

nNOTA INFORMATIVA DE LA REUNIÓN ENTRE CSIF, EL SECRETARIO GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y EL SUBSECRETARIO DEL MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN CELEBRADA EL 23 DE FEBRERO DE 2021.

ASUNTO: MODIFICACIÓN DE LA LEY DE LA CIENCIA

Previa convocatoria por parte de la Administración, se celebra la reunión citada, a la que asisten el Subsecretario del Ministerio de Ciencia e Innovación (Pablo Martín), el Secretario General de Investigación (SGI), Rafael Rodrigo, la Subdirectora General de Personal e Inspección de Servicios, Elsa Martínez y, por videoconferencia, el Secretario General del CSIC, Alberto Sereno. Por CSIF acuden Carlos Martínez Navarrete (Presidente del sector nacional de AGE) y José Antonio de la Orden (Responsable de CSIF en el Ministerio de Ciencia e Innovación).

Toma la palabra el SGI para informar sobre la voluntad del Gobierno de modificar la Ley de la Ciencia para introducir una nueva fórmula contractual dentro de la misma que permita evitar la precariedad y la concatenación de contratos, que actualmente está provocando una entrada muy tardía a puestos de carácter estable en el Sistema Español de Ciencia y Tecnología (SECTI) y una excesiva judicialización de las cuestiones laborales derivada de esa concatenación de contratos. Han detectado que la media de edad de entrada a la escala de Científicos Titulares de OPIS está aumentando progresivamente (a un ritmo de un año de edad por cada año natural), habiéndose situado en el año 2017 en los 43,5 años de edad, después de un lapso de 13 años tras haber obtenido el título de Doctor, muchas veces con relaciones laborales intermedias inestables. Esta elevada edad de acceso provoca, a su vez, la imposibilidad de acceso a muchas de las ayudas para la investigación de la Unión Europea, que tienen un límite de edad.

A su vez, la Administración reconoce un mal uso hasta ahora de la figura de Investigador Distinguido, que no se ha utilizado para los fines que persigue, lo cual se pretende también corregir con este nuevo sistema.

Se pretende por tanto un sistema más predecible que acorte los rangos de edad de entrada a la carrera investigadora estable. Y que, a su vez, produzca un cambio general que se considera necesario y la corrección de algunos errores detectados.

Para ello, y respetando las actuales figuras contractuales que se contienen en la Ley de la Ciencia, la Administración propone introducir una nueva carrera investigadora basada en 4 tipos de contrato de **personal laboral**:

1. Contrato predoctoral. Similar al que existe en la actualidad.
2. Contrato de formación. Postdoctoral, de 2 años de duración, similar al actual Juan de la Cierva formación, pero permitiendo que se desarrolle en la misma institución en que se ha hecho la tesis doctoral.
3. Contrato de incorporación. Su objetivo es consolidar la etapa postdoctoral con un contrato de 3 años que debe firmarse obligatoriamente con un centro distinto a aquel en que se haya realizado la tesis doctoral. Llevaría aparejada una ayuda para proyectos de investigación.
4. Contrato de consolidación. Este es el verdaderamente novedoso, ya que se trataría de un contrato laboral fijo, **fuera de convenio**, evaluable al 4º año. Para acceder al mismo, el proceso selectivo constaría de dos fases: concurso y oposición. Para la fase de concurso, se piensa en algo similar a lo que existe actualmente con los contratos Ramón y Cajal; es

decir, la Agencia Estatal de Investigación haría una evaluación curricular que sería pública en aras de la transparencia, y aquellos que la superen, accederían a la segunda fase, de oposición.

En cuanto a la evaluación del 4º año, si ésta es negativa, resultaría en la resolución del contrato (y correspondiente final de la relación laboral y carrera investigadora del trabajador). Si es positiva, se faculta al organismo de investigación en el que trabaja el contratado para decidir si éste sigue o no con el contrato, sin concretar en base a qué criterios. En caso de que el OPI decidiese que el contratado continuase, este pasaría a ser fijo y no tendría evaluaciones posteriores. Si el OPI decidiese no continuar con el contrato, por las razones que sean, aún no concretadas, el desenlace para el contratado sería el mismo que si su evaluación hubiese resultado negativa; es decir, finalizaría su relación laboral y su carrera investigadora dentro de esta nueva figura contractual. En resumen, en caso de evaluación positiva al 4º año, quien finalmente decide la continuidad del contratado es el OPI donde trabaja.

