

NOTAS SOBRE REUNIÓN CON RAFAEL RODRIGO (14/07/2021, Ministerio de Ciencia e Innovación)

Asistentes Presenciales:

Rafael Rodrigo (Secretario General de Investigación); Carmen Castresana (Directora General de Planificación de la Investigación)

Maria Luisa Fernández Cruz (Presidenta InvestOPI); Ignacio Pérez de Castro (Vicepresidente InvestOPI)

Asistentes Telemáticos:

Nieves Sánchez Jiménez (Tesorera InvestOPI); Ángel Zaballos Sanz (vocal InvestOPI); Boudewijn van Milligen (vocal InvestOPI); Raquel López Heredero (vocal InvestOPI); Sonsoles Eguilior (vocal InvestOPI); Marina Albentosa (Presidenta junta saliente InvestOPI); José Alcamí (vicepresidente junta saliente InvestOPI); David Barrado (vocal junta saliente InvestOPI).

La reunión convocada por Rafael Rodrigo se centra en el escrito de InvestOPI de valoración del borrador de la reforma de la Ley de la Ciencia. El Secretario General de Investigación comunica que la Ley se ha retrasado debido a las negociaciones previas y que está previsto que pase a Consejo de Ministros a finales de año. También comunica que existe un borrador más reciente en el que se han producido algunos cambios con respecto al resumen que nos enviaron. A continuación, repasa el escrito de InvestOPI y comenta sobre diversos asuntos del mismo. En los siguientes puntos se resumen los principales temas tratados/discutidos.

Programa *Tenure track* (contrato de incorporación estable, IE).

Este es el asunto del que se discute en mayor profundidad y extensión. Los comentarios de Rafael Rodrigo están basados en el último borrador de la reforma e incluyen:

- 1) El contrato de Incorporación Estable (IE) sustituirá a las plazas de Científico Titular (CT) como mecanismo de entrada estable en el sistema de investigación.
- 2) El contrato IE consistirá en un contrato de personal laboral fijo. Estará dotado con salarios y complementos equivalentes a los que se tendrían siendo CT. Los complementos no serían quinquenios y sexenios, pero sí el equivalente a los que hubiese generado y genere el investigador IE. Serán productividades por desempeño y evaluación de la actividad desarrollada. Concluye que los IE y los CT tienen iguales condiciones de estabilidad y remuneración. También podrán dotarse estos contratos con una ayuda de 200.000 euros para la realización de las actividades científicas propuestas.
- 3) No se permiten dos vías de entrada estable en el sistema. No aclara los motivos ni especifica quiénes son los que imponen que no puedan co-existir figuras de entrada consistentes en un contrato laboral (IE) y otro de funcionario (CT). Sin embargo, durante 6 años transitorios desde la aprobación de la ley, los dos sistemas estarán implementados de forma simultánea.

- 4) El programa IE permite una entrada estable más temprana en el sistema. La edad media de consecución de CT es superior a los 42 años y se pretende rebajar la edad de entrada, de forma estable, a los 36-38.
- 5) Se podrá acceder al contrato IE desde distintos perfiles y requerirá de mínimos de experiencia investigadora. La prueba de acceso consistirá en la evaluación, por cada una de las áreas de la AEI o por los órganos competentes de las diferentes CCAA, del CV y la posterior defensa de las líneas de investigación a desarrollar. Se requerirá un informe externo para poder obtener la ayuda de 200.000 euros.
- 6) No es un *Tenure track* ya que el *Tenure* se concede desde el inicio mismo del contrato.
- 7) No existirá un límite máximo de años de experiencia postdoctoral que impida la entrada en el sistema.
- 8) El programa permitirá que los contratos se resuelvan de forma individual, como ocurre con las plazas de Universidad, evitando los retrasos ocasionados en convocatorias de CTs que tienen que ser procesadas en bloque.
- 9) Desde el momento de concesión del contrato, los investigadores IE podrán solicitar y disfrutar sus equivalentes de quinquenios y sexenios, tal y como hacen los CT.
- 10) Los investigadores IE serán evaluados a los cuatro años de su incorporación. Una evaluación negativa no supondrá despido, pero bloqueará la posibilidad de conseguir complementos de productividad.
- 11) El programa pretende ser universal dentro del sistema nacional y se ofertará a OPIs, Universidades, Fundaciones, Consorcios, Centros de Investigación Biomédica dependientes de CCAA.
- 12) Los candidatos tendrán que presentar su título de doctor cuando consigan la plaza. De esa forma tendrán tiempo para homologarlo los investigadores extranjeros.
- 13) Existirá un periodo transitorio de 6 años en el que se seguirán convocando plazas de CT (20% de la oferta de empleo público de OPIs) para poder absorber el tapón actual de investigadores que no pueden acceder al sistema. Usando ese mismo cupo de plazas, podrán acceder por promoción interna a CT, los técnicos superiores especializados y el personal funcionario de los cuerpos docentes universitarios. Los cálculos de la SEI se han realizado teniendo en cuenta el conjunto de investigadores post-doctorales no estabilizados.
- 14) Las convocatorias de OEP 2018-19 (350 plazas aprox) y 2020-21 (400 plazas aprox), más las del plan de estabilización servirán igualmente para reducir el número de investigadores pendientes de estabilización.

