

# INFORME del GTM<sup>1</sup> sobre “CONTRATACIÓN DE PERSONAL CIENTÍFICO EN EL SISTEMA PÚBLICO DE INVESTIGACIÓN”

Estructura del informe:

1. Resumen ejecutivo	2
----------------------	---

## PARTE 1

2. Recomendaciones generales de reforma	3
3. Propuesta de cambios particulares	
a. Contratación temporal	5
b. Contratación funcionarial Organismos Públicos de Investigación y Universidades	7
c. Contratación laboral indefinida, nuevo contrato de “tenure track”	9
d. Promociones	10
e. Evaluación y productividad	10
f. Movilidad	11

## PARTE 2

4. Descripción de la situación actual	
a. Contratación temporal	12
b. Contratación funcionarial Organismos Públicos de Investigación y Universidades	19
c. Contratación laboral indefinida	24
d. Perspectiva de genero	25
e. Promociones	26
f. Productividad	28

---

<sup>1</sup> El Grupo de Trabajo Multidisciplinar (GTM) asesora y apoya al Ministerio de Ciencia e Innovación en materias científicas relacionadas con la COVID-19 y sus consecuencias futuras. El [GTM](#) está compuesto por: José M. Ordovás (Presidente), Mariano Esteban, Rocío García-Retamero, Beatriz González López-Valcárcel, Alfonso Gordaliza, Marco Inzitari, Pedro Jordano, Itziar de Lecuona, Laura M. Lechuga, Ramón López de Mántaras, José Molero, Agustín Portela, Diego Puga, José Javier Ramasco, Francisco Sánchez-Madrid y Alfonso Valencia. Enric Banda actúa como observador, y Maria Sol Serrano Alonso como secretaria. Todos los componentes del GTM colaboran de forma desinteresada con el Ministerio de Ciencia e Innovación.

## 1. Resumen ejecutivo

Este documento del GTM<sup>1</sup> analiza los procedimientos para la contratación de científicos actualmente en vigor en España. El documento se centra sobre todo en los Organismos Públicos de Investigación y en los programas del Ministerio de Ciencia e Innovación; se menciona a las universidades cuando existe un paralelismo en el procedimiento de contratación y, sobre todo, en lo referente a la investigación, y se excluye también la contratación en el ámbito empresarial. Un análisis en profundidad de la contratación en la universidad en su doble papel de investigación y docencia, en el sistema de salud, o en la empresa requeriría de informes separados. Para facilitar la lectura del texto, se ofrecen a continuación una serie de recomendaciones sobre los distintos programas existentes y aquellos en creación, que se apoyan en los principios básicos de la selección, que deben ser el mérito, la proyección de futuro, la igualdad entre personas candidatas, y en facilitar la internacionalización. Un resumen de las recomendaciones generales más importantes son los siguientes puntos:

- Recortar los tiempos de las convocatorias notablemente a todos los niveles. En estos momentos se necesita más de un año, incluso hasta dos años y medio, desde la convocatoria hasta la firma de los contratos
- Anunciar los contratos a nivel internacional, procurando fomentar la internacionalización de los centros.
- Eliminar barreras burocráticas a la contratación, como la solicitud de equivalencias de títulos que penalizan fuertemente la movilidad, o las pruebas documentales de méritos de forma sistemática.
- Simplificar los procesos de selección, de forma que sean seleccionados los/as mejores candidatos/as y que se evite favorecer a aquellos que residan en la ciudad donde se celebre la prueba.
- Realizar un estudio comparativo y situar los niveles salariales en relación con los ofrecidos en los países de nuestro entorno, que son competidores directos por el talento.
- Ofrecer canales de acceso a financiación para que los/as contratados/as en niveles más senior puedan lanzar sus propias líneas de investigación y sus propios grupos al iniciar los contratos, como se hace en las instituciones más competitivas a nivel internacional.
- Conseguir la igualdad de género en la carrera investigadora, sobre todo en los estadios más senior.
- Reducir la duración de la temporalidad en las plantillas de investigación.

Adicionalmente, se ha realizado una versión ampliada de este informe, pensando en los gestores o lectores interesados, que incluye una parte dos con un análisis detallado de las distintas figuras siguiendo toda la carrera investigadora: desde la contratación pre-doctoral, hasta los/as profesores/as de investigación y catedráticos/as; ya sea la contratación temporal, indefinida laboral o funcionarial.

En cada figura, se compara sus características con otras similares en Europa y se estudia cómo se realiza la contratación: documentos solicitados, tribunales o comités de selección, salarios, tiempos hasta la firma del contrato, etc. Se presta especial atención a los posibles puntos débiles y a cuestiones que necesitan ser modificadas.

## **Parte 1**

### **2. Recomendaciones generales**

Lo primero, y más importante, es mencionar que se necesita un cambio radical de filosofía en lo concerniente a los recursos humanos en investigación. Las convocatorias, tal y como se publican y gestionan actualmente, obedecen a una visión pasiva por parte de la administración: se convocan procesos de contratación y las/los candidatas/os son quienes tienen que poner de su parte tiempo y recursos para presentarse. Esta visión podría entenderse en convocatorias dirigidas a estudiantes de doctorado o contratos postdoctorales que, curiosamente, son las más simples desde el punto de vista de procedimiento y así deben seguir siendo. Sin embargo, dicha filosofía está fuera de todo lugar cuando se trata de contratación permanente, además de ir en contra de las prácticas de todos los países que nos superan en producción científica y a quienes deberíamos emular.

El mundo de la investigación es altamente competitivo y ha de ser prioridad de las instituciones que contratan buscar los mejores investigadores o investigadoras a escala mundial. Esto pasa por:

- Publicitar las convocatorias a nivel nacional e internacional;
- Contactar directamente a los/las líderes mundiales de los campos que se quieren potenciar, ir a buscar los/las mejores candidatos/as de forma proactiva, en lugar de esperar de forma pasiva a que vengan y se presenten;
- Eliminar cualquier rastro de barrera burocrática que dificulte la atracción de los/as mejores candidatos/as, como requisitos sobre titulaciones extranjeras que son absolutamente injustificables en el mundo de la investigación o el pago de tasas que requieren transferencias internacionales.

En suma, racionalizar los procesos de selección dejándolos en lo absolutamente necesario y evitando solicitar pruebas documentales que no aportan valor al proceso de selección, costosos viajes que solo pagan aspirantes externos y entrevistas o ceremonias sin fechas o tiempos determinados.

En la situación actual y al contrario de lo expuesto, el procedimiento está impregnado de una desconfianza sistemática que pone en cuestión la honestidad de los/las investigadores/as que aspiran a los contratos, solicitándose pruebas documentales de cada línea del currículum, que es inútil como control y que solo impone obstáculos burocráticos. Por supuesto, se pueden hacer controles y comprobar partes de los currículos de forma puntual, precisamente ese es en parte el papel de los tribunales. Sin embargo, los controles sistemáticos generan un efecto de rechazo; una institución que se rige por semejante desconfianza y que precisa de este tipo de controles no representa un destino atractivo para el talento a nivel global.

Siguiendo en la misma línea, es importante también tener en cuenta que cuando un investigador o investigadora escoge una institución (y un país) para trabajar coloca normalmente en un nivel muy alto de sus prioridades las oportunidades para llevar a cabo sus planes de investigación. Por lo tanto, es importante ofrecer financiación para poder arrancar proyectos a corto y medio plazo tras la contratación. Ahora mismo, se provee una ayuda para los contratos Ramón y Cajal, aunque es testimonial para científicos/as contratados/as de forma indefinida, sea del nivel que sea, en Organismos Públicos de Investigación (OPIs, como el CSIC) o, directamente, inexistente para profesores/as permanentes en las universidades.

Finalmente, aunque lo primero es cambiar el sistema, hay una cuestión clave que es que la financiación de las convocatorias de recursos humanos es notablemente baja, lo que da lugar a tasas de éxito muy bajas, y, desde el punto de vista de la evolución del sistema de investigación, al envejecimiento inexorable de la plantilla. Los fondos para estas partidas, sean contratación pre o post-doctoral, Ramón y Cajal o contratación indefinida, se han desplomado desde 2009-2010. Por ello, como objetivo para avanzar hacia el cambio de modelo productivo, es importante no solo recuperar los niveles anteriores sino sobrepasarlos.

Uno de los mayores problemas que aún sufrimos es la llamada endogamia, que es uno de los productos de la filosofía mencionada anteriormente. Entre el 70% y el 90% de los profesores/as permanentes de las universidades han obtenido el doctorado por la misma universidad donde se encuentran contratados/as ([Informe CYD 2018](#), [Núñez y otros 2020](#)). La falta de aspirantes internacionales es fácilmente explicable por formalidades como la acreditación, que requieren un buen número de pasos burocráticos en español, pruebas documentales de docencia e investigación y formas de solicitud poco amigables para personas que estén trabajando fuera o que hayan desarrollado su carrera en el extranjero. La falta de aspirantes nacionales es más difícil de explicar; ciertamente nuestra sociedad se caracteriza por una movilidad más reducida entre regiones que otras como, por ejemplo, los EE.UU., pero los números hacen evidente que existen barreras extras para que alguien que no tenga una fuerte conexión con los grupos locales consiga un contrato permanente en dicha institución. El CSIC y otras OPIs, como el IAC, tienen un nivel de contratación internacional algo más elevado, pero aún lejano del de las instituciones punteras a nivel mundial con las que se deberían comparar. Se han tomado medidas, como alterar la composición de los tribunales, con un cierto número de miembros de fuera de la institución, aunque siempre de España, pues han de ser funcionarios/as o contratados/as laborales permanentes de un nivel similar al del contrato a adjudicar o superior, sin que haya mejorado la situación.

