

EL PROGRAMA RAMÓN Y CAJAL, A DEBATE

El 19 de abril de 2001 vio la luz el Programa Ramón y Cajal, definido por el Ministerio de Ciencia y Tecnología de entonces como un programa “*de contratación estable para investigadores*” (nota de prensa del MCyT el 18 de abril de 2001). Mediante dicho Programa se pretendía la incorporación a centros de investigación de 2000 doctores, en un periodo de tres años que finalmente han sido cuatro, con el objeto de *fortalecer la capacidad investigadora de los grupos e instituciones de investigación y desarrollo* (nota de prensa del MCyT el 5 de noviembre de 2003). Según palabras del entonces Secretario de Estado de Política Científica y Tecnológica, Ramón Marimón, el Programa se enmarcaba dentro de *una política científica y tecnológica que transforme y dinamice nuestro país, nuestra capacidad de crear, difundir y aplicar nuevos conocimientos y tecnologías*, que requería una actuación *prioritaria sobre los recursos humanos en I+D+i*. El nuevo Programa de incorporación de doctores suponía un **avance diferencial** en la *articulación de la carrera del investigador en España* y **mejora notablemente las condiciones de trabajo** y de *remuneración de los sistemas de contratación* hasta ese momento existentes, y fue acogido con esperanza, pero también con prudencia y un cierto grado de escepticismo, por la comunidad científica española. La oferta fue acompañada de la creación de dos figuras contractuales nuevas que permitían ofrecer a los investigadores contratos laborales, lo que suponía en teoría un notable avance respecto de la situación anterior, en que sólo podía utilizarse *la forma genérica y poco definida de 'contrato de obra y servicios' o el apenas utilizado 'contrato en prácticas'* [...]. *En particular, la segunda introduce en España una forma de 'tenure track', es decir, asume que los doctores requieren un proceso relativamente largo, pero no indefinido, de maduración y evaluación antes de pasar a formas permanentes de contratación* (extraído textualmente de las palabras del Sr. Marimón). Además, permitían a los científicos actuar como investigadores principales y dirigir sus propios proyectos de investigación.

La Asociación para el Avance de la Ciencia y Tecnología en España (AACTE) tiene como fines definidos en sus estatutos promover la calidad científica, la apertura universitaria y la inversión pública en investigación, así como vigilar el respeto a la legalidad en todos los aspectos de la investigación científica, con especial atención al sistema de selección de personal investigador. Por ello, y de acuerdo con nuestros fines como asociación, tras la presentación del Programa Ramón y Cajal en 2001 elaboramos un informe sobre el mismo, en el que se incluía nuestro apoyo al Programa, así como algunos comentarios y sugerencias que, a nuestro entender, podrían ayudar a alcanzar los fines pretendidos por el Ministerio. Una vez finalizado este primer periodo de vigencia del Programa, que parece va a ser mantenido en el futuro Plan de I+D+i 2004-2007 incorporando la valoración de los resultados del primer Programa, y en el que se pretende sin duda incorporar algunas mejoras sobre el plan original, frutos de la experiencia, la AACTE considera oportuno realizar un balance sobre dicho Programa que creemos puede resultar útil al Ministerio de Educación y Ciencia y a la comunidad científica. En cada uno de los aspectos evaluados, independientemente de la valoración que nos merecen, se presentan algunas sugerencias que creemos redundarían en la mejora de futuros programas de contratación de doctores.

1. La consideración de la capacidad investigadora

Uno de los aspectos más importantes, y sobre el que creemos se apoya el éxito del Programa Ramón y Cajal, ha sido la concesión del contrato a personas con capacidad para actuar como investigador principal, no a grupos ya establecidos con Proyectos de Investigación en marcha. Esta selección independiente del centro receptor permite en teoría la competencia científica entre investigadores con plaza permanente e investigadores con

contrato temporal, aunque en la práctica esta competencia es casi inexistente, ya que los investigadores funcionarios y los contratados temporales son evaluados por sistemas diferentes. El sistema de evaluación de sexenios de investigación, está vetado a los investigadores contratados, aunque luego es utilizado como criterio de evaluación de calidad, mermando así la capacidad de los investigadores contratados para obtener financiación para sus Proyectos de investigación, o la de dirigir tesis doctorales, ya que los investigadores en fases iniciales cuyas tesis pretenden dirigir tendrán menos posibilidades de obtener una beca, por poner dos ejemplos. El número de tesis doctorales dirigidas es también considerado a la hora de evaluar la calidad investigadora pero, según la legislación actual, debe estar garantizado que el director de la tesis esté contratado durante todo el periodo de su realización. La falta de una relación contractual estable de los investigadores Ramón y Cajal supone una nueva traba.

