no podría pedir proyectos propios, pero su relación contractual podría mantenerse mientras existiese financiación. De extraordinaria importancia es la continuidad de la contratación, con objeto de no perder el *know-how*. Este tipo de contratos deben tener la flexibilidad suficiente como para contemplar proceso administrativo ágil que permita gestionar fondos de diversas fuentes, especialmente de la UE o de las CC. AA.
- Contrato de institución. Sería financiado por programas propios intramurales para cubrir líneas de trabajo de valor estratégico o puestos estructurales dentro del Centro. Podrían tener un límite temporal o ser indefinidos.

3.3. La reforma no alcanza a otros colectivos post-doctorales.

El SGI mencionó en la reunión la necesidad de incluir en el mismo esquema de desarrollo de la carrera investigadora y “tenure track” a otros colectivos no procedentes de los OPIs como los Institutos de Investigación Sanitaria. Sin embargo, es imprescindible que la reforma contemple de manera concreta a estos investigadores y unifique el itinerario de los investigadores de Fundaciones e Instituciones Sanitarias que son contratados por los programas Sara Borrell, Miguel Servet o por fondos propios de las instituciones.

3.4. La insuficiencia de los efectivos calculados para las convocatorias de las distintas categorías de la carrera profesional.

En la reunión se realizaron proyecciones del número de contratos de las convocatorias Juan de la Cierva y los CEI que se resumen en los esquemas siguientes:



Los cálculos se han realizado sólo con los candidatos presentados a las convocatorias Juan de La Cierva y Ramón y Cajal. Pero la “bolsa” de investigadores precarios es muy superior a estas cifras. Existen cientos de investigadores con contratos precarios asociados a proyectos de investigación, redes temáticas y CIBER, programas Miguel Servet y Sara Borrell que engrosan esas cifras de solicitudes y probablemente las multiplican por tres.

Es necesario hacer un cómputo real de los investigadores post-doctorales precarios, el número de años que llevan en esa situación y en qué punto de la carrera investigadora propuesta podrían incorporarse -tenure track, CT-. Para absorber y consolidar toda una generación de investigadores precarios se necesita un plan más ambicioso e incrementar la oferta pública de empleo, especialmente de plazas de científico titular. Este es un motivo más para no suprimir esta escala de entrada en el sistema de ciencia y tecnología. El cupo propuesto de “tenure track” no aumenta de manera significativa el número de plazas disponibles si consideramos la suma de plazas Ramón y Cajal y de CT que hay actualmente

El plan expuesto no incrementa la oferta pre-doctoral, ya de por sí muy exigente, lo que repercutirá en el futuro del sistema al no incorporar el talento más joven.

3.5. El encaje en el sistema laboral y la discriminación salarial

Por definición un contrato fijo no es revisable y su continuidad no puede supeditarse a la consecución de objetivos. El tipo de contrato tenure-track propuesto tiene un difícil encaje en las categorías contempladas ahora mismo en el sistema laboral español. Además, se propone que este contrato fijo esté fuera de convenio, lo que constituye una precarización de los investigadores cuyas condiciones laborales deberían regirse por el Convenio Único de la Administración General del Estado.

Como pone en el texto de la propuesta de modificación: *‘En ningún supuesto será de aplicación a estos trabajadores el modelo retributivo establecido para el personal investigador funcionario de carrera’*, lo que a todas luces constituye una merma en los derechos laborales.

No queda claro si el personal contratado por la modalidad CIE/Tenure track podrá acceder a las escalas científicas, especialmente CT, mediante promoción interna

Al no poder cobrar sexenios de excelencia se produce una discriminación entre los contratados por la rama “tenure track” y los CT. La experiencia nefasta de los investigadores distinguidos, que al estar fuera de convenio no cobraban en algunos centros ni siquiera trienios, no debe repetirse. Es necesario concretar cuales son los complementos que se realizarán y su cuantía para que el salario de un investigador con un CIE no sea diferente al de un CT. Estos complementos deberían actualizarse cada seis años si se superan una serie de objetivos. No se especifica si los CIE pueden cobrar quinquenios.

3.6. Proceso de convocatoria y evaluación

Actualmente, los investigadores postdoctorales pueden presentarse a una oposición de científico titular al año. De no conseguirla, pueden seguir presentándose a otras plazas en años consecutivos sin ningún tipo de penalización. Con la modificación propuesta, el/la investigador/a tiene una única oportunidad para conseguir estabilizarse en el sistema de ciencia y tecnología, y si no pasa la evaluación a los 4 años de su “contrato estable” es despedido/a y pierde todas sus opciones para estabilizarse como investigador/a y poder

promocionar dentro de la escala científica. Sería importante incorporar la posibilidad de una segunda oportunidad para permanecer en el sistema de ciencia y tecnología.

