

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo — Los investigadores en el espacio europeo de la investigación: una profesión con múltiples carreras»

(COM(2003) 436 final)

(2004/C 110/02)

El 18 de julio de 2003, de conformidad con el artículo 262 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, la Comisión Europea decidió consultar al Comité Económico y Social Europeo sobre la propuesta mencionada.

La Sección Especializada de Mercado Único, Producción y Consumo, encargada de preparar los trabajos del Comité en este asunto, aprobó su dictamen el 2 de febrero de 2004 (Ponente: Sr. WOLF).

En su 406º Pleno celebrado los días 25 y 26 de febrero de 2004 (sesión del 25 de febrero de 2004), el Comité Económico y Social Europeo ha aprobado por 103 votos a favor y 1 abstención el presente Dictamen.

1. Resumen

1.1 El Comité ya ha apuntado en anteriores ocasiones que el recurso más sensible y valioso en el ámbito de la investigación y el desarrollo es el capital humano, y que apoya los esfuerzos de la Comisión por crear y preservar los recursos humanos.

1.2 Por consiguiente, el Comité acoge favorablemente la Comunicación de la Comisión sobre los problemas que afronta la investigación profesional en la UE, así como las propuestas e iniciativas que contiene. Apoya decididamente la intención de la Comisión de aportar mejoras sustanciales a la situación actual y hace un llamamiento a los Estados miembros en este mismo sentido. Es indispensable actuar cuanto antes.

1.3 El Comité comparte el punto de vista de la Comisión de que la necesidad de introducir mejoras afecta tanto a la situación contractual de los investigadores como a la adaptación y transferibilidad de todos los elementos de la seguridad social, como pueden ser los seguros y las pensiones.

1.4 En tanto no se cumplan estos requisitos, debido a la incompleta realización del mercado interior europeo o a la falta de normativa suficiente en los Estados miembros, la Comisión debería –por ejemplo, en el marco de su programa de movilidad– procurar la mejor compensación posible para estas carencias que aún subsisten y establecer incentivos de más amplio alcance. Un aspecto particularmente importante en este ámbito es la cohesión familiar y las cuestiones conexas.

1.5 El Comité, no obstante, señala igualmente que, para fomentar la profesión de investigador, es necesario ofrecer una situación contractual atractiva que se corresponda con la importancia de la investigación y el desarrollo, así como fiabilidad a largo plazo en lo que respecta a la dotación de recursos de las instituciones de investigación y de los laboratorios de investigación industrial. La política en materia de investigación no debe convertirse en moneda de cambio de la planificación presupuestaria a corto plazo ni de experimentos de dirección. Al contrario, debería esforzarse por promover de modo suficiente el potencial y la capacidad de los investigadores basándose en la autonomía y en los beneficios que se deriven para la colectividad.

1.6 Los descubrimientos mayores y más innovadores no han sido consecuencia de unos objetivos específicos, sino más bien de los intentos por descubrir las leyes de la naturaleza. Poder

hacer estos descubrimientos con recursos adecuados y libres de interferencias políticas no sólo es parte del derecho fundamental a la libertad de investigación, sino también –en un equilibrio adecuado con la investigación y desarrollo orientados a objetivos específicos– una condición previa esencial para el progreso futuro y el bienestar general.

1.7 El Comité expresa su preocupación por el hecho de que en muchos Estados miembros estas condiciones no se cumplen, o no se cumplen de modo suficiente. Aparte de las graves repercusiones económicas ya consabidas, esta carencia conduce también a un preocupante éxodo creciente, precisamente de los mejores investigadores jóvenes, en su mayoría hacia los Estados Unidos.

1.8 Por consiguiente, el Comité insta al Consejo, al Parlamento y a la Comisión, y especialmente a los Estados miembros y a la industria europea, a respetar las obligaciones contraídas y aumentar hasta un 3 % del producto interior bruto las inversiones en investigación y desarrollo tecnológico hasta 2010. Las inversiones en investigación y desarrollo, que resisten la comparación con las economías competitivas, son un requisito fundamental para cumplir los objetivos de Lisboa.

1.9 El Comité apoya asimismo las iniciativas propuestas por la Comisión, como la «Carta europea del investigador» y el «Código de conducta para la contratación de los investigadores», que pueden resultar de gran utilidad en muchos casos. No obstante, el Comité advierte expresamente que estos instrumentos (tal como propone la Comisión) deben aplicarse de forma voluntaria y que su aplicación no debe conducir en ningún caso a un exceso de regulación (burocratización excesiva), ya que en parte este sector está de todos modos excesivamente regulado.

1.10 Las directrices de la política de investigación deben seguir siendo los objetivos de Lisboa. Así pues, se debe fomentar y facilitar la competitividad de los sistemas e instituciones de investigación dotándolos de las mejores estructuras, las mejores dotaciones y la mejor política de personal, y eliminando cualquier exceso de regulación. La acción de la colectividad se orienta por los ejemplos de quienes tienen éxito y, por tanto, éstos deben ser objeto de reconocimiento y apoyo y –respetando siempre los límites éticos y sociales– debe dejárseles margen de maniobra.

1.11 Los incentivos para los investigadores y los procedimientos de selección, ya desde que son estudiantes, sobre tipo de formación y carrera, así como el reconocimiento de los servicios prestados, han de orientarse de tal modo que, de entre los más capacitados, haya un número suficiente que se decante por la formación (académica) en el ámbito científico y que, en el ejercicio de su labor investigadora, asuma y ocupe puestos de dirección.

1.12 La sociedad, representada por la política, asume la responsabilidad de sacar el máximo rendimiento de las inversiones realizadas por ella y por los investigadores con vistas a adquirir un conocimiento, tanto básico como altamente especializado, amplio y complejo. Esta responsabilidad debe manifestarse asimismo en la preocupación de ofrecer a los investigadores unas perspectivas profesionales adecuadas con atractivas salidas a fin de evitar el estancamiento. El Comité apoya los esfuerzos de la Comisión por lograr este objetivo.

1.13 A este respecto, un objetivo muy importante, también señalado por la Comisión, es mejorar las vías de comunicación profesionales entre el ámbito académico y la industria, así como intensificar el intercambio de personal. Pese a algunos avances concretos, aún queda mucho por hacer. A ello podría contribuir el claro aumento del compromiso que se exige a la industria en materia de investigación y desarrollo.

1.14 A fin de proteger a los investigadores de un exceso de tareas administrativas y de problemas, incluidos los relacionados con las tareas activas y pasivas de asesoramiento, se debe evitar la existencia de numerosos organismos verticales y horizontales (paralelos) que actúan por separado en el marco de las necesarias jerarquías de autorización y dirección, ya que tal exceso puede provocar no sólo conflictos internos evitables y una carga de trabajo innecesaria, que induce a errores incluso a los más capaces, sino también decisiones y requisitos demasiado vagos e incluso contradictorios.

1.15 La sociedad y la política deben velar por que se den, o en su caso se creen, las condiciones previas para crear y preservar la excelencia y resultados de alto nivel.

1.16 Con respecto a sus numerosas observaciones específicas y recomendaciones detalladas, el Comité se remite a los siguientes capítulos del presente Dictamen.

2. Introducción

2.1 En enero de 2000, la Comisión aprobó una Comunicación en la que se presentaban propuestas para la creación de un espacio europeo de la investigación (EEI) ⁽¹⁾. Sobre esta propuesta, el Comité emitió un dictamen ⁽²⁾ exhaustivo y favorable, en el que ya se señalaban los problemas de movilidad y

otros aspectos relacionados con la profesión de investigador, y en el que se realizaban recomendaciones para solventarlos. Asimismo, el Comité ha abordado esta cuestión en varios dictámenes ⁽³⁾ relativos a otros documentos de la Comisión en los que recomienda medidas apropiadas.

