



Informes COSCE 2021

Informe COSCE sobre la Reforma de la Ley de la Ciencia en materia de RRHH: El fin de la meritocracia científica

26.04.2021

Comisión COSCE para el análisis de la reforma de la Ley de la Ciencia:

José Adolfo de Azcárraga
David Barrado Navascués
M^a Luisa Castaño
Manuel Hermenegildo
Francisco Marcellán
Antonio Martínez Ruiz
Aurelia Modrego
Manuel Palomar Sanz
José Manuel Torralba Castelló (coordinación)
Inmaculada Yruela

REFORMA DE LA LEY DE LA CIENCIA: EL FIN DE LA MERITOCRACIA CIENTIFICA

Hace dos décadas que en un sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación como el español (el SECTI) endogámico y congelado, un grupo de gestores con visión de futuro entendió la necesidad de diseñar algún programa que rompiera con esa situación. Era necesario intentar atraer al SECTI a los mejores. Y se creó el programa Ramón y Cajal (RyC) que este año cumple su vigésimo aniversario. Muchos de los grandes investigadores que hoy tenemos en el SECTI accedieron al sistema gracias al programa RyC. Muchos de ellos fueron españoles que pudieron volver a España, así como una cantidad no desdeñable de extranjeros. Y también muchos que, estando dentro del sistema, no habrían tenido nunca una oportunidad de incorporarse a él de forma estable. El éxito y el prestigio adquirido por el programa RyC, tanto dentro como fuera de España, es incuestionable: “RyC” es un sello de calidad indiscutible. Con los años, además, a través de la acreditación I3, la mayoría de los RyC se han ido estabilizando en el SECTI. El consolidado programa RyC se ha convertido en sí en un “tenure-track” (salvando las distancias) a la española. Hoy es un programa consolidado como una herramienta de atracción y retención de talento, tanto que numerosas comunidades autónomas han creado programas de talento similares, y lo mismo se puede decir de programas como el Miguel Servet (MS) en el Sistema Nacional de Salud. Es cierto que se pueden mejorar algunos aspectos, y la imposición de la tasa de reposición ha complicado la estabilización, pero en su conjunto el saldo de estos programas es muy favorable.

El Ministerio de Ciencia ha presentado una propuesta de reforma de la “Ley de la Ciencia” que propone, como primera medida para “reformular la carrera del personal investigador”, eliminar el programa RyC. Con la excusa de que “vamos a acabar con la temporalidad y a rebajar la edad de estabilización en el sistema”, se elimina la figura del RyC y se crea una figura nueva llamada “contrato laboral fijo de incorporación”. También desaparece la figura del “Científico Titular” de los Organismos Públicos de Investigación (OPIs) de la Administración General del Estado que constituye la gran mayoría del personal investigador estable de dichos OPI. Con la promesa de que el número de plazas de esta nueva figura crecerá, así como su dotación de fondos de arranque, se piensa que con este cambio se va a combatir la precariedad, pero aniquilando al mismo tiempo la capacidad de atraer talento que hoy tiene el programa RyC.

Pero vayamos a la letra pequeña. En primer lugar, el salario de estos nuevos contratados lo asumirán las instituciones de destino *desde el principio*. En segundo lugar, el número de contratos ofrecidos será a costa de la tasa de reposición de las instituciones, por lo que no cambiará el número de los puestos estables que se pueden ofrecer. Las personas que opten a estos contratos deberán superar un concurso en las instituciones de destino (con normas y tribunales nombrados por esas instituciones, lo que favorecerá la endogamia). Finalmente, pasados cuatro años, la propia institución evaluará su desempeño para estabilizarse de forma permanente (en esa misma figura laboral). Si tenemos en cuenta que la tasa de reposición no

crece, es obvio que con ese sistema de oposición no solo no se mitigará la precariedad, sino que *será imposible atraer y retener talento*. Y no parece que sea una manera de evitar la endogamia. Es dudoso que las instituciones quieran poner en juego “su” tasa de reposición (normalmente utilizada para funcionarios) para este perfil de contrato, de forma voluntaria. Pensamos que este nuevo contrato y sus reglas de juego no solucionarán el problema de la temporalidad, y que creará unos efectos secundarios muy perniciosos, acabando con la más eficiente herramienta que tenía el sistema para atraer talento, basada en la meritocracia y en evaluaciones externas. El resultado será una bolsa creciente en la escala laboral (que convivirá con las escalas de funcionarios) con una dudosa posibilidad de estabilización (recordemos, siempre en un escenario de tasa de reposición). Incluso, durante los primeros años, se crearía una tensión adicional, ya que tendrían que competir, por estos nuevos contratos, los que terminen el programa RyC (y sus equivalentes) y los que tendrían que incorporarse de nuevas al mismo.

No podemos sino plantearnos algunas preguntas: sin eliminar, o al menos aumentar considerablemente la tasa de reposición, ¿cómo se pretende estabilizar los puestos precarios y al mismo tiempo atraer todo el talento que está en el extranjero? Los centros que no “tienen” tasa de reposición (instituciones jóvenes sin jubilaciones), ¿se quedan sin el programa RyC y nada que lo sustituya? ¿Qué va a pasar con el exitoso programa MS, también va a desaparecer sin conseguir integrar a excelentes investigadores en las plantillas del Sistema Nacional de Salud? ¿Van a renunciar esos centros –universidades, OPIs– a plazas de funcionario por plazas de contratados de menor nivel? ¿Están dispuestas las universidades, OPIs, hospitales y otros centros a pagar estos contratos al 100% desde el principio? ¿Qué va a ocurrir con las numerosas convocatorias de talento de las CCAA equivalentes a RyC y MS? Por cierto, ¿no sería bueno discutir todo esto, también, con las CCAA que tienen convocatorias de talento?

Son muchas las dudas y las preguntas que no tienen respuesta o que, simplemente, la tienen inadecuada. En el documento que elaboró COSCE y que envió al ministro Pedro Duque con motivo de esta reforma se incluían numerosas propuestas en el ámbito de los recursos humanos en investigación*. *No se ha considerado ninguna*. Y a cambio se propone una reforma que va en contra de la excelencia, que dificultará la atracción de talento, que va a perpetuar la endogamia, que choca con las políticas autonómicas (incluyendo las comunidades pioneras en programas de talento como Cataluña, País Vasco y Madrid) y que va a ser de muy difícil aceptación en las Universidades (responsables del 65% de la actividad investigadora) e imposible en los “jóvenes” institutos hospitalarios y centros de investigación regionales. No podemos apoyar semejante experimento, que además acaba con un programa de excelencia, el RyC, cuya eficacia ha sido contrastada y emulada en las dos décadas que lleva funcionando. Hace falta una reforma profunda de la legislación que afecta a la ciencia, y en particular a los recursos humanos. Pero así, no.

* https://www.cosce.org/pdf/informe_COSCE_reforma_Ley_Ciencia_abril_2021.pdf