

## CONSIDERACIONES DE CCOO A LA CONSULTA PÚBLICA PREVIA SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY DE MODIFICACIÓN DE LA LEY 14/2011, DE 1 DE JUNIO, DE LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN

Considerando que esta consulta pública es un trámite previo a la elaboración de un texto articulado de anteproyecto de Ley para la modificación de la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, estas consideraciones deben tomarse como una simple aproximación a la materia a regular, en ningún caso como una valoración exhaustiva de la misma.

Por otra parte, y compartiendo la idea general de la necesidad de proceder a una actualización de la citada Ley 14/2011, tras el tiempo transcurrido desde su aprobación, conviene recordar que aún hoy quedan pendientes desarrollos de la citada norma, algunos de los cuales venimos reivindicando insistentemente desde CCOO, como la configuración de la carrera del personal técnico y de gestión del sistema de ciencia.

Señalar también que se inicia el procedimiento sin que se haya articulado ningún proceso de negociación por parte de los departamentos afectados, y de manera específica por parte del Ministerio de Ciencia e Innovación. En nuestra opinión una elaboración negociada y consensuada, al igual que se hizo en la actual Ley de Ciencia, sería absolutamente deseable, por lo que exigimos la constitución de una Mesa de Diálogo Social que analice el conjunto de la problemática existente en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación para dar respuesta a los retos del mismo y para situar, como señala en la propia consulta previa, *“a estas políticas públicas en el centro del debate social”*. No parece razonable que la participación sindical en la consecución de dicho objetivo deba circunscribirse al cumplimiento de las obligaciones legales de información pública.

Por todo ello consideramos necesario y urgente la constitución de dicha **Mesa de Diálogo Social para proceder a la negociación del anteproyecto de ley antes del inicio de su tramitación.**

De manera específica se somete a consulta previa una propuesta de reforma de la carrera profesional que sólo propone modificaciones para el personal científico, olvidando, de nuevo, la necesidad de abordar la realidad del conjunto del personal que conforman el sistema de ciencia. Desde CCOO seguiremos insistiendo en que cuando hablamos de personal de investigación, hay que considerar tanto a quienes realizan actividades investigadoras o científicas como a quienes realizan las actividades técnicas y de gestión vinculadas a la investigación, por lo que el sistema de carrera debe incorporar a todos los colectivos.

Se propone la modificación del sistema de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (SECTI) que se considera ha resultado ineficiente por los muchos años que las personas que se dedican investigación pública necesitan para

conseguir la estabilidad laboral. Es sin duda un objetivo compartido, aunque en nuestra opinión la propuesta que se realiza sólo contribuiría a consolidar de manera estructural la precariedad como fórmula de acceso al SECTI. La creación de un contrato de incorporación (supuestamente) estable sujeto a una evaluación externa en el cuarto año, no haría sino consolidar la precariedad. Este contrato, aunque con diferente nominación, ya fue propuesto en los primeros borradores de la Ley 14/2011 y suprimido posteriormente durante el periodo de negociaciones con los sindicatos, por las razones que más abajo se indican.

La estabilidad y seguridad en el empleo son elementos indispensables para que la carrera científica resulte atractiva y la incorporación de nuevas fórmulas de temporalidad en la regulación laboral no parece que sea el camino a seguir.

Las relaciones laborales del personal investigador deben regirse, en el sector privado, por la legislación laboral y los convenios colectivos de aplicación, sin necesidad de desarrollar excepcionalidad alguna por las particularidades de la actividad científica e investigadora. Resulta evidente que en este marco la negociación colectiva debe jugar un papel fundamental para la determinación de las condiciones laborales de dicho personal.

En el ámbito del sector público, las relaciones de personal deberán regirse, según los casos, por la legislación laboral, por el Estatuto Básico del Empleado Público y por la legislación de función pública aplicable en las diferentes administraciones, autonómica, estatal o local, particularmente en lo que se refiera al acceso, la carrera y promoción profesional, así como a la movilidad interadministrativa, donde los derechos a la negociación colectiva y representación previstos en el ordenamiento jurídico deben ser respetados.

Por otra parte consideramos que el contrato de incorporación estable sujeto a evaluación propuesto no tiene encaje en nuestro ordenamiento laboral. Es una fórmula de contratación ajena a nuestro marco laboral que se basa en una causa de rescisión inexistente desde el punto de vista legal. Tampoco parece compatible con los principios constitucionales de acceso a la función pública.

La pérdida de efectivos en los OPIs en los últimos años, el envejecimiento de las plantillas y la altísima temporalidad conforman un sistema con poca proyección de futuro. Corregir estas deficiencias debiera ser el principal objetivo de las políticas en el ámbito de la I+D+i y para ello resulta imprescindible mejorar la financiación así como dotar suficientemente las ofertas de empleo público tanto en los procesos de promoción y consolidación como en las ofertas de ingreso.

Sin duda, el objetivo de reducir significativamente la temporalidad y precariedad que caracteriza actualmente al SECTI pasa por la consolidación de ofertas de empleo amplias para los próximos años, que se ajusten al desarrollo y necesidades reales del SECTI y por la supresión de las limitaciones fijadas por la tasa de reposición. Las OEP 2017-2020 no han cubierto las jubilaciones y los Organismos Públicos de Investigación han perdido 2300 efectivos desde 2010.

Por otra parte, la propuesta de modificación de la Ley 14/2011 que se plantea renuncia a corregir el déficit de derechos que algunas figuras previstas en la misma mantienen,

p.e. la carencia de indemnización a la finalización de los contratos predoctorales y de acceso al SECTI (artículos 21 y 22).

Tampoco parece que la configuración de carrera propuesta pueda resultar un incentivo para la atracción de talento investigador y promoción del retorno de personal. Solo con una financiación adecuada para las distintas convocatorias y el establecimiento de un sistema previsible de acceso como personal estable al sistema se puede corregir el importante déficit que acumulamos.

Los años de políticas de austeridad como salida de la anterior crisis económica han resultado nefastos para la ciencia en nuestro país, donde la inversión en ciencia, tomando los PGE F46 como elemento fundamental, se desplomó un 35% en 2010, pasando del 1,35% PIB al 1,25% 10 años más tarde. Esto nos ha hecho retroceder en términos comparativos con los países de nuestro entorno pero también, y es lo más preocupante, ha debilitado de forma sustancial nuestras capacidades en investigación e innovación por la disminución de los fondos destinados a proyectos de investigación y de financiación de las políticas de personal. Todo ello se ha traducido en un modelo de precarización creciente, con escasas perspectivas de futuro y con pérdidas de talento por la salida de personal investigador y técnico del sistema.

Hoy, sin duda, tras la experiencia con la pandemia de la Covid-19, la ciencia y la innovación se han situado en el centro del debate social para la reconstrucción del país. Pero dicho proceso no puede abordarse sin un amplio consenso en el que los interlocutores sociales, y específicamente CCOO, como sindicato más representativo, aspiramos a contribuir para impulsar decididamente el sistema de ciencia y de transmisión del conocimiento sobre bases sólidas.

DICIEMBRE 2020