2.2 Con esta Comunicación, la Comisión pretende abordar, en el contexto de los objetivos de Lisboa y teniendo en cuenta el papel decisivo que desempeñan la investigación y el desarrollo, las cuestiones relevantes de la profesión de investigador y sus perspectivas en el marco del espacio europeo de la investigación.

2.3 La Comisión manifiesta al respecto: «La Comunicación pone de manifiesto una serie de debilidades estructurales y de divergencias considerables en relación con cada uno de estos elementos, en función de los sectores de actividad de los investigadores o del entorno geográfico, jurídico, administrativo y cultural en el que se encuentran. Estas diferencias, unidas a la falta de apertura de las carreras de investigación en Europa, impiden el desarrollo de perspectivas de carrera interesantes a nivel europeo y obstaculizan la aparición de un auténtico mercado laboral comunitario para los investigadores, tanto desde un punto de vista geográfico y sectorial, como de igualdad entre hombres y mujeres. Las diferencias mencionadas también condicionan significativamente el atractivo que ejercen las carreras de I+D entre los jóvenes y el reconocimiento público general de los investigadores.»

3. Síntesis de la Comunicación de la Comisión

3.1 La Comunicación de la Comisión contiene un análisis de los distintos componentes que caracterizan la profesión de investigador, y define los diversos factores que condicionan el desarrollo de la carrera de los investigadores a nivel europeo, a saber, el papel y la naturaleza de la formación, las diferencias entre los métodos de contratación, los aspectos contractuales y presupuestarios, los mecanismos de evaluación y las perspectivas de perfeccionamiento profesional continuo. Los temas tratados en esta Comunicación son muy amplios y se abordan de manera exhaustiva, de tal forma que no es posible resumir brevemente los elementos esenciales, a no ser que se aborden de forma explícita en los capítulos siguientes.

3.2 La Comunicación de la Comisión trata, entre otros, los siguientes aspectos:

Contexto político; Definición del investigador; Perspectivas de carrera; Necesidades de personal; Reconocimiento público de las carreras; Vías de comunicación entre las universidades y las empresas; Dimensión europea; Desigualdades entre hombres y mujeres; Factores que determinan las carreras; Formación de investigadores; Entorno; programas de doctorado; Métodos de contratación; Condiciones de empleo y trabajo; Liberalización del sistema de carreras universitarias; Remuneración como incentivo; Necesidad creciente de nuevas formas permanentes de contratación; Sistemas de evaluación; Acciones e iniciativas propuestas.

⁽¹⁾ COM(2000) 6 final de 18.1.2000.

⁽²⁾ DO C 204 de 18.7.2000.

⁽³⁾ DO C 221 de 7.8.2001 y DO C 95 de 23.4.2003.

3.3 En cuanto a las medidas e iniciativas propuestas en la Comunicación, la Comisión:

- creará un grupo de alto nivel cuya misión será determinar nuevos ejemplos de buenas prácticas relativas a las distintas posibilidades de empleo, como son la movilidad intersectorial o los nuevos modelos de «tenure track», y difundirlos ampliamente en la comunidad investigadora;
- pondrá en marcha la elaboración de la «Carta europea del investigador», la cual constituirá un marco para la gestión de la carrera profesional del personal de I+D, sobre la base de una normativa voluntaria;
- esbozará un «código de conducta para la contratación de los investigadores» basado en las mejores prácticas, con el fin de mejorar los métodos de contratación.

4. Observaciones generales

4.1 El Comité acoge con gran satisfacción que la Comisión haya abordado en una comunicación este tema de la profesión del investigador, tan importante y tan poco valorado en el pasado. El Comité considera, al igual que la Comisión, que «en el ámbito de la investigación, los recursos humanos constituyen en buena medida el factor clave que condiciona las tareas, la excelencia y los resultados», y apoya la intención de la Comisión de abordar esta cuestión en el contexto comunitario. En un Dictamen⁽¹⁾ anterior, el Comité ya había señalado que el capital humano es el recurso más sensible y valioso para la investigación y el desarrollo y que, por tanto, respaldaba los esfuerzos de la Comisión por disponer de mayores recursos humanos y preservarlos. El Comité considera necesario introducir mejoras y se felicita de la intención de la Comisión de intervenir a tal efecto.

4.2 La sociedad, representada por la política, asume la responsabilidad de sacar el máximo rendimiento de las inversiones realizadas por ella y por los investigadores con vistas a adquirir un conocimiento, tanto básico como altamente especializado, amplio y complejo. Esta responsabilidad debe manifestarse asimismo en la preocupación por ofrecer a los investigadores unas perspectivas profesionales adecuadas con atractivas salidas a fin de evitar el estancamiento. El Comité apoya los esfuerzos de la Comisión por lograr este objetivo.

4.3 El Comité, no obstante, señala también al mismo tiempo que el éxito de la investigación y del desarrollo requiere un equipo y una infraestructura técnicos adecuados y competitivos (grandes equipos), aunque lamentablemente suelen ser también onerosos, y que están asociados a una fase exigente de formación y consolidación de los grupos implicados, que se prolonga durante varios años; requiere asimismo la financiación necesaria para la explotación de estos recursos.

4.4 Asimismo, esto requiere decisiones del mundo político y empresarial que brinden la posibilidad de llevar a cabo tareas de investigación a gran escala y a largo plazo, proporcionar los recursos necesarios para ello y garantizar la seguridad de la planificación. Sobre todo esto último constituye un criterio

decisivo para animar a los jóvenes a buscar su futuro profesional en la investigación y, por ende, a aumentar, conservar y aprovechar de manera óptima los recursos humanos en este sector.

4.5. El Comité expresa su gran preocupación por el hecho de que en muchos Estados miembros estas condiciones no se cumplen, o no se cumplen de modo suficiente. Aparte de las graves repercusiones económicas ya consabidas, esta carencia conduce también a un preocupante éxodo creciente⁽²⁾, precisamente de los mejores investigadores jóvenes, en su mayoría hacia los Estados Unidos.

4.6 El Comité, por consiguiente, insta encarecidamente al Consejo, al Parlamento y a la Comisión, y especialmente a los Estados miembros, a cumplir efectivamente las obligaciones contraídas en el Consejo Europeo de Barcelona, y aumentar hasta un 3 % del producto interior bruto las inversiones en investigación y desarrollo tecnológico (I + D) hasta 2010, y a garantizar al mismo tiempo la seguridad de la planificación y la libertad de investigación, en especial para poder desarrollar una investigación fundamental suficiente⁽³⁾. Unas inversiones en investigación y desarrollo que resistan la comparación con las economías competitivas⁽⁴⁾ son un requisito fundamental para cumplir los objetivos de Lisboa, en concreto el objetivo de que la Unión Europea de aquí a 2010 se convierta «en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo».

4.7. Asimismo, el Comité se remite a su recomendación formulada anteriormente⁽⁵⁾ de aumentar en un 50 % las inversiones en I+D comunitarias como objetivo político a medio plazo para el periodo posterior al Sexto Programa Marco de I+D.

4.8 Obviamente, esta voluntad debe ir acompañada de medidas eficaces encaminadas a (i) familiarizar a los jóvenes con la ciencia y la investigación, y (ii) hacer más atractivos y dar mayor peso, en los programas escolares, a los conocimientos científicos, en particular en el ámbito de las ciencias naturales, pero igualmente a los conocimientos técnicos y matemáticos básicos. La investigación y el desarrollo son el fundamento de nuestro modo de vida y la semilla para la innovación, el bienestar y la paz del futuro⁽⁶⁾.

