

Contratos de investigador - El Periódico de Cataluña - 01/10/2016

Contratos de investigador

Es preciso un entorno atractivo, flexible y riguroso para atraer hacia la investigación a los jóvenes



PERE
Puigdomènech

En estos momentos de cambios sociales, en muchos países se está revisando los contratos y los niveles de retribución de profesores de universidad e investigadores. Y cada país toma decisiones diferentes. Pero en todas partes, en los centros dedicados a la investigación ya sea pública o privada, la calidad del personal es la base esencial de su éxito. Todo el mundo ganaría si hacemos que la universidad y la investigación sea una profesión que atraiga a algunos de nuestros mejores jóvenes.

La de científico es una profesión moderna. Clásicamente la ciencia era hecha por gente de clases acomodadas o más modernamente por personas ligadas al sistema de enseñanza o de hospitales. Es sobre todo durante el siglo XX cuando en diferentes países se abren centros de investigación con personal dedicado de forma exclusiva o preferente a investigar.

Como en otras profesiones, hasta hace poco la contratación de los investigadores estaba basada en la estabilidad. En muchos países, los profesores universitarios y los investigadores han sido funcionarios, a menudo de alto nivel. Las razones eran administrativas, pero también se decía que la función pública, con su estabilidad, garantizaba la libertad de investigación y hacía atractivo el trabajo. Las cosas han cambiado en muchos países. La libertad

de investigación está implícita o explícita en muchos sistemas constitucionales y el mercado de su personal se ha expandido de forma muy grande y en un entorno global es comparable al de otras profesiones.

Por estas razones la función universitaria y de investigación ha ido tomando formas contractuales en países del norte y del centro de Europa, y en Estados Unidos, que han ido sustituyendo al funcionariado. Permite al investigador negociar con las instituciones de acogida las condiciones del contrato, que puede ser indefinido, y a las instituciones gestionar mejor su personal. Actualmente en estos países la discusión se plantea en diferentes niveles. Puede ocurrir que se dé una distancia injustificable entre la precariedad y los sueldos de los que llegan a la investigación después de la tesis doctoral y los de los profesores consagrados.

DATOS recientes indican que acceder a las profesiones de la investigación es muy difícil para los jóvenes de familias con pocos recursos impidiendo su llegada a gente con talento. En lugares como en Holanda los centros de investigación tienen que buscar sus recursos, incluyendo los sueldos, de contratos y fondos competitivos. En Estados Unidos a menudo sucede que las universidades solo pagan nueve meses a sus profesores.



En nuestro país, como en muchos países del sur de Europa, el modelo clásico ha sido el del funcionariado en universidades e instituciones de investigación. En la ley de reforma universitaria de 1983 se definieron complementos de sueldo (quinquenios y sexenios) que hay que solicitar y deben ser aprobados. Esto crea diferencias de sueldo entre profesores que pueden ser importantes. Desde la ley de la ciencia de 1985, para su actividad científica los investigadores han de solicitar ayudas a fondo competitivo.

Con la crisis la dotación está disminuyendo y se encuentran funcionarios sin fondos para llevar a cabo su actividad. En algunos países como en Francia esta situación se palia con una evaluación interna sistemática que permite redirigir los esfuerzos. Al mismo tiempo, en or-

ganizaciones como el CSIC algunos investigadores han de solicitar una excedencia si quieren administrar proyectos europeos donde se prevén contratos y complementos salariales que no se pueden gestionar.

EN CATALUNYA se diseñó un sistema alternativo para profesores de universidad e investigadores con programas como el ICREA o el Serra Hùnter. En el Estado han empezado a aparecer de forma muy tímida figuras de contratación como la del investigador distinguido. Esto nos dice que no es imposible legalmente encontrar maneras nuevas de contratación.

Lo que no existe es una visión de conjunto del sistema ni una financiación suficiente. Un estudio reciente del Observatorio del Sistema Universitario calculaba que los sueldos del profesorado universitario están a niveles de los años 80 y que en los últimos cinco años las plantillas del profesorado se han reducido un 23%.

Esta reducción es especialmente importante en el profesorado más joven como lo es en las oportunidades para jóvenes investigadores posdoctorales. La situación es difícil y además en los próximos años se preparan olas de jubilaciones de los que entraron en el sistema en los años 80.

Ahí deberíamos ver una oportunidad para acoger personal joven con nuevos sistemas de contratación. Estos deberían atraer a la mejor gente que queremos para la universidad y la investigación y que encuentren un entorno atractivo, flexible y riguroso. ≡

Investigador.