

La situación de la endogamia y el acoso laboral en el CSIC

Miguel A. Cambor

Investigador Científico del CSIC

Instituto de Ciencia de Materiales de Madrid

Un Congreso sobre la Corrupción y el Acoso Laboral en la Universidad Pública Española podría inducir a pensar que las malas prácticas en el ámbito académico y científico son exclusivas de la Universidad, quedando al margen otros agentes del sistema público español de educación superior, investigación y desarrollo.

De hecho, un estudio reciente de investigadores del CSIC¹ se presentó en una nota de prensa bajo el titular “El 70% del profesorado titular universitario obtiene su plaza como único candidato”. La noticia tuvo eco en la prensa, que enfatizó la endogamia en la universidad como conclusión. Esa era, efectivamente, una de las conclusiones del estudio. Sin embargo, hay que destacar que, aunque con los indicadores utilizados la situación del CSIC parece sensiblemente mejor, y probablemente lo sea, está lejos aún de ser la deseable.

En primer lugar, el mismo estudio revelaba que en un 9.6 % de los casos investigados en el CSIC había también un sólo candidato. Es una cifra sensiblemente menor al 70% de casos en la universidad, pero sería necesario escarbar más y estudiar aquellos casos en los que el resto de candidatos son del mismo centro o colaboradores cercanos que pueden presentarse “de relleno”. También habría que investigar aquellos institutos del CSIC en los que sistemáticamente se da esa situación pues, o bien obedece a una tremenda especialización, o bien es reflejo de prácticas endogámicas.

De hecho, puede decirse que el sistema de selección en el CSIC adolece como mínimo de los mismos defectos que se presentan en la mayoría de las universidades. El proceso está caracterizado por la opacidad y falta de transparencia en la elección de los miembros de tribunales, que son designados “a dedo” por el Presidente del CSIC a propuesta del coordinador del área correspondiente. Se supone que hay mecanismos de control, ya que la lista se consulta con las Comisiones de Área y la Junta de Gobierno, pero la composición de ambas (mayoritariamente designados por la presidencia) deja poco margen de maniobra. Además, no consta cuáles son los criterios específicos por los que se eligen estos miembros y hay ocasiones en que la composición del tribunal delataría una connivencia con la dirección del centro receptor, que parece haberlos sugerido. Por ejemplo, resulta cuanto menos chocante que para una plaza de química teórica (año 2000) se elija un tribunal en el que el presidente y dos vocales no son, ni de lejos, químicos teóricos,² dos de ellos (presidente y secretario) trabajan en el instituto para el que se saca la plaza, el tercero ha trabajado en el mismo lugar y continúa colaborando y sólo los otros dos vocales son químicos teóricos, uno de los cuales ha mantenido una relación de amistad y colaboración con el director del mismo instituto.

¹ L. Cruz-Castro, L. Sanz-Menéndez, J. Aja Valle, “Las trayectorias profesionales y académicas de los profesores de universidad y los investigadores del CSIC”, Unidad de Políticas Comparadas (CSIC), Documento de trabajo 06/08, Junio 2006.

² El estatuto del CSIC actualmente en vigor dice que se deberá garantizar la especialización de los integrantes de los organismos de selección.

¿Es que no había cinco químicos teóricos independientes en el CSIC o en las universidades españolas o extranjeras que pudieran haber juzgado esa plaza con ecuanimidad y criterio? ¿Por qué era tan necesario que tres de los miembros del tribunal fueran “de la casa” hasta el punto de nombrar a quienes no eran, ni son, químicos teóricos? ¿Se quería realmente seleccionar al candidato más capacitado en ese campo?

En los últimos años, durante las presidencias de Emilio Lora-Tamayo y de Carlos Martínez, ha habido algún signo de cambio. Por ejemplo, en Marzo de 2004 una resolución del Presidente Lora-Tamayo anulaba la propuesta de provisión de dos plazas de Profesor de Investigación por promoción interna, ordenando la retroacción de todo lo actuado y el nombramiento de un nuevo Tribunal Calificador.³ En su exposición Lora-Tamayo consideraba evidente el conflicto de interés entre uno de los candidatos seleccionados y uno de los miembros del tribunal, que debería haberse abstenido. La resolución consideraba además incorrecta la actuación del resto del tribunal, ya que se emitió una única justificación razonada de las calificaciones cuando la convocatoria exigía juicios individuales. Se estimaba también que el tribunal difícilmente podía juzgar con independencia y neutralidad al citado candidato sin, a la vez, juzgar a su compañero en el tribunal, dada la magnitud del conflicto de interés. Cabe calificar esta resolución como “histórica” en el CSIC. Sin embargo, y a pesar de la manifiesta mala actuación del tribunal, no se conoce que haya habido exigencia alguna de responsabilidades a sus miembros, y se desconoce si han sido apartados expresamente de este tipo de labores. Cabe pensar, por tanto, que existe una cierta tolerancia, cercana a la impunidad. Se perdió una buena oportunidad de tomar medidas ejemplares.

