



## **Temporalidad y estabilización de empleo en el CSIC**

### **Estudio preliminar y avance de propuestas**

5 de abril de 2018



## Temporalidad y estabilización de empleo en el CSIC

### Estudio preliminar y avance de propuestas

#### Acuerdos por el empleo público: un paso más

El 29 de marzo de 2017 la Administración y los sindicatos firmaban el **Acuerdo para la mejora del empleo público**, plasmado en los PGE 2017 en el que se compromete la convocatoria de casi 300.000 plazas en los sectores de Enseñanza no universitaria, Sanidad y Justicia en el plazo de 3 años.

Todas las partes implicadas coinciden en la necesidad de continuar la senda del acuerdo, profundizando en la previsión de aumento de los efectivos de nuevo ingreso y en los necesarios procesos de estabilización que permitan cumplir la recomendación de la UE de mantener un máximo del 8% de empleo temporal en las Administraciones Públicas. En la actualidad existe un proceso de discusión sobre la extensión de dicho Acuerdo a todos los sectores de la AGE, en especial aquellos más castigados por la precariedad y el empleo temporal.

El resultado más concreto de esta nueva ronda de negociaciones es la ampliación del acuerdo inicial a la consolidación de los contratados Indefinidos No Fijos (INF) que hayan accedido a esta condición por sentencias u otras vías en la AGE. En particular, **347 puestos de trabajo en el CSIC, 23 de ellos Fuera de Convenio**.

Por otro lado, el II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo, de 9 de marzo de 2018, reafirma el compromiso sobre estabilización de personal. Se están negociando los criterios de estabilización a los puestos considerados estructurales; es decir, *hasta el 90 por cien de las plazas que hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2017. El cálculo debe realizarse sobre el total de esas plazas en las que en el periodo indicado haya existido esta ocupación temporal*. O sea, deberán convocarse todos los puestos estructurales que cumplan estas condiciones, aunque hayan estado ocupados por distintas personas.

*La Ley de Presupuestos de 2018 deberá incluir previsiones de las distintas administraciones públicas, que podrán disponer de una tasa adicional para estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica, personal del PAS de Universidades Públicas y otros que, respondiendo a necesidades estructurales, hayan estado dotadas presupuestariamente y ocupadas de forma temporal e ininterrumpida en los tres años anteriores al 31/12/2017, de modo que la cobertura de estas plazas en cada ámbito se sitúe al final del periodo por debajo del 8%.*

Por otro lado, estos PGE 2018 deberán respetar la tasa de reposición del 100% en estos sectores, aunque CC.OO. defiende la eliminación de esta tasa para permitir el crecimiento y rejuvenecimiento de las plantillas de la AGE.

A pesar del discurso sobre la importancia de la investigación, el sector de la I+D ha sufrido recortes fortísimos durante todo el período de crisis, perdiendo recursos económicos y sobre todo humanos. Los centros públicos y universidades han perdido miles de investigadores y técnicos jóvenes, que han ido a engrosar las filas del paro o han tenido que emigrar para continuar su vida profesional. Esto ha redundado en un empobrecimiento significativo de las plantillas a la vez que la edad media de las mismas crece sin parar. Para volver a las situaciones previas a la crisis hace falta una política de choque que permita, por una parte, recuperar el talento de estos trabajadores emigrados, y por otro dotar de condiciones de trabajo dignas a la ingente masa de trabajadores precarios con los que hoy trabajan y sobreviven nuestros laboratorios.

## Empleo temporal en el CSIC

La Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de CCOO presentó en 2014 un estudio sobre la política de recursos humanos del CSIC desde 1986 hasta 2013, elaborado por la Sección Sindical de CCOO del CSIC, en el que se alertaba sobre la precariedad laboral y el envejecimiento de la plantilla<sup>1</sup>.

El CSIC, con 122 centros repartidos por todo el país, es el mayor organismo público de investigación de España, con una plantilla que, a finales de 2011, era de 15.893 personas entre científicos, técnicos y gestores, y que se ha visto reducida en casi 5.000 efectivos en los últimos cinco años.