Especificar cuáles serán los criterios necesarios para pasar las evaluaciones de la *tenure-track* es imprescindible para poder evaluar la modificación propuesta a la ley de la ciencia. Igualmente, es necesario concretar si habrá alguna circunstancia atenuante que minorase los criterios o posponga la evaluación

Es necesaria una mayor concreción sobre los criterios que se seguirán para seleccionar a los miembros de los comités de evaluación

Es necesario que se explicita el compromiso de estabilización de TODOS los investigadores de la rama de "tenure track" que superen la evaluación de los cuatro años y que esto no dependerá de las políticas y presupuestos en capítulo 1 y/o masa salarial de las distintas instituciones, sino que será asumido por los fondos de investigación de los PGE.

4. OTROS ASPECTOS. DUDAS Y SUGERENCIAS

- El sistema actual es de una lentitud incompatible con una ciencia competitiva. Entre la convocatoria de una plaza de CT y la incorporación del candidato que la obtiene transcurren no menos de doce meses. En el momento actual se está resolviendo la OPE 2019. ¿Qué estructuras se contemplan para acelerar estos procesos? ¿Cómo se articulará de manera eficaz la convocatoria de los nuevos contratos tenure track/CIE para que no transcurran más de seis meses para la incorporación de los candidatos que la superen?
- Echamos en falta una estimación a medio plazo. Es necesario un plan quinquenal en que se detallen las plazas de escalas de científicos titulares, y la progresión en la contratación Juan de la Cierva y el nuevo contrato CIE.
- El limitar estas plazas a la tasa de reposición es claramente insuficiente.
- La dotación de estas plazas debe consolidarse en los PGE y no hacerla depender exclusivamente de los fondos de recuperación que finalizarán en 2023.
- ¿Cómo se integra el nuevo contrato CIE en las iniciativas de estabilización actualmente en marcha?. ¿Pasarían esos contratos indefinidos/estabilizados a la modalidad de CIE?
- Esta reforma debería ampliarse a un espectro más amplio como el desarrollo de la carrera de tecnólogos.
- ¿Van a incluirse de manera automática en el "tenure track" los doctores contratados actualmente mediante la modalidad de incorporación al sistema nacional de ciencia y tecnología que contempla la Ley de la Ciencia y los investigadores distinguidos?
- Es necesaria una mayor flexibilidad a la hora de contratar investigadores con un doctorado que no ha sido conseguido en una universidad española.
- El sistema requeriría mayor flexibilidad a la hora de contratar a investigadores de países que no están integrados en la UE, al menos a la hora de permitirles tramitar la solicitud.

5. CONSIDERACIONES FINALES

Sería deseable que la voluntad legal expresada en el texto se complementara con una voluntad política basada en un "Pacto de Estado por la ciencia" recientemente suscrito por diferentes

agentes políticos y sociales, en el que se recogieran los aspectos tangibles necesarios para la aplicación de la ley, como un compromiso de incremento presupuestario para alcanzar el 2% y el 3% del PIB en plazos concretos. En este compromiso debe concretarse una oferta estable y significativa de personal laboral y de plazas de investigador en distintas categorías: contratado, *tenure track*, científico titular, investigador y profesor de investigación, así como otras escalas.

La reforma propuesta tiene aspectos positivos en cuanto a la estabilización del personal investigador que está actualmente contratado de manera precaria. Sin embargo, este abordaje no puede realizarse de manera aislada. Esta estabilización de personal al que se le exige liderar proyectos de investigación requiere un incremento real de los fondos dedicados a proyectos. El incremento de la masa crítica de investigadores debe ir paralelo a un incremento de presupuestos, infraestructuras y nuevos centros. Por ello es importante que se establezcan y describan los principales mecanismos para la financiación de la investigación, y las diferentes modalidades de convocatorias de los planes de investigación, incluyendo las características, presupuestos y requisitos.

23 de junio de 2021

Junta Directiva:

Pepe Alcamí
Balduino van Milligen
Javier Sánchez España
Angel Zaballos
Juan Fdez. Golfín
Pedro Vélez
David Barrado
M^a Luisa Fdez. Cruz
Marina Albentosa

Asociación de Personal Investigador de los Organismos Públicos de Investigación

www.investopi.es

@OpilInvest