

6º borrador

COMENTARIOS Y PROPUESTAS DE CC.OO.
AL ANTEPROYECTO DE LEY DE
LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN

Madrid, 6 de abril de 2010

Sobre la necesidad de una nueva Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación

El 14 de abril de 1986 se aprobaba la Ley de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica, más conocida como Ley de Ciencia. La ley 13/86 tenía como protagonista fundamental al sector público de la investigación y su principio esencial era la coordinación y transformación del sistema científico-técnico para convertirlo en una herramienta eficiente en la promoción de la investigación y la transferencia de sus resultados al tejido económico y social.

Los logros de esta ley han sido muy importantes: aumento sustancial de la presencia española en proyectos internacionales y en todas las bases de datos científicas, consolidación de grupos, aumento del protagonismo de la Universidad como agente fundamental en la creación de conocimiento básico, presencia creciente de las CC.AA. y promoción de la tecnología y la innovación en planes regionales.

Sin embargo, la Ley no consiguió su objetivo básico de coordinación entre los distintos agentes del sistema público de I+D ni entre las distintas administraciones autonómicas y la AGE. Otra carencia muy significativa ha sido la incapacidad de los sucesivos gobiernos para desarrollar la organización y el régimen de personal de los distintos OPIS. Pero tal vez los resultados menos brillantes sean los obtenidos en promoción e impulso de la I+D y de la innovación empresarial. El sector empresarial español no ha incorporado la innovación tecnológica como elemento estratégico de su actuación, aunque ha contado con una ingente cantidad de instrumentos y políticas de gasto en I+D+i con fuertes incrementos en el nivel de créditos y subvenciones directas a las empresas, y con la política fiscal más generosa de la OCDE.

En estos 20 años el Sistema Español de Ciencia y Tecnología (SECT) ha crecido de forma considerable y es necesaria una adecuación del marco normativo que ayude a resolver los problemas pendientes. La nueva ley debería servir para mejorar el nivel y eficacia del sistema de ciencia y tecnología, incrementar su coherencia y facilitar la creación de entornos favorables a la generación de conocimiento, a la innovación y a su aplicación a políticas sectoriales y sociales en un contexto de globalización.

La discusión de esta nueva Ley se plantea en una situación de crisis especialmente virulenta con un aumento vertiginoso del nivel de paro y la destrucción acelerada de gran parte de nuestro sistema productivo. En este entorno, la capacidad de innovar aparece como la fuente primaria de generación de productividad, diferenciación y valor para las empresas, y de progreso y bienestar para el conjunto de la sociedad. La vinculación entre ciencia y entorno socioeconómico es un factor clave para la creación de innovación, entendida como la aplicación práctica del desarrollo tecnológico y de la generación de conocimiento a la resolución de necesidades empresariales y sociales concretas. Por tanto, las medidas de la Ley deben comprender no sólo al sistema público, sino también al resto de actores del sistema SCTE, con el objetivo de promover la creación de conocimiento básico, atender a las demandas de la sociedad y fomentar la mejora de los procesos de innovación en el sistema productivo; el fortalecimiento de su relación con el sector público es un objetivo fundamental.

La nueva **Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación**, debería integrar a las nuevas instituciones surgidas en estos 20 años, con una especial dedicación al campo de la innovación. Debe asegurar la **coherencia, estabilidad y eficiencia** del SECT para

convertirlo en un instrumento esencial en el diseño de las políticas estratégicas del Estado y las CC.AA. que permitan avanzar en la construcción de un nuevo modelo de desarrollo sostenible, con una sociedad y una economía basadas en el conocimiento, respetuosa con el medio ambiente, ecológicamente sostenible y socialmente justa.

Para alcanzar estos objetivos la nueva Ley debe cumplir con algunas condiciones:

- Incluir a todos los **Ministerios con competencias en I+D e Innovación**, asegurando la eficiencia de las medidas y la asignación óptima de los recursos.
- Responder a la **nueva realidad autonómica**, con sus competencias, programas e iniciativas. El esfuerzo presupuestario de las CC.AA. ha crecido hasta igualar al gasto del Estado y la mayoría de regiones cuenta con Planes de I+D+i. La nueva Ley debe establecer unas reglas de juego que aseguren la **coordinación efectiva de las actividades de I+D+i entre la AGE y las administraciones autonómicas**. El objetivo central es que todas las actuaciones e instrumentos del SECT se basen en los **criterios de coherencia, complementariedad y cooperación**, y en el **principio de corresponsabilidad entre iguales**.
- Establecer un marco adecuado de **relaciones entre el sector público y las empresas**. Un marco que tenga en cuenta las características de la I+D de las instituciones públicas y de innovación de las empresas, y que sea claro y seguro para todos, empresas e instituciones públicas; que defina las posibilidades y los límites en que se desarrolla su trabajo a través de una redacción clara de los conflictos de intereses; con criterios claros sobre propiedad industrial e intelectual, y sobre los retornos de las actividades comunes; criterios de participación de las instituciones públicas en resultados y modelos de relación entre *spin-off* y sus centros de origen.
- Basarse en la **legitimidad** que sólo proporciona la participación activa de los agentes sociales concernidos: sindicatos más representativos, asociaciones empresariales, así como asociaciones científicas y centros tecnológicos.
- En consecuencia, la **nueva ley debe ser fruto del consenso**, y contar con la participación real de todos los sectores implicados: CC.AA. y AGE, Organismos Públicos de Investigación, Universidades, Centros Tecnológicos y empresas, y la sociedad a través de sus agentes, sindicatos, asociaciones empresariales, etc. Todos deben ser protagonistas y sentir a la Ley como un logro propio y una herramienta de cambio.

Comentarios y propuestas al Borrador de Anteproyecto de Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación

Este nuevo borrador de Anteproyecto de Ley (AL) se presenta tras nueve meses de finalizar las primeras rondas de consulta y negociación del Borrador Cero. En la nueva etapa, con el cambio del Secretario de Estado, desde el MICINN se han realizado consultas previas y el nuevo borrador presenta una serie importante de cambios respecto al texto inicial.

Un cambio importante es el propio nombre de la Ley que incluye a la innovación, reclamado tanto por sindicatos como por las asociaciones empresariales. En consecuencia integra el objetivo de promover y apoyar la innovación como herramienta básica de transformación del modelo productivo.

A continuación se analiza el texto del AL integrando comentarios y propuestas específicas en los distintos Títulos, Capítulos, artículos y disposiciones adicionales.

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y LOS OBJETIVOS DE LA LEY

La exposición de motivos, organizada en ocho apartados, mejora notablemente el texto original aunque es poco realista en múltiples aspectos y presenta lagunas importantes. Se echan de menos elementos básicos de la Declaración de Budapest o de la UNESCO, Carta del Investigador de la UE, promoviendo la discusión y el papel fundamental de la sociedad en la determinación de las prioridades en investigación:

*[En nuestros días, aunque se perfilan avances científicos sin precedentes, hace falta un **debate democrático vigoroso y bien fundado sobre la producción y la aplicación del saber científico**. La comunidad científica y los políticos deberían tratar de fortalecer la confianza de los ciudadanos en la ciencia y el apoyo que le prestan mediante ese debate. Para hacer frente a los problemas éticos, sociales, culturales, ambientales, de equilibrio entre ambos sexos, económicos y sanitarios, es indispensable intensificar los esfuerzos interdisciplinarios recurriendo a las ciencias naturales y sociales. El fortalecimiento del papel de la ciencia en pro de un mundo más equitativo, próspero y sostenible requiere un compromiso a largo plazo de todas las partes interesadas, sean del sector público o privado, que incluya un aumento de las inversiones y el análisis correspondiente de las prioridades en materia de inversión, y el aprovechamiento compartido del saber científico.]*

La **ciencia básica y la generación de conocimiento crítico**, funciones clave del sector público y en particular de la Universidad, no aparecen como objetivos de la ley.

Tampoco se plantea la **participación de la sociedad**, que aparece como mera receptora de programas de Cultura Científica, pero no como protagonista del necesario cambio de modelo de desarrollo hacia una sociedad basada en el conocimiento. El papel social de la ciencia parece restringirse a la creación de valor económico. Una sociedad y una economía basadas en el conocimiento implican un peso creciente de la actividad científica y técnica en la conformación de los modelos culturales y productivos. Los retos de la innovación trascienden la empresa y es necesario articular nuevas formas de concertación social. La tecnología puede convertirse en clave de conflictos, que van desde el paro tecnológico y la concertación sindical sobre introducción de nuevos procesos, al rechazo de macroproyectos con fuerte impacto ambiental, o de tecnologías que determinan las formas y modos de organización social. La **participación de los ciudadanos y de los agentes sociales** debe, en consecuencia, ser un elemento básico en el diseño de las políticas públicas y en la

implantación de las mismas. Los trabajadores tienen un papel central en la implementación de estas políticas en el seno de las empresas, y es necesario modificar los obstáculos legales que restringen esta participación, ampliando los ámbitos de la negociación colectiva. El análisis y solución de este tipo de conflictos es una de las funciones de la **Evaluación Social de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación** (*Technological Assesment*), entendida como el conjunto de los procedimientos diseñados para favorecer la participación de la sociedad en los procesos relacionados con el desarrollo científico y tecnológico. Un tema que no puede estar ausente en una ley que pretende regular el desarrollo de la actividad científica, tecnológica y de innovación en buena parte del siglo XXI cuando está presente en las actividades de los países de la UE y EE.UU desde hace más de 20 años.

CC.OO. propone ampliar el primer apartado incluyendo estos elementos.

El **diagnóstico sobre la situación del SECT es superficial y poco realista**. En particular, el tercer párrafo (pág 6) que comienza *Por otra parte, el sector ...* no responde a la realidad. Decir (párrafo cuarto) que “el tejido productivo en su conjunto es plenamente consciente de la necesidad de innovar” corresponde a una mera ilusión y no al dato de que las empresas españolas aportan el 1% del gasto en innovación de las empresas europeas. La profundidad de la crisis actual se explica por un modelo de acumulación agotado, reflejo de una economía basada en sectores de bajo valor añadido y baja productividad, y un mercado de trabajo que pivota sobre el empleo precario y de baja cualificación que destruye empleo a una velocidad vertiginosa en situaciones de crisis, poniendo en evidencia sus fallos estructurales. El déficit de productividad/competitividad del tejido productivo y de servicios explica las dificultades para competir en actividades de contenido tecnológico medio y alto. El sistema español se ha replegado en la intensidad de uso del capital: España es el único país de la OCDE donde ha caído la productividad y el que más ha empeorado en los últimos 15 años (1%), situándonos un 20% por debajo de la media europea y un 30% respecto a EE.UU. El European Innovation Scoreboard indica que España no sólo está en la zona media-baja, sino que su tasa de crecimiento es menor que la media.

Tanto el Estado como las CC.AA. han puesto a disposición del sector empresarial cuantiosos recursos y una batería enorme de instrumentos que no ha logrado movilizar la inversión del sistema empresarial, que apenas supera el 60% de ejecución del gasto total en I+D. Es más, siguiendo al INE, el aumento de gasto empresarial en los últimos 10 años está ligado al aumento de ayudas públicas, pero el mecanismo de promoción, que debía generar al menos un euro de gasto adicional por cada euro de ayuda concedida, no ha funcionado. En cambio, se ha producido una **sustitución de inversiones por ayudas públicas**, neutralizando el objetivo de dichas ayudas. El Gobierno confirma que las desgravaciones fiscales tampoco han funcionado como impulsoras de una mayor implicación privada en las tareas de I+D+i.

Todos los datos apuntan a un fracaso de las políticas tecnológicas basadas en la mera expansión de recursos, y exige analizar los instrumentos actuales, sus ventajas e inconvenientes y sus efectos, antes de sumar nuevos instrumentos y programas. Hay que discutir sobre las necesidades y peculiaridades de nuestro sistema Ciencia-Tecnología-Empresa y sobre las condiciones de entorno en las que se desenvuelve.

Si no se identifican los problemas en un diagnóstico realista, mal podrán plantearse las soluciones. **CC.OO. propone eliminar los párrafos tercero y cuarto y sustituirlos por un texto más realista mejorando el texto de las páginas 6, 7, 8 y 9.**

Se habla de sistema español de ciencia, tecnología e innovación (en minúsculas), pero más adelante solo se habla de Sistema Español de Ciencia y Tecnología (con mayúsculas). Se usa y abusa del término Sistema, aplicado de forma indiscriminada, no se habla de sistemas de innovación. Está claro que la España de las autonomías complica la teoría económica

pero para legislar hay que aclarar los términos. **Lo correcto, de acuerdo al nombre de la ley y a los objetivos básicos de la misma, sería hablar de Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. La mejora de la productividad de las empresas españolas implica la necesidad de que se acorten los plazos en los que la I+D se traduce en innovación en productos y servicios para la sociedad; y esto implica un enfoque sistémico global. En este sentido no tiene sentido plantear los órganos de gobernanza en dos niveles, estatal y de la AGE. El enfoque debe ser sistémico y superar las fronteras regionales.**

En línea con la superación de fronteras regionales es necesario superar fronteras institucionales: en particular, el reforzamiento del sector público de investigación pasa por una mayor integración de los distintos actores, universidades y organismos públicos de investigación. Además del crecimiento de instituciones y grupos de investigación ligados al desarrollo de la Ley de ciencia de 1986, se ha producido en paralelo una creciente interacción entre los distintos agentes, debido a la progresiva inserción de centros de los OPIs en campus universitarios y a la proliferación de centros mixtos. La estrategia de los Campus de Excelencia progresa en este camino, que requiere de una adecuación y mejora de los procedimientos y gestión de recursos humanos.

Urge por tanto facilitar la cohesión de todo el sistema y ello pasa por favorecer el acercamiento en las formas de gestión y sobretodo en facilitar la movilidad de su personal. Esta delicada tarea precisa de una convergencia en los sistemas de acceso, promoción y evaluación del conjunto de personal de investigación, que pasa por la modificación progresiva de las legislaciones vigente.