Solucionar estos problemas también requiere cambios sustanciales de mentalidad. Hay dos vías a mencionar para mejorar la calidad de la contratación y luchar contra la endogamia:

- Al estilo del proceso adoptado por ICREA, se puede hacer que los miembros del jurado que deciden los contratos sean de reconocido prestigio internacional y no tengan ataduras con las instituciones que puedan acoger a las personas candidatas.
- Segundo, que no necesariamente excluye el anterior y que es seguido por países como el Reino Unido, EE. UU. y Portugal, la financiación que reciben

los departamentos e institutos está fuertemente ligada a la evaluación de su productividad. Esa financiación no es de mínimos, como en España, sino que es absolutamente esencial para desarrollar nuevos proyectos e incluso a veces para el funcionamiento del día a día. En esa situación, la selección de personal se puede dejar total o parcialmente en manos de los propios institutos o departamentos, puesto que solo pueden esmerarse en seleccionar al aspirante con mayor proyección de futuro o productividad, independientemente de su origen.

El sistema actual que tenemos en España no desarrolla claramente ninguna de estas dos opciones en los contratos permanentes de investigadores. Menos aún en las universidades, donde se ha creado una carrera paralela a través de los ayudantes, contratados doctores y figuras similares basada esencialmente en la docencia.

Un ejemplo a resaltar por su excepcionalidad es el de la universidad pública Pompeu Fabra (UPF). La política de contratación es común a toda la institución, pero para ofrecer un ejemplo nos centraremos en el [Departamento de Ciencias Experimentales y de la Salud](#) (DCEXS). El DCEXS tiene una dirección colegiada, elegida por los profesores cada tres años, responsable directa de la toma de decisiones durante ese periodo. El departamento es asesorado tanto en temas de promoción de profesores, como respecto a la organización interna de líneas de trabajo y grupos, por un comité científico externo cuyas recomendaciones son puntualmente implementadas. De hecho, en el año 2015 toda la universidad fue evaluada por comités externos para cada departamento/facultad.

Respecto al tipo de contratos, la UPF se organiza con un modelo mixto de contratación de profesores, de modo que el DCEXS está compuesto por 20 catedráticos y 7 profesores titulares de la rama funcionarial, junto a otros 10 catedráticos y 10 profesores agregados en la rama laboral. Además, el departamento dispone de unos 10 contratos en “Tenure-Track”, figura dentro de la ley de la ciencia, que si son evaluadas positivamente al cabo de 4-5 años se transforman por la vía laboral en plazas permanentes de profesor agregado. En el DCEXS, la selección de nuevos profesores la realiza un comité mixto del departamento con expertos externos y procede mediante entrevistas presenciales de modo análogo a la selección de plazas en entornos internacionales.

En definitiva, la UPF implementa un modelo que, combinando las vías laboral y funcionarial, satisface los estándares internacionales de evaluación externa independiente. El ejemplo de la UPF es relevante porque este modelo puede ser adoptado por cualquier otra universidad dentro del marco legal existente y podría ser extrapolable a los institutos de OPis siempre que la contratación laboral se establezca de forma satisfactoria.

### **3. Propuesta de cambios particulares**

#### **a. Contratación temporal**

Los programas de contratación analizados se extienden por los distintos momentos de la carrera investigadora e incluyen:

- **Contratos pre-doctorales**, como el programa insignia del Ministerio de Ciencia e Innovación y de la Agencia Estatal de Investigación, Programa de Formación de Investigadores (FPI), así como el de Formación de Profesorado Universitario (FPU) del Ministerio de Educación y Formación Profesional;
- **Contratos post-doctorales**, incluyendo los programas Juan de la Cierva y Ramón y Cajal;
- **Contratos en proyectos**, tanto pre como post-doctorales.

Las características de cada uno de ellos se detallan en secciones sucesivas; aquí listaremos a continuación las recomendaciones para cada programa:

#### **Pre-doctorales:**

- Lo más importante en los programas FPI y FPU es **acortar los tiempos de adjudicación**, acompasándolos con el inicio de ejecución del proyecto al que están asociados en el caso de los FPI y a los tiempos de finalización de los estudios de máster en ambos programas. La mayor parte de los/as estudiantes terminan el máster entre julio y octubre, y es en ese momento cuando consideran la posibilidad de comenzar el doctorado y comienzan a solicitar posibles contratos. Como muy tarde, la respuesta debería llegar en noviembre o diciembre y los contratos deberían comenzar en enero. Alargar más los tiempos hace que se pierdan posibles aspirantes, que pueden optar por abandonar la academia o por irse a otros países donde la contratación predoctoral tiene tiempos de respuesta mucho más cortos, lo que transforma a estos programas FPI y FPU en poco competitivos a nivel internacional.
- **Simplificar** en la medida de lo posible la **solicitud** en cuanto a documentos requeridos y a condiciones restrictivas. Por poner un ejemplo, en el programa FPI el que los/as candidatos/as solo puedan optar a una única propuesta asociada a un proyecto termina favoreciendo que se queden proyectos sin cubrir sus contratos predoctorales, a pesar de que serían perfectamente viables. Existen soluciones tecnológicas simples para poder gestionar las preferencias de los/las candidatos/as sin necesidad de introducir restricciones rígidas en el procedimiento.
- **El nivel salarial** de ambos programas debe revisarse para hacerlo competitivo a nivel internacional.

#### **Post-doctorales:**

##### *Juan de la Cierva y Ramón y Cajal*

- **Reducir los tiempos** desde la solicitud a la contratación. Los/as investigadores/as postdoctorales se encuentran en la fase de la carrera con la mayor movilidad internacional. No es sencillo captar a los mejores, sobre todo cuando se ha de competir por ellos con los grandes centros de investigación y universidades a nivel mundial. En los centros de excelencia internacional, los contratos se resuelven en uno o dos meses, mientras que con tiempos cercanos a un año los/las aspirantes más brillantes pueden encontrar otras opciones y perder el interés por estos programas.

- Una forma de hacer más atractivos estos contratos, aparte de revisar el salario, es que los **Juan de la Cierva sean de tres años**. Este tiempo no es tan común en contratos asociados a proyectos de investigación y puede hacerlos más interesantes.
- **Eliminar** la solicitud de **cofinanciación** para las figuras de Juan de la Cierva y Ramón y Cajal. Este requisito acaba pesando sobre fondos ya justificados de los grupos, como aquellos provenientes de proyectos europeos, y aporta una rigidez a los programas que no tiene relación con la excelencia científica.
- En todos estos contratos sería recomendable **realizar encuestas** a solicitantes y contratados/as para detectar posibles disfuncionalidades y, también, para adquirir información de la evolución de los/as contratados/as a lo largo de su carrera para diseñar posibles líneas de futuro o implementar cambios en los programas. Esto es **especialmente importante** para los contratos **Ramón y Cajal**, dado que se está pensando en reformar el programa con la introducción de los contratos de “tenure track” en la modificación de la Ley de la Ciencia.

*Contratación a través de la bolsa de trabajo en el CSIC y en algunas universidades*

- **Eliminar el requisito de equivalencia u homologación de títulos extranjeros**. Este es un requisito que atenta contra la movilidad de personas que hayan obtenido sus títulos en el exterior, una traba que no imponen otros países de la Unión Europea, y que mancha la imagen del CSIC como organismo atractivo de trabajo en el exterior.

## **b. Contratación funcional Organismos Públicos de Investigación y Universidades**

La contratación permanente de investigadores/as y profesores/as universitarios pasa en muchos casos por una de las figuras funcionariales: científicos/as titulares, investigadores/as científicos/as y profesores/as de investigación, en los OPIs; o profesores/as titulares y catedráticos/as en universidades. En la Parte 2 de este informe se incluye una descripción detallada de estas figuras y de su proceso de contratación, con especial atención a sus puntos débiles. Basado en ese análisis, se concluye que el procedimiento de contratación funcional necesita de un cambio mayor siguiendo las líneas de las recomendaciones generales de la sección anterior. Considerando cada elemento del procedimiento de contratación, se debería:

- **Anunciar los contratos de forma internacional**, como, por ejemplo, ha hecho el CSIC en las revistas científicas más prestigiosas.
- **Eliminar el pago de tasas** en la solicitud, ya que es un requisito que pone barreras a la contratación del/de la mejor aspirante independientemente de dónde se encuentre, cuál sea su origen o su nivel adquisitivo. Debería ser política de todas las instituciones contar con los mejores aspirantes posibles y esa tasa solo es una barrera con efecto contrario.
- **Eliminar** la necesidad de la **homologación del título de doctor antes del cierre de la solicitud**. Si se considera que esto es importante desde el punto de vista legal, se puede solicitar a posteriori al candidato/a seleccionado/a

que presente la homologación, dando el tiempo que sea necesario para dicho trámite, pero nunca a priori para participar en la selección, pues actúa como barrera para personas con títulos obtenidos en el extranjero.

- **Reformar los ejercicios:** Es necesario realizar un primer filtrado del currículo de los/las aspirantes para poder seleccionar a aquellos con posibilidades y con una experiencia y proyección de futuro razonables. Sin embargo, este filtrado no requiere la presencia de los/as candidatos/as. El ejercicio número uno debería ser **no presencial**.
- **Asegurar la igualdad de oportunidades de los candidatos y candidatas.** El ejercicio segundo, donde se presenta la visión del campo y las líneas de futuro, puede ser presencial o hacerse online. Si se hace presencial, ha de ser igualitario: las personas que tengan que desplazarse fuera de su lugar de residencia han de ser compensadas económicamente por dichos desplazamientos y tienen derecho a conocer de antemano las fechas y tiempos del ejercicio.
- **El proceso de contratación debe ser más ágil.** No pueden pasar dos años y medio desde que se inicia la convocatoria hasta la toma de posesión.

#### *Universidades*

El sistema de contratación funcional en las universidades es muy similar al de los OPIs y se puede beneficiar de los mismos cambios de procedimiento sugeridos anteriormente. Existe, sin embargo, un punto adicional característico que necesita una reforma radical: la acreditación. La acreditación es un requisito *sine qua non* para poder presentarse, entre otras, a las convocatorias de las figuras de profesor contratado doctor, titular y catedrático. La actual acreditación es un proceso largo y pesado desde el punto de vista burocrático y que no facilita que investigadores/as o profesores/as que hayan desarrollado sus carreras en el extranjero puedan participar en las convocatorias. Además de asegurar una experiencia investigadora mínima, que es la razón por lo que se introdujo inicialmente, se pide una experiencia docente probada documentalmente, que actúa como traba para el acceso al sistema de personas con una trayectoria investigadora brillante, que no necesariamente incluye docencia o la misma se ha desarrollado en el extranjero donde no se suele documentar como en España, o de evitar que las que ya estén dentro puedan progresar de forma adecuada a sus méritos investigadores.

