

NOTA RESUMEN:

LA MODIFICACIÓN DE LA LEY DE CIENCIA 14/2011 CONDENA AL PERSONAL DE LA INVESTIGACIÓN A LA PRECARIEDAD ESTRUCTURAL

En 2011, 25 años después de la primera Ley de Ciencia de la democracia (ley13/1986), se aprobaba la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Diez años más tarde, cuando la crisis la situación del sistema público de I+D+i ha empeorado de forma radical. i) **El gasto en I+D+i ha retrocedido** del 1,35% PIB de 2010 al 1,24%, **alejándonos de la media europea**. ii) El sector público de la **investigación ha perdido** entre 20 y **30.000 profesionales**, condenados al exilio profesional o al abandono de su profesión. iii) La falta de OEP y las convocatorias raquíticas de contratos públicos han disparado la precariedad, con tasas de temporalidad que superan el 40%. En este contexto el Ministerio de Ciencia e Innovación (MCIN) pretende **imponer** una modificación de la ley 14/2011 **sin negociación ni discusión** con los actores, profundizando aún más el abismo entre personal de investigación y derechos laborales. Una nueva vuelta de tuerca que agrava la **situación de estado de excepción laboral** en el sector de la investigación.

El Anteproyecto de Ley (AP) propone dos objetivos básicos: la modificación de los artículos de la Ley 14/2011 relativos a la carrera profesional del personal investigador, para introducir en España la denominada *tenure-track*, y la modificación de las condiciones en que se realiza la transferencia de resultados de las actividades de investigación obtenidos en el sistema público al sector privado.

El AP establece que será objeto de negociación colectiva en la **Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado**, al afectar la modificación legal propuesta a los derechos y obligaciones de los empleados públicos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. Un error de bulto, dado que esta mesa corresponde a la AGE, y el AP incluye al personal de Universidades y de Sanidad. La importancia del tema y la multiplicidad de agentes y actores recomienda que la negociación se realice en el marco de la Mesa de Diálogo Social, como en 2010-2011.

LA FIGURA *TENURE-TRACK*

La incorporación del *tenure-track* plantea “desarrollar el actual contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (contrato laboral temporal) transformándolo en un **contrato laboral fijo**, también con la exigencia del título de Doctor, con el objeto de realizar funciones de investigación en el marco de un proyecto propio, y unas **retribuciones análogas a las de la escala de Científicos Titulares**, (o su equivalente en la Universidad) sometido a una evaluación externa con efectos resolutive. Al tratarse de un contrato laboral fijo en lugar de temporal, deberá formar parte de las **plazas aprobadas en la Oferta de Empleo Público**.” Este cambio se justifica en la Exposición de Motivos como una forma de **reducir la edad media de entrada al sistema** del personal investigador, olvidando que, en todo caso, el **factor limitante siempre ha sido** (y lo seguirá siendo) **el tamaño de las OEP**.

El nuevo contrato “**no resuelve** las necesidades de **estabilización** de la gran bolsa de **personal investigador precario de larga duración** existente hoy en día.” Porque el contrato es en realidad **una modalidad más de contrato temporal**. El contrato propuesto (aparentemente indefinido), está sujeto no solo a una condición extintiva (evaluación externa); incluso superando las evaluaciones, la continuidad del contrato está sujeta a la voluntad del organismo contratante de mantener la relación laboral. **Este punto supone** no solo una distorsión injustificada del ordenamiento jurídico laboral interno en materia de contratación y extinción sino además una clara infracción de las disposiciones y tratados internacionales y

del Derecho de la Unión Europea relativas a la protección de las personas trabajadoras en el caso de extinciones del contrato de trabajo.

Además, presenta una serie de deficiencias y dificultades de implantación:

- **Dificultad** de utilización en el **ámbito de la universidad** por problemas de encaje jurídico con la regulación contractual del LOU (figura del Contratado Doctor contrato INDEFINIDO desde el momento en que se supera el concurso). Y la necesidad de acreditación por parte de la ANECA o las agencias autonómicas para hacer cualquier tipo de contrato “fijo” en el ámbito de la universidad.
- **Problemas de encaje jurídico.** La existencia de una condición resolutoria plantea problemas, como la ausencia total de protección de quienes suscriban estos contratos en el caso de resolución de los mismos, radicalmente contrario al resto del ordenamiento jurídico laboral español.
- **Problemas de encaje por la relación jurídica y retribuciones.** Se propone un contrato laboral en lugar de personal funcionario investigador. Esto obliga a identificar de forma clara y expresa las funciones encomendadas al personal laboral investigador, que habrá de diferenciarse, en todo caso, de la actividad investigadora realizada por el personal investigador funcionario. Además, la legislación actual respecto al modelo retributivo del personal laboral fijo establece que, “en ningún supuesto, le sea de aplicación el modelo retributivo establecido para el personal investigador funcionario.”
- El MCIN pretende **sustituir** la escala de personal funcionario de **Científicos Titulares por esta modalidad laboral**, cumpliendo exactamente las mismas funciones, introduciendo la precariedad e inseguridad jurídica como elemento esencial. Esta actuación está **en contra de la doctrina consolidada del Tribunal Constitucional**, en la cual el régimen general de empleo público en nuestro país es el funcional. Por otra parte, no se regula el destino o posibilidades de promoción, carrera, movilidad etc. de los Científicos Titulares, cuya escala se declara a extinguir.

IMPULSO DE LA TRANSFERENCIA

El otro punto esencial del AP es la modificación del artículo 14 de la ley 14/2011 para garantizar la participación en los beneficios que obtengan las entidades para las que presten servicio los investigadores por la explotación de los resultados de la actividad de investigación. El AP propone extender la duración de las excedencias del personal investigador por cinco años adicionales, y permitir la flexibilidad horaria para facilitar la dedicación del personal investigador que preste sus servicios en las sociedades o empresas innovadoras de base tecnológica. Además, esta AP establece que las limitaciones establecidas por la *Ley 53/1984*, de **incompatibilidades** del personal al servicio de las Administraciones Públicas, **no serán de aplicación al personal investigador que preste sus servicios en las sociedades o empresas innovadoras de base tecnológica**. Esta excepción podría dar lugar a situaciones de graves conflictos de interés en tanto que se aparta del mandato constitucional que obliga a la Administración Pública a servir con objetividad a los intereses generales y a establecer un sistema de incompatibilidades en el empleo público que garantice la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones (art. 103.1 y 103.3 CE), sin perjuicio de que además se observa que esta propuesta de regulación puede abrir el camino a conductas que actualmente están perseguidas penalmente.

Sin objetar el propósito de fomentar la investigación y de la ineludible colaboración con el sector privado, no ha de perderse de vista que **dicha colaboración ha de ser claramente regulada con límites precisos que no deriven en la confusión entre los intereses de ambos sectores**, con el peligro de que ello se traduzca en el desvío de fondos públicos a intereses privados en detrimento de los públicos, la utilización de instalaciones y recursos públicos cuyos rendimientos recaigan mayoritariamente en centros privados, el menoscabo por parte de los investigadores públicos de sus responsabilidades públicas para proteger sus intereses empresariales, etc. **Por supuesto, no se acaba de ver cuál sería la ventaja para la investigación PÚBLICA española de esta nueva normativa.**

Está claro que los sectores público y privado deben convivir y colaborar, pero sin confundir sus funciones específicas. El sector público debe generar conocimiento de calidad y promover la cultura científica,

asegurando un uso eficiente de los recursos que sirvan de soporte a las demandas de la ciudadanía. La interacción con el sector privado es imprescindible, pero debe establecerse desde el respeto a los objetivos y culturas propias de ambos sectores y dentro del marco de una planificación estratégica de las actividades de I+D+i que exige el cambio de modelo de desarrollo en nuestro país.

LO QUE NO INCLUYE LA MODIFICACIÓN DE LA LEY 14/2011

La modificación de la Ley 14/2011 altera de forma radical la estructura de la carrera del investigador, incorporando una carrera laboral paralela mientras declara a extinguir la escala de los Científicos Titulares, la base del sistema que concentra a la mayoría del personal investigador, cuyo futuro no se diseña en la ley.

Por otro lado, este AP vuelve a despreciar el trabajo y el papel esencial de otro personal del sector de la investigación: en particular, el personal técnico y de gestión, tanto en sus escalas funcionariales como de personal laboral fijo. No se desarrolla la figura del Tecnólogo, introducida en la ley 14/2011. Un olvido que demuestra la concepción arcaica del sistema de investigación y que puede conducir a la ruptura del equilibrio interno entre los miembros de los equipos multiprofesionales que conforman los centros de investigación.

MARZO 2021.