⁽²⁾ Un movimiento migratorio mutuo de científicos entre Europa y, por ejemplo, Estados Unidos es naturalmente, desde el punto de vista del intercambio de experiencias, sumamente útil y provechoso para la interrelación de conocimientos y métodos. No obstante, esto no debería derivar en un éxodo unilateral de los mejores científicos jóvenes, tal y como está sucediendo en estos momentos como consecuencia de la situación actual del mercado de trabajo. De esta forma, el valor añadido económico que cabe esperar no se creará en la UE, donde se realizaron cuantiosas inversiones para la formación de científicos, sino que vendrá a redundar en beneficio de una economía en competencia con la europea.

⁽³⁾ Véase también al respecto el punto 4.1.1.3.

⁽⁴⁾ Un elemento particularmente importante de esta comparación son las inversiones en I+D (por ejemplo, en los EE UU) que se destinan a la investigación científico-técnica general y que se financian en parte con cargo al presupuesto de defensa («dual-purpose»).

⁽⁵⁾ DO C 260 de 17.9.2001.

⁽⁶⁾ Véase DO C 221 de 7.8.2001, puntos 3.2.3 y 3.2.4.

⁽¹⁾ DO C 204 de 18.7.2000.

4.9 Sin embargo, la importancia, las condiciones y la amplitud de este progreso no están suficientemente arraigadas en la conciencia general de los ciudadanos. Los programas de estudios de las escuelas o la labor del profesorado no reflejan tampoco de modo suficiente esa importancia.

4.10 Tal como observa con acierto la Comisión, la motivación de los jóvenes talentos a la hora de optar por una formación académica encaminada a la investigación, al igual que las decisiones que deben tomar los científicos cualificados sobre la institución o el país en que desearían trabajar dependen de la actitud y de la consideración de la sociedad.

4.11 Esta consideración no sólo se refleja en la opinión pública, sino también en la continuidad, en la fiabilidad y en la firmeza de las decisiones políticas y empresariales. Esto rige tanto a escala comunitaria como nacional. Los recursos humanos y materiales, así como las oportunidades laborales necesarias para el desarrollo profesional y su financiación, constituyen factores estrechamente interrelacionados⁽¹⁾.

4.12 Si existe la determinación, si se dispone de las condiciones materiales necesarias y si se toma la decisión de fomentar la investigación y el desarrollo a escala comunitaria y nacional⁽²⁾ y de retribuir mejor la profesión de investigador, así como de realizar esfuerzos adicionales en materia de investigación en los Estados miembros en los que existen necesidades especiales, será más fácil solucionar los problemas señalados en la Comunicación de la Comisión: «...Estas diferencias, unidas a la falta de apertura de las carreras de investigación en Europa, impiden el desarrollo de perspectivas de carrera interesantes a nivel europeo y obstaculizan la aparición de un auténtico mercado laboral comunitario para los investigadores, tanto desde un punto de vista geográfico y sectorial, como de igualdad entre hombres y mujeres.»

4.13 La profesión de investigador en el espacio europeo de la investigación requiere necesariamente movilidad y flexibilidad. No obstante, estas necesidades no deberían repercutir en las condiciones personales y familiares ni en las prestaciones sociales. El Comité comparte, por tanto, el objetivo de la Comisión de trabajar por la búsqueda de una solución para los problemas asociados a esta coyuntura y garantizar a los investigadores una situación contractual adecuada y competitiva en el ámbito internacional.

4.14 El Comité apoya en general las medidas e iniciativas propuestas por la Comisión. No obstante, mantiene sus dudas

sobre si serán suficientes para alcanzar los objetivos descritos en la Comunicación. Asimismo considera que, si bien la realización de estudios analíticos más amplios y exhaustivos para casos concretos, mencionados en numerosas ocasiones en la Comunicación, servirá de ayuda, no bastará en ningún caso para lograr dichos objetivos.

4.15 Conviene por el contrario adoptar las medidas políticas pertinentes, y en particular en los Estados miembros. A este respecto, el Comité echa en falta propuestas concretas y un debate de los fundamentos jurídicos.

4.16 La adopción de medidas concretas no implica, sin embargo, imponer, mediante un exceso de normas y disposiciones, una limitación del margen de maniobra necesario ni de la competencia a la hora de alcanzar las mejores soluciones.

4.17 El Comité recomienda asimismo tener en cuenta la experiencia adquirida hasta el momento gracias a la puesta en marcha de acciones temáticas en el contexto de los programas marco de I+D y Euratom, los programas Sócrates y Marie Curie y el programa de movilidad⁽³⁾, y prestar especial atención a las experiencias y problemas de los investigadores con una carrera «europea». Recomienda asimismo hacer frente a los posibles obstáculos⁽⁴⁾ jurídicos lo antes posible y encontrar soluciones adecuadas.

5. Observaciones particulares

5.1 Capítulo 2: Definición de investigador

5.1.1 El Comité suscribe y confirma la mayor parte del contenido del Capítulo 2 de la Comunicación de la Comisión.

5.1.1.1 El Comité comprende por qué la Comisión, en la definición de investigación que ha elegido, a saber, «La investigación y el desarrollo experimental (I+D) engloban los trabajos de creación realizados de manera sistemática con el fin de aumentar la suma de los conocimientos, incluido el conocimiento sobre el ser humano, la cultura y la sociedad, así como la utilización de esta suma de conocimientos para nuevas aplicaciones», se ha basado en la redacción de la OCDE incluida en el Manual de Frascati de 2002.

5.1.1.2 El Comité, no obstante, propone que la Comisión revise esa definición de tal modo que incluya también los conceptos decisivos —sobre todo teniendo en cuenta los objetivos de Lisboa— de naturaleza (ciencia) y técnica.

⁽¹⁾ Véase al respecto el texto de Jürgen Enders (ed.): *Academic Staff in Europe. Changing Contexts and Conditions (2001)*, Westport, CT: Greenwood Press, 2001.

⁽²⁾ Véase el Dictamen del CESE sobre la «Comunicación de la Comisión — Más investigación para Europa — Objetivo: 3 % del PIB» (DO C 95 de 23.4.2003).

⁽³⁾ Recomienda igualmente tener en cuenta la experiencia de diversas instituciones en los Estados miembros, como, por ejemplo, la Fundación Humboldt.

⁽⁴⁾ Recopilación de Jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europeo 1996, página II-02041; IA-00553; II-01471.

5.1.1.3 En este sentido, debe quedar clara la importancia decisiva de que la investigación fundamental esté en principio exenta de objetivos ⁽¹⁾. En su mayoría, los grandes descubrimientos y los más innovadores no han sido consecuencia de unos objetivos específicos, sino más bien de los intentos por descubrir las leyes de la naturaleza. Poder efectuar esta investigación con recursos adecuados y al margen de interferencias políticas no sólo forma parte del derecho fundamental a la libertad de investigación, sino también —en un equilibrio adecuado con la investigación y desarrollo orientados a objetivos específicos— es una condición previa esencial para el progreso futuro y el bienestar general.

5.1.1.4 A este respecto, el Comité se remite a su Dictamen anterior ⁽²⁾, en el que recomendaba apoyar todas las medidas susceptibles de evitar la polarización y encaminadas a fomentar una mayor interacción entre las ciencias humanas, sociales y económicas, las ciencias naturales y la tecnología. Esto implica igualmente la instauración de un diálogo mutuo sobre cuestiones como la metodología, la elaboración de conceptos y la evaluación de los resultados, entre otras.

5.1.1.5 Asimismo, el conocimiento no sólo debería ampliarse, sino también profundizarse. El Comité recomienda tener en cuenta estas observaciones a la hora de revisar la definición anterior.