La experiencia docente ha de ser eliminada como mérito para la acreditación, la capacidad docente y de comunicación debería ser evaluada en la prueba de selección. En cuanto a la parte investigadora, la acreditación se debe realizar de forma ágil para permitir que personas brillantes, se encuentren en España o en el extranjero, puedan presentarse a profesor/a o catedrático/a en las universidades en todo el territorio de forma inmediata tras la convocatoria de los concursos. Es decir, los requisitos deben modularse y, en su caso, aplicarse tras la selección, pero

jamás deben evitar que se pueda contratar al o a la mejor aspirante venga de donde venga.

### c. Contratación laboral indefinida, nuevo contrato de “tenure track”

En España existen programas de contratación laboral indefinida de personal investigador como los ICREA, Ikerbasque, Araid, etc., en distintas comunidades autónomas. A nivel de OPIs se ha probado recientemente también con figuras laborales indefinidas para personal investigador, como los investigadores/as distinguidos/as, y se está planeando una nueva figura en forma de “tenure track”. Estas son nuestras recomendaciones para ambas:

#### *Investigadores/as distinguidos/as*

- Dado que ha habido un programa anterior de contratación de científicos como personal laboral indefinido, a través de la figura de investigador distinguido, se recomienda una **evaluación** de la misma, un análisis de los puntos débiles del procedimiento y de la evolución posterior de los investigadores contratados en esa figura. Como se detalla en la Parte 2 de este informe, hay un gran número de puntos débiles en estos contratos, especialmente, en cuanto a su encaje en el sistema, las obligaciones de los/as contratados/as, su nivel salarial y su progresión en la carrera.

#### *Nueva figura ‘tenure track’*

En la modificación de la Ley de la Ciencia, ahora en proceso, se está estudiando la creación de una figura tipo **‘tenure track’**, que debería situarse a la entrada al sistema. Sería un contrato laboral indefinido con una evaluación tras el cuarto año y que, en caso de ser positiva, continuaría de forma indefinida, si fuese negativa el contrato finalizaría. Se planea que los/as investigadores/as en esta figura puedan promocionar hacia las figuras funcionariales, lo que crearía una carrera mixta donde la figura laboral indefinida sería un primer escalón. Aunque las condiciones y los procesos de contratación para la nueva figura están aún en proceso de definición (al escribir este documento se está trabajando en la reforma de la Ley de la Ciencia para incluir la nueva), se puede, sin embargo, proponer algunas recomendaciones que son importantes:

- **Evitar alargar la carrera investigadora.** La edad a la que los investigadores/as acceden a su primer contrato estable es alta (por ejemplo, una media de 42 años en el CSIC para científico/a titular). Si la nueva figura se añade a los contratos Ramón y Cajal, es posible que esa edad se incremente en lugar de reducirse. Dicha nueva figura debería sustituir a los contratos Ramón y Cajal y no concatenarse con ellos.
- **Solicitudes simples.** Los contratos Ramón y Cajal requieren muy poca documentación para solicitarlos. Esta facilidad ha sido uno de sus principales activos en la arena internacional. Se debe mantener la misma simplicidad, evitar solicitar documentos probatorios inútiles, pagos de tasas y, sobre todo, equivalencias u homologaciones.
- **Fechas y tiempos claros para las pruebas y equidad en las pruebas.** Si se van a realizar entrevistas o ejercicios, sean presenciales u online, las fechas en que se celebren y su duración han de ser claras. Si las personas candidatas

se han de desplazar fuera de su ciudad de residencia, se debe cubrir el coste de estos desplazamientos para evitar desigualdades con los residentes en la ciudad donde se hagan las pruebas. En la medida de lo posible, las entrevistas deberían ser online.

- **Condiciones transparentes.** Se debe evitar a toda costa la opacidad que dominó la primera convocatoria de investigadores distinguidos de OPIs. Las condiciones laborales, salarios, criterios, quién y cuándo se va a realizar la evaluación del cuarto año deben estar meridianamente claras desde el inicio. También debe estar claro cuáles serán las condiciones del contrato en caso de que la persona pase positivamente esa evaluación.
- **Tiempos cortos.** El proceso de selección debería ser corto en el tiempo y, en cualquier caso, menor de un año, que es lo que requiere en estos momentos la contratación Ramón y Cajal.
- **Toda la información y la documentación debe estar en inglés.** Esto es imprescindible para que el contrato sea atractivo a nivel internacional.
- **Ofrecer financiación para el inicio de la investigación.** Hasta que el/la contratado/a pueda conseguir sus propios fondos en convocatorias competitivas es necesario que se ofrezca financiación suficiente para iniciar la investigación. Esto se puede articular en la forma de un proyecto inicial asociado a la propuesta presentada por el aspirante en la convocatoria o, mejor, a posteriori, que sean los aspirantes seleccionados quienes pidan entonces un proyecto.

#### d. Promociones

Desde los contratos indefinidos de investigadores/as y profesores/as, sean funcionariales o laborales, es posible realizar promociones a figuras superiores dentro de la estructura funcional de los OPIs por promoción interna. El proceso se describe en detalle en la Parte 2 de este informe; estas son algunas recomendaciones derivadas de su análisis:

- **Simplificar las convocatorias.** Al igual que en las convocatorias abiertas, se debería evitar solicitar documentación repetida, que haga perder el tiempo a investigadores/as o que sea irrelevante en el proceso de selección. En la medida de lo posible, las presentaciones de los ejercicios deberían ser online, evitando desplazamientos que ponen en desventaja y hacen perder el tiempo a las personas que han de viajar frente a las que residen en la misma ciudad donde se hacen las pruebas.
- **Acortar los tiempos.** Se deben evitar tiempos excesivos desde la convocatoria a la toma de posesión.
- **Abrir las figuras a las escalas inferiores.** Si se espera que las promociones reflejen el mérito del currículum y la proyección de los/as candidatos/as, las figuras deben estar abiertas a todos los niveles inferiores.

#### e. Evaluación y productividad

El sistema actual de sexenios y quinquenios necesita un cambio integral para reflejar la productividad real. En estos momentos, el sistema mezcla antigüedad con una productividad mínima para poder ser considerada razonable. Es un mecanismo necesario, dado que el salario base de los científicos/as establecidos en OPIs y universidades es bastante bajo en comparación con los de sus colegas europeos. Sin

embargo, si se quiere lograr un sistema que prime la productividad real se debe separar antigüedad y producción. Es imprescindible recoger logros importantes más allá de un mínimo. Para un sexenio, lo mismo da tener cinco artículos en revistas JCR Q1, que veinte en D1. No se consigue ni más ni menos. En los quinquenios en los OPIs, es necesario haber participado en proyectos de investigación, pero una vez superado el mínimo requerido no importa si se ha coordinado tres proyectos europeos o simplemente se ha participado en algunos nacionales. Se recomienda:

- **Transformar de forma radical los complementos.** Se debería separar la contribución por antigüedad, si es necesario aumentado los trienios, de la de productividad. Esta última se debe medir por periodos temporales fijos, por ejemplo, los últimos tres años (salvo baja por enfermedad, maternidad, paternidad, u otras causas justificadas, en cuyo caso este periodo podría variar) y se debe basar en la producción en artículos, en proyectos, en divulgación, etc., durante ese periodo. Los pluses salariales que genere esa productividad deben, por tanto, poder subir o bajar de acuerdo con lo que se haya hecho de forma directa e independientemente de si quien lo ha hecho lleva mucho tiempo o poco en la institución, si es un contratado/a laboral o un profesor/a de investigación.
- Una cuestión menor en el sistema actual, pero que es importante por razones de equidad: cuando un investigador/a sube de nivel, los complementos que tenga reconocidos deben subir también de forma automática. De otra forma, se da preferencia a investigadores/as que hayan accedido directamente a los niveles más altos sobre aquellos que hayan promocionado internamente independientemente de la productividad o mérito de unos u otros.

#### **f. Movilidad (en OPIs y Universidades)**

El hecho de que en una parte de los procesos de contratación permanente exista una candidatura única, normalmente de la “casa”, muestra que es necesario fomentar la movilidad y esto pasa sobre todo por hacer accesible la información sobre los contratos de investigadores. Sería importante contar con un portal o un canal de información abierto, de fácil acceso, en inglés, actualizado y donde sea obligado anunciar los nuevos contratos, sean de OPIs o universidades, sean contratos asociados a proyectos o, sobre todo, contratos permanentes. Se puede argumentar que los contratos de investigadores funcionarios se anuncian ya en el BOE por ley, pero ese canal no es precisamente amigable, especialmente si se piensa en atraer talento a nivel internacional.

La contratación desde el punto de vista de los OPIs y universidades sale asociada a institutos o departamentos determinados. El intercambio de forma definitiva de profesores/as e investigadores/as entre universidades o institutos es delicado, pues a veces fomenta flujos netos en favor de institutos o universidades localizadas en las zonas urbanas más pobladas, en detrimento de aquellas donde se quiera fomentar nuevas líneas o nuevos institutos. Sin embargo, sí que sería posible fomentar la movilidad temporal con el fin de crear sinergias entre grupos e institutos, así como la formación de instituciones/grupos de excelencia que, dado que hoy es sencilla la comunicación a distancia, no tienen por qué estar localizadas en un punto del mapa en concreto. Esto es de especial importancia para instituciones como el CSIC, que abarcan todas las áreas del conocimiento y donde las sinergias multidisciplinares

pueden llevar a grandes logros. Las llamadas plataformas temáticas interdisciplinares, PTI, han mostrado la gran necesidad de este tipo de estructuras, pero estas ideas pueden ser mucho más ambiciosas e incluso extrapolarse a otras instituciones. La misma recomendación se aplica a la movilidad entre instituciones más allá del CSIC, como entre OPIs, ISCIII, CNIO, CNIC, universidades, etc.

