



Informe del Consejo Rector del CSIC del 27 de junio de 2018

La sesión del Consejo Rector¹ se inicia con el saludo de la Presidenta, Rosa Menéndez y las explicaciones del SEGE, Alberto Sereno, para justificar el año que ha pasado desde el último Consejo Rector, en junio de 2017. Inicialmente hubo problemas con los nombramientos de consejeros, luego un cambio de estructura y composición del CR, ahora con 15 consejeros en total (BOE 7 de febrero de 2018). A ello se sumó el cambio de ministro en el anterior Gobierno, y finalmente el cambio de Gobierno. Por ello, y debido a que varios de los consejeros nombrados han sido cesados, no se ha podido convocar la comisión de control, normalmente convocada en los días anteriores al CR.

1

Informe de la Presidenta

Rosa Menéndez, nueva presidenta del CSIC desde finales de noviembre de 2017, presenta a los vicepresidentes de Investigación Científica y Técnica (VICYT), Organización y Relaciones Institucionales (VORI) y Relaciones Internacionales (VRI), reactivada después de su desaparición en 2016. Se informa además de los nombramientos y cambios en las Vicepresidencias Adjuntas a VICYT y VORI. María Jesús del Río Alcalde es la directora del gabinete de la presidencia.

• Modificaciones en la Relación de Puestos de Trabajo

El SEGE presenta la lista de expedientes de modificación de la Relación de Puestos Laborales (RPT) gestionados desde el último CR. La información enviada al CR no detalla los cambios y por tanto no se puede conocer a qué puestos corresponde. Estos expedientes han sido presentados en la Mesa Delegada, como es preceptivo. Esta consejera presenta la objeción, también realizada en MD al expediente correspondiente a la toma de posesión de las Plazas de Ayudantes de Investigación, que se destinaron en su gran mayoría a la organización central y a delegaciones del CSIC (15 de las 17 plazas de Madrid más 5 en Delegaciones). CCOO ha denunciado esta situación, muy grave en tanto la escala de ayudantes de investigación ha sufrido una reducción de 273 personas por jubilación en los últimos 5 años y es la única escala en donde aumenta en el mismo número la contratación temporal, un indicativo de que este personal es imprescindible para acometer las tareas de investigación.

CCOO ha defendido históricamente una carrera de personal de gestión, específica del sector de la investigación; propuesta que siempre ha chocado con la posición corporativa de los cuerpos generales de la Administración del Estado. Pero no se puede reivindicar que el personal de gestión venga de cuerpos generales y a la vez apropiarse de las plazas de apoyo a la investigación.

Los números no mienten: el CSIC ha perdido más de 4500 trabajadores, de 15800 en 2011 (13.000 de plantilla fija y temporal y casi 3000 becarios), a los 11080 de finales de 2017. Sin embargo, llama la atención el aumento del personal en vicepresidencias y en las secretarías generales adjuntas. Estos departamentos han pasado de 356 a 457, un 28,37% más desde 2011 a 2017. Los mayores crecimientos corresponden a la Secretaría General del CSIC (SEGE), que pasó de 47 empleados a 65 puestos en 2017; o la Secretaría General Adjunta a Recursos Humanos, de 99 a 109. La gran mayoría puestos de niveles altos. Demasiados jefes para tan pocos indios, que "obligan" a la SEGE a apropiarse de los escasísimos Ayudantes de Investigación que han entrado en el CSIC después de no haber sido convocadas plazas de OEP en esta escala desde 2008. Estamos en un círculo vicioso que aumenta la Organización Central y desertiza los institutos y que debe ser resuelta. Se solicita un compromiso de la Presidencia de que este tipo de situaciones no se vuelva a repetir.

¹ Todas las actas aprobadas del CR son accesibles en Intranet en la pestaña de "información institucional"

La consejera de CCOO relaciona esta situación de reducción de la plantilla de Ayudantes y Auxiliares con los **resultados de los concursos de traslado**. El lunes 18/6 hubo reunión de la comisión de valoración de méritos del Concurso General de Funcionarios de 2018. El dato más significativo y preocupante es que de las 83 plazas ofertadas, 41 quedaron desiertas (el 50%). En 31 de ellas no había ningún candidato y en 10 sí había, pero o no llegaron al mínimo o sacaron otra plaza.