5.1.1.6 Con respecto a la definición de «investigador» propuesta por la Comisión, el Comité echa en falta referencias a la cualificación demostrable, la aptitud y la independencia que se supone deben poder aplicarse a la definición de investigador.

5.1.1.7 Así pues, el Comité recomienda la siguiente definición de investigador, ligeramente modificada: «Los profesionales que, gracias a la formación y a la experiencia adecuadas, trabajan en la concepción o creación de conocimientos, productos, procesos, métodos y sistemas de carácter novedoso y en la gestión de los proyectos correspondientes».

5.1.1.8 A no ser que en lo que sigue se explicita lo contrario, se estará hablando de científicos o ingenieros debidamente cualificados.

5.1.2 Asimismo, el Comité se remite a la descripción de investigación y desarrollo formulada en un dictamen anterior ⁽³⁾. De conformidad con esta descripción, el Comité comparte igualmente la intención de la Comisión de no restringir en demasía las posibles variantes y los caminos de una carrera profesional en el ámbito de la I+D.

5.1.3 El Comité, sin embargo, no puede compartir, de manera general, la afirmación de que «todas estas carreras deberán recibir, en el plano político, un trato y una consideración iguales». Lo importante es más bien reconocer a los investigadores (potenciales) particularmente creativos e ingeniosos, atraerlos y mantenerlos a fin de crear en Europa la excelencia

científica y el valor añadido esperados. Para ello, deberán ofrecerse posibilidades e incentivos excepcionales.

5.1.4 No obstante, las aptitudes excepcionales y las actividades pioneras son precisamente las que con más dificultad se inscriben en los esquemas de evaluación preestablecidos, que son igualmente susceptibles de abusos.

5.1.4.1 Es problemática, por ejemplo, la actitud de los autores que por lo general se citan mutuamente en las publicaciones, y así crean lo que podría denominarse «cárteles de citas», lo cual les reporta ventajas en una evaluación esquemática.

5.1.4.2 Además, en algunos casos, se citan y se reconocen los descubrimientos innovadores que no se dan a conocer en la bibliografía hasta que ha transcurrido cierto tiempo.

5.1.4.3 La personalidad no puede evaluarse de modo formal y esquemático. Por el contrario, se debe recurrir a la experiencia y al conocimiento de los representantes más sobresalientes de cada rama de la comunidad científica en la que se están realizando los logros o en la que se espera que se produzcan (no obstante, aun adoptando este enfoque es posible cometer errores de juicio, como ya ha ocurrido en el pasado).

5.1.5 En este contexto, el Comité recomienda, con respecto al «código de conducta para la contratación de investigadores» (véase el punto 5.2.5) propuesto por la Comisión, adoptar las medidas necesarias para garantizar que su aplicación —únicamente voluntaria— no se traduzca en un exceso de normas y, por ende, en un estancamiento.

5.1.5.1 El Comité no niega —más bien al contrario— que es necesario garantizar la transparencia y la igualdad de oportunidades para todos los candidatos en la UE, y sobre todo a este respecto, promover también el aumento del porcentaje de mujeres en la profesión. A este respecto, reconoce la utilidad potencial de un código de estas características a la hora de lograr este importante objetivo.

5.1.5.2 No obstante, el Comité recomienda, por otro lado, utilizar, dados los diferentes perfiles de las contrataciones para las distintas tareas y a la luz de las diversas «culturas» de los organismos de investigación ⁽⁴⁾, no sólo métodos de evaluación y procedimientos de contratación formalizados y generalizados, sino también la experiencia y el nivel de conocimientos de la comunidad científica. En definitiva, hay que garantizar que las instituciones de investigación sean suficientemente atractivas y cuenten con la voluntad y determinación y los recursos económicos y administrativos necesarios para poder competir con éxito por los mejores «cerebros» del mundo.

5.1.5.3 Por ello, el Comité recomienda abordar de forma individualizada los casos de comportamiento o desarrollo anómalos fáciles de reconocer; no obstante, sólo debería recurrirse a una regulación (excesiva) general como último recurso.

⁽¹⁾ No obstante, para ello a menudo son necesarios grandes equipos muy costosos que a su vez requieren tecnologías pioneras.

⁽²⁾ DO C 221 de 7.8.2001, punto 3.9.1.

⁽³⁾ Véase DO C 221 de 7.8.2001, punto 4.7: «La investigación es un paso hacia lo desconocido; cada individuo, cada grupo, elige su manera de proceder; estos métodos varían y se complementan en función de las necesidades, talentos y temperamentos. Los investigadores son gestores, ingenieros, coleccionistas, orfebres, magos o artistas. Investigar es tantear en la niebla, adivinar por intuición, explorar un terreno desconocido, recoger y ordenar datos, encontrar nuevas señales, detectar relaciones y patrones de orden superior, reconocer nuevas correlaciones, desarrollar modelos matemáticos, elaborar los conceptos y los símbolos necesarios, desarrollar y construir nuevos instrumentos, buscar soluciones simples y armonía. Y también es confirmar, asegurar, ampliar, generalizar y reproducir.»

⁽⁴⁾ Por ejemplo, en el Instituto Max Planck los investigadores por lo general no se buscan y contratan por un procedimiento de anuncio de vacante, sino que se eligen de entre los círculos de científicos reconocidos en la comunidad científica mundial aquellos que sean los candidatos idóneos para el trabajo previsto.

5.1.6 Por otro lado, la expresión «un trato y una consideración iguales» es difícil de interpretar, debido a las diferencias que existen tanto en los Estados miembros como en el panorama y las actividades de investigación, y, por tanto, debería adoptarse un enfoque más flexible.

5.1.7 En cuanto a las categorías de investigación abordadas, como la investigación fundamental, la investigación estratégica, etc. y su definición, el Comité reitera las recomendaciones⁽¹⁾ realizadas en dictámenes⁽²⁾ anteriores, en particular en lo que respecta al concepto aceptado a nivel internacional de «investigación aplicada», que debería utilizarse, y recomienda que esta cuestión vuelva a ser examinada por un grupo de expertos en el momento adecuado.

5.1.8 Otros aspectos de la profesión de investigador

5.1.8.1 La verdadera actividad de investigación, es decir, la que aborda problemas de carácter científico-técnico, supone una serie de tareas de planificación, empresariales, administrativas y consultivas, que en gran medida sólo pueden, y deben, ser llevadas a cabo por investigadores.

5.1.8.2 Entre estas tareas se incluyen propuestas de programas, procedimientos de solicitud, elaboración de informes, publicaciones, decisiones relativas al personal y otros procedimientos de consulta (activos o pasivos) relacionados con ellas.

5.1.8.3 No obstante, cuando las instituciones o empresas patrocinadoras que participan en el programa solicitan dichas tareas de forma descoordinada y en formatos, grados de exhaustividad y plazos distintos, el esfuerzo que hay que realizar es superior a los recursos con los que se cuenta para llevar a cabo la propia actividad investigadora.

5.1.8.4 Ante la avalancha de solicitudes, consultas y procesos de seguimiento, el Comité, por tanto, recomienda que la Comisión examine también esta cuestión y haga lo necesario para poner en marcha procedimientos coordinados que garanticen un equilibrio sensato y eviten los riesgos, fáciles de reconocer, inherentes a una actividad que genera tal cantidad de documentación cada vez más similares, y que sin embargo resulta poco productiva⁽³⁾. Debería eliminarse por todos los medios todo exceso de regulación del mundo de la investigación.

5.1.8.5 El Comité recomienda a este respecto que la Comisión supervise sus propios procedimientos de solicitud y concesión, así como los criterios aplicables. La comunidad científica ha vertido numerosas críticas relativas a la cuestión de si estas solicitudes tienen algún sentido, en vista del enorme coste inherente a ellas y de su reducido éxito. No convendría tampoco modificar con demasiada frecuencia los procedimientos y criterios (por ejemplo, para la concesión de becas).