## **Parte 2**

### **4. Situación actual**

En la actualidad existen diversas modalidades de contratación de científicos/as. En esta sección resumiremos cuáles son sus principales características, ventajas e inconvenientes.

#### **a. Contratación temporal**

Estas son las figuras de contratación más comunes en las fases tempranas de la carrera investigadora, tanto en los organismos públicos de investigación como en las universidades. El número de investigadores/as contratadas así no es reducido; por ejemplo, en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas CSIC y según la memoria de 2019, había 1,223 investigadores en formación pre-doctorales, 663 contratados post-doctorales y 125 contratados Ramón y Cajal, lo que hace un total de 2,011 investigadores contratados de forma temporal frente a 2,830 contratados de forma permanente, ya sean investigadores distinguidos (laborales indefinidos) o, la mayoría, funcionarios. Los/as contratados/as temporales participan en proyectos de investigación, aunque dado su edad/experiencia normalmente no los lideran salvo unas pocas excepciones en programas más senior como los investigadores/as Ramón y Cajal, aquellos/as contratados/as mediante sus propios proyectos ERC del Consejo Europeo de Investigación o de la Agencia Estatal de Investigación AEI. Sin embargo, la contribución de estos/as investigadores/as es esencial para el buen fin de los proyectos de investigación y, por ende, para la producción científica del país. Aunque se ha mencionado el CSIC como ejemplo, dado que los datos globales son fácilmente accesibles, es importante mencionar que los otros OPIs y las universidades tienen un perfil muy similar en términos de contratación temporal de investigadores y su relevancia para la investigación.

Siguiendo un orden temporal desde el inicio de la tesis doctoral, estas son las figuras y los procesos de contratación:

#### **Pre-doctorales:**

El personal pre-doctoral se suele contratar o bien con convocatorias públicas competitivas o privadas abiertas. Algunos ejemplos son los contratos de formación de investigadores FPI del Ministerio de Ciencia e Innovación, los de formación de

profesorado universitario FPU del Ministerio de Universidades, los contratos similares en convocatorias de las comunidades autónomas, fundaciones como La Caixa, Santander, Carolina, etc. De igual manera, se pueden también contratar este tipo de personal con financiación proveniente de proyectos de investigación.

En la fase predoctoral los contratos FPI o FPU suelen marcar un estándar que siguen muchos de los otros organismos. Este modelo se refiere a la duración, ahora fijada en cuatro años renovable año a año, y, también, a las condiciones económicas. En las últimas convocatorias, los salarios se incrementan a lo largo del tiempo y si se termina la tesis antes del final del plazo de cuatro años. El montante inicial para la convocatoria [FPU 2020](#) es 1.160,43 euros mensuales brutos (16.246,02 euros brutos anuales), mientras que para las [FPI 2020](#) son un mínimo de 1.160,71 euros mensuales brutos (16.249,94 euros brutos anuales), en ambos casos en catorce pagas. Dado el carácter de estándar de estas convocatorias es importante que ambos programas mantengan salarios y condiciones equiparables, algo que no siempre se ha logrado y que tiene fácil solución mediante la coordinación de ambos ministerios (como ha sucedido en la última convocatoria).

En el caso de las FPU, se ha desarrollado una encuesta de seguimiento de satisfacción de los antiguos contratados fechada en 2018, tanto a corto como a medio plazo ([informe FPU](#)). En general, los/as contratados/as están satisfechos/as con los contratos, con sus directores, con el trabajo de investigación y con el prestigio de los contratos FPU a nivel nacional, pero expresan más preocupación por varios puntos:

1. El nivel salarial,
2. El reconocimiento internacional del programa,
3. La carga burocrática de la solicitud,
4. Los tiempos para procesar la solicitud.

Hasta donde se ha podido encontrar, no parece que exista una encuesta similar a los directores de las tesis y tampoco, al menos, en documento público para el programa FPI.

En realidad, los cuatro puntos tienen una cierta interrelación. Sobre los puntos 3 y 4, para poder desarrollar el contrato FPI, FPU o cualquier otro autonómico, es necesario poder entrar en un programa de doctorado y, por tanto, haber finalizado o estar a punto de finalizar un máster. A menudo se presentan problemas de “sincronización” entre los plazos de las convocatorias FPI-FPU o autonómicas y la finalización de los cursos máster, de modo que la posesión del título o la nota del máster se vuelve un detalle opcional, o, aún peor, algunos alumnos se quedan fuera por no haber terminado el máster independientemente de su calificación final. Sobre el punto 1, el salario mínimo interprofesional pactado para 2020 es 950 euros brutos en catorce pagas y no requiere una formación específica. Es cierto que los

contratos durante el periodo pre-doctoral son de formación, pero el salario de ambos programas se acerca bastante a esa cantidad. Es más, si el objetivo es atraer talento exterior y dotar de un prestigio europeo a estos programas, los niveles salariales necesitarían ser competitivos a nivel europeo. En este ámbito, cabe mencionar los contratos de las “Initial Training Networks ITN” de las acciones [Marie Skłodowska-Curie](#), que son 2.539 euros brutos por mes en catorce pagas (35.546 euros brutos anuales). Similarmente, por ejemplo, en Francia los contratos pre-doctorales en INRAE (una de los OPIs franceses), que son similares a los del CNRS, son de 1.500 euros brutos por mes en 14 pagas (21.000 euros brutos anuales).

Los OPIs en España mantienen un nivel salarial similar al de los Ministerios de Ciencia e Innovación, y el de Universidades, o la Agencia Estatal de Investigación (AEI) para la contratación predoctoral en proyectos. Sin embargo, en algunas circunstancias, como cuando los centros de investigación se conforman en fundaciones o en centros mixtos, o cuando son fundaciones bancarias quienes ofrecen los contratos, los salarios para los estudiantes de doctorado pueden variar en una horquilla mucho mayor, lo que puede superar y hacer menos atractivos los programas principales de la AEI y el Ministerio de Universidades.

La evaluación se basa en varios puntos, aunque dada la situación de la carrera de los/as candidatos/as el principal ingrediente es la nota del grado, del máster si se ha acabado en el momento de la solicitud, posibles estancias en el extranjero y, poco frecuente dada la edad, en artículos o presentaciones en congresos. En el caso de las FPIs, el grupo receptor está asociado a los proyectos seleccionados para recibir los contratos, mientras que para la FPU también los currícula y trayectorias del/de la investigador/a y su grupo se tienen en cuenta. En cualquier caso, es natural que el criterio de los IPs tenga gran relevancia puesto que las personas candidatas se incorporarían a grupos de investigación de los cuales son responsables. Normalmente los IPs difunden y anuncian la disponibilidad de estos contratos de forma individual y dependiendo de sus propios medios o el de su institución.

Más allá de la parte económica, es necesario tener en cuenta que la mayor parte de los másteres en España y en Europa finalizan entre julio y septiembre. Tras ese tiempo, los/as potenciales candidatos/as necesitarían tener una respuesta rápida sobre si consiguen o no un contrato. De lo contrario, y de forma natural, buscan otras opciones tanto en la academia en el extranjero como en la industria. La pandemia de COVID-19 ha alargado los tiempos en las últimas convocatorias de 2019, así que, considerando las anteriores (2018), se puede observar que el fin de plazo para presentar las solicitudes fue el 29 de octubre de 2018 para ambas convocatorias. La primera resolución para las FPI 2018 fue el 5 de abril de 2019 y la definitiva el 18 de junio de 2019. Los contratos pudieron ser firmados a continuación. En el caso de la FPU 2018, había dos fases para la selección, la resolución con la primera fase fue publicada el 25 de febrero de 2019, mientras que la resolución final se publicó el 2 de septiembre de 2019. El total son **6 meses** para la primera resolución de los



contratos FPIs y casi **9 meses** hasta la firma del contrato. Para los FPU, **4 meses** para la primera fase y **10 meses** hasta la resolución final. Es muy difícil mantener a una persona que ha finalizado sus estudios esperando todo este tiempo para iniciar una tesis y un contrato, y es imposible competir a nivel internacional con estos tiempos. Además, estos plazos son inadmisibles para garantizar la adecuada ejecución de los proyectos de investigación en los que se van a incorporar en el caso de los FPIs. Por tanto, es **absolutamente necesario** agilizar el proceso de selección de aspirantes a ambos programas. Idealmente, el proceso de selección no debe durar más de 3 meses y la solicitud no debe requerir documentación que complique la presentación de ciudadanos de otros países de la Unión Europea y, menos aún, si han cursado sus estudios en el Espacio Europeo de Educación Superior.

### **Post-doctorales:**

A nivel postdoctoral hay una mayor variedad de contratos dependiendo de la experiencia y el tiempo pasado desde la defensa de la tesis doctoral. Existen contratos asociados a proyectos de investigación, las comunidades autónomas y algunas fundaciones tienen también sus propios programas. Hay también contratos en relación con la industria y contratos de personal investigador postdoctoral en el marco de proyectos de investigación del Plan Estatal de I+D+i (donde incluso existe la modalidad de proyectos JIN para jóvenes investigadores/as, que incluye el salario para contratación). Finalmente, el Ministerio de Ciencia e Innovación dispone de tres formas de contratos que marcan de nuevo un estándar. Por tiempo desde la defensa son los contratos Juan de Cierva, incorporación y formación, y el programa Ramón y Cajal.