La mayoría de las plazas cubiertas ya estaban en ocupación provisional (comisión de servicios). Unas pocas estaban vacantes y han sido ocupadas por trabajadores de otros Centros del CSIC o de otra administración (tráfico, defensa...). En general, las plazas que han quedado desiertas tienen en común un nivel bajo (16-18) y un Complemento Específico (CE) muy bajo (3440-3660€).

Los trabajadores que están en Comisión de Servicios, salvo raras excepciones, son los que ganan el concurso, con la puntuación máxima en los méritos específicos. De hecho, el mecanismo "normal" para conseguir un traslado es el paso previo por una comisión de servicios, sobre todo para puestos con niveles y (CE) superiores. Lo cual supone, como ha denunciado repetidamente este sindicato, falta de igualdad de oportunidades para todos los trabajadores del CSIC, arbitrariedad y falta de transparencia.

Estos datos, que ya se venían viendo en los anteriores concursos, evidencian varias cosas:

- . La RPT del personal funcionario de apoyo, técnico y de gestión no ha sido modificada (salvo retoques puntuales) en los últimos 30 años; los niveles y los CE han quedado obsoletos y en los últimos lugares de todas las administraciones. Son por tanto poco atractivos para personal de otros sectores de la AGE.
- . La mayoría de este personal ya ha accedido por concurso o comisión de servicios a puestos más altos, por lo cual tampoco hay movimientos entre Institutos, salvo algún caso puntual por motivos personales.
- . En los últimos años las jubilaciones en las escalas de Ayudantes y Auxiliares de Investigación han sido muy numerosas y la OEP ha sido nula desde 2008, debido a lo cual se han perdido más de 270 puestos en los 5 últimos años, según el último estudio de CCOO. Esto redundará en una gran bolsa de puestos de bajos niveles y CE mínimos que es imposible cubrir mediante los concursos.

CCOO considera urgente que en las próximas OEP salga un número de plazas de Ayl y Axl muy superior al de las últimas OPE (entre 50 y 100 al año), frente a las 27 convocadas en 2016 y a las 35 plazas previstas en 2017. En particular, se solicita que se gestione la amplia bolsa de vacantes generada por las jubilaciones para que salgan en OEP, sumada a la oferta normal; un modo eficaz de cubrir todas las plazas y de rejuvenecer las plantillas.

El SEGE dice que es muy difícil pero la presidenta confirma que existe una preocupación por el tema y asume el compromiso de abordarlo.

A continuación, Víctor Velasco, VORI, presenta las explicaciones sobre:

- Renuncia voluntaria del CSIC a la condición de miembro de la Asociación Europea Eit Health y de la Asociación Eit Health Spain (kic de Salud).
- Adhesión del CSIC al Consorcio Europeo KIC EIT Food (EIT Food, IZVW). El CSIC aportará 100m€/año durante 4 años; se cuenta con 50 socios de 13 países, con fuerte presencia empresarial.

Información general

La Presidenta resume las actuaciones del equipo directivo. Se han realizado reuniones con todos los delegados institucionales (DI); y visitado 30 centros. Hay nuevos DI en Asturias, Andalucía, Castilla-León. También ha habido reuniones con la SEIDI y Hacienda. Se presentó una nueva versión del Contrato de Gestión (CG) al ministro Escolano, sin respuesta. Se asistió a la discusión de los PGE en el congreso.

Existe una búsqueda activa de mecenas mediante contactos con empresas. Se ha formado un Grupo de trabajo sobre ICTS. Se ha elaborado el Plan Estratégico 2018-2021, con cambios en el diseño de la política científica, discutido en una reunión de dos días con los directores.

Se ha firmado un convenio con la Xunta de Galicia, ligado al traslado del Instituto de Investigaciones Marinas de Vigo, que tendrá nueva sede junto a la Unidad de Tecnologías Marinas (UTM), antes dependiente de la UTM de Barcelona, responsables de la gestión de los barcos del CSIC.