A continuación, se presenta la primera actualización de aquel informe con datos a 31/12/2016 y 31/12/2017, facilitados por la SGARH del CSIC. En estos datos pueden constatarse los efectos de todo el periodo de crisis, cuando se supone que se ha superado lo peor. Sin embargo, la situación del primer centro de investigación del país no ha mejorado. Sigue disminuyendo la plantilla: en el periodo 2013-2016 se perdieron 664 puestos de carácter fijo, que aumentan a 683 en 2017, resultado de las jubilaciones y de una OEP raquítica que solo se ha comenzado a recuperar desde 2015. OEP que se dedica en su casi totalidad a las escalas de investigadores y titulados superiores. En cambio, se ha incrementado la temporalidad, medida como el porcentaje de contratos temporales respecto a la plantilla total del Organismo. Aunque la contratación laboral ha disminuido hasta 2016, lo ha hecho de forma menos acelerada que la reducción de personal fijo, funcionario y laboral, lo cual redundaba en un aumento de la temporalidad, que pasa del 40,5% en diciembre de 2012 al 42,2% a finales de 2016 y al 43,2% al acabar 2017. En 2017 cambia la tendencia y la contratación temporal vuelve a crecer en números absolutos.

TIPOLOGIA DE PERSONAL	SITUACION A 31 DE DICIEMBRE DE 2012				SITUACION A 31 DE DICIEMBRE DE 2016				VARIACIÓN 2012/2016	
	Personal Plantilla	Personal Temporal	TOTAL	Tasa temporalidad	Personal Plantilla	Personal Temporal	TOTAL	Tasa temporalidad	Personal Plantilla	Personal Temporal
INVESTIGADORES	3049	2020	5069	39,9%	2797	1831	4628	39,6%	-252	-189
TITULADOS SUPERIORES	624	1857	2481	74,8%	646	1736	2382	72,9%	22	-121
TITULADOS TECNICOS	690	335	1025	32,7%	588	241	829	29,1%	-102	-94
AYUDANTES Y AUXILIARES	1381	411	1792	22,9%	1131	696	1827	38,1%	-250	285
GESTION Y SERVICIOS GRALES.	1239	123	1362	9,0%	1157	116	1273	9,1%	-82	-7
<b>TOTAL</b>	<b>6983</b>	<b>4746</b>	<b>11729</b>	<b>40,5%</b>	<b>6319</b>	<b>4620</b>	<b>10939</b>	<b>42,2%</b>	<b>-664</b>	<b>-126</b>

TIPOLOGIA DE PERSONAL	SITUACION A 31 DE DICIEMBRE DE 2012				SITUACION A 31 DE DICIEMBRE DE 2017				VARIACIÓN 2012/2017	
	Personal Plantilla	Personal Temporal	TOTAL	Tasa temporalidad	Personal Plantilla	Personal Temporal	TOTAL	Tasa temporalidad	Personal Plantilla	Personal Temporal
INVESTIGADORES	3049	2020	5069	39,9%	2835	1943	4778	40,7%	-214	-77
TITULADOS SUPERIORES	624	1857	2481	74,8%	636	1835	2471	74,3%	12	-22
TITULADOS TECNICOS	690	335	1025	32,7%	577	252	829	30,4%	-113	-83
AYUDANTES Y AUXILIARES	1381	411	1792	22,9%	1108	633	1741	36,4%	-273	222
GESTION Y SERVICIOS GRALES.	1239	123	1362	9,0%	1144	121	1265	9,6%	-95	-2
<b>TOTAL</b>	<b>6983</b>	<b>4746</b>	<b>11729</b>	<b>40,5%</b>	<b>6300</b>	<b>4784</b>	<b>11084</b>	<b>43,2%</b>	<b>-683</b>	<b>38</b>

Ya en el documento elaborado en 2014 se destacaba que la incorporación de nuevo personal se había hecho fundamentalmente por medio de contratos temporales, una estrategia sobre la cual la crisis ha impactado fuertemente, llevando a la pérdida de importantes recursos humanos que hoy están alimentando otros centros de investigación europeos y americanos.

A finales de 2016 el total de personas vinculadas al Organismo mediante un contrato de carácter temporal era de 4620, aumentando a 4784 en 2017, siendo el colectivo de los titulados superiores el que mantiene la tasa de temporalidad (73% y 74,3%) más alta, muy por encima de la del personal investigador contratado con grado de

<sup>1</sup> <http://sac.csic.es/ccoo/textos/Analisis-valoracion-RRHH-CSIC-CCOO-CSIC.pdf>

doctor (39,6 y 40,7%) y del de ayudantes de laboratorio (incluyendo auxiliares y ayudantes de investigación) con un 38,1%.