La **referencia a Europa** es escasa e insuficiente. La Estrategia de Lisboa ni siquiera se cita y menos la nueva Estrategia Europa 2020 que debe aprobarse en el semestre de presidencia española. El debate sobre la necesaria internacionalización del SECT debería partir de los principios de esta estrategia y promover la integración efectiva en el Espacio Europeo de Investigación y en todas las actividades e instituciones relacionadas, como el Espacio Europeo de Educación Superior, European Science Foundation, etc.

CC.OO. propone incluir las recomendaciones del Grupo de Análisis de la Estrategia de Lisboa (EUR 23469. 2009), en particular:

. Un cambio en las políticas, evolucionando hacia políticas abiertas, dinámicas y sistémicas, basadas en una mezcla eficiente de políticas e instrumentos, adaptadas a diversos escenarios, actores y campos de la ciencia y la tecnología, incorporando aspectos multidimensionales.

. Incorporar nuevos estilos de gobernanza de las políticas del conocimiento, reforzando las capacidades de inteligencia estratégica, incorporando la experimentación de políticas, dando poder a los agentes de cambio y estableciendo incentivos claros dirigidos a los objetivos de Lisboa.

. Construir un nuevo modelo de políticas del conocimiento basado en la configuración dinámica del conocimiento, con combinación de políticas que tengan en cuenta las especificidades de sectores y actores, que supere las fronteras administrativas, regionales y nacionales. Es el modelo propuesto para construir el Espacio Europeo del Conocimiento con una perspectiva dinámica, multidimensional y con múltiples actores.

Por otro lado, en todo el borrador subyace una visión de la ciencia decimonónica, donde solo aparecen los científicos como protagonistas, una perspectiva que recorre todo el AL y que supone uno de sus principales déficits. **CC.OO. propone cambiar el último párrafo de la pág. 7 incorporando estos elementos:**

La ciencia del siglo XXI es una actividad social colectiva cuyos resultados son el producto del trabajo común de científicos, técnicos y tecnólogos. La gestión cada vez más compleja de proyectos e instalaciones y la internacionalización de las actividades de I+D exigen además personal de gestión especializado sin el cual no es posible abordar el reto de internacionalizar la actividad. Las grandes instalaciones y el progreso constante en técnicas experimentales han colocado igualmente a los técnicos y tecnólogos en el corazón del trabajo científico. Ignorar esta dimensión de la ciencia implica una concepción obsoleta que ofende al personal excluido (cerca del 70% de los trabajadores del sector público de la investigación) y pone en entredicho la funcionalidad del sistema y sus posibilidades de éxito.

Los apartados II a VIII son un resumen ejecutivo de los contenidos de la Ley, lo cual no tiene cabida en el texto de la ley. **Se recomienda resumir drásticamente estos apartados.**

TÍTULO PRELIMINAR.

Capítulo único

Artículo 1. Objeto

Esta Ley establece el marco para el fomento de la investigación científica y técnica y sus instrumentos de coordinación general, con el fin de contribuir **a la generación de ciencia básica y conocimiento crítico**, así como a la difusión del conocimiento **para resolver los problemas esenciales de la sociedad española. El objeto fundamental es la promoción de** la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación como elementos sobre los que ha de asentarse el desarrollo económico sostenible y el bienestar social.

Artículo 2. Objetivos

a) Fomentar la investigación científica y técnica en todos los ámbitos del conocimiento como factor esencial para desarrollar **una** sociedad basada en el conocimiento.

A') Fomentar la generación de ciencia básica y conocimiento crítico.

b) Impulsar la **valorización y** transferencia de conocimiento científico y técnico, **favoreciendo la interrelación de los agentes del SECTI.**

c) Fomentar la innovación en todos los sectores productivos, **las administraciones públicas y la sociedad, mediante la creación de entornos económicos e institucionales favorables a la innovación que estimulen la productividad y mejoren la competitividad.**

e) Coordinar las políticas de investigación científica y técnica de las Administraciones Públicas conforme a los principios de unidad y competencia, **coordinación y co-responsabilidad**, mediante los instrumentos de planificación que garanticen el establecimiento de objetivos e indicadores y la asignación de recursos.

g) Contribuir a la formación continua, cualificación y potenciación de las capacidades **de todo el personal de la investigación: científicos, técnicos y tecnólogos, y personal de gestión.**

j) Impulsar la cultura científica y tecnológica a través de la educación, la formación y la divulgación.

J') Promover la participación activa de los ciudadanos y estimular el análisis crítico de los procesos de generación de conocimiento y de cambio tecnológico; discutir sobre las prioridades, el diseño de las políticas públicas y la implantación de las mismas, contribuyendo a aumentar la racionalidad social y el poder democrático de los ciudadanos sobre la ciencia.

Artículo 3.

La redacción del artículo y todos sus apartados es confusa. **CC.OO. propone redactar de nuevo el artículo completo detallando los diferentes agentes y sus funciones evitando tautologías como decir que son agentes de coordinación los que coordinan o de financiación los que financian.**

Artículo 5.

5.2 La evaluación será realizada por **una única agencia, la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva, respetando** los principios de neutralidad y especialización, y debe partir del análisis de los conocimientos científicos y técnicos disponibles. [Los criterios....o cualquier otro considerado estratégico].

TÍTULO I. Gobernanza del SECT

Al igual que en el Borrador Cero, se incorpora el concepto de “gobernanza” ignorando el papel determinante de la sociedad y de sus agentes en este concepto (DRAE: **Gobernanza: Arte o manera de gobernar que se propone como objetivo el logro de un desarrollo económico, social e institucional duradero, promoviendo un sano equilibrio entre el Estado, la sociedad civil y el mercado de la economía**). Este enfoque no tiene nada que ver con el concepto de gobernanza propuesta para el sistema, que incluye la EECYT como Estrategia Española de Ciencia y Tecnología que, a diferencia del primer borrador, es elaborada por el MICINN.

El Consejo de Política Científica y Tecnológica (CPCyT), artículo 7, sustituye al Consejo General de Ciencia y Tecnología pero con composición y funciones prácticamente idénticas. Este Consejo debe asegurar un marco de relaciones eficaces entre las administraciones autonómicas y la AGE.

Todo indica que la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología, (artículo 6), sobre la que tiene que informar este consejo, **no incluye a la Estrategia Estatal de Innovación**. Sin embargo, el Artículo 7.2.e pretende impulsar actuaciones en innovación.

El Consejo Asesor de Ciencia, Tecnología e Innovación, (artículo 8), ha sido trasladado al Título I desde el IV en que aparecía en el borrador original, pero sus funciones son todavía menos relevantes que en aquel texto. El **Comité Español de Ética, artículo 9**, sigue siendo un órgano nombrado enteramente por el CPCyT sin incorporar como objetivos la evaluación del impacto del desarrollo tecnológico sobre la sociedad o los mecanismos de resolución de conflictos de intereses.

La propuesta que sugerimos sobre la Gobernanza y sus distintos órganos es la siguiente:

1) Un Consejo de Política Científica, Tecnológica y de Innovación (CPCTel) con composición similar al Consejo de Política Fiscal y Financiera, constituido por representantes de los Ministerios con competencias en I+D+i, con participación del MEH y la Secretaría de Estado de la Función Pública, más los Consejeros de Investigación, Desarrollo e Innovación de todas las Comunidades Autónomas; un órgano con participación efectiva de las distintas administraciones y que trabaje respetando los criterios de coherencia, complementariedad y cooperación, y el principio de corresponsabilidad en las decisiones. Las asociaciones empresariales y sindicatos más representativos podrán participar en este Consejo con voz y sin voto.

2) La Comisión Delegada del Gobierno para Política Científica, Tecnológica e Innovación, con participación de todos los Ministerios con competencias en I+D+i, debe asumir funciones en la elaboración de la EECYT y del Plan Estatal de I+D+i, así como en su aprobación y seguimiento a través de los instrumentos con que se dote el sistema (Agencia de Financiación, Evaluación y Prospectiva, SISE, etc.). Debe actuar como eje esencial de coordinación interministerial y enlace con el CPCTel.

3) Un Consejo Asesor de Ciencia, Tecnología e Innovación con competencias y composición renovadas como órgano de participación, negociación y consulta de los

agentes sociales, asociaciones empresariales y sindicatos más representativos, en la configuración y seguimiento de las políticas de I+D+i. Un consejo que debe dotarse de instrumentos adecuados para el cumplimiento de sus objetivos, en particular en temas de prospectiva sectorial. Este Consejo tendrá entre sus funciones promover la Evaluación Social de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Technological Assesment), una herramienta básica para la evaluación de las interacciones entre desarrollo tecnológico y sociedad y para relacionar dinámica científica con dinámica social. Será asimismo el instrumento preferencial para encauzar las demandas sociales con el objetivo de avanzar en la integración democrática entre ciencia, tecnología y sociedad, creando mecanismos de corresponsabilidad entre científicos, tecnólogos y sociedad civil.

4) Un Comité Español de Ética de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, con funciones diferenciadas del Comité de Bioética de España creado en el marco de la Ley de Investigación Biomédica. La proyección del nuevo comité no debe limitarse a la actividad investigadora, sino que debe abordar el análisis de las consecuencias e impacto de los resultados de la investigación, desarrollo e innovación sobre la sociedad. Debe también incluir la definición y vías de resolución de los conflictos de intereses entre las actividades públicas y privadas, cuestión clave en un proyecto volcado hacia la transferencia y movilidad del personal científico. Ambas funciones obligan a incluir a expertos de diversas disciplinas y en especial de ciencias sociales y jurídicas.

La separación entre las EECyT y la EEI no es funcional y solo puede conducir a conflictos de competencias y duplicación de instrumentos y políticas. Si la innovación debe formar parte de esta Ley, debería negociarse con las CC.AA. y aprobarse una estrategia compartida:

La Estrategia Española en Ciencia, Tecnología e Innovación (EECTI) debe ser el resultado del trabajo eficiente y coordinado de los órganos de gobernanza, con participación real, tanto en el diseño como en la financiación, de la AGE y las CC.AA. y con participación de los agentes sociales. En consecuencia, la EECTI debe ser aprobada por el Parlamento.

El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación (SISE), construido a partir de la información continua y completa de todas las administraciones y coordinado con los sistemas de gestión comunes, debe servir para definir las estrategias conjuntas Estado-CC.AA. Y para implementar el seguimiento y evaluación ex-post de toda la actividad científico-técnica y de innovación sobre parámetros equiparables para todo el territorio y para todos los agentes de ejecución.

CC.OO. no comparte las dos Agencias de financiación (investigación y CDTI- innovación) que prevé el texto, ya que rompe la necesaria articulación entre estos procesos y no ayuda a las cooperación y vinculación.

CC.OO. propone una única Agencia Estatal de Evaluación, Financiación y Prospectiva de la Investigación Científica y Técnica y de la Innovación, prevista por la Ley de Agencias en su disposición tercera “para el fomento, desarrollo, ejecución, asesoramiento y prospectiva de las políticas públicas de I+D+i, mediante la evaluación de la investigación con estándares internacionales y la distribución competitiva y eficiente de los fondos públicos destinados a I+D+i”.

Esta Agencia debe ser autónoma y funcionar de forma ágil, imparcial, estable y rigurosa; rendir cuentas ex-post y no estar sujeta a intervención previa, y no disponer de centros propios ejecutores de investigación. Por otro lado no debe tener relación

de dependencia estrecha con el ministerio correspondiente ni con el sector de ciencia y tecnología.

La AEFPI debe incluir todas las actuaciones de la AGE gestionadas por los diferentes ministerios con competencias en I+D+i y que se financian con cargo a los PGE o mediante otros recursos (fondos FEDER, recuperación de créditos a empresas, etc.); comprendería desde la investigación básica, el desarrollo tecnológico y experimental, hasta la innovación, incluyendo la evaluación y seguimiento de la actividad científica, así como la prospectiva y los necesarios instrumentos de Evaluación Social de la Ciencia y la Tecnología. En consecuencia, dependerán de esta AEFPI la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP), la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI) y la Fundación para la Ciencia y la Tecnología (FECYT), así como toda la política de proyectos y de recursos humanos del Programa Marco de I+D+i gestionados por la AGE. El CDTI será el Organismo de Fomento de la Innovación Tecnológica, desarrollando y mejorando los entornos en los cuales se desarrolla la innovación.

En todo caso el artículo que regule esta Agencia debe describir los distintos Organismos integrantes con sus objetivos y funciones, criterios de evaluación, etc.

El Programa Marco de Investigación e Innovación Tecnológica (PMI+D+i) se plantea como el instrumento primordial de la política científica, tecnológica y de innovación de la AGE, diseñado y financiado en colaboración con las Administraciones Autonómicas, para impulsar el desarrollo del sistema español Ciencia-Tecnología-Empresa. Un programa elaborado con participación en términos de igualdad (con las correcciones oportunas según PIB, población, inversión en I+D+i, etc.) a imagen del Programa Marco Europeo; y financiado por todas las administraciones, que aseguraría el cumplimiento del principio de subsidiariedad, de no duplicar esfuerzos. Un Plan acorde a las recomendaciones del Grupo de Análisis de la Estrategia de Lisboa, cuando aboga por proyectos y planes que logren traspasar las fronteras nacionales y regionales, construyendo políticas intra-europeas, de naturaleza nacional pero diseñadas para tener impacto en el desarrollo europeo.

El sistema científico español tiene la madurez suficiente para intentar proyectos de esta magnitud. La corresponsabilidad y el trabajo común en la identificación y desarrollo de estrategias de I+D+i funcionales y eficientes parece la única vía para lograr una coordinación real en un escenario plural y con competencias compartidas. Para ello deben integrarse los instrumentos de las diversas áreas para construir nuevas estructuras de gobernanza capaces de superar la fragmentación.

El PMI+D+ debería contar con el dictamen preceptivo del Consejo de Política Científica, Tecnológica y de Innovación, del Consejo Asesor de Ciencia, Tecnología e Innovación, y del Consejo Económico y Social antes de su aprobación.