Se informa también sobre un Convenio con la Guardia Civil y la Universidad de Alcalá de Henares (UAH) para dar uso al edificio construido por Carlos Martínez para un gran centro de investigación en tejidos, y que quedó desierto al aparecer la crisis. Se formará un centro mixto dedicado a investigación forense.

La Presidenta anuncia nuevas actividades enfocadas a Igualdad de género y de oportunidades, con el objetivo de aumentar la visibilidad de las científicas y en general de las mujeres. Se ha instaurado un Distintivo de Igualdad, apoyado por la Comisión de Igualdad y la Comisión Mujer y Ciencia.

REDIB (Red Iberoamericana de Innovación y Conocimiento Científico), es una plataforma de agregación de contenidos científicos y académicos producidos en Iberoamérica. Fruto de la colaboración entre REDIB y la Web of Science, se ha publicado el Ranking REDIB de Revistas Científicas Iberoamericanas.

La Presidencia ha reunido a los Delegados institucionales para acelerar y potenciar la participación en RIS-3, debido a la baja ejecución de fondos FEDER.

Rosa Menéndez ha sido nombrada vicepresidenta de Science Europe, que ha celebrado un workshop y su asamblea general.

A continuación, se informa de las actividades de la Fundación General del CSIC. En particular, el programa Con Futuro: contratos de 3 años, y las ayudas Cuenta la Ciencia, que promocionan la participación ciudadana en procesos de I+D.

2. Memoria del CSIC 2017

M^a Jesús del Río presenta la memoria y el plan de renovación para aumentar su visibilidad de forma interactiva en la web. Se mejorará la situación de la información sobre actividades de Mujer y Ciencia. Promete cambios sustanciales para 2018. Se aprueba la memoria.

Daniel Ramón comenta el problema de la reducción del monto de Euros/contrato y se abre una discusión sobre las causas. Por un lado, la baja implicación empresarial, la reducción del precio de los contratos y la necesaria mejora de los mecanismos de transferencia para asegurar que no se produzcan cesiones no computadas de conocimiento y know-how por vías ajenas a la contratación, como son algunos acuerdos o proyectos internacionales.

3. Cuentas Anuales

El SEGE informa que se presentaron en abril y tuvieron el informe favorable de la Intervención con las 2 mismas salvedades que en años anteriores: las discrepancias entre valor registrado del Patrimonio, y las consideraciones sobre el remanente afectado, que no garantizaría la ejecución de los proyectos. Se ha corregido el Inventario de modo que ya no hay descuadre alguno. Los problemas con los remanentes no se pueden resolver mientras no esté disponible el software. Tras estas correcciones se ha recibido un informe favorable que mantiene las salvedades, aunque se ha quitado la alusión al riesgo.

Se ha producido un superávit de 60 M€ en 2017 y de 70M€ en 2016, mientras el Remanente ha pasado de 236 a 295 M€. Tras un corto debate para subsanar algunas dudas se aprueban las cuentas.

CCOO alerta sobre la importancia de aumentar el capítulo 6 de Inversiones para mantener y actualizar las infraestructuras del CSIC, indicando que no es posible hacer ciencia de calidad con equipamiento obsoleto, teniendo en cuenta que la obsolescencia del equipamiento científico es mucho más acelerada que en cualquier otro sector.

4. Plan de Acción Plurianual 2018-2021 (Plan Estratégico)

Jesús Marco (VICYT) presenta un resumen del estado del Plan Estratégico y sus principales características. Es un documento abierto a discusión que se sigue modificando con múltiples aportaciones y se han formado comisiones de seguimiento de los distintos objetivos.

La consejera de CSIF no entiende por qué hay que hacer este PE y propone dejarlo para otro momento.

