

POSICIÓN DE LA FSC-CCOO ANTE EL ANTEPROYECTO DE LA LEY DE LA CIENCIA 2021

3 de junio de 2021

DIAGNÓSTICO

El Anteproyecto de Ley de Ciencia, Tecnología e Innovación, aprobado en el Consejo de Ministros el pasado 30 de marzo no resuelve los problemas más importantes que afectan al sistema científico técnico español, tanto los derivados de la crisis del 2009 como las graves deficiencias evidenciadas tras la crisis de la covid-19 o las carencias originales de la Ley 14/ 2011.

Los diagnósticos de foros muy diferentes, desde COTEC a la Fundación Alternativas, CCOO o los datos recogidos en las Memorias de la Estrategia Ciencia, Tecnología e Innovación (2021-2027) o el Plan Estatal de CTI (2021-2023), inciden en la gravedad de una situación que vuelve insostenible para un sector público muy debilitado sobre el que recae el peso y responsabilidad de sostener nuestro sistema científico. Y un sector privado cada vez más alejado de estrategias que permitan transitar a un modelo centrado en la innovación.

Los datos son claros y demuestran que nos seguimos distanciando de nuestros países de referencia; el diferencial respecto a los países de la UE 27 no deja de crecer. Hemos pasado del 1.39 % en 2010 al 1.25 % de gasto de I+D+i sobre el PIB, mientras la media de la UE crecía del 1.93 al 2.15 %.

El nivel de inversión del sector privado ha recuperado los valores anteriores a la crisis del 2009, pero el número de empresas innovadoras se ha reducido a la mitad y cae la tasa de cobertura de nuestro comercio exterior de alta tecnología y el número de patentes se desploma. El gasto real de la Función 46 de los PGE (capítulos 1 al 7) sigue el 25 % por debajo del gasto de 2009, mientras el capítulo 8 sigue ejecutándose en menos del 50 %, ocupando el penúltimo lugar entre todos los ministerios.

Pero si en el ámbito de la financiación la tendencia es negativa, la situación es aún peor en el capítulo de personal. Contamos con un sistema público envejecido y altísimas tasas de precariedad, que han suscitado críticas muy duras de la UE y del Consejo de Europa, exigiendo medidas correctoras urgentes. La situación de precariedad reflejada en el reciente informe de la OCDE, va acompañada de una reducción de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras de la investigación. Los intentos de sustituir personal funcionario por laboral, con menos garantías de promoción y derechos, han sido rechazados por todos los sindicatos y por sociedades científicas como la COSCE.

Tampoco mejoran la coordinación y la gestión. La disparidad entre CCAA dificulta la cohesión territorial, y empeora los problemas de gestión de unos recursos insuficientes.

Frente a este panorama, el Anteproyecto de Ley de modificación de la Ley 14/2011 carece de ambición y de capacidad de revertir la situación, limitándose a proponer políticas regresivas en recursos humanos, carece de memoria económica, es insuficiente en materia de coordinación entre administraciones y las propuestas sobre transferencia son intentos fracasados, incapaces de influir en las políticas de innovación.

La Confederación Sindical de CCOO ha reclamado desde el inicio una negociación real de sus contenidos, con la implicación plena de todos los ministerios con competencias: en particular, Universidades y Sanidad, así como Defensa, Hacienda, Trabajo y Función Pública.

Los retos que deberemos afrontar como sociedad aprovechando las nuevas orientaciones de la política financiera europea, necesitan una Ley de Ciencia elaborada desde el consenso de todos los y las protagonistas. El pseudo-proceso de negociación que el Ministerio de Ciencia intenta vender como negociación con las OOSS no cumple con los mínimos requisitos de análisis de partir del diagnóstico de los fallos y discutir las posibles soluciones. Debe abordarse un proceso con calendario, agenda y personal técnico capaz de discutir artículo a artículo la necesaria modificación de una Ley que fue insuficiente desde su nacimiento.

