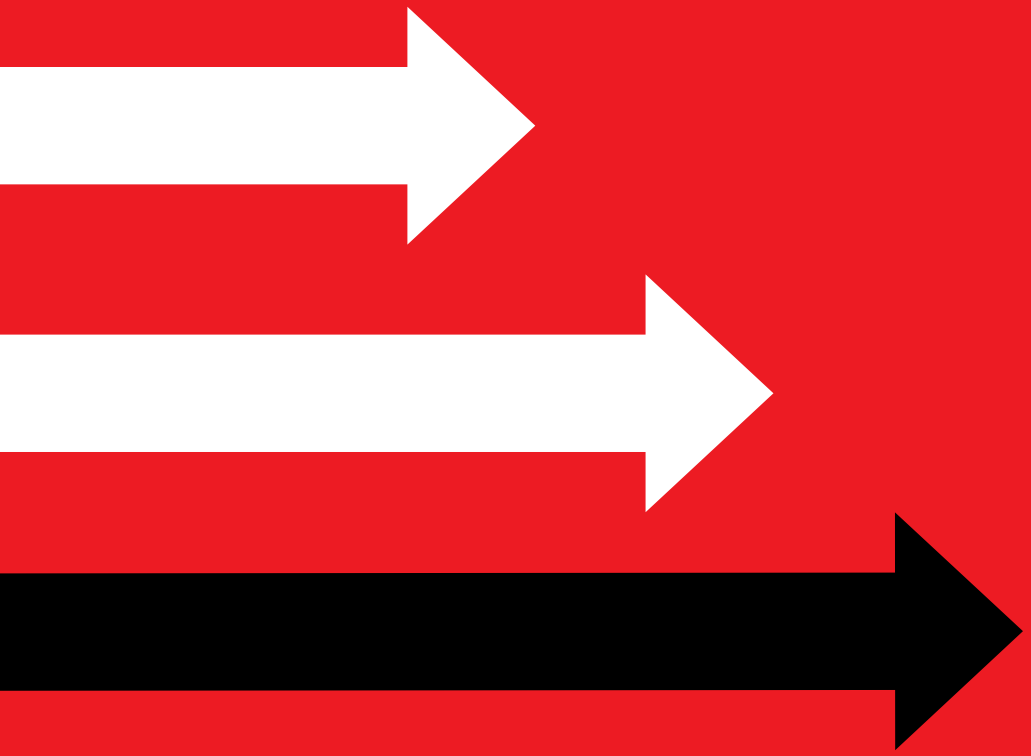
PROGRAMA ELECTORAL CCOO EESS 2023

CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTíFICAS

CCOO-CSIC

CCOO servicios a la ciudadanía
administración general del estado

00. INTRODUCCIÓN



➔El próximo **20 de junio** estamos convocados a unas elecciones sindicales donde debemos elegir a las compañeras y compañeros que nos representarán los próximos cuatro años en los órganos de representación y mesas de negociación. Desde la Sección Sindical Estatal de **CCOO** del CSIC presentamos un balance de los avances producidos en el último periodo, gracias al esfuerzo colectivo de nuestra sección sindical, y detallamos las reivindicaciones pendientes para los próximos cuatro años en los órganos de representación y mesas de negociación, que esperamos conseguir con el respaldo de los trabajadores y trabajadoras.

➔El periodo 2019-2023 ha estado marcado de forma muy importante por la pandemia, donde la sociedad ha comprobado la importancia de contar con un Sistema Público de Ciencia robusto, capaz de dar respuesta a los retos de la sociedad, además de actuar como el motor de desarrollo del país.

➔La principal fortaleza de la Ciencia Pública son sus Recursos Humanos, y para **CCOO** un objetivo fundamental ha sido la defensa de los derechos de todo el personal. Somos el sindicato que defiende los derechos de todo el personal de investigación: desde los laborales temporales E2 hasta profesores y profesoras de investigación, laborales y funcionarios, fijos y temporales.

➔**#Ciencia con derechos** no ha sido solo un eslogan sino el eje central de nuestro trabajo. Hemos conseguido dos hitos transcendentales para combatir la precariedad estructural de nuestro sector.

➔Hemos conseguido estabilizar más de 2000 puestos de trabajo en un proceso de estabilización sin precedentes que, pese a los muchos aspectos mejorables, supone una oportunidad única para muchas compañeras y compañeros.

➔Pero el mayor logro de esta Sección Sindical ha sido la Reforma de la Ley de la Ciencia (ley 17/2022), donde, gracias a nuestro trabajo y a la movilización del personal, hemos logrado la aplicación integral de la Reforma Laboral en el sector, asegurando que más del 90% de los contratos firmados en el CSIC sean contratos Indefinidos, eliminando la excepcionalidad del personal de la ciencia de la legislación laboral española.

➔Además, hemos abierto la puerta a construir la carrera profesional de todo el personal (técnico y de gestión).