#### *Juan de la Cierva*

La contratación Juan de la Cierva está pensada para estadios tempranos de la carrera investigadora tras la tesis. El programa se divide en dos partes: formación (dos años máximo desde la defensa de la tesis) e incorporación (hasta cuatro años desde la defensa). Los contratos en la convocatoria de 2020 tienen una duración de dos años en la versión formación y de tres años en la incorporación. Las instituciones que acogen a los candidatos o candidatas reciben una cantidad por persona (26.300 euros anuales en formación y 30.500 euros en incorporación) y, dependiendo de sus estándares salariales y teniendo que aportar la cuota de la seguridad social, han de aportar una cierta cofinanciación, que muchas veces trasladan a los institutos, departamentos o investigadores responsables. La cofinanciación puede complicar las cosas si, por ejemplo, se excluyen fuentes como la AEI o proyectos europeos debido a los fondos FEDER usados en el programa. El salario mínimo a percibir depende de la experiencia, en 2020 es: (22.650 euros brutos anuales) 1.618 euros brutos en 14 pagas para formación y (30.500 euros brutos anuales) 1.878 euros brutos en 14 pagas para incorporación. Adicionalmente, se incluye una ayuda de

6.300 euros en los contratos de incorporación para las tareas de investigación del contratado. En términos salariales, las cantidades son mucho menores que el programa estrella de ERC, los contratos Marie Curie, cuyos salarios caen en un rango 3.340-3.770 euros brutos por mes en 14 pagas, pero el salario de los contratados en incorporación comienza a ser competitivo si por ejemplo se comparan con los 1.800 euros brutos por mes en 14 pagas que se cobraría como postdoc junior en INRAE o el CNRS en Francia. Las cuantías salariales se han incrementado en 2020 un 5% y el número de contratos un 24%, tendencia que ayuda a corregir la contracción sufrida tras la crisis del 2008 pero que debe consolidarse.

La adjudicación de los contratos sigue un doble camino: las instituciones solicitan los contratos mientras que las personas candidatas hacen lo propio por su lado necesitando información de los grupos o instituciones que potencialmente puedan contratarlos/as. Los criterios de evaluación incluyen las aportaciones técnico-científicas en su carrera anterior, experiencia internacional y liderazgo. En el caso de los contratos de incorporación también se considera el historial del grupo que acogerá el contrato.

En general, los criterios y la documentación requerida para presentarse son razonables, dado que se habla del título de doctor y no se solicitan equivalencias. Sin embargo, como sucede con los programas pre-doctorales, existe un serio problema en los tiempos de resolución del proceso selectivo. La convocatoria del 2019 ha sido afectada por la pandemia de COVID-19, así que no es un referente válido, pero en la de 2018 los plazos de presentación de candidaturas se cerraron el 29-31 de enero de 2019 (es de notar que las convocatorias de 2018 se abrieron en enero 2019), se publicó la resolución provisional el 8 de agosto de 2019, la definitiva el 27 de noviembre de 2019 (incorporación) o el 29 de noviembre (formación) y el inicio de los contratos fue en mayo 2020, procedimiento afectado ya por la pandemia. En total, desde el cierre de la convocatoria, transcurrieron **7 meses** hasta la resolución provisional, **10 meses** hasta la definitiva y más de un año hasta el inicio de los contratos. De nuevo, estos tiempos son **extremadamente largos**, los investigadores e investigadoras que buscan un contrato no pueden estar esperando un año para incorporarse. Estos tiempos no son competitivos a nivel internacional y restan atractivo al programa.

### *Ramón y Cajal*

Los contratos Ramón y Cajal han buscado crear un sistema parecido al *tenure-track* anglosajón, donde científicos con una trayectoria y liderazgo claros se incorporan al sistema de ciencia con un contrato a prueba de cinco años. Al final de ese horizonte temporal, en EE.UU. se realiza una evaluación exhaustiva de los logros de los/as investigadores/as y si es positiva se concede el estatus de *tenure* asociado a un contrato indefinido. En España, esto no es posible ya que los contratos indefinidos

son públicos y se requiere un proceso abierto y competitivo de selección y, por ello, lo que existe es una “obligación” por parte de la institución que acoge al contratado de abrir una posición permanente al fin del plazo de 5 años en el área del contratado si todo ha ido bien.

Las instituciones que acogen a los/as investigadores/as han de aportar una cofinanciación que puede variar en las diferentes convocatorias, pero por lo general está en torno al 17-20% del coste total. En algunos lugares, la cofinanciación la cubren los gobiernos autonómicos (que pueden imponer aún más requisitos de gestión a los/as candidatos/as), las propias universidades, institutos, centros o grupos con fondos provenientes de la investigación, como los llamados costes indirectos de proyectos. Supuestamente, la cofinanciación fuerza que las instituciones de destino se impliquen y no soliciten contratos de forma masiva, sin embargo, esta práctica es un tanto extraña y deja la impresión en las instituciones de que la AEI se apunta el programa como propio mientras que se ahorra un 17-20% de su coste. Lo mismo sucede con los programas Juan de la Cierva. El salario de un/a contratado/a Ramón y Cajal en la convocatoria de 2020 es como mínimo de 33.000 euros brutos anuales, 2.357 euros brutos al mes en 14 pagas (de los que la AEI aporta 35.450 euros anuales). En los programas de la Comisión Europea no existe un equivalente a estos contratos; lo más cercano son los salarios iniciales de los investigadores en OPIs como el [CNRS](#) o [INRAE](#) en Francia con un rango de 1.995-3.445 euros brutos en 14 pagas (27.930-48.230 euros brutos anuales). Los/as contratados/as Ramón y Cajal de 2020 disponen, además, de una ayuda de 42.000 euros para el inicio de la investigación, incluyéndose gastos de contratación, de laboratorios, de computación, etc. Se añade, además, la aportación de 105.000 euros a la institución si la persona se estabiliza al final del contrato, normalmente esta ayuda se asocia al programa I3 y a una evaluación de los contratados/as. Como en el programa Juan de la Cierva, en la convocatoria de 2020, se ha incrementado la aportación de la AEI (15%) por contrato, el salario por persona y el número de contratos (247 vs 200 en 2019).

Los contratos Ramón y Cajal han tenido una buena acogida internacional desde el inicio del programa. La solicitud, con una documentación fácil de reunir sea cual fuese el origen de los/as demandantes, la posibilidad de usar el inglés y la promesa de un contrato permanente tras unos años han hecho que una fracción de las solicitudes vengan desde el extranjero o desde gente que, siendo extranjeros/as, han trabajado en investigación en España. La crisis económica del 2009 impactó fuertemente en el programa, con la tasa de reposición complicando el cumplimiento de la promesa de estabilización. La tasa de reposición se corresponde con la fracción de contratos que se vuelven a convocar tras la jubilación o salida del sistema de los/as investigadores/as que los ocupaban. En los años más duros de la crisis esta fracción estuvo al 10%. En esos años, la escasez de contratos hizo imposible cumplir

la “obligación” de las instituciones de abrir procesos selectivos en el área de los/as contratados/as Ramón y Cajal.

Adicionalmente, los fondos dedicados a la convocatoria se redujeron en más del 40% y en este momento se convirtió en una convocatoria con una tasa de éxito (~8-10 %) mucho más baja que convocatorias análogas de otros países, e incluso con convocatorias del ERC, lo que la define como extremadamente competitiva. La tendencia en los últimos años es a la recuperación, que ha de ser sostenida y sostenible para hacer atractivo al programa. Con ello, deja fuera cada año a investigadores/as de gran talento que no logran una plaza pese a contar con acreditación más que sobrada. Para solicitar los contratos, se requiere haber pasado más de 3 años desde la defensa de su tesis doctoral y no más de 10. Esta fase de la carrera es la más productiva y en el momento de incorporación los/as científicos/as tienen ya un currículum consolidado con estancias en el extranjero y un buen número de artículos.

Sería necesario realizar una evaluación pública del programa para conocer la satisfacción y evolución de las personas que han sido contratadas en él. Uno de los problemas recurrentes a los que se enfrentan es que la solicitud de proyectos de investigación en otras fuentes, sea de la AEI, el ISCIII o programas europeos, se pueden solo solicitar cuando la duración del contrato es mayor que la del proyecto a realizar, requiriéndose en caso contrario la participación de un co-IP de plantilla, lo que rebaja la iniciativa y autonomía del investigador/a Ramón y Cajal. Eso implica que los/as investigadores/as deben solicitar financiación de forma inmediata tras ser contratados/as y pueden encontrarse sin proyectos y sin capacidad de solicitarlos los últimos años.

#### *Contratación directa por proyectos en el CSIC y algunas universidades (bolsa de trabajo)*

La contratación de personal investigador desde proyectos en OPIs y en particular por el CSIC pasa a través de la llamada bolsa de trabajo. Es un sistema que permite una contratación ágil, con tiempos entre mes y medio y dos meses, cumpliendo los criterios de la Administración General del Estado (AGE) para trabajos relacionados con proyectos de investigación y por tanto en modalidad por obra y servicio. Un sistema parecido se ha implementado en varias universidades. Existe un problema en el procedimiento de la bolsa y es que las personas que hayan realizado sus estudios fuera de España, sean de grado, máster o doctorado, necesitan solicitar la equivalencia del título que permita su contratación. Este procedimiento cumple con los parámetros de la contratación en la AGE y de otras administraciones (universidades o autonómicas) pero dificulta la libre circulación de trabajadores/as en la Unión Europea y, especialmente, en ciencia no tiene sentido pues las mejores candidaturas para ejecutar los proyectos pueden haber estudiado en cualquier lugar

del mundo. Las personas interesadas en participar en los procesos selectivos tienen que pagar las tasas por solicitud de equivalencia (al menos 160 euros para grado y máster) más las traducciones oficiales solicitadas. El total puede sobrepasar los 300 euros solo para apuntarse a la bolsa de trabajo, por supuesto, sin ninguna certidumbre de que sean seleccionados/as para la contratación. Esto representa una barrera inaceptable y, además, mina la credibilidad del CSIC y de las universidades que lo aplican a nivel internacional ya que suena a estafa: se ha de pagar para ser elegible para un supuesto contrato. Si se considera que la internacionalización es importante hay que reformar urgentemente las leyes y procedimientos que exigen este tipo de requisitos para los diplomas extranjeros.