5.1.8.6 En este contexto, conviene evitar también en especial un exceso de organismos y procedimientos de aprobación o

(1) DO C 204 de 18.7.2000. Véase el punto 7.1: «En principio, la investigación y el desarrollo forman una unidad que comprende no sólo diversos ámbitos de investigación (y, consecuentemente, también diferentes estadios de maduración del conocimiento por lo que respecta a nuevas tecnologías posibles), como la investigación fundamental, la aplicada, la “enciclopédica” (por ejemplo, para completar lo que sabemos sobre propiedades de las sustancias, nuevos materiales, principios activos, etc.), sino también la evolución tecnológica y el desarrollo de productos y procesos. La innovación nace de la interacción y el enriquecimiento mutuo entre estos ámbitos de investigación, cuya separación resulta un tanto artificiosa.»

(2) INT 197 — CESE 1588/2003 de 10.12.2003, puntos 4.5.3 y 4.5.5.

(3) Véase también DO C 95 de 23.4.2003, anexo al punto 8 y siguientes.

gestión verticales (así como horizontales y paralelos), ya que esto no sólo supone una serie de costes redundantes internos que merman la eficacia, sino que además se traduce las más de las veces en requisitos y decisiones demasiado regulados, ambiguos y, en determinadas circunstancias, hasta contradictorios.

5.2 Capítulo 3: Perspectivas de carrera

5.2.1 Necesidades de personal en el sector de la I+D: el Comité comparte las preocupaciones de la Comisión en lo que respecta a la divergencia manifiesta e irritante entre análisis macroeconómicos y pronósticos («posibilidades de empleo para millares de investigadores») y las constataciones menos favorables relativas a las ofertas efectivas o no existentes en el mercado laboral. En su mayor parte, las universidades y los organismos de investigación registran en la actualidad predominantemente una disminución de inversiones privadas y públicas, y, por ello, no se muestran apenas dispuestos a contratar personal, y menos aún a ofrecer contratos de trabajo de larga duración a los investigadores.

5.2.1.1 Incluso la industria —por ejemplo, la industria farmacéutica, que se caracteriza por su alta intensidad de investigación— tiene dificultades para mantener a los investigadores jóvenes en Europa⁽⁴⁾.

5.2.1.2 Las universidades e instituciones de investigación financiadas con fondos públicos están obligadas además, por su situación frente al donante, a mantener una política de contratos de duración limitada para poder reaccionar de la forma más rápida posible a recortes presupuestarios o a reorientaciones de programas procedentes del exterior.

5.2.2 El Comité hace hincapié igualmente en otro aspecto importante: los investigadores que trabajan en las universidades o en los institutos de investigación financiados con fondos públicos reciben, por lo general, una remuneración que se calcula en función de los baremos del servicio público.

5.2.2.1 Estos baremos suelen ser más bajos que los del sector privado. En este sentido, el Comité comparte la afirmación de la Comisión: «Los salarios constituyen uno de los elementos más visibles del reconocimiento de la carrera profesional. Las remuneraciones que reciben los investigadores parecen haberse quedado atrás, por ejemplo en relación con las de los trabajadores que ocupan puestos de gestión».

5.2.2.2 Esta discriminación de trabajadores asalariados según tarifas del sector público se justifica normalmente por una seguridad social comúnmente más elevada y unas mejores garantías en materia de carrera en el sector público (funcionarios de la administración, enseñantes, jueces, etc.).

5.2.3 No obstante, muchos investigadores no se benefician de una mejor seguridad social por motivos precisamente de mayor flexibilidad en lo que respecta a la planificación de la investigación, la elaboración del presupuesto y la política de personal.

(4) Entrevista con el Sr. Viesella, Presidente del Consejo de Administración de Novartis (Austria) — Standard, 26 de enero de 2004, p. 3.

5.2.3.1 Esta carencia, sin embargo, no se compensa con otras ventajas o garantías equivalentes. Además, los baremos presentan la desventaja de que a la hora de reconocer o valorar las capacidades o motivación de los investigadores, el margen de maniobra para fijar los salarios es muy reducido.

5.2.3.2 Sería errado, no obstante, intentar imponer la flexibilidad y movilidad que requiere en efecto el sector de la investigación mediante el instrumento de los contratos temporales, debido a las consecuencias que se describen más abajo y a causa al mismo tiempo de un sueldo inadecuado.

5.2.3.3 Conviene, por tanto, aplicar un baremo mejor adaptado a la profesión de investigador, que se oriente claramente hacia arriba (y sólo hacia arriba) y que al mismo tiempo, en casos concretos, permita una aplicación flexible y mucho más adecuada. Este baremo debería permitir lograr los objetivos citados mediante incentivos eficaces. Para ello es necesario crear más puestos de postgrado fiables con posibilidad de nombramiento como titular («tenure track») en las universidades y los centros de investigación. Las carencias actuales en cuanto a las posibilidades y perspectivas de carrera profesional, así como los estancamientos que se crean en la carrera profesional son la causa principal de que los mejores científicos busquen su futuro en los EEUU ⁽¹⁾ y a menudo no se les pueda hacer volver.

5.2.3.4 Las desventajas actuales resultantes del investigador se ven agravadas por los largos periodos de formación y perfeccionamiento (doctorado, habilitación). En este ámbito urge introducir cambios que hagan de la profesión de investigador un oficio atractivo.

5.2.3.5 En efecto, un factor típico ⁽²⁾, motivo de desaliento entre los jóvenes investigadores (y en particular cuando cambian de trabajo o cuando progresan en su profesión), es que sólo obtienen una serie de contratos temporales ⁽³⁾ (en general, por ejemplo, por un periodo máximo de doce años).

5.2.3.6 Tras la rescisión de los contratos, que en la mayoría de los casos no tiene nada que ver con sus aptitudes personales, sino más bien con medidas administrativas o de reestructuración, pero sobre todo con recortes presupuestarios, se corre el peligro de abandonar la carrera de investigador a consecuencia de ello, e incluso con frecuencia de ir al paro.

5.2.3.7 Por tanto, con este tipo de «carrera» se corre el riesgo de acabar en un callejón sin salida, especialmente a una edad (por ejemplo, a partir de los cuarenta) en la que cambiar de trabajo y volver a empezar es ya extraordinariamente difícil, en particular debido a la política de contratación de la industria, que muestra preferencia por los que empiezan a dar sus primeros pasos en el mercado laboral.

5.2.3.8 Por otro lado, cabe señalar que estos mismos investigadores han tenido que superar un duro y largo procedimiento de selección con una evaluación positiva, ya que sólo a los

mejores estudiantes, al finalizar sus estudios, se les brinda la oportunidad de empezar un doctorado, y de entre ellos, sólo a los más destacados se les ofrecerá posteriormente un puesto de trabajo como investigador o una beca para acceder al profesorado.

5.2.3.9 A fin de adquirir competencia y eficacia o incluso para ocupar un puesto privilegiado en un ámbito científico especializado, las personas y los grupos interesados deben superar primero exigentes periodos (con frecuencia de varios años) de formación complementaria y adaptación.

5.2.3.10 Asimismo, con frecuencia es necesario desarrollar y montar un equipo oneroso y crear un entorno de investigación estimulante, así como las estructuras organizativas correspondientes. Esta inversión valiosa y onerosa en «capital humano» y en las necesarias infraestructuras de investigación es ya al mismo tiempo producto de la actividad investigadora, ya que junto con la experiencia adquirida repercutirá en beneficio ulterior de ella.