La consejera de CCOO agradece el trabajo realizado, pero indica como un problema básico del PE que el personal técnico prácticamente no existe. Solo se aborda la carrera del investigador y no se incide sobre la necesidad de desarrollar el EBEP, capítulo II, artículos 16 al 20, sobre carrera profesional y evaluación del desempeño de todo el personal, incluyendo al personal técnico y personal laboral. Esta consejera recuerda

que CCOO ha defendido en todos y cada uno de las sesiones del CR a las que ha asistido, la formación de un grupo de trabajo para abordar la carrera del personal técnico y de gestión. Sin embargo, el SEGE, que se ha opuesto durante los últimos 5 años a discutir y a iniciar el proceso, aparece como responsable del desarrollo de esta carrera (2.4.9). Ante la negativa de Alberto Sereno de conocer estas propuestas de CCOO, esta consejera ha vuelto a enviar al nuevo equipo de dirección del CSIC la propuesta realizada en marzo de 2014 y toda la documentación que se adjuntaba, como los borradores de carrera elaborados en 2006 en el CSIC y en CIEMAT. Esperamos que esta vez sea posible poner en marcha la discusión y desarrollo de esta carrera profesional.

Ante la hora avanzada se decide proponer la aprobación del Plan Estratégico, dando un mes para enviar alegaciones y enmiendas. El PE estratégico se aprueba con la abstención de CSIF y también se aprueba el Plan de 2018.

Aunque desde CCOO haremos llegar las modificaciones y alegaciones pertinentes, avanzamos los ejes de estas alegaciones.

CCOO reclama elaborar una nueva **política de personal**, que no aparece en los objetivos, agregando en el objetivo 5. **Formación científica y técnica, de técnicos y de gestión. Carrera profesional. Plan de empleo.**

La previsión de OEP ignora nuevamente la situación de los Ayulnv, ya que propone 100 plazas en 4 años cuando se han perdido casi 300 en los últimos 5, y es la única escala en la que aumenta notablemente la contratación en este periodo.

La imprescindible reordenación de los Recursos Humanos se aborda en las Acciones específicas, pero solo se habla de reordenación de **RRHH de gestión**, 1.6.4 y de estudiar un sistema especial de Productividades para el personal de gestión. Desde aquí advertimos de la oposición de CCOO a estas acciones, como a cualquiera que signifique discriminación de personal. Un tema que ya se ha planteado con la iniciativa de volver al PC1 solo para este personal en un nuevo acuerdo sobre Productividades del cual se ha marginado a este sindicato. El PE plantea además la revisión de la RPT, pero solo del personal de gestión, cuando lo que hay que revisar es TODA LA RPT y adaptarla tras casi 30 años.

La exclusión del personal técnico se refleja en otros apartados, donde se propone la *formación pre y posdoctoral, o formar investigadores y expertos en gestión*. Desde CCOO proponemos articular programas de formación de técnicos y tecnólogos, por ejemplo, mediante acuerdos con FP2 y técnicas avanzadas.

Otra cuestión en marcha, el **proceso de Estabilización de empleo temporal**, se aborda en varios sitios, pero de forma poco clara. Se habla de *consolidación de personal de apoyo*, cuando los Acuerdos Administración –sindicatos incluyen a todo el personal sin excluir titulaciones. Es más, se sabe que la temporalidad en las escalas de Titulados Superiores, la mayoría doctores, es del 74%. ¿es que se pretende dejar fuera a todos los doctores cuando no hay ningún criterio que los excluya? Se habla de 1066 personas implicadas, un número que crece hasta los 1300 cuando se aplican los criterios de antigüedad, recientemente entregados por RRHH después de más de un año de ser solicitados por CCOO.

Es conocida la posición e implicación de CCOO en este tema, que estamos trasladando a los centros en asambleas que cubren todo el país. Nuestra voluntad es seguir colaborando con VICYT y RRHH para avanzar en este proceso y conseguir la máxima cantidad de plazas posibles al final del mismo. Ese es el objetivo a defender cuando se reanuden las reuniones DGFP-sindicatos y esperamos contar con una posición clara y enérgica de la Presidencia del CSIC reclamando la reducción sustancial de la tasa de temporalidad, que alcanza el 43,2%. En la reunión de directores del 28 de junio se volvió a citar el elevado número de plazas que implica este proceso. Falta diseñar el proceso y ponerlo en marcha.