Para facilitar la promoción del personal contratado con cargo a esta figura y hacerla atractiva, se le permitirá acceder a la promoción interna a las escalas de Investigadores Científicos y Profesores de Investigación. Llevaría aparejada también una ayuda económica para investigación.

El contrato de consolidación iría siempre asociado a un centro de investigación, y condicionado por la oferta pública de empleo anual y, cuando esté implantado, la idea que tiene el SGI es que sustituya a la actual escala de Científicos Titulares, de manera que no se convocarían más plazas para esta escala en la OEP y, las que actualmente se convocan, se sustituirían por plazas para este contrato de consolidación **que siempre sería personal laboral, no funcionario**. La figura de Científico Titular sería declarada a extinguir, sin ninguna consecuencia negativa para los funcionarios que actualmente pertenecen a la misma. Lo único que ocurriría es que no entrarían nuevos funcionarios a la misma.

Sin embargo, sí seguiría habiendo oferta de empleo público para la actual escala de Científicos Titulares por promoción interna, para permitir la promoción de los funcionarios que pertenecen a la escala de Técnicos Superiores especializados de OPIS.

El SGI expone que el sistema permitiría así hacer atractiva la carrera investigadora, dotando de una ayuda para proyectos de investigación, y retener o atraer talento, tanto nacional como extranjero, al SECTI.

El sistema contractual no sería rígido, sino que se podría acceder al último contrato sin haber pasado antes por los intermedios. Lo que sí es evidente es que entre los sucesivos contratos habrá un efecto “embudo”, de manera que el número de plazas disponible para los contratos sucesivos nunca podrá abarcar a todo el personal que provenga de etapas anteriores, de manera que se ejercerá una cierta selección en base a los méritos de cada aspirante. El SGI informa de que habrá un plan de choque inicial para que el sistema no colapse por escasa oferta en los contratos de formación e incorporación, que dependerán siempre de la AEI, y no de la oferta pública de empleo.

Desde CSIF hacemos las siguientes consideraciones:

- a) ¿Merece la pena un sistema nuevo tan complejo simplemente para acortar la entrada de edad de los investigadores a puestos estables en la carrera investigadora?

Esta reducción de años no queda demostrada con el sistema que se propone, puesto que la comparación se está haciendo entre un sistema (el de Científicos Titulares) del cual sí hay datos, con otro teórico del cual solo se tienen especulaciones a futuro. En el mejor de

los casos, la edad de entrada a un puesto estable dentro del SECTI solo se acortaría en 4 años (puesto que habría que sumar los 2 años del primer contrato, los 3 del segundo y los 4 necesarios para estabilizar tras la evaluación favorable en el contrato de consolidación, lo cual hace un total 9 años, frente a los 13 que demuestran los datos actuales necesarios para alcanzar una plaza de Científico Titular tras terminar la tesis). Siempre sin contar los lapsos de tiempo que habría entre la finalización de un contrato, la convocatoria de contratos para el escalón superior y el tiempo de resolución de esas convocatorias (que puede llegar en total a un año). Todo esto sin valorar el efecto embudo que se va a producir porque nunca se van a convocar el mismo número de contratos para un escalón superior que el de personas que finalizan su contrato en el escalón inferior. Y porque el último escalón, el contrato de consolidación, va a depender de la oferta pública de empleo, la cual escapa al control de Ministerio de Ciencia e Innovación.