TÍTULO II. Recursos humanos dedicados a la investigación

CAPÍTULO I. Personal del sector de la Investigación al servicio de las Universidades Públicas y de los Organismos Públicos de Investigación

Sección 1ª. Disposiciones Generales.

Artículo 11. Ámbito de aplicación.

Las disposiciones de esta Sección serán de aplicación al sector de personal de investigación funcionario y de carácter laboral que preste sus servicios en las Universidades

Públicas y Organismos Públicos de Investigación **dentro de las actividades investigadora o científica, tecnológica o técnica y de gestión.**

Artículo 12. Personal del sector de Investigación

1. A los efectos de esta Ley, se considera **personal del sector de investigación** el que, provisto de la titulación correspondiente, lleva a cabo **una actividad propia en cada una de los sectores investigador o científico, tecnológico o técnico y de gestión.**
2. El personal **del sector de investigación** podrá estar vinculado con la Universidad Pública u Organismo Público de Investigación para el que preste servicios mediante una relación sujeta al derecho administrativo o al derecho laboral.
3. El personal **del sector de investigación** que preste sus servicios en Universidades Públicas u Organismos Públicos de Investigación podrá ser funcionario de carrera, funcionario interino o personal laboral fijo **por tiempo indefinido** o temporal, de acuerdo con el artículo 8 de la ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto básico del Empleado Público.
4. **La legislación aplicable a cada uno de los tipos de empleados públicos será el EBEP, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades, y el resto de la normativa de desarrollo tanto de función Pública como en el ámbito Universitario.**
6. El personal perteneciente a los cuerpos docentes universitarios y el personal docente e investigador contratado al servicio de las Universidades Públicas se regirá por la normativa indicada en los apartados anteriores, **y lo que establece la Ley Orgánica 6/2001, de 21 diciembre, de Universidades.**

Artículo 13. Derechos del personal del sector de Investigación

El personal **del sector de investigación** que preste servicios en Universidades Públicas y Organismos Públicos de Investigación tendrá los siguientes derechos, sin perjuicio de los derechos establecidos por la Ley 11/1986, de 20 de marzo, de Patentes de Invención y Modelos de utilidad, por la Ley 7/2007, de 12 de abril, por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y por la Ley Orgánica 6/2001, de 21 diciembre para el personal **del sector de investigación** destinado en Universidades:

- a) A disponer de libertad para determinar los métodos de resolución de problemas, dentro del marco de las prácticas y los principios éticos reconocidos. De existir limitaciones a esta libertad, derivadas de las circunstancias de la investigación **o del desarrollo tecnológico** y del entorno, de las actividades de supervisión, orientación o gestión, de las limitaciones presupuestarias, de las infraestructuras o de la protección de la propiedad intelectual, estas limitaciones no deben contravenir las prácticas y los principios éticos reconocidos.
- c) Al respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de las funciones de **investigación, tecnológicas o de gestión**, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional.
- e) A contar con los medios e instalaciones adecuados para el desarrollo de sus funciones, dentro de los límites derivados de la aplicación de los principios de eficacia y

eficiencia en la asignación, utilización y gestión de dichos medios e instalaciones por la entidad para la que preste servicios. ~~y dentro de las disponibilidades presupuestarias.~~

f) A participar en los beneficios que obtenga la entidad para la que preste servicios, como consecuencia de la eventual explotación de los resultados de la actividad de investigación, desarrollo o innovación en que haya participado el personal **del sector de la investigación**. Los referidos beneficios no tendrán en ningún caso naturaleza retributiva o salarial.

Artículo 14. Deberes del personal del sector de la investigación

Los deberes del personal **del sector de investigación** que preste servicios en Universidades Públicas y Organismos Públicos de Investigación serán los siguientes, sin perjuicio de los deberes establecidos por la Ley 7/2007, de 12 de abril, por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y por la Ley Orgánica 6/2001, de 21 diciembre para el personal **del sector de investigación** destinado en Universidades:

b) Poner en conocimiento de las entidades que los emplean todos los hallazgos, descubrimientos y resultados susceptibles de protección jurídica, y colaborar en los procesos de protección y de transferencia de los resultados **de sus actividades de investigación y desarrollo tecnológico**.

c) Difundir los resultados **de sus actividades de investigación y desarrollo tecnológico** en su caso, según lo indicado en esta Ley.

i) Rendir cuentas sobre su trabajo a las entidades que los emplean o financian, y responsabilizarse del uso eficaz de la financiación pública de los proyectos de investigación que desarrollen. Por ello, deberá observar los principios de gestión financiera correcta, transparente y eficaz, y cooperar en las auditorías **relativas a sus actividades de investigación y desarrollo tecnológico** que procedan según la normativa vigente.

k) Seguir en todo momento prácticas de trabajo seguras de acuerdo con la normativa aplicable, incluida la adopción de las precauciones necesarias en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 15. Criterios de selección del personal del sector de investigación.

1. Los procedimientos de selección de personal **de la investigación** garantizarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y se realizarán de acuerdo con lo previsto en la Ley 7/2007, de 12 de abril y en el resto del ordenamiento jurídico, de forma que permitan un desarrollo profesional transparente, abierto, igualitario y reconocido internacionalmente.

En el caso de los Organismos Públicos de Investigación, la Oferta de Empleo Público contendrá las previsiones de cobertura de las plazas precisas del **personal de investigación** funcionario de carrera y laboral fijo.

2. Los procesos de selección del **sector de personal de la investigación** respetarán los principios de: a)-g) más la adición de salvaguarda de igualdad de género:

D') Los tribunales, comisiones y comités tendrán, salvo excepción justificada, una composición donde ningún sexo esté representado por debajo del 40%.

3. En los procesos selectivos de promoción interna se examinará la calidad y la relevancia de los resultados **de la actividad investigadora y/o tecnológica** y en su caso de la aplicación de los mismos, **sin perjuicio de los requisitos docentes e investigadores exigidos en la legislación aplicable a las Universidades.**

Artículo 16. Movilidad del personal del sector de la investigación

1. Las Universidades Públicas y los Organismos Públicos de Investigación reconocerán el valor de la movilidad geográfica, intersectorial, e interdisciplinaria, así como la movilidad entre los sectores público y privado, como un medio para reforzar los conocimientos científicos y el desarrollo profesional del personal **de la investigación**. Este reconocimiento se llevará a cabo mediante la valoración de la movilidad en los procesos de evaluación profesional en que participe el personal **de la investigación**. **La movilidad entre universidades y OPIs se promoverá mediante convenios entre ambas instituciones.**

2. A tales efectos, se fomentará la movilidad y el intercambio de **personal del sector de la investigación** entre distintos agentes de ejecución en el ámbito español, en el marco de la Unión Europea y en el de los acuerdos de cooperación recíproca internacional, **lo cual requiere una previa suscripción de los acuerdos de cooperación y coordinación en los ámbitos nacionales e internacionales, que estarán sometidos a las condiciones establecidas en la negociación colectiva correspondiente.**

3. Las Universidades Públicas y Organismos Públicos de Investigación permitirán la adscripción del personal del **sector de la investigación**, que preste servicios en los mismos a otros agentes públicos de investigación para realizar labores relacionadas con la investigación científica y técnica, durante el tiempo necesario para la ejecución del proyecto de investigación, previo informe favorable la entidad de origen. **Si es necesario, en el caso de personal investigador que preste servicios en una Universidad Pública y tenga asignadas labores docentes se contratará personal para cubrir esta actividad. En cualquier caso, la realización de actividad docente no será nunca un impedimento para la adscripción de dicho personal a otros agentes públicos de investigación.**

4. El personal del sector de la investigación funcionario o laboral que preste servicios en Universidades Públicas y Organismos Públicos de Investigación podrá ser declarado en situación administrativa de excedencia temporal para incorporarse a otros agentes públicos de ejecución del Sistema Español de Ciencia y Tecnología, siempre que dichos agentes estén adscritos a otra Administración Pública distinta de aquella a la que se encuentre adscrita la Universidad u Organismo de origen, o se encuentren adscritos a la misma Administración Pública pero no proceda la situación administrativa de servicio activo. Esta posibilidad no será de aplicación **al personal de la investigación** contratado bajo las modalidades de contrato predoctoral y contrato de trabajo para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica, reguladas en la presente Ley, por su especial naturaleza.

Durante ese periodo, el personal del **sector de la investigación** en situación de excedencia no percibirá retribuciones por su puesto de procedencia, y tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, a su cómputo a efectos de antigüedad, a la consolidación de grado personal en los casos que corresponda según la normativa aplicable, y a la evaluación de la actividad investigadora en su caso.

5. El personal del **sector de la investigación** a que se refiere el apartado anterior podrá ser declarado en situación administrativa de excedencia por un plazo máximo de cinco años, para incorporarse a agentes privados de ejecución del Sistema Español de Ciencia y Tecnología, de acuerdo con los siguientes requisitos.

La concesión de la excedencia se subordinará a las necesidades del servicio y al interés que la Universidad u Organismo para el que preste servicios tenga en la realización de los trabajos de investigación que se vayan a desarrollar en la entidad de destino, y se concederá para el desarrollo, en régimen de contratación laboral, de tareas directamente relacionadas con la actividad que el personal **de la investigación** viniera realizando en la Universidad u Organismo de origen. Además, la Universidad u Organismo de origen deberá mantener una vinculación jurídica con el agente privado de destino a través de cualquier instrumento válido en derecho, relacionada con los trabajos de investigación que el personal investigador vaya a desarrollar. A tales efectos, la Universidad u Organismo de origen deberá emitir un informe favorable en el que se contemplen los anteriores extremos.

Para hacer efectiva esta excedencia deberá existir un convenio que fije los contenidos y tipo de actividades y condiciones de trabajo recogidos en el artículo 32 de la esta Ley. En cualquier caso, la realización de labores docentes por parte del personal investigador de las Universidades no será nunca un impedimento para la concesión de dicha excedencia.

Durante ese periodo, el personal **de la investigación** en situación de excedencia no percibirá retribuciones por su puesto de origen, y tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a la evaluación de la actividad investigadora, en su caso.

6. El personal **de la investigación** que preste servicios en Universidades Públicas y Organismos Públicos de Investigación podrá ser autorizado por éstas para la realización de estancias formativas en centros de reconocido prestigio, tanto en territorio nacional como en el extranjero.

La concesión de la autorización se subordinará a las necesidades del servicio y al interés que la Universidad u Organismo para el que el personal **de la investigación** preste servicios tenga en la realización de los estudios que vaya a realizar el interesado. A tal efecto, la Universidad u Organismo deberá emitir un informe favorable que contemple los anteriores extremos. ***En cualquier caso, la realización de labores docentes por parte del personal investigador de las Universidades no será nunca un impedimento para la realización de dichas estancias formativas.***

La autorización de la estancia formativa se concederá para la ampliación de la formación en materias directamente relacionadas con la actividad científica o técnica que el personal **del sector de la investigación** viniera realizando en la Universidad u Organismo de origen. El personal **de la investigación** conservará su régimen retributivo.

Artículo 17. Autorización para prestar servicios en sociedades mercantiles.

1. Las Universidades Públicas, y el Ministerio de la Presidencia, en su caso, podrán autorizar al **personal de la investigación** la prestación de servicios a tiempo parcial en sociedades **mercantiles de titularidad pública** creadas o participadas **por OPIs y Universidades**. Esta autorización requerirá la justificación previa, debidamente motivada, de la participación del personal **de la investigación** en un proyecto específico relacionado con las prioridades científico técnicas establecidas en la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología o en la Estrategia Estatal de Innovación.

~~3. Las limitaciones establecidas en el artículo 12.1.b) y d) de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, no serán de aplicación al personal investigador que preste sus servicios en las entidades que creen o participen las sociedades a que alude este artículo, siempre que dicha excepción haya sido autorizada por el Ministerio de la Presidencia.~~

Motivos de la eliminación de este artículo:

Somos conscientes de que es necesario **estimular formas de trabajo en/con la empresa en un entorno de cooperación** nutriendo al tejido de I+D+i empresarial con los aportaciones y recursos del sector público, pero estableciendo el **adecuado marco de regulación**, retornos, etc. La desregulación del sistema a que apunta este artículo, convirtiendo a los investigadores en microempresarios, no beneficia ni promueve la transferencia de capacidades, conocimientos y tecnología a sectores y empresas sino que, más bien, abre las puertas a una apropiación individual del conocimiento público, a la transferencia pura y dura de los resultados públicos a bolsillos privados. Este marco es además coherente con los de países como EE.UU. y Alemania. El mejor ejemplo es el National Institute of Health (NIH) de EE.UU que estrenó en 2005 un sistema muy riguroso de incompatibilidades. Un tema clave que se ha difundido a las grandes universidades e instituciones federales de EE.UU, para salvaguardar su capital intelectual. Instituciones como Harvard o el MIT han introducido medidas específicas para limitar los campos de actividad en que pueden trabajar los investigadores procedentes de estos centros y que pasan al sector privado. Alemania, a través de sus redes de centros de I+D (Max-Planck, Franhoufer, Leibnitz) ha seguido este ejemplo obligando a sus investigadores a elegir entre su actividad en el Sector público o en las empresas.

Artículo 18. Colaboradores científicos y tecnológicos

Los Departamentos Ministeriales con competencias en materia de investigación científica y técnica y los agentes públicos de financiación adscritos a la Administración General del Estado podrán adscribir temporalmente, a tiempo completo o parcial, personal **de la investigación**, expertos en desarrollo tecnológico y otros especialistas relacionados con el ámbito de la investigación para que colaboren en tareas de elaboración, gestión, seguimiento y evaluación de los programas de investigación científica y técnica que la Comisión Delegada del Gobierno para Política Científica, Tecnológica y de Innovación les encomiende, previa autorización de esta y de la entidad en la que el personal **del sector de la investigación** preste sus servicios.

Sección 2ª Personal investigador de carácter laboral (ARTÍCULOS 19 a 23 y Disposición adicional primera)

Antes de entrar en la valoración de cada uno de los artículos conviene, por razones expositivas, presentar nuestras propuestas en materia de contratación.

