

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

23 de febrero de 2021

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 fija, 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	
b. Contratación funcionarial Organismos Públicos de Investigación y Universidades	
c. Contratación laboral fija	
d. Perspectiva de genero	
e. Promociones	
f. Productividad	

---

<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 segunda parte 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, fija 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. El documento completo está accesible en este [LINK](#).

## **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 quieran 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 fija, 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 fija, 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 otros 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 principales 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 dar un ejemplo práctico 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 evaluados 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 fija, nuevo contrato de “tenure track”**

En España existen programas de contratación laboral fija 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 fijas 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 fijo, 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 fijo 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 fija 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, siendo los aspirantes seleccionados quienes pidan entonces un proyecto.

#### d. Promociones

Desde los contratos fijos 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.