### *Universidades*

Desde la ley de universidades de 2007 existen una serie de figuras reguladas para la contratación temporal del profesorado. Algunas, como los/as ayudantes doctores tienen tiempos claros de duración y renovación. Este tipo de contratación tiene el problema de que no se focaliza en ciencia ni en la producción científica y genera una carrera paralela de facto a la entrada al sistema de investigación. En los últimos años se ha dado un abuso claro de una de esas figuras llamada profesor/a asociado/a. Los/as profesores/as asociados/as supuestamente son profesionales de reconocido prestigio trabajando fuera de la universidad, que quieren compartir su conocimiento, dan unas pocas clases y reciben una pequeña compensación a cambio. Sin embargo, esa figura se ha venido usando para cubrir clases de forma injustificada con personas que no son de reconocido prestigio fuera de la universidad y que en algunos casos han recurrido a la figura de autónomo solo para cubrir los requisitos de vinculación externa. La situación que se da con esta figura es muy grave y requiere acción inmediata.

### **b. Contratación funcionarial Organismos Públicos de Investigación y Universidades**

La forma de contratación permanente con más solera de los OPIs y universidades es la funcionarial. En la universidad, de acuerdo con la ley actual, existen dos figuras funcionariales: profesor/a titular y catedrático/a, mientras que, tras un proceso de armonización, en los OPIs hay tres niveles: científico/a titular, investigador/a científico y profesor/a de investigación. Las convocatorias se publican en todos los casos en el BOE y, mientras que las universidades tienen sus propios tiempos, los OPIs normalmente tienen una convocatoria anual coordinada desde el Ministerio de Ciencia e Innovación. En los últimos tiempos, la regularidad no ha sido anual, pero, en caso de juntarse varias convocatorias, el número de contratos (plazas) se ha escalado apropiadamente. El salario base en cada uno de los niveles es relativamente bajo, al que se añaden diversos complementos específicos, de destino,

por antigüedad y de productividad. Este último punto será tratado en una sección propia más adelante. Dada la variedad de situaciones de los contratados y de los complementos que pueden percibir, es difícil establecer un salario promedio y compararlo con el recibido por figuras similares en otros países. Sin embargo, un punto de comparación sencillo es el valor promedio del mes por persona que se traslada a los proyectos europeos y que debe reflejar el coste laboral para las instituciones correspondientes. En el caso del CSIC, los valores actualizados a julio de 2020, son de 5.191,45 euros por mes para científico/a titular y 7.021,34 euros por mes para profesores/as de investigación. En el caso del INRAE francés, los equivalentes son 7.320 y 11.747 euros. No es claro si ambas instituciones calculan el coste del mes por persona de la misma manera, pero existe una diferencia notable que se traslada a la estructuración de los presupuestos de los proyectos europeos.

La contratación funcionarial es un proceso altamente garantista, aunque eso contribuye a una lentitud extrema. Para poder presentarse a las convocatorias abiertas, solo es necesario el título de doctor para los OPIs y el doctorado más la acreditación a la figura por la ANECA en las universidades. Es importante mencionar que la acreditación suele ser un proceso enormemente complicado, que requiere de tiempos largos y que es poco accesible a personas que residan en el extranjero. En el caso de los OPIs, hay también procesos de promoción interna a los cuales pueden presentarse solamente candidatos/as que ya tengan una posición permanente en niveles inferiores, o similares en las universidades, y que tengan una antigüedad de al menos dos años. Por ejemplo, a promoción interna como científico/a titular se pueden presentar personal técnico superior permanente, que tengan además un doctorado, personal docente funcionario de las universidades y personal laboral indefinido como los investigadores distinguidos. En los últimos años se han flexibilizado los accesos a promoción interna a investigadores científicos y profesores de investigación para los titulares, lo que hace que el acceso interno sea más ágil y se pueda asociar mejor a la productividad, el empuje y los planes de investigación futuros, ya que no se imponen barreras temporales artificiales.

Centrándonos en el acceso libre, el proceso de selección comienza con la presentación de solicitudes. Hoy en día se puede hacer online, aunque en las convocatorias de 2019 se han dado algunos fallos al adjuntar ficheros. El que el sistema electrónico funcione bien y esté en inglés es crucial, ya que presentar la solicitud de forma presencial requiere el acceso a un registro oficial y en el extranjero eso puede implicar un largo y costoso viaje hasta un consulado. Hay que pagar además una tasa, que online puede hacerse mediante una cuenta bancaria en España, pero desde el extranjero implica una transferencia internacional. La documentación a adjuntar depende del nivel y de las circunstancias personales (familia numerosa, causas de excepción de la tasa, etc.). En general, incluye:

- Copia del título de doctor. Es imprescindible estar en posesión del título, haber defendido la tesis en la fecha de cierre de la convocatoria y, si el título es extranjero, contar con la homologación de una universidad española a dicha fecha.
- Currículo

El currículo se va a utilizar en la evaluación, sin considerar el tiempo que pueda pasar ni los méritos que se logren con posterioridad al cierre de la convocatoria. Esto es un primer mecanismo difícil de entender puesto que la información que se presenta en las pruebas puede estar actualizada. La segunda cuestión delicada es la homologación de los títulos extranjeros; este es un proceso relativamente rápido (dura en torno a un mes), pero implica una planificación previa a la convocatoria, que solo da 20 días desde el inicio al cierre, e impone un conocimiento del sistema y contactos en universidades españolas que no necesariamente han de tener los/as candidatos/as extranjeros.

En los niveles de investigador científico y profesor de investigación se solicita, además:

- Prueba documental de “haber desarrollado labores de investigación en Instituciones públicas o privadas, españolas o extranjeras, durante un periodo de seis años como mínimo” para investigador científico y de nueve años para profesor de investigación.
- Un resumen de un máximo de 10 páginas con los objetivos científicos que el aspirante ha perseguido a lo largo de su carrera investigadora, así como las líneas fundamentales de su investigación futura.
- Ejemplares de las cinco aportaciones científicas, técnicas o de cualquier otra índole que, a juicio del aspirante, sean las más relevantes.
- Un resumen de las cinco aportaciones anteriores de un máximo de 3 páginas.

La falta de cualquiera de estos documentos implica la exclusión del aspirante. Llama la atención que sea necesario presentar los ejemplares de cinco aportaciones científicas, cuando los artículos están accesibles online, y bastaría aportar el DOI. Todos los artículos recientes tienen un resumen, con lo que último requisito carece de sentido. El resumen de los objetivos a lo largo de la carrera y líneas de futuro es interesante, pero se repite en el primer ejercicio presencial solicitándose un documento similar de cinco páginas, por lo que uno de los dos no debería ser necesario. En resumen, salvo en algunos campos muy particulares, estos últimos requisitos solo contribuyen a complicar la documentación necesaria y, al ser excluyentes, si el sistema de presentación de la documentación tiene problemas, pueden llevar a la exclusión de solicitantes válidos.

El proceso continúa con dos ejercicios presenciales. La localización y el horario de ambos los determina el tribunal y se informa solo del lugar, fecha y hora del primero

vía publicación en el BOE. En este punto surge una disfunción importante. Dividiendo los actores en tres grupos, esta es la situación:

1. El tribunal como órgano colegiado puede estar presente o no en el concurso. Tradicionalmente, se reunía en la localidad de la prueba, pero la extensión de la pandemia de COVID-19 ha mostrado que al menos en los procesos selectivos de 2019 ha sido posible la reunión virtual. Los miembros del tribunal tienen cubiertos los desplazamientos en caso de que tengan que viajar fuera de su zona de residencia. Existen directrices para intentar mantener el proceso selectivo coordinado dentro del OPI o entre OPIs. Sin embargo, el tribunal es libre de realizar ambas pruebas de forma consecutiva (dejando 24 horas entre ellas como es legalmente preceptivo) o de convocarlas con varios días o incluso varias semanas de diferencia. Normalmente se busca minimizar el impacto en las agendas del tribunal.

Los candidatos y las candidatas deben estar presentes en la prueba (ni si quiera en la selección de 2019 en septiembre-octubre de 2020 y en plena pandemia de COVID-19 se ha conseguido relajar esta condición), excepto para aquellos residentes en el extranjero que deben de todas formas realizar las pruebas en un consulado español y tras ser reconocidos por un funcionario nacional. El impacto de esta regla afecta de forma muy dispar a las personas aspirantes:

2. Aquellos residentes en la ciudad donde se realiza la prueba solo han de desplazarse al centro donde tiene lugar. Si ambos ejercicios se realizan en días consecutivos o no, no es muy relevante para ellos/as.
3. Los/as que son residentes en otras ciudades y, hasta este año, en otros países deben costear el transporte a la ciudad de la prueba (coche, tren o avión), conseguir alojamiento por el tiempo indeterminado que puedan durar el o los ejercicios, tiempo que depende de cuántas personas se presenten, y también gestionar los gastos del viaje de vuelta. Si el viaje es nacional el coste del transporte es contenido, aunque puede llegar a implicar varios vuelos y no es despreciable. Si es internacional, y dependiendo de desde donde se desplacen las personas candidatas, la cuestión puede ser dramática en coste y tiempo. El hecho de que si se reside en el extranjero se pueda viajar a ciudades con consulado, no mejora mucho el panorama, pues pueden estar a miles de kilómetros de la residencia habitual. En ambos casos, la incertidumbre sobre las fechas de los ejercicios no contribuye a la planificación del viaje y aumenta notablemente los costes. La separación de semanas entre ambos ejercicios es uno de los peores escenarios. Debe tenerse en cuenta que el lugar y hora del segundo ejercicio solo se publica con los resultados del primero, lo que aumenta la incertidumbre para la planificación de viajes. Estas circunstancias ponen en seria desventaja a residentes de fuera de la ciudad donde se realiza la prueba, atentando contra

el principio de igualdad entre aspirantes que debe regir el proceso según la legislación española. Este es un punto que debe ser revisado urgentemente.