Para CC.OO. es una evidencia que el sistema de ciencia y tecnología se sustenta, fundamentalmente, en los recursos humanos integrados no sólo por quienes realizan una actividad investigadora o científica, sino también por quienes se dedican a actividades técnicas o de gestión vinculadas a la investigación. Por ello, la nueva Ley no debería olvidar a ningún profesional y contemplar las correspondientes referencias al personal del sector de investigación; esto, además, estaría más en sintonía con el reciente Acuerdo Gobierno Sindicatos para la Función Pública en el Marco del Diálogo Social 2010-2012 (punto 3.4.31).

Nuestras propuestas surgen tras el análisis de la regulación general y específica que resulta de aplicación y de los problemas que se detectan en las condiciones de empleo en los agentes del sistema actual. Los problemas más relevantes son, en cuanto a la contratación, el excesivo recurso a la contratación temporal en sus diversas fórmulas y, como consecuencia de ello, la tardía incorporación al empleo estable del personal.

La regulación específica actual¹, a pesar de las limitaciones que contempla en sus ámbitos de aplicación subjetivo y objetivo, junto con el habitual uso de las modalidades de contratación temporal del Estatuto de los Trabajadores, no sólo en el ámbito privado, sino también en las Administraciones, organismos y demás entidades públicas donde se concentra la mayor parte de la actividad investigadora y tecnológica en nuestro país, no parece contribuir a la mejora de la estabilidad y condiciones en el empleo del personal de investigación. Como tampoco contribuye la forma de financiación de la investigación, a través de convocatorias de ayudas y proyectos que en el mejor de los casos pueden vincularse a una contratación laboral temporal.

Estas ayudas y proyectos a la investigación establecen unas condiciones de contratación que se han ido instalando en la práctica como la vía general de acceso al empleo para este personal. La utilización de las modalidades de contratación en prácticas antes referidas, no excluyentes entre sí y que no son computables a los efectos del límite de encadenamiento establecido por el artículo 15. 5 del Estatuto de los Trabajadores, junto con el uso excesivo de las otras modalidades de temporalidad, traen como resultado unas condiciones de precariedad muy extendidas².

La seguridad y la estabilidad en el empleo así como la protección social suficiente y adecuada son elementos imprescindibles para hacer atractiva la carrera en la investigación y el desarrollo tecnológico.

Las particularidades de la actividad y el desarrollo profesional de quienes se dedican a la investigación no justifican, de ninguna manera, una regulación que incorpore supuestos adicionales de temporalidad en las relaciones laborales, ni modalidades contractuales o causas de extinción de la contratación que no estén contempladas en la legislación laboral aplicable actualmente al conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

Por estas razones, las relaciones laborales del personal dedicado a la investigación, donde incluimos tanto la actividad investigadora y científica, como la técnica y la de gestión, debe regirse en el ámbito de los agentes de ejecución privados, y en todos sus aspectos (contratación, clasificación, promoción...), por el sistema de fuentes prevista en la legislación laboral, donde se inserta la negociación colectiva.

De la misma manera, en el ámbito público, las relaciones del personal laboral dedicado a la investigación deben regirse por la legislación laboral, la negociación colectiva desarrollada en cada ámbito, el Estatuto Básico del Empleado Público y por la legislación de función pública o empleo público autonómico. Así mismo, en el ámbito de la Administración General del Estado, habrá de aplicarse en su día el marco normativo negociado para el personal del sector de investigación, conforme dispone el punto 3.4.31 del Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la Función Pública en el Marco del Diálogo Social 2010-2012.

La única excepción en materia de contratación laboral que parece justificarse es la que permita a los jóvenes investigadores en formación alcanzar el título de Doctor a través de un contrato en prácticas específico que garantice la protección social, una retribución adecuada y los demás derechos laborales individuales y colectivos desde el primer día.

¹ Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se regula el Estatuto del personal investigador en formación, y la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Tecnológica.

² En los OPIs, el personal no incluido en plantilla iguala sistemáticamente al personal de plantilla (laboral o funcionario). Así, en el CSIC, del que disponemos de datos más precisos, sobre un total de 13.000 trabajadores, 6.500 están contratados temporalmente, y de éstos últimos, 1500 lo están con modalidades de formación.

Al mismo tiempo debe limitarse el recurso a la contratación temporal, promover la estabilidad en el empleo de este personal y excluir la práctica que supone la realización de actividad investigadora sin la cobertura de un contrato de trabajo y la consecuente protección social.

En consecuencia, las disposiciones de la futura Ley de Ciencia que se refieran a los Recursos Humanos deberían recoger en su articulado las siguientes cuestiones y contenidos:

1. En el ámbito de los agentes de ejecución de naturaleza privada, las relaciones laborales del personal dedicado a la investigación, tanto en la actividad investigadora y científica, como en la técnica y en la de gestión, se registrarán por lo dispuesto en la legislación laboral y los convenios colectivos de aplicación.

2. El personal de investigación de los agentes de ejecución públicos, tanto en la actividad investigadora y científica, como en la técnica y en la de gestión, se registrará, conforme a la naturaleza de su relación, por la legislación laboral o de función pública que resulte de aplicación, por los convenios, acuerdos o pactos colectivos que les afecte así como, en el ámbito de la Administración General del Estado, por el marco normativo negociado conforme dispone el punto 3.4.31 del Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la Función Pública en el Marco del Diálogo Social 2010-2012.

3. Personal investigador en formación

En este punto nos remitimos a la argumentación que sustenta la propuesta de contrato en prácticas predoctoral al comentar el artículo 20 del Borrador.

4. Otros supuestos formativos. Para el personal técnico, tecnólogo, de gestión y de administración, la contratación en prácticas se ajustará íntegramente a lo dispuesto en el Art. 11. 1 del Estatuto de los Trabajadores y en su normativa de desarrollo. Si el trabajador continuara prestando servicios al término del contrato se considerará prorrogado por tiempo indefinido.

5. Tras la conclusión de los contratos en prácticas la continuidad en la empresa deberá revestir carácter estable. A través de la negociación colectiva se establecerán las fórmulas que permitan dicha transición.

6. Se derogarán expresamente las modalidades contractuales de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Tecnológica así como las referencias o remisiones a las modalidades contempladas en estas normas desde otras y el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, que regula el estatuto del personal investigador en formación en lo que se oponga a la nueva regulación del contrato en prácticas predoctoral.

7. La concesión de ayudas a la investigación, cualquiera que sea su origen y destino, deberá supeditarse a que los investigadores y técnicos sin excepción que participen en la ejecución de los proyectos estarán vinculados por una relación laboral o funcionarial conforme a la legislación vigente.

8. La actividad en los Agentes de ejecución, tanto públicos como privados, de los graduados universitarios beneficiarios de ayudas dirigidas al desarrollo y especialización científica y técnica no vinculados a estudios oficiales de Doctorado se registrará igualmente por la normativa laboral y de Seguridad Social.

9. Los límites al encadenamiento de contratos previsto en el artículo 15.5 del ET deberá

aplicarse plenamente a todas las modalidades contractuales.

10. Igualdad. La Ley deberá contemplar previsiones que promuevan el establecimiento de Planes de Igualdad y otras medidas de igualdad en el sector conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

11. Subcontratación. La Ley establecerá que los proyectos, planes o actuaciones de cualquier índole, en los que consista la ejecución del sistema de ciencia y tecnología, financiados con recursos públicos, no puedan ser objeto de subcontratación.

El borrador de 22.02.2010 presentado por el MICINN introduce importantes mejoras respecto al anterior en materia de contratación y, en este sentido, reconocemos que se recogen algunas de las observaciones que hemos venido realizando en las reuniones previas. No obstante, aún seguimos sin compartir algunos de los aspectos que contempla el borrador, al que hacemos las siguientes observaciones:

Artículo 19. Modalidades contractuales del Sistema Español de Ciencia y Tecnología.

Este artículo 19 debe incorporar, en un artículo específico, una alusión expresa a que en todo lo no previsto expresamente por esta ley se aplicará la legislación laboral.

La referencia al Estatuto de los Trabajadores en el apartado 2 del artículo 19 resulta insuficiente a determinados efectos; por ejemplo, las consecuencias del encadenamiento de contratos laborales. En materia de contratación laboral temporal debe recogerse la aplicación del artículo 15.5 del ET también a los contratos previstos en esta ley.

Artículo 20. Contrato predoctoral en Prácticas

Partiendo de la idea, ya expresada, de que las relaciones laborales deben regirse por la legislación laboral con las particularidades imprescindibles, consideramos más adecuado que la contratación que va a dar cobertura a la actividad de los doctorandos siga bajo la regulación del contrato en prácticas. Este contrato, que podríamos denominar contrato en prácticas predoctoral, se regiría por las reglas del ET en todo lo no regulado específicamente por la nueva Ley.

Actualmente, en el ámbito de la investigación, existen dos modalidades del contrato en prácticas del artículo 11.1 del ET con importantes diferencias respecto a este: el previsto en el artículo 17.1.b) de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Investigación Científica y Tecnológica y el regulado en el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación. Por ello, no resulta ajeno a nuestro ordenamiento la existencia de una modalidad de dicho contrato en prácticas. Esta modalidad deberá quedar reservada para la actividad investigadora de quienes realizan las actividades específicas para alcanzar el título de doctor, tal y como se recoge en el Borrador.

En cuanto a las retribuciones, los porcentajes establecidos en el borrador respecto a los niveles establecidos en el convenio colectivo de aplicación nos resultan insuficientes, especialmente si se tiene en cuenta que puede resultar de aplicación a entidades privadas que pueden tener establecidos salarios inferiores a los establecidos en el sector público o incluso carecer de convenio colectivo. En nuestra opinión las retribuciones de este personal no deben ser inferiores al 80 por ciento durante el primer y el segundo año, 85 por ciento el tercero y 90 por ciento al cuarto año, del salario fijado en el convenio o el percibido por un trabajador que desempeñe

el mismo o equivalente puesto de trabajo. La regulación de esta modalidad del contrato en prácticas deberá asegurar la garantía del Salario Mínimo Interprofesional desde el primer año. En los contratos celebrados en los OPIs, Universidades y demás instituciones pertenecientes a las Administraciones Públicas las retribuciones no podrán ser inferiores a las actuales, lo cual significaría pérdida de derechos adquiridos. En estos casos se deben fijar los instrumentos jurídicos de negociación y el Convenio Marco de referencia.

En cuanto a los beneficios a establecer a los empleadores por los gastos de Seguridad Social, estos no deberían tener el carácter de definitivos. En nuestra opinión deberían regularse como bonificaciones que puedan revisarse en los próximos ejercicios en función de la evaluación de su incidencia y de las necesidades del sistema. Tampoco parece justificarse que el beneficio alcance de forma lineal a todos los años del contrato, lo razonable es que solo alcance a los dos primeros que es donde se va a producir el incremento de gasto por la modificación legal.

Por otro lado, el precepto debería recoger algunas otras reglas:

- a) el trabajo a desarrollar, inserto en la ejecución del sistema, deberá consistir en la realización de las tareas adecuadas que permitan la obtención del título de Doctor.**
- b) ningún investigador o investigadora podrá ser contratado, en el mismo o distinto organismo y con arreglo a esta modalidad o al contrato en prácticas común regulado en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, por un tiempo superior a cuatro años en total.**
- c) La aplicación de los demás derechos establecidos en el convenio o legislación laboral.**
- d) Si el trabajador o trabajadora continuara prestando servicios al término del contrato se considerará prorrogado por tiempo indefinido.**

Por otro lado, aunque esto pueda diferirse al desarrollo reglamentario, convendría evitar vacíos normativos en relación con aspectos que ahora están regulados en el RD 63/2006 hasta que se sustituya por otro Estatuto. Nos referimos a los preceptos que regulan los derechos y obligaciones en materia de formación, estudios y dedicación específicos del investigador y del centro de forma similar a la contemplada actualmente; y la adaptación adecuada a las personas con diversidad funcional. En el mismo sentido debe garantizarse la existencia de requisitos de control en el contrato que garanticen la adecuación de la actividad a los supuestos para los que está prevista la contratación: identificación del tema y registro del proyecto de tesis, descripción de los trabajos a realizar, identificación de las actividades del equipo o departamento de investigación en el que se insertará el investigador o investigadora en formación, inscripción en el registro general de programas de ayudas a investigación, etc...

Artículo 21. Contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia y Tecnología

En línea con lo que ya hemos adelantado, no parece oportuna la idea de establecer una modalidad de contratación diferente para el sector ni tampoco una nueva causa de extinción del contrato de trabajo específica para el mismo.

De conformidad con lo establecido en la Disposición adicional primera, esta modalidad contractual se aplicaría tanto a entidades privadas como a las Administraciones Públicas; pues bien, ni en el ámbito público ni en el privado se justificaría la necesidad de establecer estas especialidades tan ajenas al régimen del contrato de trabajo y de sus causas de extinción que, además, provocarían desequilibrios tanto en la legislación laboral como en la

del empleo público.

Por otra parte, por lo que respecta a las Administraciones Públicas, no parece compatible con el Estatuto Básico del Empleado Público, ni con las reglas de selección de personal que establece el artículo 103 de la CE, establecer una causa de extinción del contrato como la que prevé el borrador para quienes han superado con éxito las pruebas de acceso establecidas tres o cinco años antes. La legislación actual contempla suficientes instrumentos para garantizar que la Administración puede seleccionar a su personal conforme a los principios de mérito y capacidad. La gestión de esta selección no parece más comprometida en el caso de los investigadores que en el caso de otros profesionales.

En las universidades no es necesaria esta figura, ya que existen dos modalidades contractuales como son la del Profesor Ayudante Doctor y Profesor Contratado Doctor que cubren perfectamente las necesidades previstas con el Contrato de acceso. En particular la contratación como Profesor Contratado Doctor permite la estabilidad laboral y es una de la figuras que actualmente se está utilizando en las universidades, ya que la LOMLOU permite que su actividad pueda ser prioritariamente investigadora.

