federación de servicios a la ciudadanía
sector de la administración del estado
sección sindical estatal del csic

Vitruvio, 8-2ª · 28006 – Madrid · 91 568 19 43 · www.sae.fsc.ccoo.es/CSIC · E-mail: ccoo@csic.es · TW: @CCOO_CSIC

EL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO EN EL CSIC
SITUACIÓN Y PERSPECTIVAS

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 comprometía la convocatoria de casi 300.000 plazas en los sectores de Enseñanza no universitaria, Sanidad y Justicia en el plazo de 3 años. La extensión de este acuerdo a la Administración General del Estado (AGE) incorpora al colectivo de 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 que cubre puestos considerados estructurales, cumpliendo una serie de criterios. En particular, *las plazas que hayan estado ocupadas de forma temporal* ***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, que deberán convocarse todos los puestos ocupados durante ese periodo, aunque estuvieran cubiertos por distintos trabajadores temporales.

Desde este marco CCOO del CSIC ha promovido un proceso de estabilización de empleo fundamentado en un estudio sobre empleo temporal en el CSIC, sobre datos a 31/12/2016 y 31/12/2017, facilitados por la SGARH.

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
TOTAL	6983	4746	11729	40,5%	6300	4784	11084	43,2%	-683	38

La tabla demuestra el intenso proceso de destrucción de empleo fijo, en los últimos 5 años, donde las OEP no logran compensar las jubilaciones. A finales de 2017 había 4784 contratados temporales en el CSIC, que suponen una tasa de temporalidad del 43,2%, que supera el 74% en las escalas de Titulados Superiores.

Tras la constitución del Grupo de Trabajo de Estabilización, con participación de RRHH, VICYT y sindicatos, la SGARH ha elaborado estos datos identificado al colectivo de personas que cumplen los criterios de 3 años contratados en los 4 últimos y aquellos con más de 5 años. El colectivo implica a 1.185 personas, que pueden elevarse a 1300 cuando se sumen las contratadas durante más de 5 años. Este colectivo se agrega a los 347 INF que han sido incluidos en el primer acuerdo (PGE2017).

Acuerdo del 23 de julio de 2018

La Mesa General de Negociación de la AGE se ha reunido el 23 de julio, con presencia de la ministra de Política Territorial y Función Pública, Meritxell Batet, y ha acordado tramitar de forma inmediata el RD por el que se aprueba la OEP de estabilización ligada a los PGE 2017 (aprobado en Consejo de Ministros de 29/07/2018). Por otra parte, el Gobierno se ha comprometido a negociar y elaborar en un plazo de seis meses la OEP de estabilización correspondiente a los PGE 2018.

La Administración también se compromete a no publicar ninguna convocatoria con cargo a la OEP de PGE2017 hasta que no esté aprobada la OEP correspondiente a los PGE2018, así como a negociar los criterios generales que rijan las convocatorias de provisión de las plazas previstas dichos procesos de estabilización, para posibilitar la convocatoria conjunta de ambas OEP, cuando sea necesario.

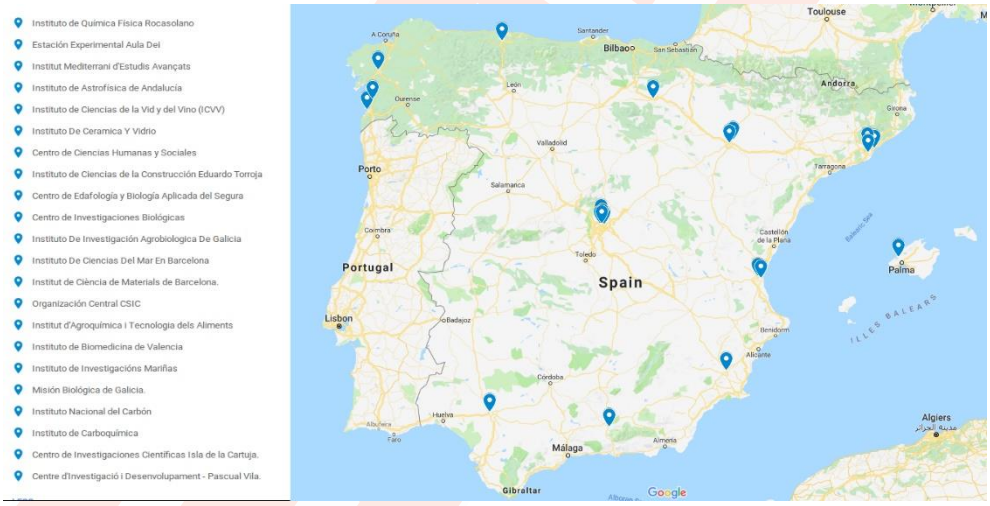
Desde CCOO destacamos la actitud de abierta colaboración de la Ministra Batet, y entendemos que este acuerdo facilitará la preparación de las pruebas, permitiendo promover medidas en formación o permisos.

Se ha acordado asimismo crear un grupo de trabajo de diagnóstico para estudiar las convocatorias y sus resultados, en el camino de garantizar los flujos adecuados de personal en función de las necesidades y asegurar la cobertura de todos los puestos de trabajo ofertados.

Finalmente, los criterios acordados para la estabilización de personal temporal impulsan la funcionarización salvo en casos específicos, como los contratos fijos discontinuos.