5.2.4 El desempleo, por tanto, de investigadores experimentados no sólo constituye un problema social sino también un despilfarro económico de recursos financieros y humanos.

5.2.4.1 El desempleo no sólo desmotiva a los investigadores que se ven o pueden verse afectados por él, sino que desalienta también a los jóvenes que deben elegir una profesión, que no ven motivo para decidirse por unos estudios difíciles y exigentes. Asimismo, el abismo que media entre las promesas optimistas y tentadoras de los poderes públicos y la dura realidad —cuasi catastrófica en algunos Estados miembros— del mercado de trabajo y las perspectivas profesionales es un factor de desmotivación adicional.

5.2.4.2 En este sentido, la opción por la que se decantan actualmente muchos investigadores, en particular los más jóvenes, de buscar y encontrar su porvenir profesional fuera de la UE, especialmente en Estados Unidos, es incluso una opción loable, al menos mientras las instituciones europeas sigan sin poder ofrecer oportunidades laborales. El daño económico enorme que así se origina para la UE y la gran ventaja para el país receptor, debería exponerse con más claridad en la política y ante la opinión pública.

5.2.4.3 La falta de incentivos económicos y los riesgos sociales vinculados a la imagen de la profesión de investigador podrían ser incluso la causa del escaso interés que ya muestran los estudiantes de secundaria por las ciencias naturales y las matemáticas.

5.2.4.4 Por ello, no resulta sorprendente que en épocas en las que existe demanda de investigadores se registre con asombro un déficit de recursos humanos (véase el comienzo de la Comunicación de la Comisión).

⁽¹⁾ Incluso entre los científicos de Rusia, India o China que trabajan en centros de investigación de la UE existe la tendencia, entre los que más éxito tienen, a aceptar ofertas de los EEUU tras unos años de labor profesional.

⁽²⁾ Las circunstancias y los pormenores del perfil descrito no son iguales en todos los Estados miembros.

⁽³⁾ En parte, esto se complica aún más a causa de las normas de protección en materia de despido.

5.2.5 Por tanto, como ya ha indicado también la Comisión, es indispensable, a fin de poder ofrecer perspectivas profesionales a los investigadores y alcanzar el objetivo del 3 %⁽¹⁾, reducir esta discrepancia manifiesta entre, por una parte, las exigencias macroeconómicas en la UE y, por otra, la política microeconómica o el comportamiento real en materia de gestión presupuestaria (por ejemplo, de los poderes públicos), así como la política de personal derivada de dicha gestión.

5.2.5.1 La investigación no debería estar supeditada a experimentos de dirección ni a fluctuaciones presupuestarias a corto plazo. Una buena política de investigación, a fin de cosechar éxitos, debe formularse a largo plazo y no puede lanzarse, detenerse o reorientarse al arbitrio de ciclos coyunturales, crisis presupuestarias o tendencias políticas o planificadoras del momento, sino que más bien son necesarias continuidad, libertad y fiabilidad suficientes. Ésta es la única forma de luchar contra las disfunciones descritas anteriormente y evitarlas en el futuro.

5.2.5.2 Tal como señala la Comisión, urge igualmente definir los programas de estudios y salidas profesionales adecuadas a fin de evitar el estancamiento profesional y ofrecer en su lugar a los jóvenes que deben elegir una profesión unas perspectivas alentadoras y fiables.

5.2.5.3 A este respecto, convendría fomentar también la movilidad hacia la industria (véase el punto 5.4) y la enseñanza (por ejemplo, ofrecer a un investigador experimentado que no encuentra un empleo estable en una universidad o en una institución de investigación pública la posibilidad de enseñar en institutos de enseñanza superior, especialmente dada la falta de personal docente cualificado y con experiencia investigadora).

5.2.6 El comité, por tanto, acoge con particular satisfacción las medidas propuestas por la Comisión en su Comunicación:

- Crear un grupo de alto nivel cuya misión será determinar nuevos ejemplos de buenas prácticas relativas a las distintas posibilidades de empleo, como son la movilidad intersectorial o los nuevos modelos de «tenure track», y difundirlos ampliamente en la comunidad investigadora.
- Poner en marcha elaboración de la «Carta europea del investigador», la cual constituirá un marco para la gestión de la carrera profesional del personal de I+D, sobre la base de una normativa voluntaria.
- Empezar la realización de estudios de impacto, con fines de análisis y evaluación comparativa de las múltiples vías profesionales que ofrece la carrera de investigador.
- Esbozar un «código de conducta para la contratación de los investigadores» basado en las mejores prácticas, con el fin de mejorar los métodos de contratación.

El Comité, no obstante, recomienda que se tengan en cuenta sus observaciones sobre estas cuestiones.

5.2.6.1 El Comité recomienda hacer extensivas las iniciativas⁽²⁾ emprendidas en las universidades en algunos Estados miembros a otro tipo de organismos de investigación fuera del ámbito universitario, y comprobar al mismo tiempo si las medidas⁽³⁾ conducen realmente a las mejoras previstas.

5.3 Capítulo 3.2: Reconocimiento público de las carreras en el ámbito de la I+D

5.3.1 El reconocimiento público de la profesión de investigador constituye un elemento sumamente importante. El Comité se muestra totalmente de acuerdo con la Comisión, cuando declara que «la cuestión del reconocimiento público de que gozan los investigadores está obviamente relacionada con la percepción que se tenga de la ciencia como un medio de contribución al desarrollo de la sociedad».

5.3.2 El Comité comparte igualmente los demás puntos de vista expresados en el capítulo 3.2 de la Comunicación. No obstante, cabe señalar también que ni los ciudadanos ni la opinión pública en general —y en gran medida, ni los propios políticos— llegan a ser plenamente conscientes de los problemas y las dificultades inherentes a la «carrera europea de investigador», a los que intenta poner remedio la Comunicación de la Comisión. Dichos problemas están supeditados a la realización del mercado interior, aún incompleta. Por ello, es preciso actuar, en particular en lo que respecta a ofrecer una fundada información a los políticos.

5.3.3 No obstante, sería demasiado simple pensar que el núcleo del problema reside únicamente en la falta de consideración y reconocimiento que los ciudadanos tienen de la investigación y el desarrollo.

5.3.4 Aunque es cierto que los ciudadanos, en general, no están suficientemente informados de que una gran parte de su bienestar se ha conseguido sólo con los logros alcanzados en el pasado por la investigación y al desarrollo, la sociedad muestra en general cierto respeto por los investigadores y sus capacidades.

5.3.5 El problema reside sobre todo en la falta de voluntad política coherente de mejorar la situación personal y profesional de los investigadores. Los aspectos negativos mencionados arriba pueden contribuir también a la falta de reconocimiento público.

5.3.6 Esta voluntad política necesaria se ve dificultada, por un lado, por el hecho de que el fomento de la I+D, y por ende de la profesión de investigador, no encuentra suficiente eco mediático y no suscita, por tanto, el interés del público, dos factores importantes en el mundo de la política, y, por otro lado, por el hecho de que los investigadores no son suficientemente numerosos como para organizarse y hacer valer sus intereses profesionales y sociales.

5.3.7 A esto se añade la circunstancia de que hace falta un lapso de tiempo relativamente largo antes de que las inversiones en I+D produzcan beneficios económicos y culturales, mientras que la «memoria política» de la sociedad es demasiado corta, e igualmente que la importancia y el potencial de nuevos descubrimientos se van introduciendo en la conciencia colectiva de forma progresiva y no de modo espectacular.

⁽¹⁾ DO C 95 de 23.4.2003.

⁽²⁾ Por ejemplo, Programa Lichtenberg de la Fundación Volkswagen.

⁽³⁾ Por ejemplo, el modelo alemán de «Juniorprofessur».