En este último colectivo se ha producido una reducción acelerada de 250 efectivos en solo 4 años, un fenómeno sobre el cual alertamos en el estudio de RR.HH. de 2014 pero que no se tomó en cuenta en las OEP, dedicadas casi en exclusiva a Científicos Titulares. La caída de efectivos por jubilaciones antes de los 65 años ha sido mucho más fuerte que la prevista. El aumento casi simétrico del empleo temporal en los ayudantes es el reflejo de esta situación y la confirmación de la necesidad de este tipo de personal, olvidado por los responsables de RR.HH. pero imprescindible en la labor diaria de investigación. Un tipo de personal que siempre ha significado una ventaja comparativa del CSIC respecto a las Universidades. Es difícil de entender el abandono y la falta de interés de las autoridades por estos trabajadores.

En 2017 la tendencia se acelera, con 273 personas menos en 2017 en las escalas de Ayudantes y Auxiliares de Investigación. El pronóstico se ha cumplido ante el absoluto desinterés de la dirección del CSIC. Contrasta esta tendencia con el aumento de la contratación laboral en esta escala - 222 empleos netos más desde 2012-, la única donde la contratación temporal crece, confirmando la necesidad de este tipo de personal.

En la actualización del informe se ha estudiado la distribución del personal temporal por categorías, tipos de contrato, áreas de conocimiento del CSIC y centros específicos. El resultado es un **“mapa de la precariedad en el CSIC”** que debería servir para adoptar medidas que resuelvan este problema, que lastra la actividad y los resultados del mayor centro de investigación del país.

## El mapa de la precariedad en el CSIC

A continuación, se adelantan los datos macro sobre este **“mapa de la precariedad”**. En primer lugar, la distribución del personal temporal, por áreas de conocimiento, a 31/12/2017.

DISTRIBUCION PERSONAL TEMPORAL A 31 DE DICIEMBRE DE 2017							
AREA CIENTIFICO TECNICA	INVEST.	TIT. SUP	TIT. MED	AYUDANTES	GEST. Y S.GRAL	TOTAL	% TOTAL
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	518	504	60	152	22	1256	26,3%
RECURSOS NATURALES	396	339	66	117	19	937	19,6%
CIENCIAS AGRARIAS	179	164	15	111	7	476	9,9%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS	72	79	13	64	4	232	4,8%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS FÍSICAS	265	278	23	37	18	621	13,0%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE MATERIALES	261	175	31	63	9	539	11,3%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS QUÍMICAS	155	181	31	54	8	429	9,0%
HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES	96	54	4	8	8	170	3,6%
SERVICIOS CENTRALES CSIC	1	61	9	27	26	124	2,6%
<b>TOTAL</b>	<b>1943</b>	<b>1835</b>	<b>252</b>	<b>633</b>	<b>121</b>	<b>4784</b>	<b>100%</b>

Las tablas siguientes presentan el total de personal temporal clasificado por tipologías de personal y áreas de conocimiento, donde se incluye el número de contratos firmados por cada trabajador a 31/12/2017.

En las tablas se ha identificado el número de personas que han tenido 3 o más contratos consecutivos y 4 o más contratos, que en el primer caso sería 1.438 personas y en el segundo 961. No se conoce la antigüedad de estos trabajadores porque no ha sido facilitada por los responsables del CSIC a pesar de haber sido solicitada en repetidas ocasiones. En todo caso, el colectivo con 3 o más contratos firmados, con entre 3 y 10 años de antigüedad, alcanza los 1.438 trabajadores.

**Número de contratos firmados por personal temporal a 31/12/2017**

TIPO DE CONTRATO	NUMERO DE CONTRATOS FIRMADOS							TOTAL	Total =>4	% Total área => 4	% Total =>4	Total =>3	% Total área => 3	% Total =>3
	1	2	3	4	5	6	=>7							
RAMON Y CAJAL	14	13	24	18	12	18	13	112	61	54,5%	6,3%	85	75,9%	5,9%
INVESTIGADORES EN PRACTICAS	62	35	25	27	7	6	9	171	49	28,7%	5,1%	74	43,3%	5,2%
JUAN DE LA CIERVA	1	0	0	0	1	0	0	2	1	50,0%	0,1%	1	50,0%	0,1%
INVESTIGADORE UE	83	8	7	11	4	1	2	116	18	15,5%	1,9%	25	21,6%	1,7%
DOCTORES CON CARGO A PROYECTO	64	46	40	53	35	20	40	298	148	49,7%	15,5%	188	63,1%	13,1%
PREDOCTORAL	994	193	45	9	2	1	0	1244	12	1,0%	1,3%	57	4,6%	4,0%
TECNICOS CON CARGO A PROYECTO	148	106	80	45	37	22	47	485	151	31,1%	15,8%	231	47,6%	16,1%
TECNICOS CON CARGO A PROYECTO (BOLSA)	493	363	243	170	119	75	143	1606	507	31,6%	53,1%	750	46,7%	52,4%
TECNICOS GARANTIA JUVENIL	626	2	0	0	0	1	0	629	1	0,2%	0,1%	1	0,2%	0,1%
OTROS TECNICOS	76	19	13	4	4	2	3	121	13	10,7%	1,4%	26	21,5%	1,8%
<b>TOTAL</b>	<b>2.561</b>	<b>785</b>	<b>477</b>	<b>337</b>	<b>221</b>	<b>146</b>	<b>257</b>	<b>4.784</b>	<b>961</b>	<b>20,1%</b>	<b>101%</b>	<b>1.438</b>	<b>30,1%</b>	<b>100%</b>