El **Análisis DAFO** debería revisarse ya que no incluye temas importantes. El particular, parece claro que el tamaño de los grupos de investigación del CSIC es muy reducido, con medias entre 2 y 2,4 investigadores por grupo en la mayoría de las áreas, y de **0.77 investigadores/grupo** en Biología y Biomedicina. Esta es una clara anomalía, y constituye una debilidad y una amenaza, ya que impide afrontar retos y participar de forma competitiva en el entorno internacional.

Para superar esta situación se plantean las Plataformas. Pero entonces ¿cuál será el papel de los centros? ¿Focalizamos la vida en los centros o integramos a los grupos en Plataformas? Como toda nueva estructura, el secreto será la gobernanza de dichas plataformas, que aún no se ha abordado.

La elevada temporalidad, que reduce la eficiencia y aumenta la inseguridad debe también ser considerada tanto debilidad como amenaza.

Otro tema pendiente es la gestión de las ICTs. Se ha formado un Grupo de trabajo en ICTS que debería dar respuesta a problemas graves en alguna de estas instalaciones.

Está pendiente de resolver la situación de **Calar Alto** ya que este año finaliza el acuerdo con el instituto Max Planck, cofundador de dicha instalación. Existían negociaciones con la Junta de Andalucía, pero urge conocer el escenario previsto para asegurar la continuidad de los proyectos y los puestos de trabajo involucrados.

5

Pero el problema más grave en este momento es la denominada **Línea de difracción de monocristal para superficies e intercaras CRG BM25 (SpLine) en el Laboratorio Europeo de Radiación Sincrotrón (ESRF)**, localizado en Grenoble (Francia). El Laboratorio es una gran instalación europea compartida por 18 países que opera la fuente de radiación sincrotrón más potente de Europa. España participa como miembro en el ESRF y el CSIC recibe la encomienda de gestión de BM25 del MEIC.

El nombre actual es **línea española de radiación Sincrotrón CRG BM25 SpLine en el ESRF**. Existe un problema grave de gestión desde el CSIC. Los dos funcionarios de la línea, con destino en el ICMN, no cobran el complemento estipulado por trabajar en el extranjero desde enero de 2018. Urge dar solución al problema utilizando las alternativas posibles: fundación del CSIC o las que se están usando para pagar al personal de Bruselas o de Roma.

La SGARH se ha negado durante más de 4 meses a aprobar el contrato laboral para cubrir el puesto de gestión administrativa con diversos argumentos, aunque la encomienda de gestión lo permite. El lunes 25 de junio finalmente se ha evaluado la lista de candidatos y se espera que el contrato se apruebe en breve. Por tanto, desde diciembre el director de la línea cubre las tareas administrativas, además de ser contacto local en los turnos de medida en la Línea BM25A.

Pero el problema más urgente de SpLine es aclarar su futuro inmediato. El ESRF cierra en 2019 por actualización del haz, que subirá su intensidad y brillo en un 30%. SpLine, que actualmente utiliza un haz repartido entre las dos líneas (BM25 A y B), debía separar ambas líneas, para lo cual había completado el proyecto de adaptación de la nueva línea de absorción. Sin embargo, por imposición del MINEICO, y bajo la presión de los responsables del sincrotrón ALBA, se decidió el cierre de la línea BM25A de XAS y difracción de polvos a finales de 2018.

El CSIC no ha defendido la línea de XAS, dejando sin servicio a la comunidad científica española, ya que ALBA no puede garantizar la satisfacción de la demanda porque el brillo del haz en el puerto previsto es 1000 veces menor que el del ESRF. Sin embargo, los responsables de ALBA pretenden desmontar toda la línea BM25-A y llevarse hasta las puertas de plomo y los cables.

En particular, el difractor de alta resolución que está en la rama A se construyó con un proyecto del director de SpLine, y se diseñó y fabricó en base a las especificaciones del haz y el sitio en el ESRF. Al ser el director funcionario del CSIC, este equipo es técnicamente del CSIC y no de la línea. Sin embargo, ALBA insiste en llevárselo, aunque no podrá funcionar. De hecho, ALBA pide 400 m€ para adaptarlo cuando éste es el precio de un equipo nuevo. En el ESRF vale como está, y se puede utilizar en la rama BM25B sin coste adicional; ni siquiera hay que cambiarlo de sitio porque está en la cabaña de la línea BM25B.