Parece ser que, para facilitar la corresponsabilidad de los Centros en la futura contratación estable de los investigadores Ramón y Cajal, en las próximas convocatorias está estudiándose conceder los contratos a los Centros, con un perfil previo asignado. A nuestro modo de ver, esta forma de concesión de contratos desvirtuaría por completo el Programa, convirtiéndolo en otro contrato postdoctoral más pero eliminando la capacidad del Programa para atraer a investigadores ya formados que puedan realizar sus propios proyectos de forma independiente, repercutiendo negativamente en la valoración del Programa y de los actuales y futuros contratados.

2. Criterios de evaluación de las solicitudes

En cada convocatoria, dado lo competitivo del Programa (con hasta 30 solicitudes por contrato dependiendo del área) se levantan dudas sobre los métodos de selección y las decisiones de los comités de la ANEP. En general el proceso de evaluación es razonablemente limpio y libre de conflictos de intereses, pero con cierta frecuencia parece ponerse de manifiesto la existencia de criterios “ocultos” (por no transparentes, lo que no implica que sean necesariamente inadecuados) en los procesos de evaluación, lo que crea cuanto menos desconfianza y, casi siempre, falta de equidad en las evaluaciones de las distintas áreas.

Una forma de defender la calidad del Programa es exigir que todas las comisiones sean equitativas y, sobre todo, transparentes. Es decir, por una parte debería exigirse una puntuación mínima para los seleccionados, independientemente del área. Por otra, si es necesario dividir un área en subáreas, el reparto entre las mismas debería ser público y previo a la selección, y la ANEP debería hacer públicos los criterios empleados en cada área o subárea, las listas de los solicitantes con su calificación, y en general toda la información que ayude a garantizar la transparencia y el rigor de los métodos de selección. Ello sólo puede redundar en la mejora del Programa.

3. Preselección de candidatos y decisión de firma de contrato

Tras la evaluación realizada por la ANEP, el Ministerio presenta la lista de candidatos elegibles, formada por aquellos investigadores que han recibido las mejores calificaciones dentro de su área. Éstos deben alcanzar un acuerdo con aquellos Centros que han ofertado contratos y la decisión de la firma del contrato con el investigador preseleccionado por la ANEP se deja a los Centros de investigación. No está claro qué sentido tiene permitir a los Centros que no contraten a un investigador en el que ya han mostrado previamente su interés y que ha sido evaluado favorablemente, lo que deja al investigador indefenso ante un posible cambio de opinión de última hora por parte del Centro receptor, como ha ocurrido en alguna ocasión. En estas circunstancias, debería existir un periodo prudente tras la fecha límite de firma del contrato durante el cual tanto el investigador elegible como el Centro receptor puedan apelar al Ministerio para resolver el conflicto. Por supuesto, los Centros deberían

aceptar de antemano, cuando se presentan a la convocatoria, la autoridad del Ministerio para obligarles a admitir un contratado dentro del Programa.

4. Tipos de contratación

A pesar de las declaraciones previamente citadas con respecto a la existencia de nuevas figuras de contratación que permitían la contratación laboral de investigadores durante un periodo de cinco años, los antiguos sistemas de contrato por obra y servicio o contrato en prácticas han seguido siendo utilizados por los centros contratantes. La indefinición que supone la nueva figura de investigador Ramón y Cajal hace que cada centro haya utilizado diferentes mecanismos para la contratación de estos investigadores, de forma que en muchos casos ni siquiera se les aplica el convenio colectivo del grupo correspondiente. En las Universidades, donde no existe la figura del investigador, es frecuente que los investigadores Ramón y Cajal hayan sido contratados bajo la categoría de “Técnicos Superiores de Investigación”, una categoría incluida dentro del Personal de Administración y Servicios (PAS), aunque en sus declaraciones los responsables del Programa habían planteado que un contratado Ramón y Cajal debería ser “esencialmente como un profesor titular”. En el CSIC se han seguido usando los contratos en prácticas. Para evitar este tipo de situaciones y agravios comparativos, el Ministerio debería exigir a los Centros receptores la utilización de ciertas modalidades de contratación uniformes, que deberían aplicarse de forma retroactiva a los investigadores actualmente contratados, con el fin de garantizar una contratación homogénea.