Durante la actual presidencia, se remitió a los presidentes de tribunales de turno libre, pero ignoramos si también a los de promoción interna, un escrito que pretende aumentar la transparencia de los procesos selectivos y en el que se definen los conflictos de interés de una manera más amplia que la contemplada en el Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. En efecto, el escrito considera también los conflictos de interés de naturaleza científico-técnica, tales como haber sido director o codirector de la tesis doctoral de alguno de los candidatos en los últimos 10 años, haber sido coautor de un número significativo de publicaciones científicas y/o patentes con algunos de los candidatos en los últimos 5 años, etc. El escrito indica que si hay conflicto de interés entre un miembro del tribunal y algún candidato, se procederá a sustituir al miembro del tribunal por un suplente y, además, obliga a que los miembros del tribunal firmen una declaración al respecto. El escrito también indica la obligatoriedad de que cada miembro del tribunal justifique sus calificaciones de forma individual y razonada, no siendo admisibles las justificaciones genéricas. Además, se advierte de que las actuaciones de los tribunales pueden ser sometidas a un seguimiento por parte de la institución, mediante una Comisión de Reclamaciones para aquellas reclamaciones no formales de candidatos que no interpongan un recurso de alzada o reposición.

Estos parecen pasos claros en la dirección correcta, que debe ser la de procesos selectivos objetivos y transparentes, basados en mérito y capacidad. Sin embargo, como mencionábamos arriba, la selección de los miembros de tribunales es aún opaca y no garantiza, por ejemplo, que no puedan usarse cargos políticos y de gestión para la autopromoción científica.⁴ Además, parece que la responsabilidad en que puedan

³ http://www.cica.es/aliens/aacte/anulacion_csic.html

⁴ J.L. Marco-Contelles, *Apuntes de Ciencia y Tecnología*, 2005, n° 15, p. 11

incurrir los miembros de tribunales que actúen arbitrariamente no queda definida, lo que puede dar lugar a impunidad.

Por otro lado, se han dado y se dan situaciones en el CSIC en el que los afectados se consideran víctimas de acoso laboral. Naturalmente, la calificación de acoso laboral puede, o no, ser cuestionable, pero la existencia de denuncias y de situaciones irregulares que no se resuelven de un modo u otro indica una ausencia manifiesta no sólo de mecanismos de control sino también de una voluntad política suficientemente fuerte como para enfrentarse a los presuntos acosadores o a los presuntos acosados o, como mínimo, para poner orden y no dejar que el problema se enquisté. Para citar algún ejemplo claro, no parece de recibo que una investigadora de Barcelona se vea obligada a viajar a Madrid para que uno de los Vicepresidentes del CSIC le firme los papeles (activación de un proyecto, de una beca,...) que la directora de su instituto no le quiere firmar. ¿Es que no es capaz la presidencia del CSIC de indicar a esa directora que ha de cumplir con sus obligaciones, que está gestionando un instituto público y que no puede pretenderse dueña del mismo?⁵ Tampoco tiene ningún sentido que otro investigador lleve 12 años “adscrito a dirección”, es decir, en una situación ilegal, fuera de la estructura de departamentos establecida en el Reglamento vigente del CSIC, por tanto sin representación departamental en la Junta de Instituto, proscrito en el Instituto para el que sacó una plaza (situación que, al parecer, el Presidente ha justificado diciendo que el Reglamento no la contempla, pero tampoco la excluye). Ni que se deje de investigar a fondo cualquier caso en que se denuncia persecución y acoso, trato discriminatorio con impedimentos para el uso de equipos, presiones a investigadores para el aislamiento del perseguido y coacciones a becarios y contratados para reducir al acosado al ostracismo más absoluto.⁶ En todos estos casos, es posible pensar “algo habrá hecho para que le acosen” pero esa es una actitud perversa: si el acosado ha hecho algo, que se le denuncie, que se le expulse, que se le traslade, que se le inhabilite. En definitiva, que se actúe legalmente y que el afectado tenga garantías de defensa. El acoso laboral no es aceptable en ningún caso, y así parece considerarlo el gobierno actual, con su propuesta de tipificarlo como delito en el anteproyecto de reforma del código penal.

Tanto las prácticas de acoso como las endogámicas, de existir efectivamente en el CSIC, supondrían la usurpación de un espacio público en beneficio de alguien, de sus amigos, familiares, correligionarios o, sencillamente, de sus protegidos. Por tanto, cabría calificarlo como corrupción. En realidad, la estructura fuertemente piramidal del CSIC, en la que los directores de los centros e institutos pueden tener un amplio poder en tanto en cuanto el presidente del organismo les mantenga en sus puestos, puede favorecer situaciones cuanto menos anómalas. En ocasiones, el director de un instituto es considerado dentro y fuera del mismo como su dueño y señor, mientras otros institutos funcionan correctamente. El borrador de Estatuto de la nueva Agencia Estatal en que se convertirá en breve el CSIC refuerza el carácter piramidal, llegando incluso a suplantar la representación del personal en el máximo órgano de gobierno por una representación sindical. En un CSIC aún más piramidal y jerarquizado la transparencia y el trato justo, la lucha contra la endogamia y el acoso, requerirán instrumentos radicales y una voluntad política que ha de ir mucho más allá de las meras declaraciones. Se requieren mecanismos de control, garantías y exigencia de responsabilidades que en este momento no existen.

⁵ ver <http://www.icmm.csic.es/jeiglesias/newsletter/JG31Marzo05.htm>

⁶ <http://www.icmm.csic.es/jeiglesias/newsletter/CamblorCarta.htm>