En resumen: ALBA pretende desmontar todo SpLine sin tener una respuesta contundente del CSIC, que gestiona la línea. El CSIC debe defender el mantenimiento de una línea de XAS en SpLine, lo cual significa una inversión de 2,5 M€ en 4 años. Aunque se haya rechazado la apertura de esta línea en 2019 se podría volver a solicitar si el CSIC actúa como responsable de la encomienda de gestión. SpLine es un servicio a toda la comunidad científica española en el mejor sincrotrón de Europa y uno de los 3 mejores del mundo. En particular debe defender y actuar para que el equipamiento de difracción de la línea A se quede en el

ESRF, ya que se puede utilizar sin problemas y sin inversiones grandes en la línea B, complementando el servicio de difracción.

La VICYT se ha comprometido a tratar esta situación y resolverla a la brevedad posible.

5-13. Nombramientos

A continuación, se aprueban los siguientes nombramientos: vicepresidente de Investigación Científica y Técnica, vicepresidente de Organización y Relaciones Institucionales, vicepresidenta de Relaciones Internacionales, vicepresidente adjunto de Programación Científica y vicepresidenta adjunta de Transferencia del Conocimiento.

Se aprueba asimismo el nombramiento de los vocales de la Comisión de Control, donde UGT y CCOO se alternarán de año en año, comenzando en 2018 la representante de UGT, Francisca Vilches.

También se nombran un vocal del Comité de Ética y vocales del Comité Científico Asesor.

14. Aprobación a la Presidenta a la norma de institutos a las unidades interdepartamentales.

15. Aprobación del acta de la sesión.

16. Comentarios y preguntas.

La consejera de CCOO plantea un problema conjunto de Expedientes incoados a instancias del anterior VORI y del SEGE.

En primer lugar, pide retirar los dos expedientes disciplinarios tramitados en el IMEDEA de Mallorca, a petición del Comité de PRL del área Cataluña-Illes Balears.

A continuación, plantea dos casos específicos, que constituyen ejemplos de verdaderas persecuciones de investigadores, realizados e iniciados por el anterior VORI, Juan Ramón Urquijo, y consentidos y continuados por la SEGE y la SGARH.

En el primer caso se trata de un investigador del norte de España, donde se tramita una denuncia de acoso y la SGARH se salta todos los protocolos. No se informa al comité correspondiente de PRL, se miente en el Comité Intercentros de marzo de 2018, negando que exista alguna denuncia cuando ésta estaba en marcha. Se entrevista al investigador sin que éste conozca la denuncia, y no se le informa de que tiene derecho a pedir un testigo. Un mes más tarde llega la denuncia. Tampoco se informa, como es preceptivo, a la Junta de Personal de la provincia. Este paso en particular plantea un fuerte conflicto ya que la representación sindical pretende denunciar al CSIC y es posible que se destruya el trabajo institucional realizado en aquella CCAA por incapacidad y torpeza manifiesta del SEGE.

En resumen, no se sigue el protocolo de actuación contra situaciones de acoso, substrayendo los derechos del investigador y de sus representantes. El expediente revela que la denuncia por acoso fue una excusa para inducir a la apertura de un expediente disciplinario. Ya con la nueva dirección, es el SEGE el que continúa la tramitación y coloca como Instructor a una persona de confianza del anterior VORI. Un Instructor que abusa de sus potestades y abre una causa general contra el investigador. El instructor no atiende ninguna de las solicitudes, ni acepta ninguno de los testigos propuestos. Es más, da por buena la declaración de la acusación, por lo que el acusado tiene que demostrar su inocencia. **En los casos de acoso laboral, la carga de la prueba recae sobre el denunciante.** Así, el instructor revierte el principio por el que incumbe probar cada hecho a la parte que lo alega en su beneficio y no a quien lo niega.

Se ha presentado una queja unánime del comité de PRL norte contra la instrucción y el tema se tratará en detalle el 4 de julio en la reunión del Comité Inter-centros, donde CCOO presentará una protesta rotunda y formal por la forma de actuar de la SGARH y la SEGE.