El primer ejercicio comienza con el reconocimiento de aspirantes, vía DNI, equivalente, o pasaporte, y con la aportación de la información requerida:

- Documentación probatoria de los méritos del currículum. En la última convocatoria se ha permitido que se presente escaneada.
- Informe con la visión del campo, posible evolución futura y líneas de investigación a desarrollar (máx. 5 páginas).

El primer punto es altamente prescindible, dado que las publicaciones, que son la contribución más notable en la mayor parte de los casos en los currículos científicos, son accesibles a través de la web. Basta un DOI para poder encontrarlas inmediatamente. Para el resto de los méritos, sería suficiente firmar una declaración responsable de que la información aportada en el CV es fidedigna y que en caso de incurrir en falsedad puede tener las consecuencias correspondientes. Recopilar prueba documental de cada mérito en currículos que son naturalmente extensos en estos estadios es un tecnicismo burocrático carente de sentido, muy propio de otras épocas, que complica el proceso y que pone barreras a que se presenten personas de otros países donde no es costumbre guardar un documento para cada presentación en conferencias, en seminarios o cada pequeña línea que se añade al CV. Lleva, además, asociado el coste del tiempo que se tiene que dedicar a escanear cientos de documentos.

En los procesos de selección de investigadores científicos o profesores, el segundo documento es reiterativo sobre un informe semejante de 10 páginas máximo que se pide al formalizar la solicitud.

En el primer ejercicio los candidatos y las candidatas presentan esencialmente su currículum, exponiendo sus mayores contribuciones. Dado que el tribunal dispone ya de los currículos con antelación, se corresponde más bien a una comprobación de méritos, lo que no necesariamente requiere un ejercicio separado. Los resultados se publican en el lugar de la prueba y en un tiempo reducido, unas horas, también online en la web del OPI. El segundo ejercicio tiene como objetivo comprobar el conocimiento del área y determinar cuáles son sus proyectos de futuro. Las exposiciones son tan largas o más que en el primero, y el contenido es definitorio del resultado final.

En general, los procesos de contratación pueden llevar del orden de dos años desde la publicación de la convocatoria en el BOE hasta la toma de posesión de las personas seleccionadas. Como ejemplo, el proceso de 2018 para científicos titulares se publicó el 19 de julio de 2018, el 2 de enero de 2019 se publicó la lista provisional de admitidos y excluidos, la mayor parte de los ejercicios se realizaron entre marzo y abril de 2019 (al menos en el CSIC), la relación de aprobados se publicó el 6 de noviembre de 2019 y el nombramiento el 7 de julio de 2020, con la toma de posesión

celebrada hasta un mes después. La última parte puede haber sido afectada por la epidemia de COVID-19 pero son tiempos excesivamente largos para una contratación. Estos procedimientos vienen impuestos por las normas de acceso a la función pública en la Administración General de Estado, lo que dificulta sus cambios al no tener en cuenta la especificidad de la contratación de investigadores.

### **c. Contratación laboral indefinida**

Existen diversas figuras de ámbito autonómico dentro de esta categoría. Los más conocidos y con más éxito son los contratos ICREA de Cataluña, seguidos del programa Ikerbasque del País Vasco, Araid de Aragón, etc. Aunque están relacionadas con los gobiernos autonómicos, la contratación se realiza desde fundaciones y los contratos se ajustan al derecho privado, lo que significa que se puede flexibilizar la contratación y la evaluación del personal contratado. En el caso de los ICREA se ha buscado primar la contratación por mérito y potencial investigador, y el programa ha nacido con una vocación de excelencia internacional que le ha granjeado reconocimiento fuera de nuestras fronteras.

Dentro de los OPIs y en la administración general solo ha existido hasta el momento una figura laboral indefinida, que es la de investigador distinguido. Pensada inicialmente para poder contratar a investigadores e investigadoras de alto prestigio y visibilidad internacional por tiempos definidos pero indeterminados, se ha adaptado durante los años de la anterior crisis económica para permitir la contratación indefinida. Los requisitos, el proceso de selección, el nivel esperado y responsabilidad de los investigadores distinguidos ha sido exactamente igual que el de los científicos titulares de OPIs, con la salvedad de que los investigadores distinguidos debían aportar prueba documental de una experiencia postdoctoral de cinco años tras la defensa de la tesis. Los currículos de las candidaturas que superan ambos ejercicios se transfieren a la Agencia Estatal de Investigación donde son evaluados para la consecución de la categoría I3, lo que es un requisito esencial para la contratación final.

El salario de los investigadores distinguidos se corresponde esencialmente al salario base de científicos titulares sumando complementos específicos y de destino. Los investigadores distinguidos pueden acceder a complementos por antigüedad, trienios, aunque de menor importe que los funcionarios, y no pueden acceder a los complementos de productividad estándar como los quinquenios y sexenios. En la práctica, esto supone que tienen los mismos requisitos, calificación, y responsabilidades que los científicos titulares, pero una notable diferencia en salario una vez que los funcionarios soliciten y sean evaluados sus complementos, cosa que sucede normalmente con efectos de enero del año posterior a la toma de posesión. Por poner unos números concretos de la diferencia salarial, analicemos el caso de alguien con 42 años, que es la edad promedio de entrada como científico titular y lleva trabajando en investigación desde los 22 o 23 años, que es cuando típicamente se comienza la tesis doctoral. Esto permite que el funcionario promedio solicite 3 sexenios (18 años desde el comienzo de la tesis) y 4 quinquenios (20 años). Cada sexenio de titular lleva asociado en el CSIC 200,42 euros brutos mensuales (sexenio + complemento excelencia), mientras que cada quinquenio son 130,63

euros brutos. Por tanto, la diferencia de salario bruto mensual entre un científico titular con 3 sexenios y 4 quinquenios y un colega investigador distinguido sería a partir de su primer enero en el cargo de 1.123,78 euros brutos mensuales, sin contar la diferencia en los trienios.

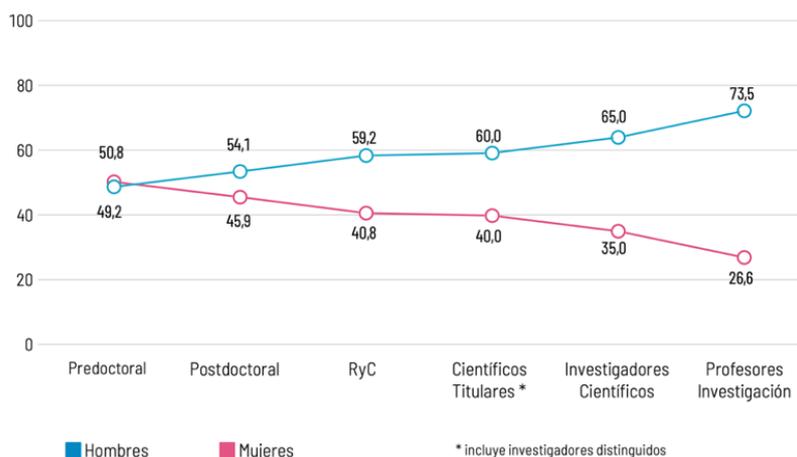
En estas condiciones, la evolución natural de los investigadores distinguidos contratados en OPIs es intentar el paso a las figuras funcionariales, sea en las convocatorias abiertas o en las de promoción interna a las que puedan presentarse (en las convocatorias de 2019 solo a científico titular, aunque se está considerando abrir también las otras figuras y, de hecho, así se ha propuesto en la modificación de la Ley de la Ciencia ahora en tramitación). En la práctica, es la única vía con la que se encuentran estos contratados para al menos lograr la equiparación real con sus colegas funcionarios. Eso sí, este camino implica un tiempo, muchas frustraciones y un gasto de recursos de aspirantes y de la administración, que es difícilmente justificable dado que la supuesta equivalencia con la figura de científico titular se anunció desde el principio para este programa de contratación, tanto desde las direcciones de los OPIs como desde el propio Ministerio en 2015.

En general, las figuras laborables pueden introducir flexibilidad, pero su uso para crear carreras paralelas sin asegurarse de que realmente las condiciones laborales y salariales son equivalentes a las funcionariales es un error con consecuencias muy duras para los investigadores involucrados, sus expectativas de futuro y su satisfacción laboral. Al igual que con los contratos ICREA, es necesario que esas nuevas figuras sean competitivas con el resto de las del sector público de investigación o que realmente se planifiquen como pasos anteriores a la situación funcional. Este punto debe ser claro desde el inicio; no es una buena práctica que sea descubierto a posteriori, como sucedió con los investigadores distinguidos de OPIs, donde el salario y las condiciones laborales no se supieron hasta el final de la primera convocatoria y justo cuando se iban a firmar los contratos. Es más, si se utilizan las figuras contractuales laborales, no tiene sentido reproducir ni los procesos, ni los tiempos de contratación ligados al sistema funcional. Se supone que la ventaja de la contratación laboral es su flexibilidad; si no queda más remedio que usar los mismos procedimientos por imposición de las normas de contratación indefinida en la Administración General, dicha ventaja desaparece.

#### **d. Perspectiva de genero**

La participación de la mujer en el sistema científico requeriría un informe completo separado, dado su relevancia y las muchas facetas a abordar. Sin embargo, por completitud, no hemos querido dejar de mencionar esta cuestión aquí. La magnitud de la brecha de genero es claramente visible en la figura siguiente que proviene de la [memoria del CSIC de 2019](#):

Figura 3.1. Distribución de mujeres y hombres en las distintas categorías de la carrera científica en el CSIC. Datos a 31 de diciembre de 2019



Los números se refieren solo al CSIC, aunque es de esperar ratios similares en el resto de instituciones. Al inicio de la carrera, a nivel predoctoral, hay casi paridad entre sexos, con una pequeña ventaja para las mujeres. Según se avanza a postdocs, contratados/as Ramón y Cajal, Científicos/as Titulares, la brecha crece y se dispara a nivel de Profesores/as de Investigación. En paralelo al tipo de contratos, es útil mencionar las edades de los/as investigadores/as en esa fase. Siempre muy aproximadamente, los/as contratados/as predoctorales suelen encontrarse entre 23 y 28 años, los/las postdoctorales pueden tener más variedad, pero suelen tener entre 29 y 40 años, los/las RyC de 32 a 40+, y, como se ha mencionado, la edad promedio de toma de posesión de los/as Científicos/as Titulares en el CSIC es de 42 años.