Consideramos necesario, en consecuencia, que se suprima esta modalidad contractual del Borrador.

Artículo 22. Contrato de Investigador Distinguido

Con relación a esta modalidad contractual, entendemos que las indemnizaciones deben equipararse a las establecidas en el RD 1382/1985 de 1 de Agosto para el personal de alta dirección.

Artículo 23. Contrato para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica

Esta modalidad contractual es un trasunto del contrato regulado actualmente en el artículo 17.1.a) de la Ley 13/1986 con la particularidad en relación a la evaluación anual que comentaremos más adelante.

Las necesidades a las que puede dar cobertura esta modalidad quedarían satisfechas con el contrato regulado en el artículo 15.1.a) del ET, por lo que no parecen necesarias mayores especialidades que, como hemos dicho anteriormente, sólo han dado lugar a una extensión injustificada de la temporalidad.

El precepto del borrador establece la evaluación anual como causa resolutoria con indemnización; ello supone la incorporación de una nueva causa objetiva de extinción del contrato de trabajo en manos del empleador que, en todo caso, rechazamos de plano.

El empleador, tanto público como privado, tiene a su disposición suficientes fórmulas de control del desarrollo de la actividad y de corrección de los incumplimientos laborales, por lo que no resulta necesario introducir fórmulas nuevas que perturban el equilibrio interno de la legislación laboral y de empleo público.

Además esto se presta a una utilización indebida de la causa resolutoria; por ejemplo: si se indemniza nada impide contratar nuevamente con el trabajador o trabajadora en cuestión pero éste perdería el cómputo a efectos de trienios, no se aplicaría el encadenamiento de contrato, etc.

Entendemos que con el periodo de prueba al inicio del contrato, queda suficientemente cubierta la necesidad de evaluar la actividad desempeñada por la persona contratada.

Disposición adicional primera. Entendemos que debe adaptarse en coherencia con lo anteriormente expuesto.

CAPÍTULO II. Estructuración del empleo en el sector de la investigación en la Administración General del Estado

Sección 1ª. Personal del sector de Investigación al servicio de los Organismos Públicos de Investigación adscritos a la Administración General del Estado

Artículo 24. Ámbito de aplicación.

Como consecuencia de las singularidades que concurren en el desarrollo de la actividad del personal en el sector de investigación al servicio de los Organismos Públicos de Investigación adscritos a la Administración General del Estado, se regulan los principios que inspirarán el marco normativo negociado para el personal de investigación, conforme dispone el punto 3.4.31 del Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la función Pública en el Marco del Diálogo Social 2010-2012.

Al margen de dichas peculiaridades, será de aplicación al personal del sector de la Investigación lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 abril, en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en su normativa de desarrollo, así como las disposiciones reguladoras de la función pública de la Administración General del Estado que se aprueben para el resto de los empleados públicos.

Artículo 25. Acceso al empleo público y promoción interna.

- 1. La Oferta de Empleo Público, aprobada cada año por el Gobierno para la Administración General del Estado, contendrá las previsiones de cobertura con asignación presupuestaria de las plazas precisas de personal del Sector de Investigación funcionario y laboral al servicio de los Organismos Públicos de Investigación adscritos a la Administración General del Estado, mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, así como en los casos de promoción interna y horizontal.**
- 2. La participación en los procesos selectivos de acceso a la condición de personal del sector de la investigación, el método de selección, etc. se determinarán a través del desarrollo normativo que se lleve a cabo en la negociación, entre los representantes de la Administración y los sindicatos firmantes del Acuerdo 2010-2012, que se establezca en el ámbito de la Administración General del Estado.**
- 3. La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los contemplados en el artículo 55.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril. El personal funcionario que acceda por el turno de promoción interna deberá poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener al menos una antigüedad de dos años de servicio activo en la Escala o Cuerpo de procedencia; el personal laboral deberá tener la Categoría Profesional, también con el requisito de dos años de antigüedad en la categoría de procedencia, y superar las correspondientes pruebas selectivas.**

4. ***Cada Organismo Público de Investigación podrá gestionar sus propias OEP tanto de personal laboral como funcionario, y en todas las categorías y escalas de personal. Se garantizará la competencia de los OPIs sobre el nombramiento de los Tribunales y la determinación de los perfiles de las plazas.***

Artículo 26. Carrera profesional del personal del sector de la Investigación

1. ***El personal del sector de la investigación funcionario de carrera y laboral al servicio de los Organismos Públicos de Investigación adscritos a la Administración General del Estado, tendrá derecho a la carrera profesional, entendida como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.***
2. ***Se entenderá por personal de investigación al conjunto de cuerpos y escalas del personal funcionario y categorías del personal laboral que desarrollan sus funciones en los OPIs, Agencias Estatales de Investigación y otros centros científicos y/o tecnológicos adscritos a cualquier organismo de la Administración General del Estado.***
3. ***El personal que preste sus servicios en el sector de Investigación verá reconocido su derecho a la promoción dentro de una carrera profesional evaluable, en el marco del Estatuto del Empleado Público. Dicha carrera tendrá elementos que permitan criterios de homogeneidad dentro de los OPIS facilitando similares retribuciones para niveles profesionales semejantes y posibilitando las medidas de movilidad entre el personal de dichos Organismos Públicos de Investigación.***
4. ***La carrera profesional incluirá, por tanto, a las tres funciones que integran la actividad de investigación: científica, técnica y tecnológica, y de gestión y administración. Se regulará de forma que permita alcanzar, en cada una de ellas, el mayor nivel profesional y retributivo. Y los requisitos para la carrera profesional tenderán a homologarse con las condiciones establecidas para el personal de titulaciones equivalentes en otros ámbitos similares.***
5. ***La Ley de ordenación de la Función Pública de la Administración General del Estado y demás normativas de desarrollo regulará la carrera profesional aplicable al personal de sector de investigación, funcionario y laboral al servicio de los Organismos Públicos de Investigación adscritos a la Administración General del Estado. Los contenidos y particularidades de esta carrera profesional se plasmarán en un Estatuto del Personal de la Investigación, a negociar en el marco del EBEP y del Acuerdo Administración-sindicatos 2010-2012.***
6. ***El personal investigador funcionario de carrera al servicio de los Organismos Públicos de Investigación adscritos a la Administración General del Estado se agrupa en las siguientes escalas científicas:***
 - a) ***Profesores de Investigación de Organismos Públicos de Investigación.***
 - b) ***Investigadores Científicos de Organismos Públicos de Investigación.***

7. **El personal Tecnólogo o técnico funcionario de carrera al servicio de los Organismos Públicos de Investigación adscritos a la Administración General del Estado se agrupa en las siguientes escalas tecnológicas:**
- a) **Tecnólogos de Organismos Públicos de Investigación.**
 - b) **Técnicos Especializados de Organismos Públicos de Investigación.**
 - c) **Ayudantes de Investigación de Organismos Públicos de Investigación.**
 - d) **Auxiliares de Investigación de Organismos Públicos de Investigación.**
8. **En el ámbito de la Mesa de Negociación de la Administración General del Estado, se establecerán los cuerpos y escalas del personal dedicado a actividades de gestión y administración.**
9. **Se establecerá un sistema objetivo que permita la evaluación del desempeño del personal del sector de la investigación funcionario de carrera y laboral al servicio de los Organismos Públicos de Investigación, a fin de posibilitar la carrera profesional horizontal prevista en el artículo 17 de la Ley 7/2007, de 12 abril. Este sistema determinará los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 de la Ley 7/2007, de 12 abril, así como del Convenio Único del Personal Laboral de la AGE, o las que se determinen en la negociación colectiva en el desarrollo de los Acuerdos entre el Gobierno y los Sindicatos en el marco del Marco del Diálogo Social 2010-2012 para la Función Pública.**
10. **Los Organismos Públicos de Investigación que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico, previa convocatoria pública garantizando los principios de igualdad, mérito y capacidad, conforme a la legislación aplicable y a sus normas de organización y funcionamiento, podrán contratar, con carácter fijo, o incorporarse como funcionarios públicos dentro de los procesos de consolidación de empleo temporal, a los investigadores o personal científico y técnico que hayan sido contratados conforme al artículo 17 de la Ley 13/1986, de 14 de abril o mediante otras modalidades contractuales temporales para la realización de actividades de investigación, desarrollo tecnológico y experimental.**
Los Organismos Públicos de Investigación aprobarán la composición de sus comisiones de selección y las modalidades específicas de sus convocatorias.
11. **Los Organismos Públicos de Investigación adscritos a la Administración General del Estado podrán celebrar con todas las escalas del personal del sector de investigación contratos de carácter temporal para la realización de obras o servicios de acuerdo con el artículo 15.1.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los contratos para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica previstos en esta Ley. Así mismo podrán celebrar contratos de formación para atender sus demandas específicas en los ámbitos de personal investigador, técnico y de gestión (tipo JAE del CSIC). La regulación y contenidos de estos contratos serán objeto de negociación en el marco de las mesas delegadas de los distintos OPIs.**

Capítulo III. Especialidades aplicables al personal de los cuerpos docentes universitarios al servicio de las Universidades Públicas

Argumentación de partida a los contenidos del borrador

El borrador de Anteproyecto de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, aborda en diferentes artículos, y específicamente en la Disposición Adicional 19, diferentes aspectos que modifican la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOMLOU).

Debe de fundamentarse tanto jurídicamente como políticamente los cambios que se introducen, ya que es una ley cuya vigencia no llega a tres años y se propone una modificación a través de otra ley, la Ley de Ciencia.

Se ha de tener en cuenta que uno de los pilares fundamentales de ese ámbito es la formación de titulados y según el artículo 1 de la propia LOMLOU, tres de las cuatro funciones de la universidad al servicio de la sociedad son:

- La preparación para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación de conocimientos y métodos científicos y para la creación artística.
- La difusión, la valorización y la transferencia del conocimiento al servicio de la cultura, de la calidad de la vida, y del desarrollo económico.
- La difusión del conocimiento y la cultura a través de la extensión universitaria y la formación a lo largo de toda la vida.

Introducir distorsiones estructurales en torno a sus funciones -investigadora y docente- y su personal, tendrá efectos no deseables. No puede pasar desapercibido que sin las modificaciones que se proponen, la universidad ya ha venido y viene realizando, una gran aportación a la producción y el desarrollo científico del país.

Cuando la universidad está acometiendo una reforma en profundidad de sus titulaciones, así como de las metodologías de enseñanza, para adaptarse al Espacio Europeo de Educación Superior no es aconsejable hacer cambios que indican cierto grado de improvisación y desconocimiento de la función docente de la universidad (Título VI de la LOMLOU).

La incorporación de investigadores a las universidades es positiva, pero no puede acabar con la funcionalidad de la institución. Más ahora que las universidades están inmersas en un proceso de concentración de fuerzas y recursos humanos para abordar el gran reto que supone cumplir con las exigencias del proceso de Bolonia.

Así mismo una de las razones del Pacto Educativo es que *“se hace necesario un proceso de políticas comunes y compartidas que garanticen el equilibrio, la estabilidad, la cooperación y la coherencia del sistema a través de un marco común y acordado, lo que sólo es posible a través del acuerdo y del consenso, y en el que desarrollar sus competencias y responsabilidades políticas. Todo ello con miras a la mejora y consistencia del mismo”*

Según esto no es deseable acometer “parcheos” a través de otras leyes que crean incertidumbre legislativa y desconcierto entre quienes tienen la responsabilidad de gestionar el cumplimiento de estas.

Tampoco se justifica cambiar las reglas de juego de acceso a la condición de Personal Docente e Investigador de la universidad, porque se quieren incrementar las relaciones del sistema público de investigación y la economía productiva, o la relación de la universidad con el mercado privado.

La propia LOU ya recogía la figura del personal prioritariamente investigador, y ha venido incorporando personal investigador a través de distintas figura no docentes -personal en formación, Ramón y Cajal u otros programas similares, I3, etc., superando algunos problemas estructurales, de ubicación, de definición de tareas en una institución con una función también docente. Se ha hecho y se viene haciendo en dosis controladas y de esta forma la universidad ha metabolizado este proceso de manera controlada y relativamente programada.

No cabe ninguna duda que las universidades han venido jugando un papel en el reconocimiento y la incorporación de personal investigador.

Es positivo contemplar el sistema científico y de investigación de manera conjunta, OPIS y Universidades, pero no las empresas privadas, ya que son otro ámbito diferente. **La vía de los acuerdos, que ya se están realizando, es el camino para aprovechar las sinergias necesarias.**

Finalmente, la propuesta que se hace en este borrador de ley de Ciencia pone en cuestión muchas de los aspectos ya cerrados en el Estatuto de PDI que se está terminando de negociar.

Artículo 30 Acceso a cuerpos docentes universitarios de las Universidades Públicas.

Debería decir:

1. Podrán obtener la acreditación nacional y, en consecuencia, presentarse a los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios, quienes posean el nivel de titulación equivalente al doctorado, y cumplan los requisitos exigidos por la Ley 7/2007, de 12 abril, por la Ley Orgánica 6/2001, de 21 diciembre y demás normativa aplicable, y por las convocatorias correspondientes.

2. Las evaluaciones para la obtención de la acreditación nacional y de los concursos de acceso se llevarán a cabo por comisiones en las que podrán participar aquellos españoles, nacionales de otros Estados Miembros de la Unión Europea o extranjeros, tengan o no una relación de servicios con la Universidad y con independencia del tipo de relación, que puedan ser considerados profesionales de reconocido prestigio científico o técnico.

“En la evaluación para la obtención de la acreditación nacional se tendrán en cuenta los méritos docentes, investigadores y profesionales de los aspirantes, y sus competencias.

“En la evaluación que se realice en los concursos de acceso se valorará el historial académico, docente, investigador y profesional de los candidatos y su proyecto docente e investigador, y se contrastarán sus capacidades para la exposición y debate en la correspondiente materia o especialidad en sesión pública.