A este tema se suma el rechazo del CSIC a pagar los viajes de los delegados de PRL para estar presentes y acompañar a los técnicos del servicio de PRL en sus visitas a los centros, en especial cuando se realizan evaluaciones de riesgos. Situación insólita que vulnera la ley de PRL.

Se solicita la **anulación total e inmediata de la instrucción**. Si se decide seguir, se debe aplicar el Protocolo de actuación contra el acoso con todas las garantías. Por último, se pide que la presidenta lea el expediente y las alegaciones antes de seguir adelante para cerrar el expediente de inmediato.

El segundo caso se remonta más atrás, sigue sin resolverse y afecta a Carmen Andrade, Profesora de Investigación jubilada del IETCC. En este caso hay que remontarse a los momentos de la desgraciada Resolución del 6 de abril, donde se instituyó el concepto de "litigiosidad" y se impusieron trabas y amenazas a centros, investigadores y trabajadores para impedir que se siguieran presentando demandas contra el CSIC por vulneración de los derechos de los trabajadores. En una MD el SGARH declaró que "había que dar un escarmiento a un *excelente* para que el resto tome nota". Le tocó a Carmen Andrade, a quien se le instruyó un primer expediente por contratar trabajadores en fraude de ley y apoyar sus demandas en magistratura. La proverbial torpeza de los servicios jurídicos del CSIC no tuvo en cuenta que en aquel momento la investigadora era Directora General de Política Tecnológica y mal podía estar contratando en su centro. El expediente fue retirado.

El segundo expediente lo tramita el SEGE ante una denuncia de la directora del IETCC por prevaricación. De nuevo, el expediente tuvo que ser retirado porque una simple consulta por Internet al Registro Mercantil demostraba la falacia de la denuncia. El SEGE declaró estar "obligado" a tramitarlo, pero tampoco se molestó en ver si había materia para hacerlo.

Tras su jubilación obligatoria la investigadora solicita continuar como Ad-Honorem, que le es negada por el Presidente Emilio Lora, a pesar de haber sido contactado por empresas y por el CSN para reclamar la continuidad de Andrade para completar los proyectos que estaba liderando. La investigadora presenta un recurso que la asesoría jurídica, que responde negando el ad-honorem **¡con los mismos argumentos usados en el expediente que se le había retirado!**

Este proceso se complementa con su situación en el IETCC, donde la dirección la insta a abandonar el instituto, confisca su documentación y aún hoy se niegan a entregársela.

Tras esta verdadera "cacería" el equipo de dirección (directora, vicedirector y gerente) se dedican a perseguir a su grupo y en particular, a su responsable. Se les quitan despachos, se impide que utilicen equipos comprados con sus proyectos, se convence a parte del personal para que abandone el grupo, se desmantelan laboratorios con la excusa de que un grupo ha conseguido un proyecto europeo. Más grave, se le han decomisado todos sus remanentes para pagar el dinero reclamado por el ministerio tras una auditoría a un proyecto de la directora ¡en el cual este investigador no participó!

La última acción es la tramitación de un expediente disciplinario, supuestamente por no obedecer las órdenes de la dirección. Aún no conoce ni las causas ni el texto del expediente. El jueves 28 de junio el caso se presentó en la Junta del IETCC, lo que provocó el enfado del equipo de dirección, que informó que era el SEGE el que había incoado el expediente. De nuevo aparece el SEGE en el foco de todos los infortunios.

Víctor Velasco, VORI, conoce el caso, pero no ha dado ninguna respuesta. Ciertamente ha heredado una pesada carga del anterior VORI, pero debe hacerse cargo de ella porque su puesto lo requiere.

Estos ejemplos de expedientes y persecuciones demuestran una conducta ya habitual, basada en el autoritarismo y la impunidad. Conductas impropias de un sistema democrático. Se desconocen e intenta acorralar a los sindicatos, se aceptan denuncias de acoso sin respetar los protocolos, se persigue a trabajadores a los que se niegan los más elementales derechos.

La Presidenta se ha comprometido a resolver estos casos de inmediato y habrá una reunión del equipo de dirección con esta consejera para tratarlos y documentarse. Es exactamente lo que esperamos de ella.