Ante esta situación, CCOO planteamos al Gobierno y a la opinión pública la necesidad de proceder a la retirada de este Anteproyecto y la negociación de un nuevo texto que incluya los siguientes elementos, estableciendo prioridades generales.

En materia de personal

- Carrera profesional para el conjunto del personal de la investigación (personal investigador, técnico y de gestión) y movilidad que favorezca la cohesión del sector público, Universidad, OPI y Sanidad.
- La etapa previa a la estabilización del personal investigador no debería superar los diez años y el modelo universitario parece el más adecuado. O sea, contrato Ramón y Cajal o posdoc, evaluación I3 y a continuación un contrato indefinido.
- Sistema de acceso homogéneo para los diferentes sectores de la investigación pública (Universidad, CSIC-OPI y Sanidad).
- Respeto a los derechos laborales plenos en todos los niveles y negociación colectiva de las condiciones de trabajo.
- Derogación de la DA 23 de la Ley 14/2011 que excluye al personal de la investigación de la aplicación de los artículos 15.1 y 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, instaurando un estado de excepcional laboral en este sector.

En materia de financiación

- Plan de Choque con objetivos plurianuales y financiación adecuada. Financiación plurianual que garantice el incremento de los recursos adecuados en los PGE. Centrar los objetivos en el crecimiento del gasto real de la Función 46, que ha caído más que el gasto sobre el PIB y que es lo que el Gobierno puede y debe garantizar.

En materia de gobernanza

- Conversión del Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología en el órgano de coordinación de las políticas públicas.
- Integración de las políticas de los ministerios inversores y generadores de servicios e infraestructuras en las Estrategia y Plan Estatal de Ciencia, Tecnología e Innovación.
- Insertar las políticas de cooperación público-privada preferentemente en el marco de actuaciones sectoriales concretas, en el camino de construir un modelo productivo y de servicios centrado en la innovación.
- Realización de estudios sectoriales en ámbitos donde contemos con ventajas comparativas y en áreas estratégicas, con el objetivo de reducir el nivel de dependencia tecnológica.
- Ampliación de la negociación colectiva de los temas de estrategia tecnológica empresarial, pues de ella depende la calidad y futuro de los empleos.
- Asegurar y proteger la propiedad intelectual de los resultados del sector público y evaluación rigurosa de las aportaciones efectuadas desde ese mismo sector. Estas actuaciones deben estar basadas en políticas de transparencia evitando los conflictos de intereses.

- Consideración de la ciencia como elemento central en la lucha por superar las crecientes desigualdades sociales y en la implantación de un modelo de desarrollo más sostenible y activo ante el cambio climático.
- Implementación de la ciencia como elemento cultural clave y generadora de una ciudadanía crítica.
- Profundización en las políticas inclusivas.

PROPUESTAS

Avanzando en el detalle, realizamos los siguientes planteamientos iniciales:

En materia de personal

1. Las reivindicaciones salariales se deben negociar en el marco de convenios colectivos. Por eso defendemos que **todo el personal de la investigación debe estar en convenio**, sea de la Universidad, en el Convenio Único de la AGE o en convenios de Sanidad. De hecho, CCOO logró introducir en el IV CU AGE la figura del personal doctor, con retribuciones a negociar, como posible grupo profesional M4. También propusimos la figura del personal tecnólogo en la Ley 14/2011, que nunca se llegó a desarrollar. Este APL no avanza ni desarrolla la carrera profesional del personal técnico; tampoco el grupo profesional M4 se ha desarrollado, pero existe como herramienta para contener a todo el personal doctor contratado. O sea, primera reivindicación: **todos los contratos de investigación estarán dentro de convenio, con todos los derechos laborales y respeto a la negociación colectiva.**
2. Respecto a la carrera del personal investigador, se propone articular una carrera tipo 4+6, con cuatro años de contrato predoctoral y otros seis años de contrato posdoctoral, con **cualquier tipo de contrato posdoc**, no necesariamente contratos oficiales (Juan de la Cierva o Ramón y Cajal). De este modo se abrirá la competencia a todas las personas doctoradas, dentro y fuera del país. Tras estos al menos 6 años de posdoc, las personas contratadas podrán presentarse a la evaluación I3; quienes la superen accederán a un **contrato de personal doctor indefinido** (similar a lo que ocurre en las Universidades), y desde este puesto estable podrán acceder a personal científico titular en OPI, personal profesor titular en Universidad o personal investigador sanitario. Esta, además, es la carrera establecida en todo el mundo (Estados Unidos, Alemania, Italia) donde se usa este contrato Tenure Track.
3. **Sistema de acceso homogéneo** para los diferentes sectores de la investigación pública, AGE, Universidad y Sanidad.
4. **Rechazo absoluto a la extinción de la escala de personal científico titular.** Sustituir personal funcionario por contratos laborales no es eficiente, restringe derechos e iría en contra de la Constitución, que establece que el **régimen general del empleo público** en nuestro país es el **funcionario y que no se pueden realizar las mismas tareas en puestos de personal funcionario y laboral.**
5. **Carrera profesional para todo el personal de la investigación.** Desarrollo del artículo 29 de la Ley 14/2011, en especial la figura del **personal tecnólogo**, con niveles 27 al 29, que es la base de la especialización y de carrera profesional paralela a la del personal científico, como ocurre en todos los países de nuestro entorno. Proponemos desarrollar una carrera similar a la del CNRS francés.
6. **Desarrollo del artículo 21 del EBEP**, que establece el derecho a la carrera profesional de todo el personal de las Administraciones Públicas, funcionario y laboral.

7. **Eliminación de la tasa de reposición en el sistema público de I+D**, además de un **plan de choque para la recuperación del empleo público en la investigación**, especialmente entre el personal técnico y de gestión, que ha visto sensiblemente reducida su plantilla en los últimos años.
8. **Creación de una tasa de consolidación o crecimiento** que comprometa a la Administración a convocar un número mínimo de plazas en función del volumen de personal contratado por los OPI con fondos propios. Se trata de evitar sustituir empleo estructural por temporal con cargo a capítulo 6, y establecer un mecanismo objetivo de crecimiento del sector de la investigación en base a los propios resultados del sector.
9. **Contrato indefinido con cargo a líneas de investigación** como contrato por defecto en lugar del contrato obra o servicio con cargo a proyectos, que ha demostrado ser mayoritariamente fraudulento en el sector de la investigación. En línea con las propuestas del Ministerio de Trabajo, los contratos por obra o servicio tienen que pasar a ser una excepción muy bien justificada.
10. Carrera profesional para el conjunto del personal de investigación y **movilidad que favorezca la cohesión del sector público, universidad, OPI y Sanidad**.
11. Regulación de los **procesos de promoción interna propios de cada sector** (AGE, Universidad y Sanidad).

En materia de financiación, coordinación y gestión del sistema, y transferencia

1. Financiación estable con presupuestos plurianuales, recuperación inmediata del gasto real de los PGE 2009, convocatorias estables y continuas, y eliminación de la tasa de reposición.
2. Reglas de colaboración público-privada que mantengan y protejan el conocimiento desarrollado en el sector público para que redunde en beneficio de la ciudadanía, del aparato productivo y de los sectores prioritarios, evitando la apropiación por sectores individuales fuera de la competencia. La generación y transferencia de conocimiento se deben regular según los principios del bien mayor y la protección de la propiedad intelectual y no por las reglas del mercado. Por eso proponemos **crear un consorcio público, participado por los OPI, para potenciar el desarrollo de los resultados preliminares de la investigación científica y canalizar su ulterior transferencia o comercialización directa**.
3. Promoción de empresas públicas en sectores prioritarios para canalizar las innovaciones conseguidas en el sector público de la I+D. Por ejemplo, una empresa de tecnologías sanitarias, basada en productos desarrollados en el marco de la crisis de la covid-19. **Estas empresas de titularidad pública deben sustituir a las spin-off reduciendo el tiempo de integración en el mercado**. Deben estar abiertas a colaboraciones con empresas, pero con una dirección pública y respondiendo a prioridades públicas. Se deberá limitar su ámbito para que no sea competencia desleal con empresas privadas. Estas empresas podrán ampliarse al sector energético, y a otros sectores esenciales y estratégicos, articulando el sistema de “compra pública-innovadora”.
4. Asegurar y proteger la propiedad intelectual de los resultados del sector público y evaluación rigurosa de las aportaciones efectuadas desde ese mismo sector. Estas actuaciones deben estar basadas en políticas de transparencia evitando los conflictos de intereses. **Control y seguimiento de las actuaciones y resultados de las spin-off**. Limitación temporal de estas empresas, por ejemplo 5-7 años asegurada por contratos vinculantes.