5.3.8 El Comité, por tanto, suscribe en su totalidad la afirmación de la Comisión: «Para incrementar la importancia política de la investigación como elemento crucial para el desarrollo de la sociedad, es preciso poner claramente de relieve el vínculo entre el contenido de la investigación y el beneficio neto para la sociedad. Del mismo modo, la sociedad debería encontrarse en una posición que le permita reconocer el papel de la investigación, la utilidad de realizar actividades de investigación y el valor de las carreras de I+D.» Además, la sociedad debe estar mejor informada sobre las condiciones de funcionamiento necesarias para una investigación de excelencia.

5.4 Capítulo 3.3: Vías de comunicación entre las universidades y las empresas

5.4.1 A este respecto, la Comisión señala lo siguiente: «Si bien ha quedado patente que las asociaciones con fines de colaboración entre el mundo universitario y las empresas o entre los organismos de investigación privados y públicos constituyen un imperativo para promover la transferencia de conocimientos y la innovación, todavía no se tiene un conocimiento preciso de la estructuración que deberá darse a dichas relaciones y, aún menos, de las modalidades de intercambio de personal o de fomento de programas comunes de formación». El Comité comparte en buena medida esta afirmación; no obstante, no considera que la situación sea tan crítica.

5.4.2 El Comité reconoce también, no obstante, que siempre es necesario introducir mejoras, y contar con una mejor comprensión mutua de los métodos de trabajo y criterios aplicables a la carrera de investigador.

5.4.2.1 Otro aspecto especialmente importante a la hora de determinar los programas de estudios es la cuestión de por qué la industria, en el momento de contratar a científicos e investigadores, prefiere en general a los estudiantes jóvenes que han finalizado sus estudios en lugar de contratar a expertos experimentados, dado que éstos, gracias a su amplia experiencia en el ámbito de la investigación, podrían acelerar los métodos y procedimientos más modernos relativos a la transferencia de conocimientos técnicos.

5.4.2.2 El Comité reitera al respecto su recomendación precedente ⁽¹⁾, esto es, modificar y reforzar el programa existente en materia de fomento de la movilidad («becas de acogida en empresas») de forma que brinde incentivos definidos para dicha movilidad, ofreciendo, por ejemplo, atractivos periodos de intercambio de duración suficiente, que motiven a todos los interesados por igual. Asimismo, se podría alentar a las empresas a contratar investigadores de cierta edad y experimentados.

5.4.3 También se han producido avances concretos en casos determinados. Se han reducido los obstáculos mencionados en la Comunicación, en lo que respecta a las relaciones entre la industria y las universidades técnicas o las instituciones de investigación técnica.

5.4.4 En estos casos, no obstante, conviene velar también — tanto a nivel nacional como europeo— por la compatibilidad y transferibilidad o reconocimiento de los distintos componentes de la seguridad y previsión social (como el seguro de enfermedad, el seguro por discapacidad laboral, los derechos a pensión y, en particular, el reconocimiento de los años de servicio computables para el cálculo de la pensión).

5.4.5 Por último, no hay que olvidar tampoco que existen distintos talentos y aptitudes excepcionales, de los que la industria podría beneficiarse si se desarrollan al máximo, y otros que son más adecuados para un entorno universitario.

5.5 La dimensión europea de las carreras en I+D (Capítulo 3.4)

En este capítulo, la Comisión propone un análisis argumentado de las oportunidades, las funciones y los problemas relacionados con este aspecto de la profesión de investigador. 5.5.1 Las oportunidades se encuentran en un mercado de trabajo considerablemente ampliado, que es especialmente importante para los expertos altamente cualificados, tanto desde el punto de vista personal como económico. En este sentido hay que subrayar la importancia de una «europeización» de la investigación profesional para alcanzar el objetivo de la Comisión, respaldado también por el Comité ⁽²⁾, de crear «un conjunto de recursos materiales e infraestructuras optimizado a escala de Europa».

5.5.2 Los riesgos están vinculados, por un lado, al adecuado reconocimiento de la experiencia profesional adquirida en otro Estado miembro de la UE (distinto al de origen) en el mercado nacional, con vistas a aprovecharla para seguir avanzando profesionalmente; por otro, a la persistente falta de compatibilidad, transferibilidad y reconocimiento de los distintos elementos de la seguridad social (como el seguro de enfermedad, el seguro por discapacidad laboral, los derechos a pensión y, en particular, el reconocimiento de los años de servicio computables para el cálculo de la pensión).

5.5.3 Para ello, son necesarias medidas encaminadas a garantizar que los cambios de empresa, lugar de residencia o Estado miembro, puesto de trabajo en institutos públicos de investigación en distintos Estados miembros, industria, etc., que se experimentan a lo largo de la carrera y que son deseables y caracterizan la carrera de investigador europeo no repercutan de forma negativa en los requisitos mencionados, como hasta ahora ha sido el caso.

5.5.4 Así pues, hay que elaborar y aplicar soluciones concretas, si se desea lograr el objetivo mencionado en la Comunicación de la Comisión.

⁽¹⁾ DO C 204 de 18.7.2000, punto 8.2.2.

⁽²⁾ DO C 204 de 18.7.2000, punto 9.6.

5.5.5 Por ello, es necesario, paralelamente a la puesta en práctica de programas de investigación, adaptar a las condiciones características de la carrera de investigador europeo los salarios, la legislación relativa a las pensiones de jubilación, los seguros de enfermedad, los gastos de transporte de mobiliario y enseres, los de agentes inmobiliarios, los gastos de renovación y adquisición de inmuebles, la educación de los hijos, la cohesión familiar, el desempleo y seguro de invalidez, etc., así como las correspondientes cuestiones fiscales⁽¹⁾. Muchas de las normativas en vigor (por ejemplo, los impuestos sobre la adquisición de bienes inmuebles) son directamente contrarias a la movilidad.

5.5.5.1 En particular, debería crearse un sistema europeo de planes de pensiones —o, en caso de que ya se haya elegido uno, ponerse en práctica—, de modo que los derechos adquiridos se mantengan plenamente o se puedan transferir sin que ello suponga un perjuicio integral con el cambio de empresa y de Estado miembro.

5.5.5.2 Un problema general y de amplio alcance lo plantea con frecuencia la actividad profesional del cónyuge o pareja. A fin de no poner en peligro el entorno familiar, se debe procurar crear o reconocer también para la pareja oportunidades laborales y profesionales adecuadas. A este respecto, es necesario desarrollar una estrategia oficial⁽²⁾.

5.5.6 Esto viene reflejado del siguiente modo en la Comunicación de la Comisión: «Por último, el fomento de la dimensión europea en las carreras de I+D debe integrarse en un marco jurídico estructurado y coordinado a nivel europeo por el que se garantice a los investigadores y a sus familias un elevado nivel de seguridad social y se reduzca al mínimo el riesgo de perder los derechos de seguridad social ya adquiridos (Nota del Comité: convendría especificar que convendría eliminar ese riesgo). En este contexto, los investigadores deberían poder ser beneficiarios de las iniciativas en curso dentro de la UE para modernizar y simplificar la coordinación de los sistemas de seguridad social... En este marco, deberían tenerse plenamente en cuenta las necesidades específicas de los investigadores y sus familias.»

5.5.7 El Comité, no obstante, recomienda en tanto no se logren estos objetivos y no entren en vigor las normativas pertinentes, desarrollar los programas de movilidad en cuestión y sus disposiciones de tal modo que no sólo se compensen las actuales desventajas, sino que además se creen incentivos adicionales y de amplio alcance. Incentivos de este tipo son necesarios para hacer atractiva la carrera de investigador europeo, incluso para los investigadores mejor cualificados, y posiblemente para atraer o recuperar de nuevo a científicos de, por ejemplo, Estados Unidos.