A lo mejor, ese problema se solucionaba cambiando los baremos de valoración en las oposiciones a Científico Titular, de manera que sean más fácilmente alcanzables los méritos que se valoran por un mayor número de candidatos jóvenes. Porque ahora mismo el sistema valora fundamentalmente publicaciones de impacto, y éstas sólo se pueden conseguir teniendo acceso a proyectos competitivos, para lo cual es necesario un currículum previo que muchas veces no se tiene, y por eso se alarga la edad de entrada en el sistema. O, lo que desde CSIF pensamos que sería mucho mejor, aumentando la oferta de plazas para esta escala, que actualmente son insuficientes para garantizar el acceso a un empleo estable de un gran número de investigadores procedentes del sistema, y evitando que se produzcan largos períodos de tiempo sin convocatorias de empleo público para personal de los OPIS, como ocurrió a finales de los años 90 del pasado siglo, en que hubo más de 10 años sin una sola convocatoria.

Igualmente, hay que aumentar las ofertas de empleo en las escalas de investigación técnicas de la Ley de la Ciencia, que son fundamentales para el apoyo de las tareas investigadoras, ya que en la actualidad hay muchos investigadores que no tienen el apoyo de personal que necesitan.

- b) Respecto de las condiciones económicas de estos nuevos contratos, no se nos concretaron cifras de salarios, pero haciendo una comparación con los actuales contratos “Ramón y Cajal”, que solamente garantizan un salario de 33.000 euros al año procedentes de la ayuda del Plan Estatal de Investigación (ampliables, eso sí, discrecionalmente por el organismo de investigación de destino utilizando fondos de sus propios presupuestos), con el salario medio que cobra un Científico Titular, que se sitúa en el entorno de 40.000 euros, no se atisba ninguna mejora salarial que pueda hacer atractiva esta nueva figura contractual frente a la figura funcional del Científico Titular. Con el agravante de que el personal que pueda acceder a un contrato de consolidación nunca cobraría quinquenios ni sexenios, ya que el personal laboral no está incluido en el ámbito de aplicación del Real Decreto 310/2019. Para la Administración, esto supondrá un ahorro evidente, pero para los trabajadores una discriminación en relación con otros empleados públicos que realicen funciones similares.

Y no creemos que estos salarios sean atractivos para atraer talento nacional o extranjero al SECTI.

- c) Por otro lado, no vemos las ventajas del sistema de relación laboral en vez de funcional. Si acaso, solo vemos inconvenientes, puesto que el personal laboral puede ser despedido según el procedimiento que se establece en el Estatuto de los Trabajadores (disposición adicional decimosexta) con lo cual, la pretendida estabilidad desaparecería.
- d) Para los actuales Científicos Titulares, a pesar de lo que se dice, creemos que tiene algunos inconvenientes que hay que resaltar:
- No está claro cuál será su función dentro de las futuras convocatorias competitivas de financiación de proyectos.

- Tendrán más competencia a la hora de promocionar. De personal no funcionario.
 - La experiencia previa en cuanto a cuerpos o escalas a extinguir es muy negativa, pues demuestra que pueden producirse pérdidas de derechos para los funcionarios que pertenezcan a esas escalas.
- e) Lamentamos que, de nuevo, no haya ninguna intención de desarrollar la carrera profesional del personal de investigación técnico, no investigador, que pertenezca a alguna de las escalas del artículo 29 de la Ley de la Ciencia, las cuales has estado olvidadas desde la entrada en vigor de la ley y que, por lo que se nos dijo en la reunión, seguirán igual, puesto que su desarrollo no se está planteando en esta reforma de la ley.

La Administración pretende negociar esta modificación de la Ley de la Ciencia en el ámbito de la Mesa Delegada del Ministerio de Ciencia e Innovación. CSIF solicitó en la reunión que dicho grupo debería abrirse en la Mesa General de Negociación del 36.1 (MGNAGE), ya que afecta a más de una mesa delegada, tanto de nuestro ministerio (el CSIC tiene la suya propia, distinta a la del resto del ministerio), como de otros ministerios (Universidades, Defensa), a las Comunidades Autónomas, bien sea a través de las Universidades, que están transferidas, o de sus propios organismos de investigación, y también a diversas fundaciones y otras instituciones de investigación. En un principio, la Administración no ve clara la propuesta de CSIF, pero nos dice que consultará con Función Pública.

SEGUIREMOS INFORMANDO