ANEXO. ARGUMENTARIO DE PROPUESTAS ESPECÍFICAS

Artículo 21. Contrato predoctoral

- Inclusión de todos los contratos en el convenio colectivo de referencia (IV CU AGE, de Universidades o Sanidad). Esto da derecho a percibir trienios.
- Actualización anual de los salarios de acuerdo con el grupo G1/M3 del IV CU AGE, tomado como referencia en el EPIF.
- Elevar al 75 % del grupo de referencia el salario para los 4 años de contrato laboral.
- Incluir el derecho a la indemnización al final del contrato.

Artículo 22. Contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

- Debería ser modificado para dar entrada a personal que haya superado la evaluación pero que no necesariamente haya seguido la ruta “oficial”. De esta forma se podrá integrar personal que haya desarrollado su carrera en el exterior o en otras condiciones como contratos de empresa o de proyectos. Se propone articular una carrera tipo 4+6, con cuatro años de contrato predoctoral y otros seis años de contrato posdoctoral, con **cualquier tipo de contrato posdoc**, no necesariamente contratos oficiales (JdeC o RyC). Tras estos al menos 6 años de posdoc, las personas contratadas podrán presentarse a la evaluación I3; quienes la superen accederán a un **contrato de personal doctor indefinido**, similar a lo que ocurre en las Universidades, y desde este puesto estable podrán acceder a personal científico titular en OPI, profesorado titular en Universidad o personal investigador sanitario.
- El objetivo es buscar soluciones que resuelvan no solo el problema del 10 % que aprueba el RyC, sino del 90 % restante o, al menos, de una parte importante de este colectivo, que hoy malvive con distintos tipos de contrato. La solución propuesta es que este colectivo pueda presentarse a la OEP de contratos indefinidos, después de superar las evaluaciones prescriptas para los contratos RyC, y obtener el I3 o I3+acreditación en caso de las Universidades.

Contratos del personal titulado superior

- Buena parte de la temporalidad en Ciencia está en personal que no está contratado con un grado de doctor, dado que parte de este personal es doctor pero está contratado como técnico superior u otras categorías. En la Ley de la Ciencia solo se habla de modalidades de contratación de personal predoctoral y doctor. En la nota se mencionan distintas posibilidades que podrían ayudar a este personal: si es personal doctorado, con una carrera científica podrían optar a contratos indefinidos de doctor; si se elimina la tasa de reposición y salen más plazas de personal técnico y de gestión se reduciría la temporalidad. Pero quizás habría que mencionar en el punto de propuestas de personal algo a este respecto.
- Plan de choque para la recuperación del empleo en la investigación, especialmente entre el personal técnico y de gestión, que ha visto reducida la plantilla en los últimos años.
- Enfatizar que este plan de choque es necesario para combatir la temporalidad. Nos preocupa que se tomen medidas que reduzcan la temporalidad en el colectivo de personal investigador doctor y se mantenga temporalidad en personal de investigación no doctor, porque hay necesidades estructurales no cubiertas. Entendemos que proponer contratos indefinidos chocaría con que haya personal funcionario haciendo el mismo trabajo, pero si no hay un aumento sustancial de plazas de



servicios a la ciudadanía
administración general del estado



servicios a la ciudadanía administración general del estado

personal funcionario de esas escalas de técnico, apoyo de investigación y gestión, se seguirá intentando recurrir a los contratos de obra en fraude de ley.