**Número de contratos firmados por personal temporal según el área de adscripción a 31/12/2017**

ÁREA CIENTIFICA	NUMERO DE CONTRATOS FIRMADOS							TOTAL	Total =>4	% Total área => 4	% Total =>4	Total =>3	% Total área => 3	% Total =>3
	1	2	3	4	5	6	=>7							
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	622	258	127	96	51	44	58	1256	249	19,8%	25,9%	376	29,9%	26,1%
RECURSOS NATURALES	491	135	114	72	47	30	48	937	197	21,0%	20,5%	311	33,2%	21,6%
CIENCIAS AGRARIAS	244	49	44	38	34	22	45	476	139	29,2%	14,5%	183	38,4%	12,7%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS	121	38	23	10	9	5	26	232	50	21,6%	5,2%	73	31,5%	5,1%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS FÍSICAS	365	87	57	42	26	16	28	621	112	18,0%	11,7%	169	27,2%	11,8%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE MATERIALES	277	94	62	35	23	19	29	539	106	19,7%	11,0%	168	31,2%	11,7%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS QUÍMICAS	240	73	30	34	26	9	17	429	86	20,0%	8,9%	116	27,0%	8,1%
HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES	120	25	13	6	2	0	4	170	12	7,1%	1,2%	25	14,7%	1,7%
SERVICIOS CENTRALES CSIC	81	26	7	4	3	1	2	124	10	8,1%	1,0%	17	13,7%	1,2%
<b>Total general</b>	<b>2.561</b>	<b>785</b>	<b>477</b>	<b>337</b>	<b>221</b>	<b>146</b>	<b>257</b>	<b>4.784</b>	<b>961</b>	<b>20,1%</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.438</b>	<b>30,1%</b>	<b>100,0%</b>

A partir de este universo de personal temporal se ha realizado una explotación de los datos destinada a servir de base y elemento de discusión en la ejecución de un proceso de estabilización y consolidación de personal que reconozca el carácter estructural de un número muy importante de puestos de trabajo.

Se ha partido de los criterios básicos de estabilización planteados por la Administración, excluyendo los contratos de formación y/o prácticas; en particular, los contratos predoctorales de todo tipo (FPI, FPU, predoctorales de bolsa del CSIC, etc.) y los contratos de Garantía Juvenil, que suman unos 1500 trabajadores.

Del resto de contratos de personal temporal se han identificado los tres colectivos específicos susceptibles de ser considerados personal estructural con la posibilidad de convertirse en personal fijo, sea por vía de consolidación o de estabilización de puestos estructurales, a saber:

1) **Contratados Indefinidos No Fijos (INF)** que han llegado a esta situación a través de demandas en los juzgados de lo social, la mayoría en aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET) o por otras vías. Estos puestos de trabajo se han incluido en el acuerdo del 29/03/2017 y formarán parte del Real Decreto en el que se convoquen dichos puestos de trabajo. Según los datos de Función Pública remitidos por el CSIC, se trata de 347 puestos, 23 de ellos fuera de convenio.

2) **Contratados por obra y servicio dentro del Convenio Único (CU)**, con 3 o más contratos acumulados, lo cual implica desde 3-4 hasta 15 años en el puesto de trabajo. Un colectivo de alrededor de 1.000 personas.

3) **Contratados por obra y servicio fuera del Convenio Único (FC)** y con 3 o más contratos acumulados, lo cual implica un mínimo de 3-4 años en el puesto de trabajo. El colectivo suma 232 trabajadores.

Las tablas siguientes resumen el total de personal susceptible de ser estabilizado, incluyendo contratos INF, y personal contratado por Obra y Servicios con tres o más contratos, dentro y fuera de convenio (FC), y su distribución por áreas de conocimiento.