5. Incorporación en los Centros

Resulta patente que a pesar de los rigurosos sistemas de evaluación empleados para asegurar la incorporación de científicos de calidad, uno de los principales caballos de batalla de los actuales investigadores Ramón y Cajal sigue siendo tratar de conseguir un trato acorde con las promesas hechas por las instituciones participantes. La indefinición sobre la figura de los investigadores Ramón y Cajal hace que sean vistos por sus colegas con contratos estables como elementos extraños y amenazantes, con una difícil integración normal en la plantilla de sus Centros. No es extraño oír referirse a ellos como becarios Ramón y Cajal, y en muchos Centros han sido aceptados para trabajar como investigadores postdoctorales bajo la dirección de otro investigador, con lo que no pueden desarrollar sus propias líneas. En muchas Universidades no son considerados personal de plantilla, no tienen representatividad en los Consejos de Departamento ni en el Claustro Universitario, o ni siquiera disponen de un carné acreditativo de pertenecer a la comunidad universitaria, y deben enfrentarse con problemas que van desde la solicitud de espacio en despachos y laboratorios hasta la falta de libertad investigadora, en muchas ocasiones por falta de recursos y personal, agravada por la dificultad de solicitar Proyectos de Investigación propios. La concesión de una dotación económica inicial para poner en marcha el proyecto solicitado, supuso sin duda una mejora respecto a los anteriores Contratos de Incorporación, pero difícilmente es suficiente para poner en marcha un proyecto de investigación, por lo que su cuantía debería ser revisada y ampliada, dependiendo del campo de investigación. Siguiendo la misma línea argumental del punto anterior, creemos que el Ministerio debería exigir el cumplimiento de unos mínimos específicos en el trato hacia el personal contratado dentro del Programa Ramón y Cajal, y debería existir algún mecanismo de reclamación para que los investigadores afectados por situaciones que infringen dichos mínimos pudieran informar al Ministerio de sus problemas, de manera que exista una información centralizada sobre la política de los diferentes Centros.

6. Un futuro incierto

El Programa Ramón y Cajal se presentó en sus inicios como un equivalente al sistema anglosajón de *tenure-track*, en el que los investigadores seleccionados, obtienen un contrato temporal, financiación para poner en marcha su proyecto, espacio de trabajo y personal para crear un grupo de investigación; al final del periodo de contratación temporal, si reciben una evaluación positiva, obtienen un contrato indefinido.

De todo lo expuesto hasta el momento se deduce que en el supuestamente equivalente sistema *tenure-track* español, la única aportación garantizada es la del contrato temporal y una pequeña ayuda financiera que difícilmente sería adecuada para poner en marcha el proyecto propuesto en la mayoría de los casos.

La cofinanciación entre el Ministerio y los Centros receptores fue sin duda una decisión acertada, encaminada a compartir la responsabilidad ente ambas entidades, de forma que se vinculaba la oferta de los centros a su posible necesidad de cubrir plazas permanentes, favoreciendo el paso a una situación más estable. Sin embargo, ello no es posible con la actual indefinición en la carrera investigadora.