A modo de conclusiones. ¿Nuevos tiempos para el CSIC?

Este informe pretende ser un resumen, ciertamente largo, de los temas tratados en el Consejo Rector del CSIC, tras más de un año de que este órgano no se reuniera. En el ínterin ha cambiado el equipo de dirección y desde aquí, como lo hicimos en su momento, CCOO da la bienvenida calurosa a la Presidenta y a su equipo y reitera su voluntad de trabajar para el CSIC y con el CSIC en todos los temas que enfrenta nuestro organismo.

El nuevo equipo ha demostrado su voluntad de trabajo presentando sus ingentes resultados: un Plan Estratégico que replantea el diseño de la política científica, un Gabinete de Presidencia que se plantea un Plan de Comunicación que nos permita ocupar el sitio que nos corresponde en el mapa de la investigación española.

Los desafíos son grandes y no exentos de tensiones. Los principales están relacionados con los choques continuos con la SEGE y la SGARH, que pretenden monopolizar la política de personal y todos sus instrumentos. De hecho, se habían hecho con el control casi total de la institución en la última época del presidente Lora-Tamayo y ahora se resisten a asumir el recorte de esos poderes.

El mejor ejemplo es la negativa rotunda a abordar el tema de la **estabilización de personal temporal** en el marco de los Acuerdos Administración-sindicatos de 29/03/2017 y 09/03/2018. CCOO elaboró un primer informe sobre este tema prioritario en el CSIC, ya que implica la estabilización de 1500 trabajadores temporales que aliviarían la pérdida de RRHH del periodo de crisis. En base a este informe, que explotaba la BD del CSIC a 31/12/2016 y 31/12/2017, se solicitó en septiembre de 2017 la formación de un Grupo de Trabajo para analizar el tema entre RRHH, la VICYT y los sindicatos. El grupo se rechazó hasta en 4 ocasiones, cada vez que se presentaba en mesas de negociación. El argumento del SEGE era que dicha estabilización actuaría como “efecto llamada” y que los investigadores, “egocéntricos y poco dados a la obediencia” - como nos califica en el libro-libelo que publicó con recursos públicos -, nos lanzaríamos de nuevo a contratar sin tino ni camino. Tuvo que llegar Rosa Menéndez para que se abriera este Grupo de Trabajo de Estabilización, y ha tenido que cambiar la situación política y el Gobierno para que se notara un cambio en las formas y actitudes. Después de casi un año de reclamar las antigüedades del personal en la BD, encontrando siempre la negativa indirecta o frontal de la SGARH, la semana pasada hemos recibido esta información, que permite identificar el personal que cumple los criterios de los acuerdos Administración-sindicatos, y definir el proceso a seguir para conocer las funciones desempeñadas, y por tanto el destino en escalas de funcionarios o grupos de clasificación del personal laboral.

Tampoco es fácil el trabajo en este Grupo, por la pretensión de RRHH de monopolizar la política de personal del CSIC, poniendo trabas a la participación de la VICYT. Está claro que **las políticas de personal son una parte esencial de la política científica**; y la ordenación de los RRHH es la clave para cambiar estas políticas y afrontar los nuevos desafíos.

El otro ejemplo de que algo sigue fallando en el Organismo son los expedientes disciplinarios que se incoan al margen de la legalidad y se convierten en verdaderas persecuciones. Esta fue la impronta del anterior VORI, que ahora disfruta de un retiro dorado en Roma. Y ha sido consentida y continuada por la SEGE. Son formas basadas en el autoritarismo y la impunidad que deben eliminarse de raíz en esta nueva etapa.

El CSIC debe resolver problemas de personal y abordar desafíos científicos que le permitan recuperar el papel de organismo clave en el sistema científico español. Pero su principal problema radica en las formas de gestión de RRHH y administración, y se focalizan en los responsables de la SEGE y SGARH. Hasta que esta disfunción no se resuelva, el futuro del CSIC seguirá siendo incierto.



Madrid, 2 de julio de 2018

Alicia Durán
Profesora de Investigación del CSIC
Consejera de CC.OO. en el Consejo Rector



confederación sindical
de comisiones obreras