**Personal INF, contratos de obra y servicio dentro y fuera de convenio con 3 o más contratos**

TIPOLOGIA DE PERSONAL	Núm. TOTAL	% TOTAL
INVESTIGADORES	204	13,3
TITULADOS SUPERIORES	900	58,8
TITULADOS TECNICOS	121	7,9
AYUDANTES y AUXILIARES	263	17,2
GESTION y SERVICIOS GRALES.	43	2,8
<b>TOTAL</b>	<b>1531</b>	<b>100</b>

**Personal INF, contratos de obra y servicio dentro y fuera de convenio con 3 o más contratos por áreas**

AREA CIENTIFICO TECNICA	INVEST.	TIT. SUP	TIT. MED	AYUDANTES	GEST. Y S.GRAL	TOTAL	% TOTAL
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	55	246	33	84	12	430	28,1%
RECURSOS NATURALES	29	181	29	51	9	299	19,5%
CIENCIAS AGRARIAS	18	108	9	66	1	202	13,2%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS	6	46	6	18	1	77	5,0%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS FÍSICAS	40	91	8	12	4	155	10,1%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE MATERIALES	39	107	16	23	3	188	12,3%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS QUÍMICAS	12	88	16	8	2	126	8,2%
HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES	5	18	3	1	1	28	1,8%
SERVICIOS CENTRALES CSIC	0	15	1	0	10	26	1,7%
<b>TOTAL</b>	<b>204</b>	<b>900</b>	<b>121</b>	<b>263</b>	<b>43</b>	<b>1531</b>	<b>100%</b>

La estabilización de estos puestos de trabajo una vez confirmada su condición de puestos estructurales, reduciría la tasa de temporalidad al 29,3%, fortaleciendo las estructuras del Organismo y rejuveneciendo de forma significativa las envejecidas plantillas del CSIC.

A continuación, se presentan los tres colectivos analizados por tipologías funcionales, y distribuidos por áreas de conocimiento. También se ha realizado la explotación con la adscripción de cada uno de estos colectivos por centro de trabajo, datos que ofrecemos para analizar en el ámbito que corresponda.

1) **Contratados Indefinidos No Fijos (INF)** que han llegado a esta situación a través de demandas en los juzgados de lo social, la mayoría en aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Los datos a 1/12/2017 muestran 347 puestos de trabajo, 23 cubiertos con contratos FC. No se contempla el personal aboral con consideración de fijo (30 personas).

*Contratos INF a 31/12/2017*

TIPOLOGIA DE PERSONAL	Núm.
INVESTIGADORES	16
TITULADOS SUPERIORES	196
TITULADOS TECNICOS	30
AYUDANTES y AUXILIARES	87
GESTION y SERVICIOS GRALES.	18
<b>TOTAL</b>	<b>347</b>

*Personal con contratos INF a 31/12/2017 por áreas de conocimiento*

AREA CIENTIFICO TECNICA	INVEST.	TIT. SUP	TIT. MED	AYUDANTES	GEST. Y S.GRAL	TOTAL	% TOTAL
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	8	57	8	28	2	103	29,7%
RECURSOS NATURALES	3	33	8	12	2	58	16,7%
CIENCIAS AGRARIAS	2	19	3	27		51	14,7%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS		16	1	4	1	22	6,3%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS FÍSICAS	1	13		3	2	19	5,5%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE MATERIALES		32	7	11	2	52	15,0%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS QUÍMICAS		20	1	2	2	25	7,2%
HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES	2	4	2			8	2,3%
SERVICIOS CENTRALES CSIC		2			7	9	2,6%
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>196</b>	<b>30</b>	<b>87</b>	<b>18</b>	<b>347</b>	<b>100%</b>

2) **Contratados por obra y servicio dentro del Convenio Único (CU)**, con 3 o más contratos acumulados, lo cual implica desde 3-4 hasta 15 años en el puesto de trabajo. El colectivo suma 952 trabajadores y se incluyen 3 tipologías: contrato proyecto de investigación, contrato obra y servicio determinado de convocatoria y obra y servicio determinado. Se analiza el colectivo con 3 o más contratos y su distribución por áreas de conocimiento.