3 “Las universidades, en el uso de su autonomía en la gestión de sus plantillas y en el marco de la negociación colectiva, podrán establecer los procedimientos selectivos previstos en la disposición transitoria segunda del Estatuto Básico del Empleado Público para que los profesores con contrato laboral indefinido con acreditación para profesor titular de universidad, puedan adquirir la condición de funcionario, valorándose a estos efectos como mérito los servicios prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición. La antigüedad, los méritos de investigación, docencia y gestión logrados a lo largo de la duración del contrato laboral serán reconocidos de manera automática.

Motivación: En consonancia con la argumentación que se ha dado en el capítulo III del Título II, *Especialidades aplicables al personal de los cuerpos docentes universitarios al servicio de las Universidades Públicas*

TÍTULO III. Impulso de la investigación científica y técnica, la innovación, la transferencia del conocimiento, la difusión y la cultura científica y tecnológica

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

Artículo 31. Instrumentos.

Los agentes de financiación del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e **Innovación** impulsarán la participación activa de los agentes públicos de ejecución en el desarrollo de la investigación y en la implantación de la innovación para estimular **la generación de conocimiento y la investigación de calidad, así como para mejorar la productividad y la competitividad a partir de la creación de una cultura empresarial de la innovación.** Con este fin llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas:

a) Medidas para el fomento de la investigación, el desarrollo y la innovación, como el establecimiento de mecanismos para la colaboración público-privada en proyectos estables de investigación científica, **desarrollo tecnológico e innovación.**

b) Medidas para la valorización del conocimiento, tales como el impulso **a la interrelación entre empresas y centros generadores del conocimiento**, o el impulso a la participación de empresas en redes nacionales e internacionales, así como en los programas de investigación científica, **desarrollo tecnológico e innovación** previstos en la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y sus Planes de desarrollo y en la Estrategia Estatal de Innovación.

c) Medidas para la transferencia del conocimiento, que incluirá la potenciación de la actividad de transferencia del conocimiento desde los agentes públicos de ejecución a través de los parques científicos y tecnológicos y **desde** los centros tecnológicos, como agentes dinamizadores de la innovación tecnológica. Fomento de la cooperación de los agentes públicos de ejecución con el sector privado a través de los instrumentos que establece el ordenamiento jurídico y, en particular, mediante la participación en sociedades mercantiles **con participación pública**, con el objeto de favorecer la diversificación empresarial y la transformación de los resultados de la investigación científica y técnica en desarrollo económico y social sostenible y en innovación.

Artículo 32. Convenios de colaboración

1. Los agentes públicos del Sistema Español de Ciencia y Tecnología, incluidos las Universidades Públicas, **los Organismos Públicos de Investigación** y los Centros e Instituciones del Sistema Nacional de Salud, podrán suscribir convenios de colaboración sujetos al derecho administrativo.

a) Proyectos y actuaciones de **investigación científica, desarrollo tecnológico e innovación.**

f) Uso compartido de inmuebles, de instalaciones y de medios materiales para el desarrollo de actividades de investigación científica, **desarrollo tecnológico e innovación.**

g) Estos convenios podrán suscribirse con otros agentes del sistema de ciencia e innovación públicos o privados, con empresas públicas y privadas, así como con entidades sociales, ayuntamientos, asociaciones, ONG, con el objeto de promover la integración del tejido productivo y social y atender a las demandas de la sociedad.

h) Podrán celebrarse asimismo convenios con instituciones y empresas extranjeras como forma de promoción de la internacionalización del SECTI.

i) Todos los convenios deberán incluir acuerdos sobre protección de los resultados, patentes y explotación, así como los mecanismos de reparto de los beneficios y de los derechos de propiedad intelectual e industrial entre las partes. Esta regulación deberá estar de acuerdo con las condiciones establecidas en la Ley de Economía Sostenible y realizarse a precios de mercado.

CC.OO. promueve y apoya las relaciones entre el sector público y privado, no para supeditar la I+D a intereses privados sino para consolidar el SECTI que es uno de los factores clave para el aumento de la productividad y el bienestar social. Por tanto, esta relación 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.

Por tanto, la ***colaboración público-privado*** no puede estar sometida a un puro esquema de mercado y a la mera disposición empresarial. ***El sistema público de I+D debe trabajar para el conjunto de la sociedad y ser sensible a las demandas de los ciudadanos y trabajadores.*** La difuminación de los límites entre lo público y lo privado sería un paso determinante en la privatización del sector público de la investigación y no responde a sus objetivos esenciales: la creación de conocimiento y de los instrumentos de cultura crítica imprescindibles para afrontar el reto de un nuevo modelo de desarrollo, ecológica y económicamente sostenible y socialmente justo.

La nueva ley debe fijar un marco seguro para todos, empresas e instituciones públicas. El personal debe conocer las posibilidades y los límites en que se desarrolla su trabajo a través de una redacción clara de los conflictos de intereses. En línea con las tendencias actuales de instituciones como NIH, algunas universidades americanas e instituciones públicas europeas, consideramos que se deben fijar criterios para el reparto de los derechos (de propiedad intelectual e industrial) entre las instituciones públicas y las privadas cuando colaboran en actividades de I+D financiadas con fondos públicos, y cuando se produce una transferencia de conocimiento previamente desarrollado por la institución de investigación. Los modelos de 'Colaboración público-privada' (PPP en sus siglas inglesas) deben estar previstos y respetar los intereses de todas las partes: las empresas, las instituciones de investigación y los trabajadores que desarrollan la investigación.

CAPÍTULO II. Transferencia y difusión de los resultados de la actividad de investigación, desarrollo e innovación y cultura científica y tecnológica

Artículo 33. Valorización y transferencia del conocimiento.

1. Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, fomentarán la valorización, la protección y la ~~cesión~~ ***difusión*** del conocimiento con objeto de que los resultados de la investigación sean transferidos hacia la sociedad.

2. La valorización alcanzará a todos los procesos que permitan acercar los resultados de la investigación financiada con fondos públicos ***al sector productivo y de servicios y a la sociedad*** y tendrá como objetivos:

a) Detectar los grupos de investigación ***que desarrollen*** tecnologías ~~innovadoras~~ con potenciales aplicaciones ~~en el mercado~~ ***en el sector productivo y de servicios y en las Administraciones Públicas.***

b) Facilitar una adecuada protección del conocimiento y de los resultados de la investigación.

c) Establecer mecanismos de transferencia de **conocimientos, capacidades y tecnología** y comercialización, con especial interés en la creación y **apoyo** a Empresas de Base Tecnológica.

C') de adición: **Fomentar la relación entre centros públicos de investigación, centros tecnológicos y empresas, en especial PYMES y empresas de economía social, encuadradas en sectores maduros, con el objeto de facilitar la incorporación de innovaciones tecnológicas, de diseño o gestión, que impulsen el aumento de la productividad y la competitividad de estos sectores.**

d) Fomentar las relaciones entre centros de investigación, investigadores, **técnicos y tecnólogos** y empresas.

e) Crear un **entornos** que estimulen la demanda de conocimiento, capacidades y “saber-hacer”, generados por las actividades de investigación, desarrollo e innovación.

g) **Eliminar. Igual a b**

Artículo 36. Cultura científica y tecnológica

Las Administraciones Públicas fomentarán las actividades conducentes a la mejora de la cultura científica de la sociedad a través de la educación, la formación y la divulgación, y reconocerán adecuadamente las actividades de los agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e **Innovación** en este ámbito.

Este artículo plantea la Cultura científica como instrumento para formar a la sociedad, receptor inerme y sin mecanismos que le permitan participar en la definición de las prioridades de investigación. Los redactores ignoran el papel de las sociedades modernas en el establecimiento de prioridades de investigación y en la selección de alternativas tecnológicas. El concepto de gobernanza, estrechamente ligado a esta interacción, queda claramente desvirtuado.

Una sociedad y una economía basadas en el conocimiento implican un peso creciente de la actividad científica y técnica en la conformación de los modelos culturales y productivos. La participación de los ciudadanos y de los agentes sociales debe en consecuencia ser un elemento básico en el diseño de las políticas públicas y en la implantación de las mismas. Los trabajadores tienen un papel central en la implementación de estas políticas en el seno de las empresas, y es necesario modificar los obstáculos legales que restringen esta participación, ampliando los ámbitos de la negociación colectiva.

Sorprende la ausencia total de medidas destinadas a **Evaluación Social de la Ciencia y la Tecnología**. Instrumentos ya clásicos como las Conferencias de Consenso o los Foros Tecnológicos, permiten avanzar en los procesos de diseño y difusión de las innovaciones, incluyendo a todos los niveles potencialmente afectados: industria y servicios, vida diaria o desarrollo regional. Una herramienta importante son los programas de Vigilancia Tecnológica entendidos como medios de anticipación de tendencias y ayuda a los procesos de decisión en todos los ámbitos, laboral, ciudadano, educativo, etc. Medios que, en todo caso, deben actuar como acompañamiento social de la innovación, ayudando a la mediación entre agentes sociales implicados en todos los niveles.

El objetivo a largo plazo es la **integración democrática entre ciencia, tecnología y sociedad**, creando mecanismos de corresponsabilidad entre científicos, tecnólogos y sociedad civil. La discusión sobre los límites de la ciencia ligados a la incertidumbre de los

resultados es un debate necesario y pendiente: a mayor poder de modificar la naturaleza, mayor responsabilidad. La discusión sobre temas tecnológicos en el centro del conflicto ha demostrado con creces que la sociedad europea puede y quiere discutir y decidir sobre sus estrategias y opciones de investigación y desarrollo tecnológico. La falta de participación es la fuente más clara de rechazo social.

En consecuencia, CC.OO avanza como propuesta concreta:

- ***Que se establezca un límite inferior en porcentaje de presupuesto de I+D dedicado a programas de cultura científica, y que se incluyan actividades de Evaluación Social de la Ciencia y participación ciudadana (boutiques de ciencia, foros tecnológicos, conferencias de consenso) junto a los de educación, formación y divulgación.***

CAPÍTULO III. Internacionalización del sistema y cooperación al desarrollo.

Artículo 37. Internacionalización del Sistema Español de Ciencia y Tecnología

4. El Ministerio de Ciencia e Innovación articulará un sistema de seguimiento con el fin de garantizar que las aportaciones de España a Organismos Internacionales en materia de investigación, **desarrollo tecnológico** e innovación tengan un adecuado retorno, con especial atención al Programa Marco de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación de la Unión Europea como pieza clave de la planificación de las prioridades de la **Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación** ~~en la ciencia y en la empresa~~. **Se promoverá la participación de los agentes públicos (OPIs y Universidades) en los proyectos de todos los organismos Europeos relacionados con la I+D+i, en especial la European Science Foundation y en las actividades del Espacio Europeo de Investigación y del Espacio Europeo de Educación Superior.**

TÍTULO IV. Fomento y coordinación de la investigación científica y técnica en la Administración General del Estado

CAPÍTULO I. Gobernanza

Artículos 39 y 40

Tal y como se ha argumentado en el Título I, la separación en dos niveles de los órganos de gobernanza no tiene sentido. El enfoque debe ser sistémico y superar las fronteras regionales. CC.OO. propone un sistema de gobernanza que incluya a todas las instituciones y protagonistas, tanto de la AGE como de las CC.AA y a la sociedad a través de sus agentes, asociaciones empresariales y sindicatos más representativos, así como a sus instrumentos específicos. Estos órganos de gobernanza están descritos en el Título I. En particular la Comisión Delegada del Gobierno para Política científica, tecnológica y de innovación y el Plan Estatal de Investigación científica y técnica, que proponemos convertir en el Programa Marco de I+D+i con participación de la AGE y las CC.AA.

Artículo 41. La Estrategia Estatal de Innovación

Uno de los objetivos centrales de la Ley es promover la transferencia de conocimientos y resultados del sector público al empresarial y para ello propone un amplio abanico de instrumentos y medidas que incluyen la modificación de diversas leyes (Mecenazgo, Contratos del sector Público, Subvenciones, Incompatibilidades, Universidades, EBEP, Propiedad Intelectual, etc.) desarrolladas en disposiciones adicionales.

Sin embargo, y aunque se incorpora la innovación como parte esencial de la ley, esta no se define y se habla sólo de **innovación tecnológica**, como si el resto de modos de innovación (Manual de Oslo) no fueran importantes y no necesitaran impulso. Mejorar e introducir en el tejido productivo **innovaciones no tecnológicas**, como las de diseño y principalmente de gestión, es básico para mejorar la eficiencia del amplio sector de servicios de la economía española, así como de las Administraciones Públicas. Por otra parte, se habla sólo de **transferencia de resultados y no de capacidades**, una cuestión clave en los temas de innovación. Es necesario profundizar en las **formas de colaboración entre actores**, en el necesario **aprendizaje por la interrelación**, y no en la pura transferencia.

De hecho, avanzar en el camino de la innovación parte de reconocer todas las formas de innovación y no sólo la innovación tecnológica. En este sentido la Ley debería potenciar y favorecer el **cambio cultural y organizativo** necesario para que las empresas, y también las Administraciones Públicas, pasen de la innovación más o menos ocasional a la innovación sistemática, haciendo posible la transformación eficiente del conocimiento en bienes y servicios para la sociedad. Esto es especialmente importante para las PYMEs que pueden y deben ser innovadoras pero no necesariamente hacer I+D ni innovación tecnológica.

Por otro lado, la clave del cambio de modelo productivo no está en que se creen muchas jóvenes empresas innovadoras, aunque esto sea importante, sino en que **innoven las empresas maduras medianas y pequeñas. Hay que diseñar y aplicar instrumentos adecuados para promocionar y apoyar la innovación en este tejido empresarial, que da empleo y supone alrededor del 80% de la economía española.**

El legislador debe reconocer que no es posible cambiar el patrón económico o el modelo de desarrollo mediante la aprobación de una ley ni con política tecnológica. La necesidad de impulsar el desarrollo tecnológico y la innovación con políticas industriales coherentes es urgente y ese era el objetivo inicial de los Observatorios Sectoriales promovidos por el Ministerio de Industria al comienzo de la anterior legislatura y que, a pesar de la voluntad de discusión y participación de sindicatos, asociaciones sectoriales y centros tecnológicos, no han pasado de la enumeración de los propósitos por falta de iniciativa y convocatoria desde ese Ministerio. De estos Observatorios y de la participación activa de las asociaciones sectoriales y agentes sociales deberían surgir las prioridades de la política de innovación, y no a partir de las presiones de los lobbies empresariales y empresas individuales.