Otros temas

- 1) En cuanto a los contratos pre-doctorales, no se plantean aumentar los ofertados en la actualidad.
- 2) En cuanto a los contratos post-doctorales, sí que se plantean sacar modalidades de 3 años (con posibilidad de extensión a 6) que permitan al investigador continuar con el grupo donde realizó su tesis. Llevarán asociadas ayudas de movilidad.
- 3) Tecnólogo. Se pretende poner en marcha lo que sobre este colectivo contempla la ley de la ciencia. Se sacará una convocatoria "piloto" enfocada a profesionales expertos en evaluación del conocimiento generados capaces de dirigir/crear/mantener instalaciones o unidades de apoyo a la investigación.

- 4) Se va a solicitar que las plazas de personal investigador sean consideradas prioritarias para que de esa forma queden blindadas ante recortes presupuestarios.
- 5) Sobre el proceso de integración de OPIs en el CSIC comenta que, aunque todavía es temprano para conocer las consecuencias reales del proceso, no le está llegando información suficiente.
- 6) Afirma que son los OPIs los que establecen las ratios CT:IC:PI de sus centros. La SGI no juega ningún papel en ese aspecto y acepta lo que desde los OPIs se decida hacer para variar/mantener esas ratios.
- 7) Anima a consultar el PEICTI 2021-2023 para ver las cifras ya comprometidas que avalarían la posibilidad de implementar el aumento de plazas que contempla la reforma (<https://www.ciencia.gob.es/site-web/Noticias/2021/Junio/Aprobado-el-Plan-Estatal-de-Investigacion-Cientifica-Tecnica-y-de-Innovacion-2021-2023.html>). Además, indica que también se habrá estabilizado mucho personal con los procesos de estabilización para puestos desde más de tres años desde 2018. Ya se ha hecho una primera convocatoria y está aprobado un segundo proceso.

Comentarios y reflexiones de los miembros InvestOPI

- 1) Se considera que el contrato IE es una opción interesante para poder entrar en la carrera científica de forma estable y que debe de formar parte de las herramientas del sistema. La evaluación externa, a nivel nacional, por parte de la AEI mejoraría la objetividad del sistema actual para acceder a CT basado en tribunales locales. Sin embargo, no debería de suponer la eliminación de los CT. Esta escala ya funciona y permite la entrada estable de investigadores con condiciones y complementos salariales conocidos y reglamentados.
- 2) El borrador recoge que las condiciones y complementos salariales de los IE serán equivalentes a las de los CTs. Aunque esto esté incluido en la ley, no será aplicado hasta que no existan y se publiquen los procedimientos oportunos de evaluación para la obtención de esos complementos equivalentes; una situación muy parecida a la que nos encontramos los Investigadores Titulares de OPI al aprobarse la ley de la Ciencia en 2011 en lo que respecta a la homologación de las escalas de Investigadores de OPI, homologación aún no completada, e implementada con recortes sustanciales para los investigadores. Esto hace que el contrato IE pueda no llegar a ser ejecutado de la forma que se desea y provoque una vuelta de tuerca adicional en la precarización del colectivo. Una razón más para mantener activo, en paralelo, el sistema de CTs.
- 3) El aumento de puestos nivel 27 como CT o IE, demandaría aumentar el número de plazas de IC y PI. Sin embargo, esto no se contempla en la reforma de la Ley de la Ciencia y cuestiona cómo será el acceso al funcionariado y las posibilidades de la carrera investigadora.
- 4) La escala CT podría ser usada, directamente, como siguiente paso a una evaluación positiva a partir del 4º año del contrato IE. La introducción de una evaluación externa por parte de la AEI (similar a la acreditación requerida para los profesores de universidad por parte de la ANECA basada en unos requisitos docentes y una evaluación del curriculum) podría hacerse también para acceder a CT.
- 5) No se cree que lo diseñado por la SGI esté dimensionado como para poder absorber el personal en formación y la bolsa de investigadores post-doctorales pendiente de

estabilización, sobre todo teniendo en cuenta que el contrato IE se va a aplicar de forma universal en OPIs, Universidades, Institutos de Biomedicina, etc.

- 6) Las propuestas planteadas para solucionar el problema de entrada y estabilización de personal investigador dependen absolutamente de las partidas presupuestarias destinadas a I+D. Se deberían de articular mecanismos que aseguren las subidas adecuadas en estas partidas.

Consideraciones finales

En conclusión, si bien InvestOPI ve positivos ciertos aspectos de la reforma de la Ley de la Ciencia en cuanto a aumento de las posibilidades de estabilizar un mayor número de doctores y garantizarles una continuidad mediante un contrato de personal laboral fijo equivalente al CT, lo que repercute positivamente en la carrera investigadora y en la estabilización de los grupos de investigación, InvestOPI:

- 1) No está de acuerdo ni entiende la eliminación de la escala de Científico Titular de OPI, que se encuentra en una fase avanzada de implementación y funcionamiento.
- 2) Aprecia una alta inseguridad en la aplicación real y a corto plazo de salarios y complementos equivalentes a los de los CT, a la nueva figura de contratos IE.

29 de junio de 2021

Miembros de la Junta Directiva entrante y saliente

Angel Zaballos
Balduino van Milligen
David Barrado
Iñaki Pérez de Castro
Javier Madrigal
Javier Sánchez España
Joan Moranta
Juan Fdez. Golfín
M^a Luisa Fdez. Cruz
Marina Albentosa
Nieves Sánchez
Pedro Vélez
Pepe Alcamí
Raquel L. Heredero
Sonsoles Eguilor

Asociación de Personal Investigador de los Organismos Públicos de Investigación
www.investopi.es
@OpilInvest