**Personal con contratos por obra y servicio dentro del CU con 3 o más contratos a 31/12/2017**

TIPOLOGIA DE PERSONAL	Núm. =>3 contratos	% TOTAL
INVESTIGADORES	44	4,62
TITULADOS SUPERIORES	616	64,71
TITULADOS TECNICOS	91	9,56
AYUDANTES y AUXILIARES	176	18,49
GESTION y SERVICIOS GRALES.	25	2,63
<b>TOTAL</b>	<b>952</b>	<b>100</b>

**Personal con contratos por obra y servicio dentro del CU con 3 o más contratos a 31/12/2017 por áreas de conocimiento**

AREA CIENTIFICO TECNICA	INVEST.	TIT. SUP	TIT. MED	AYUDANTES	GEST. Y S.GRAL	TOTAL	% TOTAL
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	8	170	25	56	10	269	28,3%
RECURSOS NATURALES	5	132	21	39	7	204	21,4%
CIENCIAS AGRARIAS	6	89	6	39	1	141	14,8%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS	2	27	5	14	0	48	5,0%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS FÍSICAS	8	58	8	9	2	85	8,9%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE MATERIALES	13	58	9	12	1	93	9,8%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS QUÍMICAS	1	60	15	6	0	82	8,6%
HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES	1	14	1	1	1	18	1,9%
SERVICIOS CENTRALES CSIC	0	8	1	0	3	12	1,3%
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>616</b>	<b>91</b>	<b>176</b>	<b>25</b>	<b>952</b>	<b>100%</b>

3) **Contratados por obra y servicio fuera del Convenio Único (FC)** y con 3 o más contratos acumulados, lo cual implica un mínimo de 3-4 años en el puesto de trabajo. El colectivo suma 232 trabajadores. Se incluyen 3 tipologías: contrato proyecto de investigación, contrato obra y servicio determinado de convocatoria y obra y servicio determinado.

**Personal con contratos por obra y servicio FC con 3 o más contratos a 31/12/2017**

TIPOLOGIA DE PERSONAL	Núm. =>3 contratos	% TOTAL
INVESTIGADORES	144	62,07
TITULADOS SUPERIORES	88	37,93
TITULADOS TECNICOS	0	0,00
AYUDANTES y AUXILIARES	0	0,00
GESTION y SERVICIOS GRALES.	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>232</b>	<b>100</b>

**Personal con contratos por obra y servicio FC con 3 o más contratos a 31/12/2017 por áreas de conocimiento**

AREA CIENTIFICO TECNICA	INVEST.	TIT. SUP	TIT. MED	AYUDANTES	GEST. Y S.GRAL	TOTAL	% TOTAL
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	39	19	0	0	0	58	25,0%
RECURSOS NATURALES	21	16	0	0	0	37	15,9%
CIENCIAS AGRARIAS	10	0	0	0	0	10	4,3%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS	4	3	0	0	0	7	3,0%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS FÍSICAS	31	20	0	0	0	51	22,0%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE MATERIALES	26	17	0	0	0	43	18,5%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS QUÍMICAS	11	8	0	0	0	19	8,2%
HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES	2	0	0	0	0	2	0,9%
SERVICIOS CENTRALES CSIC	0	5	0	0	0	5	2,2%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>88</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>232</b>	<b>100%</b>

### Propuestas para avanzar

El proceso que tenemos por delante será largo, pero de su resultado depende la estabilización de un colectivo muy importante de trabajadores que podrían paliar la destrucción neta de empleo que se viene produciendo en el CSIC desde 2011.

Por eso propusimos la constitución de un **Grupo de trabajo de Estabilización** con presencia de RRHH del CSIC, representantes de las áreas científico-técnicas y de los institutos y centros, coordinados por VICYT, junto a los sindicatos más representativos.

El objetivo de este grupo es identificar los puestos estructurales susceptibles de estabilización. Creemos que el estudio de la situación con todos los protagonistas es la forma más adecuada de conocer los problemas reales de los centros, y de paliar la mayor enfermedad que castiga al CSIC y reduce sus posibilidades de seguir creciendo: la precariedad creciente de sus plantillas de trabajadores, que afecta a la gran mayoría de los jóvenes investigadores, técnicos y personal de gestión.

El Grupo de trabajo ha tenido la primera reunión el 13 de marzo y desde CCOO avanzamos las ideas más importantes y los temas a considerar y resolver.

### Contratos Indefinidos no Fijos (INF)

La cuestión más urgente concierne al colectivo de **contratos Indefinidos No Fijos (INF)**, aquellos que han ganado sus demandas ante magistratura de lo social, y que se ha incorporado al acuerdo del 29 de marzo de 2017. Estos puestos de trabajo (que no personas) serán convocados durante 2018, y son 347 puestos en las diferentes escalas, más de 200 titulados superiores y 23 consolidados como doctores. Desde CCOO hemos propuesto el

siguiente proceso para definir las condiciones en que serán convocados los puestos de trabajo ocupados por este colectivo.

- **Definición de las funciones desarrolladas** en los puestos de trabajo específicos; dichas funciones determinarán el **carácter de personal funcionario o laboral y las escalas o grupos a los que deben consolidarse**. La tipificación de las funciones viene descrita en el artículo 15 de la Ley 30/84, en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), en la Ley de la Ciencia (14/2011), y en el Convenio Único del Personal Laboral de la AGE.