Parece que en esta nueva legislatura el CSIC va a ser reformado en profundidad, dando cabida a investigadores con contratos estables de forma paralela a los investigadores funcionarios. En la Universidad, sin embargo, la nueva LOU sigue sin admitir la figura del investigador, por lo que cualquier tipo de contratación estable implica una considerable carga docente, mediante las figuras de Profesor Contratado Doctor (PCD) o Profesor Titular. Sin embargo, puesto que la selección de los investigadores Ramón y Cajal se ha hecho de acuerdo con sus cualidades investigadoras, es posible que no obtengan la acreditación de la ANECA para acceder a plazas de PCD, aunque éstas sean por necesidades principalmente investigadoras. Y en el caso de querer optar a una plaza de Profesor Titular, deberán desviar una buena parte de su tiempo para la elaboración de un proyecto docente para una asignatura que es probable que no tengan que impartir nunca, en detrimento de su labor investigadora. Por otra parte, aunque la LOU define la figura de Profesores Contratados Doctores para el desarrollo de tareas prioritariamente de investigación, se corre el riesgo de que esta única figura contractual con tareas investigadoras sea desvirtuada y utilizada por las Universidades para la contratación estable de antiguos investigadores Ramón y Cajal como docentes, con una merma significativa de su capacidad investigadora y poder adquisitivo. Por último, aunque el Programa Ramón y Cajal ha sido pionero en la contratación de investigadores que hayan obtenido su título de doctor en el extranjero, paradójicamente, para obtener un contrato estable según las figuras existentes en nuestra legislación es imprescindible la homologación de sus títulos de doctor, lo que implica un sinnúmero de pasos burocráticos que pueden alargarse durante años.

Sin duda este es uno de los puntos flacos del actual Programa Ramón y Cajal. Las numerosas entrevistas que los distintos colectivos de investigadores Ramón y Cajal han mantenido hasta el momento con vicerrectores universitarios, consejeros autonómicos, dirigentes del CSIC y altos cargos en los Ministerios implicados, sólo han permitido poner de manifiesto, en general, la falta de compromiso con el desarrollo actual y futuro de este Programa. Si realmente se pretende que este Programa sea *un avance diferencial en la articulación de la carrera del investigador en España*, el Ministerio debería definir el sentido concreto del *tenure-track*, articulando los mecanismos que faciliten, previa evaluación positiva de los resultados obtenidos, la continuación de los investigadores contratados, estableciéndose una carrera investigadora estable no necesariamente ligada al funcionariado o a la docencia en universidades, de forma que los investigadores sepan desde el principio lo que les espera.

Las evaluaciones deberían ser exigentes, no tanto a los dos años, donde sólo pueden esperarse resultados parciales, pero sí a los cuatro años, que podría incluir una presentación de los resultados en una conferencia, con debate al final. Pero además, debería también hacerse una evaluación de los centros, sobre el buen uso y el grado de corresponsabilidad en el Programa, penalizando de alguna forma a aquellos Centros que ven a los investigadores Ramón y Cajal como trabajadores temporales altamente cualificados con un bajo coste, que podría verse reflejada en la posibilidad de solicitar nuevos contratados en futuras convocatorias y en los “rankings” anuales de las universidades.

CONCLUSIONES

Como conclusión debemos destacar, como no podía ser de otra manera, nuestra valoración muy positiva de este Programa en su conjunto. Se trata de un plan necesario para el avance de la investigación en nuestro país, pero debido a sus complejidades en cuanto a competencias de las distintas instituciones implicadas, presenta algunos aspectos que creemos que pueden ser ampliamente mejorados. Tres de ellos merecen, a nuestro juicio ser destacados:

1. La transparencia y el rigor en los criterios de evaluación de las solicitudes son garantía de la calidad del Programa. Por ello, consideramos que los criterios de evaluación deben ser previamente difundidos, a la vez que homogéneos entre las distintas áreas de conocimiento, y los resultados de dicha evaluación deben estar a disposición de los investigadores participantes.
2. Gran parte del éxito del programa radica en la inusual competencia entre investigadores, y entre los Centros por atraer a los mejores científicos. Creemos que imponer perfiles más estrechos que las actuales áreas de la ANEP desvirtuaría el Programa. Asimismo, deben establecerse los mecanismos para que los Centros hagan efectivos los contratos ofertados.
3. Es necesario dotar a nuestro país de una carrera investigadora coherente, en la que investigadores que han sido positivamente evaluados no vean peligrar sus puestos de trabajo debido a la falta de figuras contractuales, mientras que se reconoce simultáneamente la necesidad de incorporar investigadores para acercarnos al nivel de investigación de los países de nuestro entorno. A este respecto es importante destacar que la LOU, en su Título VII reconoce que la investigación es una de las funciones de la Universidad, y plantea como uno de sus objetivos *la incorporación de científicos y grupos de investigación de especial relevancia* (artículo 41.2.c). No parece, por tanto, que las “presiones docentes” debieran ser un impedimento para cumplir con este precepto de la Ley.