El proceso de estabilización del CSIC

CCOO ha realizado 25 asambleas que han cubierto casi todo el Estado, entre marzo y julio de 2018. El objetivo ha sido informar a los trabajadores, así como a las gerencias y direcciones de los centros, sobre el proceso de estabilización de personal temporal. Un proceso cuyas características dependen de las áreas y centros, con una casuística muy amplia que deberá abordarse en el Grupo de Trabajo de Estabilización.



Tras la aceleración del proceso de negociación, que se activará en cuanto se entreguen los censos del personal temporal incluido en los criterios de estabilización, urge avanzar en la identificación del personal estructural y de sus perfiles y escalas correspondientes, así como en definir los perfiles y escalas de los contratados INF.

Desde CCOO hemos elaborado una propuesta de ficha para remitir a los centros que permita la **identificación de los puestos afectados y la definición de las funciones desarrolladas**. Es una propuesta de trabajo que incluye el tipo de contrato, área funcional, el centro y área, 2 o 3 sub-áreas definidas por códigos UNESCO de 6 cifras (que permitirán afinar los perfiles), además de las funciones y tareas desempeñadas, junto al historial de contratos en el CSIC. El formulario facilitará la explotación y agregación de especialidades en la etapa de definición de perfiles. La ficha definitiva debería ser aprobada en la próxima reunión del Grupo de Trabajo de Estabilización, fijada para el 12 de septiembre.

Creemos que la VICYT debe ser el **nexo con los centros e institutos** para que esta información sea contrastada y completada en **procesos participativos y transparentes** entre las Direcciones, Gerencias y el personal. CCOO propone que esta información venga refrendada por las Juntas de Instituto. En particular,

- Los centros deberán incluir a todo el personal contratado **Indefinido No Fijo,** rellenando la misma ficha y adjuntando los mismos datos que para el personal estructural. La SGARH enviará listas nominales por centro para facilitar la identificación en caso de duda.
- Los centros deberán incluir **a todos los efectivos con más de 3 años de contratos y que estuvieran contratados a 31/12/2017**, dado que el gobierno está abierto a flexibilizar los procesos incluyendo el

Vitruvio, 8-2ª · 28006 – Madrid · 91 568 19 43 · www.sae.fsc.ccoo.es/CSIC · E-mail: ccoo@csic.es · TW: @CCOO_CSIC

máximo posible de personal. En particular, se deben incluir los puestos que hayan estado sin ocupar en los períodos necesarios para su cobertura por los trámites administrativos correspondientes. Los casos en los cuales haya contratos en varios centros se estudiarán de forma separada. Los centros con más de una sede deberán tener en cuenta a todo el personal asignado. La gestión del personal en los centros mixtos debe asegurar la incorporación de los puestos a incluir. Para ello la SGARH deberá elaborar listas nominales por centro para facilitar la identificación en todos los casos.

- De igual forma, los centros deberán identificar aquellos **puestos de trabajo que han estado cubiertos de forma temporal, aunque no obligatoriamente por las mismas personas**. Se han detectado diversos casos típicos de estas características en personal de mantenimiento, salas blancas, animalarios y otros servicios generales.
- La definición de las funciones **determinará el destino de estos puestos, a escalas de funcionarios o grupos profesionales de personal laboral fijo**. La posición de la Administración es funcionarizar a todo el personal posible. Los casos especiales en el CSIC pueden estar en el personal contratado laboral por necesidades de la producción, destinados básicamente en las fincas experimentales y que suponen entre 30-35 personas, cuyo destino sería el de contrato laboral fijo discontinuo.

Para publicar las OEP, una de INF correspondiente al acuerdo ligado a los PGE 2017, y la segunda al personal estructural, ligada a los PGE 2018, solo es necesario conocer **el número total de plazas convocadas, distribuidas por escalas, sin incluir perfiles ni destinos**. Una información que se debería conseguir en el plazo máximo de un mes. En el caso de los INF la información debería remitirse a Función Pública dentro del mes de octubre.

Una vez publicados los RD con las OEP de estabilización habrá que avanzar en los pasos siguientes:

- La distribución de puestos por centros y escalas será el elemento esencial para definir **los perfiles, temarios y tribunales.** Las convocatorias deberán concretar puestos que puedan ser cubiertos por los trabajadores que los ocupan. Las áreas, perfiles y temarios deberán ser suficientemente amplios para garantizar los requisitos de igualdad, mérito y capacidad, y a la vez adecuados a las especialidades de los puestos.
- Las convocatorias de INF y personal estructural deberían convocarse de forma simultánea para reducir la competencia. Incluso, sería posible convocar un único proceso con la suma de plazas por escalas y perfil.
- Existe ya un preacuerdo para trabajar con el Gabinete de Formación y diseñar un **programa formativo dentro del plan de formación del CSIC** para facilitar temarios de estos procesos de consolidación.

CCOO está comprometida en este proceso, y trabajaremos para conseguir los mejores resultados en todos los niveles: en la negociación general de la AGE con Función Pública, en el CSIC en las mesas de negociación, en el análisis y explotación de los resultados y en la definición de perfiles. Estamos a disposición de todo el personal, en todos los centros y laboratorios de nuestra casa. Porque nos estamos jugando el futuro del CSIC.

Madrid, a 5 de septiembre de 2018

SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE CCOO-CSIC

cc.oo. csic