Especialmente importante es la participación de **Centros Tecnológicos, OTRIS y otros organismos que actúen como interfases entre los sectores productivos y el SECTI**. Las experiencias de los distintos modelos desarrollados en el marco de las CC.AA. aportan ejemplos claros de dónde y cómo invertir. La puesta en común de estas experiencias, con sus éxitos y sus fracasos, son el espejo en el cual debemos mirarnos para afrontar la crisis y emprender la necesaria transformación a un modelo productivo y de servicios sostenible y basado en la innovación y el conocimiento.

Si se mantienen los aspectos relacionados con la innovación en este borrador, deberían ser reconsiderados conceptualmente y expuestos con mayor rigor para el texto de una Ley.

Artículo 41. La Estrategia Estatal de Innovación

La transformación de la economía española depende de múltiples factores internos y externos y la innovación, en ciertos casos, puede ayudar, pero colocarla en el centro del proceso parece poco riguroso.

2. La Estrategia Estatal de Innovación incluirá:

d) Los agentes, entre los que se encuentran las Universidades, **los Organismos Públicos de Investigación, las Administraciones Públicas** y las empresas.

Pero no hay que confundir innovación con generación de conocimiento ni definir a las empresas como el único destinatario de la innovación. Actualmente se consideran **agentes de la innovación las Administraciones Públicas, las instituciones financieras, las organizaciones sociales, los consumidores y la sociedad.**

3. El Ministerio de Ciencia e Innovación, en coordinación con los órganos de planificación económica de la Administración General del Estado, elaborará la Estrategia Estatal de Innovación, la someterá al informe del Consejo Asesor de Ciencia, Tecnología e Innovación y de los órganos que proceda, y la elevará al Gobierno para su aprobación.

No se entiende bien el objetivo de la EEI, ¿es una estrategia solamente para la AGE? o pretender ser articuladora de las iniciativas de fomento de la innovación de las CCAA?. En el primer caso, es un planteamiento muy limitado y en el segundo, no se entiende que sea elaborada solamente por el Gobierno sin las CCAA.

Si esta EEI tiene alcance estatal y afecta a la innovación, competencia compartida con las CC.AA. y también con distintos ministerios de la AGE, el MICINN no puede elaborar esta estrategia. La política de innovación no es una política sectorial, ni puede ser regulada o dirigida por un solo ministerio. Regular la innovación desborda cualquier marco normativo y la responsabilidad de cualquier departamento ministerial.

La “modernización del entorno financiero”, el “desarrollo de mercados innovadores” “la internacionalización de actividades innovadoras”, la cooperación territorial, las personas como base de la innovación, son ejes fuera del alcance de una ley y de un solo ministerio.

Artículo 42. Ejes prioritarios de la Estrategia Estatal de Innovación

Una EEI elaborada desde la AGE debería considerar las Administraciones Públicas como uno de los objetivos prioritarios para la intervención, tanto desde el punto de vista de la innovación organizativa como de los servicios públicos. Probablemente este ámbito tiene un mayor efecto multiplicador y desde luego más asequible que algunos de los ejes prioritarios señalados en la Ley.

No se cita explícitamente al sector de los servicios, mayoritario en la estructura económica y probablemente uno de los que tienen mayores capacidades de absorción para innovar.

Artículo 43. Agentes de financiación adscritos al Ministerio de Ciencia e Innovación

Como se argumentó en el Título I, CC.OO. propone una única Agencia Estatal de Evaluación, Financiación y Prospectiva de la Investigación Científica y Técnica y de la Innovación, prevista por la Ley de Agencias en su disposición tercera “para el fomento, desarrollo, ejecución, asesoramiento y prospectiva de las políticas públicas de I+D+i, mediante la evaluación de la investigación con estándares internacionales y la distribución competitiva y eficiente de los fondos públicos destinados a I+D+i”. Esta Agencia debe formar parte de la gobernanza global del SECTI como instrumento de evaluación, financiación y prospectiva.

Esta Agencia debe ser autónoma y funcionar de forma ágil, imparcial, estable y rigurosa; rendir cuentas ex-post y no estar sujeta a intervención previa, y no disponer de centros propios ejecutores de investigación. Por otro lado no debe tener relación de dependencia estrecha con el ministerio correspondiente ni con el sector de ciencia y tecnología.

La AEFPI debe incluir todas las actuaciones de la AGE gestionadas por los diferentes ministerios con competencias en I+D+i y que se financian con cargo a los PGE o mediante otros recursos (fondos FEDER, recuperación de créditos a empresas, etc.); comprendería desde la investigación básica, el desarrollo tecnológico y experimental, hasta la innovación, incluyendo la evaluación y seguimiento de la actividad científica, así como la prospectiva y los necesarios instrumentos de Evaluación Social de la Ciencia y la Tecnología. En consecuencia, dependerán de esta AEFPI la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP), la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI) y la Fundación para la Ciencia y la Tecnología (FECYT), así como toda la política de proyectos y de recursos humanos del Programa Marco de I+D+i gestionados por la AGE. El CDTI será el Organismo de Fomento de la Innovación Tecnológica, desarrollando y mejorando los entornos en los cuales se desarrolla la innovación.

En todo caso el artículo que regule esta Agencia debe describir los distintos Organismos integrantes con sus objetivos y funciones, criterios de evaluación, etc. La integración de ciencia, tecnología e innovación debería permitir, manteniendo la necesaria especificidad, mantener la coherencia en los objetivos, y en los métodos de evaluación y seguimiento.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera

Redactar de nuevo de acuerdo con las enmiendas del Título II (VER ANEXO 1)

Disposición adicional quinta. Supresión de Escalas de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas y de los Organismos Públicos de Investigación adscritos a la Administración General del Estado.

Se suprimen las siguientes escalas de Investigación o con funciones conexas, pertenecientes a la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas, y a los Organismos Públicos de Investigación adscritos a la Administración General del Estado:

- Escala de Profesores de Investigación del Consejo Superior de Investigaciones Científica
- Escala de Investigadores Científicos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- Escala de Científicos Titulares del Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- Escala de Investigadores Titulares de los Organismos Públicos de Investigación.
- Escala de Titulados Superiores Especializados del Consejo Superior de Investigaciones Científicas
- Escala de Técnicos Superiores Especialistas de los Organismos Públicos de Investigación.
- Escala de Científicos Superiores del INTA
- Escala de Científicos Especializados del INTA
- Escala de Técnicos Especialistas de Grado Medio de los Organismos Públicos de Investigación.

- Escala de Titulados Técnicos Especializados del INTA
- Escala de Analistas y Operadores de Laboratorio del INTA
- Escala de Delineantes Proyectistas del INTA
- Escala de Especialistas de Aviación del INTA
- Escala de Preparadores de Laboratorios del INTA

Disposición adicional sexta. Creación de nuevas Escalas de Organismos Públicos de Investigación adscritos a la Administración General del Estado.

Todas las nuevas escalas estarán adscritas a la Administración General del Estado independientemente de que los funcionarios que las ocupen pertenezcan a distintos departamentos ministeriales; por lo tanto serán escalas de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado.

1. Profesores de Investigación (mismo texto del borrador *excepto último párrafo que se propone suprimir*)

Motivación: La acreditación tanto para Catedrático de Universidad como para Profesor Titular de Universidad, implica haber desarrollado actividad docente y estar evaluada.

2. Se crea la Escala de Investigadores Científicos de Organismos Públicos de Investigación, adscrita a la Administración General del Estado y clasificada en el Grupo A, Subgrupo A1, previsto en el artículo 76 de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

Para el acceso a esta escala se exigirá estar en posesión del nivel de titulación equivalente al doctorado. El personal funcionario integrado en esta escala tendrá encomendadas las funciones de alto nivel, dentro de las distintas actividades que constituyen la finalidad peculiar del organismo, que desarrollará formando parte de un grupo de trabajo o dirigiendo un equipo, así como funciones que comprendan las actividades de investigación científica o tecnológica.

Se integrará en esta escala el personal funcionario que, en el momento de entrada en vigor de esta Ley, pertenezca a la extinta Escala de Investigadores Científicos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Escala de Científicos Titulares del Consejo Superior de Investigaciones Científicas o de la Escala de Investigadores Titulares de los Organismos Públicos de Investigación cualquiera que fuera la situación administrativa en la que se encuentre.

Se suprime el apartado 3 del borrador

3. Se crea la Escala de Tecnólogos de Organismos Públicos de Investigación adscrita a la Administración General del Estado y clasificada en el Grupo A Subgrupo A1, previsto en el artículo 76 de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

El personal funcionario perteneciente a esta escala tendrá encomendadas las funciones que supongan especial exigencia y responsabilidad, para desarrollar bien tareas de dirección de equipos humanos, valorización del conocimiento, estudio, inspección y supervisión en instalaciones científicas o técnicas, en sus especialidades respectivas, y/o bien el desarrollo de tareas de concepción, diseño, aplicación y mejora en instalaciones científicas experimentales, o de dirección, asesoramiento, análisis o elaboración de informes en sus especialidades respectivas que constituyen la finalidad específica del Organismo.

Se integrarán en la escalas de Tecnólogos adscrita a la Administración General del Estado, el personal funcionario que, en el momento de entrada en vigor de esta Ley pertenezca a las extintas escalas de Titulados Superiores Especializados del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, de Técnicos Superiores Especialistas de los Organismos Públicos de Investigación, de Científicos Superiores del INTA y de Científicos Especializados del INTA cualquiera que fuera la situación administrativa en la que se encuentre.

El personal que, a la entrada en vigor de la presente Ley, se encuentre inmerso en la realización de procesos selectivos para el ingreso por acceso libre o por promoción interna en las extinguidas Escalas de Titulados Superiores Especializados del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, de Técnicos Superiores Especialistas de los Organismos Públicos de Investigación, de Científicos Superiores del INTA y de Científicos Especializados del INTA una vez supere las pruebas correspondientes será nombrado personal funcionario en la nueva Escala de Tecnólogos de Organismos Públicos de Investigación.

4. Se crea la Escala de Técnicos Especializados de Organismos Públicos de Investigación, adscritos a la Administración General del Estado clasificada en el Grupo A, Subgrupo A2, previsto en el artículo 76 de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

Las funciones que desarrollará el personal funcionario integrado en esta escala serán las de apoyo y colaboración en materia de diseño, aplicación, mantenimiento y mejora de instalaciones científicas, elaboración de informes, estudios o análisis, y en general, participación en la gestión técnica de planes, proyectos, programas o aplicaciones y resultados de la investigación.

Se integrará en esta escala el personal funcionario que, en el momento de entrada en vigor de esta Ley, pertenezca a la extinta Escala de Técnicos Especialistas de Grado Medio de los Organismos Públicos de Investigación y de la Escala de Titulados Técnicos Especializados del INTA cualquiera que fuera la situación administrativa en la que se encuentre.

El personal que, a la entrada en vigor de la presente Ley, se encuentre inmerso en la realización de procesos selectivos para el ingreso por acceso libre o por promoción interna en las extinguidas Escalas de Técnicos Especialistas de Grado Medio de los Organismos Públicos de Investigación y de la Escala de Titulados Técnicos Especializados del INTA una vez supere las pruebas correspondientes será nombrado personal funcionario en la nueva Escala de Técnicos Especializados de Organismos Públicos de Investigación.

5. Las Escalas de Analistas y Operadores de Laboratorio del INTA, Escala de Delineantes Proyectistas del INTA y Escala de Especialistas de Aviación del INTA quedarán adscritas a la escala de Ayudante de Investigación de Organismos Públicos de Investigación.
6. La escala de Preparadores de Laboratorio del INTA queda adscrita a la escala de Auxiliar de Investigación de Organismos Públicos de Investigación.
7. ***Las funciones de las escalas de Ayudantes y Auxiliares de Investigación de OPIs son las recogidas en la legislación vigente.***

Disposición adicional séptima. Régimen retributivo y económico de las nuevas escalas de los Organismos Públicos de Investigación, adscritos a la Administración General del Estado.

1. El personal funcionario que se integre en las nuevas escalas no se verá afectado por ningún tipo de disminución de sus retribuciones en cómputo anual. El desarrollo de la normativa aplicable en la negociación establecerá la carrera profesional y el régimen retributivo correspondiente a cada una de las escalas contempladas en esta Ley.
2. En el marco de la carrera investigadora evaluable para el conjunto de escalas del personal del sector de investigación se reconocerá el concepto de productividad, ligado a la actividad científica y tecnológica, al conjunto de las escalas de investigación. Se dotarán de criterios específicos de evaluación y su cuantía será equiparable al que por los mismos conceptos se fije para el personal investigador.
3. En el plazo de un año se procederá a la evaluación de los tecnólogos y gestores para asignar niveles equiparables, en función de su grado de responsabilidad, a los del personal de los OPIS en la AGE.
4. A través de los mecanismos de negociación, se reconocerán los derechos a la percepción de forma homogénea de las productividades que se generen como consecuencia de las actividades comerciales.

**Disposición adicional décimo segunda
Agencia Estatal de Investigación**

Se autoriza al Gobierno para la creación de la **Agencia Estatal de Evaluación, Financiación y Prospectiva de la Investigación Científica y Técnica**, orientada prioritariamente al impulso de la investigación básica, la investigación aplicada, el desarrollo experimental **y la innovación**, a la que será de aplicación la Ley 28/2006, de 18 de julio, de Agencias Estatales para la Mejora de los Servicios Públicos.