La brecha tiene muchas causas, probablemente no hay un motivo común en los diversos estadios de la carrera. Dadas las edades en las que comienza, se puede pensar en las diferencias en el proceso vital, en cómo se afronta las expectativas, la posible evolución en la carrera y la potencial conciliación familiar. El punto de inicio se encuentra en la fase postdoctoral, que es donde se deberían concentrar las medidas correctoras tempranas. En ese momento el/la investigador/a ha de dejar la protección del grupo donde ha realizado la tesis doctoral y comenzar una carrera independiente, normalmente pasando por una estancia en otro país. El aprendizaje de nuevas técnicas, el cambio de ambiente, las conexiones con otros grupos a nivel internacional e, incluso, a veces, el cambio de tema de investigación respecto a la tesis, hacen del postdoc una fase fundamental en la formación de los/as científicos/as. Aún así, irse de postdoc es una decisión delicada y muchos/as abandonan la academia en ese momento. A menos que las perspectivas posteriores sean claras embarcarse en un postdoc puede ser difícil para ambos sexos, pero, como muestran los datos, lo es aún más para las mujeres que para los hombres.

#### e. Promociones

La contratación laboral indefinida en OPIs a día de hoy, como investigadores distinguidos, solo puede aspirar a pasar a figuras de funcionario (científico titular, investigador científico o profesor de investigación). En otros sistemas como universidades, ICREA, Ikerbasque, etc., es posible en algunos casos promocionar a figuras diferentes dentro del propio sistema.

Dentro del ámbito funcional o para llegar a él desde las figuras laborales indefinidas, la promoción en los OPIs pasa por los llamados procesos de promoción interna. Se convocan en el BOE, como los procesos de acceso abierto, aunque en fechas diferenciadas. El número de contratos de promoción es fijo y está distribuido por áreas de conocimiento en el CSIC y por OPI. Los requisitos básicos para participar son: tener un doctorado y ser personal funcionario en universidades y OPIs o, en algunos casos, investigador distinguido de OPIs por al menos dos años.

Las solicitudes se formalizan por los mismos canales que las convocatorias abiertas, incluyendo el pago de tasas y su correspondiente dificultad para ser formalizadas desde el extranjero si no se cuenta con medios telemáticos apropiados. En este caso, el impacto es menor puesto que los candidatos son ya contratados en instituciones españolas. La documentación solicitada es igual a los procesos de acceso libre con pequeñas salvedades. En el caso de promoción a investigadores científicos y profesores de investigación, se varía mínimamente la longitud de los informes solicitados sobre objetivos científicos de futuro (6 páginas máximo en lugar de 10), pero se solicita también copia de 5 contribuciones científicas y su correspondiente resumen. Esto último, como se ha mencionado en los procesos abiertos, es prescindible.

El proceso se realiza de nuevo en dos fases equivalentes a las de los ejercicios de las convocatorias abiertas. La única gran diferencia es que la fase 1, en la que se evalúa sobre todo los currículos y objetivos de futuro, se hace de forma no presencial para aspirantes. Se puede solicitar documentación adicional como, por ejemplo, prueba documental de pertenecer al mismo organismo donde se realiza la promoción, pero se adjunta durante el proceso de subsanación de la convocatoria.

La fase 2 tiene el mismo objetivo que el segundo ejercicio de las convocatorias abiertas, evaluar el conocimiento, visión del campo y los planes de futuro, y se hace de forma presencial.

En un proceso de promoción, los tiempos no son tan críticos como en uno de entrada, pero se debe mencionar que son bastante dilatados. En el último finalizado para científicos titulares, de 2016, se convocó el 5 de diciembre de 2016, las listas de admitidos y excluidos provisionales se publicaron en junio de 2017, los procesos de evaluación se llevaron a cabo en septiembre y octubre de 2017, la lista de resultados fue en febrero de 2018 y el nombramiento en julio de 2018. Para investigadores científicos, la convocatoria fue el 20 de diciembre de 2016, primera publicación de admitidos y excluidos en julio de 2017, procesos en septiembre y octubre de 2017, resultados en marzo 2018 y toma de posesión en agosto-septiembre de 2018. Para profesor de investigación, la convocatoria fue el 24 de noviembre 2016, lista provisional de admitidos/excluidos en julio de 2017, pruebas en septiembre y octubre 2017, resultados en febrero de 2018 y toma de posesión septiembre de 2018. En todos los casos más de dos años y medio por proceso.

En la misma línea, se debe mencionar que, aunque las convocatorias tienen una vocación anual, los últimos años se ha seguido un patrón irregular. De 2016 se ha pasado a 2019 y se está esperando ahora la posible convocatoria de 2020 que podría unirse a la de 2021. Esta irregularidad se han de sumar a la dilación del proceso y hacen que haya personas con méritos para promocionar que deban de esperar

muchos años, siendo una injusticia comparativa con sus colegas y una fuente de frustración.

#### **f. Productividad**

La productividad en OPIs y universidades se premia con varios mecanismos. Por ejemplo, en CSIC hay un complemento de productividad que se otorga una vez al año y dependiendo de los resultados de todo el instituto (Productividad por Cumplimiento de Objetivos, PCO). Es una forma de promover una cierta responsabilidad común, aunque en general no es una gran cantidad económica y, además, es difícil exigir responsabilidad común cuando la productividad no es homogénea ni mucho menos entre investigadores/as, y, además, el personal más productivo no tiene forma alguna de impulsar de forma efectiva la productividad de quienes son sus pares. Las formas más comunes de complementos por productividad individual son los llamados quinquenios y sexenios.

Los sexenios siguen criterios comunes a universidades y OPIs ya que, de hecho, la evaluación la realiza la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI) que es parte de la ANECA. Hay dos formatos de sexenios: los de actividad investigadora, divididos en 11 campos o áreas científicas, y el de transferencia del conocimiento, que hasta la fecha solo ha sido convocado en una ocasión, en 2018. Una vez completado (o cerca de completar) un periodo de seis años de actividad se puede solicitar la evaluación y, en caso de ser positiva, tendrá efectos económicos desde el uno de enero del año en que se presenta la solicitud. En el caso de la actividad investigadora, se pueden solicitar por periodos no necesariamente contiguos de tiempo, con la única condición de haber tenido una relación laboral o una beca en una institución de investigación desde el inicio de la tesis doctoral. Una vez completado un sexenio, es necesario esperar otro periodo de al menos seis años antes de poder solicitar el siguiente por actividad investigadora. Solo hay una excepción, que es el de transferencia cuyo máximo número es uno, y que se puede solicitar una vez que se hayan acumulado seis años de actividad en transferencia independientemente de los de actividad investigadora. En cualquier caso, existe un máximo de seis sexenios que se pueden tener activos. Si se cumplen los criterios para solicitar más, se puede pedir que los nuevos sustituyan a los antiguos. La cantidad económica de los sexenios depende del nivel que se tiene en la institución: titulares (científicos o profesores) 130,63 euros brutos mes, investigadores científicos 145,93 euros y catedráticos o profesores de investigación 161,26 euros. Los sexenios pueden ser la base para otros complementos de productividad autonómicos o extraordinarios en OPIs. Los criterios de evaluación dependen del área con unos mínimos requeridos, que normalmente se refieren a publicaciones científicas en revistas JCR de un cierto nivel o monografías.

Los quinquenios son mecanismos parecidos con menor periodo temporal, cinco años en lugar de seis, pero evalúan en el caso de OPIs otros méritos investigadores como participación o dirección de proyectos, conferencias, seminarios, dirección de tesis doctorales o de máster, etc. En el caso de universidades los quinquenios se otorgan por criterios relacionados con los méritos y actividades docentes.

En el caso de los sexenios, el personal laboral indefinido de universidades como los profesores contratados doctores, agregados, etc., pueden solicitarlos y se les puede reconocer a efectos de participar en tribunales de tesis doctorales o de otro tipo,

pero en muchos casos no tienen efectos económicos, a menos que la propia institución o gobierno autonómico los cubra. En cuanto a los quinquenios, el panorama legal es semejante, aunque es más común que las universidades o autonomías los cubran de forma económica. En el caso de los OPIs, los investigadores distinguidos no tienen acceso ni a quinquenios ni a sexenios. Los contratados temporales tampoco lo tienen.

Tanto quinquenios como sexenios comparten, aparte de algunas características en el proceso de solicitud, sus puntos débiles:

- No reflejan la productividad real en el momento y, además, se consolidan, así que una pérdida de productividad no se ve reflejada en las retribuciones.
- Ambos tipos de complementos comienzan a contar en la tesis doctoral, los primeros sexenios y quinquenios se dan por méritos realizados en un tiempo en que el investigador/a es muy joven y pueden estar más ligados a sus directores/as que a sus propios méritos. La productividad a evaluar debería ser la actual, no la de hace 20 años.

Una vez que se evalúan en la figura inicial en la que se solicitan, se ha de completar el número mágico de seis antes de poder renovarlos a un nivel superior. Eso no sería un gran problema de no ser porque la edad actual de entrada en el sistema es alta y naturalmente se solicita de forma inmediata la evaluación de un buen número de complementos. La incongruencia se entiende fácilmente con un ejemplo: una persona entra de científico titular a los 42 años, solicita la evaluación, obtiene tres sexenios y a los dos años promociona a profesor de investigación, tardaría 16 años en poder sustituir uno de estos sexenios por uno de profesor de investigación, mientras que otro que entre de profesor de investigación directamente a los 44 años puede solicitarlos todos en ese nivel. A pesar de que ambos tienen el mismo “nivel” e independientemente de quien tenga más productividad, la diferencia salarial se va a mantener 36 años más. No parece una situación muy lógica, lo que se podría evitar si los complementos se adecuaban automáticamente al nivel alcanzado por el personal investigador.