(1) En algunos Estados miembros incluso se gravan los costes reembolsados a los investigadores como compensación por el incremento de los gastos de movilidad.

(2) Como respuesta a este problema, la *Deutsche Forschungsgemeinschaft* y el *Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft* han organizado, en Alemania, un congreso común sobre el tema de las parejas de doble carrera. Véanse al respecto las páginas en Internet www.kowi.de y www.dfg.de/wissenschaftliche_karriere/focus/doppelkarriere_paare/index.html.

5.5.8 A fin de que la ampliación del limitado mercado laboral (para científicos e investigadores en busca de empleo), en el marco de la realización de un espacio europeo de la investigación, sea todavía más eficaz, el Comité recomienda a la Comisión modificar y perfeccionar su plataforma de Internet⁽³⁾, de modo que reagrupe, de manera ordenada y suficientemente detallada, todas las ofertas de empleo y vacantes para institutos o proyectos de investigación y universidades, así como en empresas de la UE. (Esto debería consagrarse asimismo en la Carta). El Comité propone a tal fin entablar contactos con las instituciones de los Estados miembros que se ofrezcan a llevar a cabo esta tarea.

5.6 Doctorandos, doctorados y grado de doctor

La Comisión aborda igualmente la cuestión de los doctorandos. A juicio del Comité, esta cuestión comporta diversos aspectos, a saber, (i) el papel y la situación de los doctorandos y (ii) la demanda de científicos, ingenieros e investigadores con el grado de doctor. 5.6.1 Para dar a un estudiante la posibilidad de realizar una tesis doctoral, es requisito habitual que el candidato haya finalizado sus estudios científicos con muy buenos resultados.

5.6.2 Por tanto, la tesis doctoral puede entenderse, por un lado, como una etapa adicional y complementaria de la formación universitaria pero, por otro lado y fundamentalmente, como un certificado de aptitud de alto nivel para poder emprender una carrera de investigador independiente.

5.6.3 Además, una tesis doctoral proporciona una serie de cualificaciones generales relevantes, como la capacidad de realizar una investigación en profundidad o de exponer con claridad circunstancias particularmente complejas por escrito u oralmente, así como, en el ámbito de las ciencias naturales y técnicas, trabajar en un entorno internacional gracias al uso del inglés.

5.6.4 Los doctorandos, en su calidad de «bases»⁽⁴⁾ de la investigación universitaria, contribuyen de manera esencial e indispensable a las actividades de investigación y, por tanto, al objetivo declarado de universidades y centros de investigación similares.

5.6.5 Por ello, estos investigadores exigen de forma justificada, aunque por lo general no se atiendan suficientemente sus demandas, que esta actividad⁽⁵⁾ sea reconocida como actividad profesional plena (remuneración, prestaciones sociales).

(3) http://europa.eu.int/eracareers/index_en.cfm.

(4) Este término es gráfico, pero no siempre es en modo alguno preciso. En efecto, una tesis doctoral puede constituir una obra pionera excepcional. Así, por ejemplo, ya se ha dado el caso de tesis doctorales que han presentando descubrimientos galardonados con un premio Nobel (como, R. Mössbauer, premio Nobel en 1961; R.A. Hulse, premio Nobel en 1993).

(5) En la medida en que se trate de una actividad profesional principal (que, por ejemplo, no se desempeñe a título complementario).

5.6.6 Una particularidad inevitable de la actividad de doctorado es una determinada dependencia con respecto al director de tesis, en cuyas manos está también la responsabilidad de evaluar el trabajo.

5.6.6.1 La función y el objetivo del director de tesis, sin embargo, no deberían ir hasta el punto de coartar la independencia del trabajo realizado por el doctorando, que es el criterio que debe regir.

5.6.6.2 A pesar de todo, la función y la misión del director de tesis son generalmente muy útiles, pero en ciertos casos pueden derivar en posibles abusos, que se deben en particular a la remuneración insuficiente, y que por ello dan lugar, por ejemplo, a exigencias desmesuradas en interés del director y a una demora excesiva para obtener el grado de doctor.

5.6.7 El Comité, por tanto, recomienda a la Comisión que elabore un código de conducta sobre el papel y el trato de los doctorandos y recoger sus resultados en la Carta.

5.6.8 La Comisión, en su Comunicación, indica además que «las empresas se muestran deseosas de emplear a investigadores sin título de doctor, pues consideran que los doctores están demasiado especializados⁽¹⁾».

5.6.9 Aunque parezca ser cierto que, lamentablemente, la industria prefiere a los jóvenes que acaban de licenciarse, y que esto resulta ser obstáculo a la movilidad entre los centros de formación y la industria, el Comité no puede compartir este punto de vista en general. Tanto en la industria química de algunos Estados miembros como en otros sectores industriales técnicos y científicos, el doctorado, cuando no se trata ya de un criterio para la contratación, constituye habitualmente la condición sine qua non para el éxito de una carrera (esto no se aplica en general a los ingenieros que han finalizado sus estudios).

5.6.10 El doctorado constituye en todo caso una condición indispensable para poder obtener un empleo y hacer carrera en el ámbito universitario, incluidos los institutos públicos de investigación (esto no se aplica en general a los ingenieros que han finalizado sus estudios).

5.7 *Atractivo científico y excelencia*

5.7.1 Cuando los jóvenes optan por una carrera como investigadores y deciden en qué país les gustaría trabajar más tarde, les parece importante saber si existen instituciones atractivas, centros de excelencia, para ejercer su profesión, donde puedan y quieran trabajar investigadores eminentes que sirvan de ejemplo y marquen las pautas.

5.7.2 Por consiguiente, la sociedad y la política deben velar por que existan o se creen las condiciones necesarias para desarrollar y mantener la excelencia.

5.7.3 No obstante, la excelencia y las elites son resultado de un proceso de desarrollo y de selección complejo, laborioso y prolongado, que sigue sus propias reglas y en el que intervienen numerosos factores importantes e interrelacionados.

5.7.4 Entre ellos es determinante el ejemplo sobresaliente que ofrecen investigadores de éxito particularmente destacado, el atractivo de las posibilidades operativas y estructurales, una gestión que impulse la creatividad y la riqueza de ideas, la conciencia de estar participando en los descubrimientos y en el desarrollo de novedades, así como unas expectativas fundadas de todos los interesados de que podrán desarrollar su propio potencial, aportar sus propias ideas y obtener reconocimiento por su trabajo.

5.7.5 Todo ello sólo puede desarrollarse y prosperar gracias a una formación universitaria sólida, amplia y de calidad, así como unas perspectivas de investigación que cuenten con suficientes recursos y se caractericen por un nivel suficiente de investigación fundamental.

5.8 *Año europeo de los investigadores*

5.8.1 El Comité acoge con satisfacción y apoya la intención de la Comisión de organizar en un futuro próximo un «Año europeo de los investigadores».

5.8.2 El Comité considera que esta iniciativa sería una buena ocasión para promover la profesión de investigador y su importancia para la sociedad y los objetivos de Lisboa, así como velar por profundizar en la comprensión mutua entre la sociedad civil y la comunidad científica.

5.8.3 El Comité recomienda también hacer partícipes de esta misión a las organizaciones interesadas en los Estados miembros, así como a las correspondientes organizaciones científicas de ámbito europeo, y manifiesta su disposición a aportar su contribución en la materia.

Bruselas, 25 de febrero de 2004

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Roger BRIESCH

⁽¹⁾ Este punto hace referencia a la cuestión abordada arriba relativa a los procedimientos de contratación de la industria. Esta conducta debería ser objeto de un profundo análisis y ser mejorada en la medida de lo posible.