En esta etapa es esencial la participación de los centros, que deben estudiar y definir el tipo de funciones de cada uno de los puestos involucrados, y por tanto el destino funcional o laboral del puesto a convocar. Los procesos de definición de funciones de este personal deben ser transparentes y participativos, dando voz al personal implicado, a los departamentos, gerencia y dirección. El resultado de este proceso en cada centro afectado deberá ser aprobado por la Junta de Instituto.

- **Creación de las vacantes correspondientes en las RPT de funcionarios y laborales** y convocatoria de estos puestos, que se cubrirán por **concurso-oposición**. En la fase de concurso se valorará el tiempo de servicios prestados en puestos de trabajo en los que se hayan desempeñado funciones relacionadas con el puesto en cualquier organismo de la AGE. CCOO propone que la fase de concurso tenga la máxima puntuación permitida por la ley (40%). En todo caso, los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- **Definición de los perfiles y tribunales**. La distribución de puestos por centros y escalas será el elemento esencial para definir los perfiles, temarios y tribunales. Las convocatorias deben concretar puestos que puedan ser cubiertos por los trabajadores que los ocupan. Se proponen perfiles y temarios lo más concretos y relacionados posibles con las funciones desarrolladas. Los puestos se agruparán por áreas concretas, definiendo el volumen de plazas en cada área y en consecuencia el número de tribunales en esta convocatoria.

Las áreas, perfiles y temarios deben ser suficientemente amplios para garantizar los requisitos de igualdad, mérito y capacidad, y a la vez adecuados a las especialidades de los puestos. Lo coherente es que las personas que llevan ocupando esos puestos de trabajo, que son personal seleccionado para cumplir con las funciones que necesitan los ICUs y tienen la experiencia y especialización, puedan optar a conseguir esos puestos, siempre respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Existe un acuerdo general de trabajar con el Gabinete de Formación para preparar temarios y cursos sobre los temas comunes.

### Estabilización de personal estructural

En el caso del **personal estructural** susceptible de ser estabilizado al cumplir los criterios establecidos por Función Pública, es urgente identificar al colectivo que cumple con estos requisitos. Estos puestos deberán estabilizarse en el proceso de negociación en curso entre sindicatos y administración con previsión de OEP extraordinarias a considerar en la Ley de Presupuestos 2018, y estarán integrados en el segundo acuerdo sobre empleo en la AGE.

En este caso es esencial tener acceso a la Base de Datos de personal del CSIC con la información **de todos los contratos firmados por cada trabajador con fechas de inicio y finalización**. A partir de esta información se podrá determinar el colectivo implicado con los años de contrato y los periodos sin contratación. A pesar de que esta información ha sido requerida insistentemente desde abril de 2017, no ha sido entregada por la SGARH.

A falta de la información precisa se considera como colectivo aproximado a los **contratos de obra y servicio con 3 o más contratos consecutivos**, con una media de entre 3 y 10 años de antigüedad cubriendo el mismo puesto de trabajo. Una vez identificado el colectivo el proceso es el mismo: definición del puesto (funcionario o laboral)

de acuerdo a las funciones desempeñadas, creación de las plazas correspondientes en las RPT de personal funcionario y laboral, convocatorias por concurso-oposición, definición de áreas, tribunales y temarios.

En el caso de los contratos fuera de convenio (FC) que cumplan las mismas condiciones, reiteramos nuestra oposición al crecimiento indiscriminado de este tipo de contratos, que ya significan el 33% de los nuevos contratos del CSIC en las categorías de Doctor y Titulado Superior. Sin embargo, y de forma similar al caso anterior, se debe analizar cuáles son puestos estructurales susceptibles de ser estabilizados, siguiendo el mismo proceso de identificación de funciones y el destino en la RPT de personal funcionario o laboral, convocatorias por concurso-oposición, definición de áreas, tribunales y temarios.

Los puestos de trabajo incluidos en estas convocatorias no serán ofrecidos en procesos de promoción previa.

### **Necesidad de una política de personal del CSIC**

La negociación y firma de este segundo acuerdo de estabilización de personal estructural no será fácil porque supone aumentar la masa salarial. Pero la administración, y en particular Función Pública, están abiertas a negociar. De hecho, la SEIDI ha anunciado varias veces, la última en su comparecencia en el Congreso el 14 de marzo, la provisión de 1800 plazas en el sector de la investigación para estabilizar a una parte importante del personal contratado temporal. Una parte sustancial de este número debería corresponder al CSIC, que es el Organismo que presenta las mayores tasas de temporalidad, el 43,2% a 31/12/2017.