~~La creación de la Agencia se realizará sin aumento de gasto público, La Agencia~~ no se financiará con créditos del presupuesto financiero del Estado, salvo en los casos y con los límites que se establezcan mediante Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El CDTI, integrado en esta Agencia, será el órgano dedicado específicamente al fomento de la innovación y a la mejora de los entornos en la cual esta se desarrolla.

Disposición adicional décimo cuarta

4. Los procedimientos de selección y evaluación ***del personal del sector de la investigación.***

Disposición adicional décimo sexta

Incorporar en el apartado 2: Que persigan entre otros fines la ***igualdad y promoción social y la igualdad de género.***

Disposición adicional décimo octava

Sustituir personal investigador por personal de investigación en todos los epígrafes

Disposición adicional décimo novena. Modificación de la LOMLOU

Suprimir el apartado 3 completo, que dice:

3. El apartado 2 del artículo 57 queda redactado como sigue:

“2. La acreditación será llevada a cabo mediante el examen y juicio sobre la documentación

presentada por los solicitantes, por comisiones compuestas por al menos siete profesoras y profesores de reconocido prestigio docente, investigador o profesional contrastado pertenecientes a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios. Tales profesores deberán ser Catedráticos para la acreditación al cuerpo de Catedráticos de Universidad, y Catedráticos y Profesores Titulares para la acreditación al cuerpo de Profesores Titulares de Universidad. Igualmente, podrán formar parte de estas comisiones expertos españoles, nacionales de otros Estados Miembros de la Unión Europea o extranjeros, tengan o no una relación de servicios con la Universidad y con independencia del tipo de relación, que puedan ser considerados profesionales de reconocido prestigio científico o técnico.”

Motivación: Se considera mucho más adecuado lo regulado en la LOU y su modificación consiguiente ya que los componentes de las comisiones deberían ser, en su caso, profesoras y profesores de reconocido prestigio **docente e investigador y** profesional contrastado.

Apartado 4. Suprimir este apartado 4 completo, que dice:

4. El apartado 1 del artículo 60 queda redactado como sigue:

“1. El personal funcionario del Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad podrá presentar una solicitud para obtener la acreditación para Catedrático de Universidad a la que acompañarán, de acuerdo con lo que se establezca reglamentariamente, una justificación de los méritos que aduzcan.

Quedarán eximidos del requisito de pertenecer al Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad quienes acrediten tener la condición de doctor con, al menos, ocho años de antigüedad y obtengan el informe positivo de su actividad docente, investigadora o profesional, de acuerdo con el procedimiento que establezca el Gobierno.”

Motivación: No se pueden tener vías de acceso tan diferenciadas con una actividad competencial más diversificada de la que ya existe. Es mejor crear una nueva escala o cuerpo, o en su defecto proponer el desarrollo del ejercicio profesional en la universidad desde otro cuerpo de funcionarios durante periodos de cinco años renovables por una sola vez.

Apartado 5. Suprimir este apartado 5 completo, que dice:

5. Los apartados 3 y 4 del artículo 62 quedan redactados como sigue:

“3. Los estatutos de cada Universidad regularán la composición de las comisiones de selección de las plazas convocadas y garantizarán, en todo caso, la necesaria aptitud científica, docente o profesional de sus componentes. Dicha composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas. En cualquier caso, los miembros de las comisiones deberán reunir los requisitos indicados en el artículo 57.2 y sus currículos deberán hacerse públicos.

4. Igualmente, los estatutos regularán el procedimiento que ha de regir en los concursos, que deberá valorar, en todo caso, el historial académico, docente, investigador o profesional del candidato o candidata, y su proyecto docente o investigador, así como contrastar sus capacidades para la exposición y debate en la correspondiente materia o especialidad en sesión pública.”

Motivación: Se considera mucho más adecuado lo regulado en la LOU y su modificación consiguiente, ya que los componentes de las comisiones deberían ser, en su caso, profesoras y profesores de reconocido prestigio **docente e investigador y** profesional contrastado.

Apartado 6-Debería decir:

6. El apartado 3 del artículo 73 queda redactado como sigue:

*“3. El personal funcionario de administración y servicios se regirá por la Ley 7/2007, de 12 abril, y las leyes de función pública que se dicten en desarrollo de ésta, por la presente Ley (**Ley de Universidades**) y sus disposiciones de desarrollo, y por los Estatutos de su Universidad.*

*El personal laboral de administración y servicios se regirá por lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de la Trabajadores, sus normas de desarrollo y los convenios colectivos aplicables, por lo establecido en esta Ley (**Ley de Universidades**) y en sus normas de desarrollo y por los Estatutos de su Universidad. Asimismo, se regirá por los preceptos de la Ley 7/2007, de 12 de abril, que así lo dispongan.*

Las leyes de función pública que se dicten en desarrollo de la Ley 7/2007, de 12 abril, regularán la carrera profesional aplicable al personal de administración y servicios.”

Motivación: Con esta propuesta se adapta la LOMLOU a la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público y se mejora claramente el actual contenido de la LOMLOU, en consonancia con el articulado de la Ley de la Ciencia para el personal que regula, es decir, en ambas leyes se establece claramente la jerarquía normativa para todos.

Se propone asimismo la inclusión de los siguientes apartados en la Disposición Adicional 19, relacionados con la promoción interna no prevista en la LOMLOU.

Se propone modificación del art. 48.3 de la LOU

La contratación de personal docente e investigador, excepto la figura de Profesor Visitante, se hará mediante concurso público, al que se dará la necesaria publicidad y cuya convocatoria será comunicada con la suficiente antelación al Consejo de Universidades para su difusión en todas ellas. Ese concurso público, excepto en el caso de la contratación de Ayudantes, se podrá realizar mediante un turno libre o de promoción interna. La selección se efectuará con respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Se considerará mérito preferente estar acreditado o acreditada para participar en los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios.

Se propone la modificación del art. 50 de la LOU

Añadir un nuevo apartado

e) Las universidades podrán contratar directamente como Ayudante Doctor a los Ayudantes que cumplan los requisitos del apartado a). Asimismo, las universidades podrán convocar plazas de Profesor Ayudante Doctor mediante un turno de promoción interna.

Se propone la modificación del art. 51 de la LOU

Añadir un nuevo apartado

d) Los Profesores Ayudantes Doctores que cumplan los requisitos del apartado a) podrán ser contratados directamente como Profesor Contratado Doctor. Asimismo, las universidades podrán convocar plazas de Contratado Doctor mediante un turno de promoción interna.

Se propone la modificación del art. 62.1 de la LOU

Las universidades, de acuerdo con lo que establezcan sus estatutos, convocarán concursos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios que estén dotadas en su presupuesto. La convocatoria, mediante un turno libre o de promoción

interna, deberá ser publicada en el “Boletín Oficial del Estado” y en el de la Comunidad Autónoma. Los plazos para la presentación a los concursos contarán desde el día siguiente al de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.

Se propone añadir un nuevo apartado 6 al art.62

El ingreso en el cuerpo de profesores titulares de universidad se realizará, a través de los concursos de acceso correspondientes, mediante un turno libre al que podrán acceder quienes posean los requisitos a que se refiere el apartado 2 de este artículo y un turno de promoción interna en el que podrán participar los Profesores Contratados Doctores de la Universidad convocante que reúnan esos requisitos.

Se propone añadir un nuevo apartado 7 al art.62

El ingreso en el cuerpo de Catedráticos de universidad se realizará, a través de los concursos de acceso correspondientes, mediante un turno libre al que podrán acceder quienes posean los requisitos a que se refiere el apartado 2 de este artículo y un turno de promoción interna en el que podrán participar los Profesores Titulares de la Universidad convocante que reúnan esos requisitos.

Se propone añadir un nuevo apartado 8 al art.62

Las universidades podrán convocar concurso de traslados entre funcionarios del mismo cuerpo o superior para cubrir plazas vacantes en la RPT.

Se propone modificación del apartado 2 del artículo 76

Debería decir:

2. Las universidades promoverán las condiciones para que el personal de administración y servicios pueda desempeñar sus funciones en universidades distintas de la de origen. A tal fin, las Universidades establecerán, mediante convenio del Consejo de Universidades u otros instrumentos de colaboración, las medidas que garanticen el derecho a la movilidad de su respectivo personal bajo el principio de reciprocidad.

Asimismo y a tal fin, podrán formalizarse convenios entre las universidades y otras Administraciones públicas.

Motivación: Con esta propuesta se adapta la LOMLOU a la Ley 7/2007 en cuanto a movilidad, se mejora claramente el actual contenido de la LOMLOU y se establece un mecanismo más eficaz para promover la movilidad del PAS. Esta propuesta es coherente con la propuesta de modificación del artículo 62 apartado 8. Movilidad del PDI funcionario.

Apartado 13.

Se propone la supresión del apartado 13 que dice:

13. Se introduce una Disposición adicional trigésima, con la siguiente redacción:

“Disposición adicional trigésima. Funciones de dirección de tesis doctorales.

El personal investigador en posesión del título de doctor, perteneciente a los Organismos Públicos de Investigación, podrá realizar funciones de dirección de tesis doctorales, previo acuerdo del órgano responsable del programa de doctorado de la respectiva Universidad.”

Apartado 14

Se propone la supresión del apartado 14 que dice:

14. Se introduce una Disposición adicional trigésimo primera, con la siguiente redacción:

“Disposición adicional trigésimo primera. Convenios de colaboración para la creación y financiación de escuelas de doctorado.

Los agentes públicos del Sistema Español de Ciencia y Tecnología, incluidos las Universidades Públicas y los Centros e Instituciones del Sistema Nacional de Salud, podrán suscribir convenios de colaboración entre sí, con agentes de ejecución privados y con

fundaciones o entidades privadas sin ánimo de lucro nacionales y extranjeras, para la creación o financiación conjunta de escuelas de doctorado.

Estos convenios quedarán sujetos al derecho administrativo, y en ellos se incluirá la totalidad de las aportaciones realizadas por los intervinientes. El objeto de estos convenios no podrá coincidir con el de ninguno de los contratos regulados en la legislación sobre contratos del sector público.”

Motivación: El Ministerio tiene un borrador con la nueva regulación del Doctorado por lo que parece querer condicionar el futuro a través de adicionales de una ley.

Disposición adicional vigésima

Sustituir personal investigador por personal de investigación

Disposición adicional vigésimo segunda

Sustituir personal investigador por personal de investigación

Regularizar las normas para aclarar que ***la compatibilidad y la ampliación de los requisitos para conceder excedencias se limitan a las compañías participadas de forma mayoritaria por organismos públicos de investigación y Universidades.***

~~Artículo 6. 2. El personal investigador al servicio de los Organismos públicos de Investigación, de las Universidades y de otras entidades de investigación dependientes de las Administraciones Públicas, podrá ser autorizado a prestar servicios en sociedades creadas por los mismos en los términos establecidos en esta Ley y en la Ley xx/2010, de xx de xxx, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.”~~

De supresión en acuerdo con la supresión del artículo 17.3 de la Ley de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Disposición adicional vigésimo quinta

Sustituir personal investigador por personal de investigación

Incorporar:

De acuerdo con lo previsto en el borrador de la Ley de Economía Sostenible, los criterios y cuantías derivadas de la cesión de propiedad intelectual y patentes desde los organismos públicos al sector privado se aprobarán por el órgano competente y se valorará a precios de mercado.

Disposición transitoria quinta

Añadir: En particular se mantendrá el concepto de productividad por excelencia científica vigente para las escalas de personal investigador.

Disposición final primera

7 Añadir: Al modificarse el Título II y las normas transitorias relacionadas con temas de personal, todas las que hagan referencia al personal investigador o personal estatutario, deben adquirir el carácter de legislación básica.

Disposición adicional XXX Homogeneización en el marco del sector público

En el Marco de la Mesa General de las Administraciones Públicas se establecerán las reglas y criterios generales que habrán de incorporarse como normas básicas que garanticen condiciones laborales y profesionales homogéneas para el personal de investigación (funcionarios y laborales) de las diferentes administraciones, estatal, autonómica y local, particularmente por lo que se refiere al acceso, la carrera y promoción profesional así como el derecho, en las mismas condiciones, a la movilidad interadministrativa.

Para el cumplimiento de lo anteriormente expuesto, se tramitará la elaboración de un Estatuto Básico del Personal del Sector de Investigación que regule las condiciones básicas comunes de este personal en todas las Administraciones Públicas.

Disposición Transitoria XXX Elaboración del Reglamento sobre carrera profesional del personal dedicado al sector de la Investigación

En el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la ley se procederá a negociar el Reglamento, por el que se apruebe la carrera profesional de todo el personal de investigación (funcionario y laboral) destinado en los Organismos Públicos de Investigación en el ámbito de la Administración General del Estado, que tendrá en consideración el desarrollo profesional del mismo, conforme a lo dispuesto en el Capítulo II del Título II de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, convenios colectivos, y particularidades contenidas sobre esta materia en esta Ley así como en Pactos y/o acuerdos de la AGE.

Así mismo, en el mismo plazo indicado en el párrafo anterior, en los Organismos Públicos de Investigación que realicen actividades de investigación, desarrollo tecnológico y/o experimental, se contemplarán, medidas encaminadas a convertir los contratos de carácter temporal (suscritos conforme al artículo 17 de la Ley 13/1986, de 14 de abril, los que cumplan los requisitos derivados del art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, o los realizados mediante otras modalidades contractuales temporales para la realización de actividades de investigación, desarrollo tecnológico y experimental), en relaciones de empleo estable, bien en la modalidad de contrato laboral fijo o de funcionario de carrera, según corresponda; para ello se llevarán a cabo, desde Función Pública procesos concretos de consolidación de empleo temporal, a través de convocatorias públicas que garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad conforme a la legislación aplicable.

Disposición adicional XXX Gestión de los medios públicos del sector de la Investigación

La gestión eficaz de los recursos públicos del sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación aconseja que los proyectos, planes o actuaciones de cualquier índole, en los que consista la ejecución de los distintos instrumentos de la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de la Estrategia Estatal de Innovación, así como del Plan Estatal de I+D+i, financiados con recursos públicos, no puedan ser objeto de subcontratación.