Pero para alcanzar el objetivo de estabilizar a la máxima cantidad posible de puestos de trabajo estructurales es necesario que el organismo como tal exprese la necesidad imperiosa de personal del CSIC, que ha perdido más de 4.500 efectivos desde 2010. El CSIC debe defender el proceso de estabilización de ese colectivo, superior a las 1500 personas, que vienen cubriendo funciones estructurales. Puestos que saldrían en convocatorias con concurso-oposición libres, respetando los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Muchos organismos de la AGE lo están ya haciendo, implicándose de lleno en esta negociación y apoyando que el proceso se extienda todo lo posible.

Por otra parte, y para evitar que esta situación de aumento vertiginoso de la precariedad vuelva a repetirse, habrá que abordar los **cambios normativos precisos en materia de empleo temporal** para adaptar la normativa a las consecuencias de las sentencias de TJUE. Esto pasa, en opinión de CCOO, por revisar las actuales figuras temporales y su duración, establecer mecanismos penalizadores suficientemente disuasorios ante el abuso en la temporalidad, el resarcimiento a las personas víctimas de dichos abusos y las correspondientes indemnizaciones en la contratación temporal. Reiteramos nuestra propuesta de **contratos indefinidos con cargo a líneas o grupos de investigación** que contemplen las necesarias provisiones para indemnizar a los trabajadores en caso de falta de los recursos económicos para continuar con la contratación. Un contrato que ha sido anunciado por la SEIDI en la comparecencia ya citada de 14/03/2018.

El acuerdo deberá incluir una mención expresa al impulso a la promoción interna, cuyas plazas no computarán en tasa de reposición. El derecho a la promoción consagrada en el EBEP debe concretarse en la definición y articulación de las **carreras profesionales** de todas las escalas que constituyen el personal de la investigación.

El objetivo básico de este documento es promover la discusión y el debate, elementos imprescindibles para elaborar políticas de personal coherentes y con continuidad, que contemplen las situaciones de todos los colectivos y reconozcan las soluciones más apropiadas.

En el marco de una profunda crisis económica, pero también institucional, es imprescindible discutir y replantear la política de recursos humanos del CSIC. Debemos repensar el papel del personal técnico de apoyo a la investigación y reflexionar sobre el papel crucial del personal de gestión en el crecimiento y sostenibilidad de la actividad investigadora. Es necesario afrontar de una vez el diseño de una carrera técnica con identidad propia. Es indispensable pararse a pensar sobre la relación entre personal fijo y temporal, vistas las consecuencias de las políticas de precarización en la judicialización de la vida laboral del organismo.

La suma de estas propuestas intenta aportar al diseño y construcción de un modelo de gestión de recursos humanos que impida comportamientos estrechamente ligados a los ciclos económicos. Un estudio somero de los presupuestos y de las OEPs de I+D en los últimos 30 años muestra este carácter cíclico, creciendo y contrayéndose a tasas siempre muy superiores a las del PIB, en contra de la evolución de estas políticas en los países desarrollados, que invierten más en I+D en tiempos de crisis como forma de superarlas.

La planificación a largo plazo, inherente a un sistema maduro de I+D, necesita de una financiación sostenida y plurianual y de políticas de personal coherentes que permitan la estabilización del personal. Estabilidad es la palabra clave: estabilidad en la financiación y en las políticas de personal, elementos esenciales para asegurar un sistema de I+D maduro, pero no envejecido, activo, fuerte y eficiente.

El personal del CSIC es su principal activo para superar las crisis. Las respuestas no pueden venir de visiones y análisis tecnocráticos, sino del debate con los protagonistas, los trabajadores de la investigación, y de la consideración de la ciencia, nuestro trabajo, como un proceso en el cual la duda, la conciencia crítica y la participación social son elementos determinantes.

Esperamos que este documento sirva para iniciar e impulsar el necesario debate y reflexión sobre el CSIC. Un debate que aborde su modelo de gestión e investigación, su política de personal y su gobernanza; y que debe incluir a todo el personal del CSIC y a los que defienden el futuro de la investigación española, representado en el futuro de su mayor centro de investigación.

Madrid, a 5 de abril de 2018

**SECCIÓN SINDICAL DE CCOO-CSIC**





**servicios a la ciudadanía**  
administración general del estado  
csic

[www.sae.fsc.ccoo.es/CSIC](http://www.sae.fsc.ccoo.es/CSIC)