➔La pandemia supuso un reto importantísimo tanto para la sociedad como para el CSIC. Nuestro sindicato demostró su compromiso y fortaleza poniéndose a trabajar codo con codo con el organismo, con nuestros servicios de prevención y con las direcciones de todos los ICUs, para garantizar la salud de la plantilla sin interrumpir la tarea investigadora que nos reclamaba la sociedad. Prueba de ello es la escasa incidencia de la enfermedad en nuestros centros de trabajo, sin detrimento de la producción científica y el normal funcionamiento del CSIC.

➔Consecuencia de las crisis sanitaria y energética tenemos una resolución de trabajo a distancia propia, fruto de la negociación, donde nuestro compromiso no acaba con la firma del acuerdo, sino con el cumplimiento adecuado para el conjunto del personal.

SON MUCHOS LOS RETOS PENDIENTES, EN LOS QUE LLEVAMOS LUCHANDO MUCHO TIEMPO.

➔La integración de los Centros Nacionales IEO, INIA e IGME se ha hecho sin el necesario incremento del personal de gestión, que, sumado al aumento de la carga burocrática, ha resultado en una situación muy complicada del aparato de gestión de todo el organismo. Continuamos exigiendo un aumento significativo de las plantillas y un plan de choque que revierta esta situación. Lo mismo reivindicamos para el personal técnico, ya que nuestros grupos de investigación están claramente descompensados respecto al personal científico. Necesitamos una Oferta de Empleo Público que cubra las demandas de todo el CSIC, que cubra las vacantes y refuerce las plantillas sin distinción de escalas.

➔Seguiremos luchando por la salud de los trabajadores y trabajadoras del CSIC, por tener espacios laborales libres de riesgos y conseguir una Vigilancia de la Salud propia, aumentando la plantilla de nuestros servicios de prevención que garanticen un servicio de calidad.

➔La carrera de todo el personal de la investigación seguirá siendo uno de nuestros objetivos prioritarios. Necesitamos una promoción viable para todos y todas, que responda a las necesidades de la plantilla. Tenemos propuestas y exigimos un grupo de estudio y negociación CSIC-sindicatos que avance en este tema.

➔Para consolidar la carrera profesional del personal laboral proponemos negociar un nuevo Convenio Específico del CSIC, elaborado en el marco del Contrato de gestión del Organismo.

➔Insistiremos en conseguir una productividad transparente y equitativa para todos los trabajadores y trabajadoras.

➔Tenemos que recuperar la Acción Social que nos hurtaron en 2012 con la excusa de los recortes.

➔El personal joven seguirá siendo una prioridad fundamental. El CSIC debe ser la institución donde puedan desarrollar su carrera científica, técnica o de gestión con un itinerario razonable donde se proteja el talento.

➔Por último, pero para nosotras lo primero, la igualdad debe ser prioritaria en el CSIC. Hemos avanzado, pero queda mucho por recorrer. Eliminar discriminaciones y el acoso es una tarea colectiva en la que estamos especialmente involucradas.

➔Por todo esto, por nuestros objetivos y tus derechos, te animamos a participar en las próximas Elecciones Sindicales y apostar por el sindicato más comprometido y combativo de esta institución. Es cierto que podemos cometer errores y a veces no llegamos a todo, pero mientras otros se dedican solo a señalar los problemas y patalear, en CCOO nos enfrentamos a los problemas, buscamos soluciones y luchamos por ellas.

A continuación, detallamos nuestro programa con los temas que son más relevantes para el CSIC.

PODEMOS DEFENDER CON ORGULLO NUESTRO TRABAJO Y LO CONSEGUIDO ESTOS 4 AÑOS.



01. IGUALDAD

CCOO SIGUE COMPROMETIDA CON LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD DE GÉNERO QUE POSIBILITE CAMBIAR LAS ESTRUCTURAS Y LAS INERCIAS DE COMPORTAMIENTOS SOCIALES QUE PERPETÚAN LA DESIGUALDAD EN NUESTRA SOCIEDAD Y CONSECUENTEMENTE LA DE NUESTRO ÁMBITO LABORAL.

Contexto

Ser mujer no puede ser una razón para la discriminación o el acoso en el CSIC en el siglo XXI.

La discriminación por sexo y género **es algo profundamente arraigado en nuestra cultura. Necesitamos profundizar en ese cambio cultural**, que en el ámbito laboral se debe fundamentar en fomentar la corresponsabilidad apoyando la conciliación entre la vida personal y laboral, en la impartición de cursos de igualdad de género, en la normalización y respeto a los derechos laborales de la maternidad y paternidad y en la exigencia de tolerancia cero frente a los casos de acoso sexual, en el respeto absoluto a la diversidad y al diferente.

El CSIC debe tener una unidad con personal especializado en perspectiva e igualdad de género para implementar estas políticas.

Logros conseguidos

★ **Cursos presenciales** de igualdad de género, y **su valoración** en los concursos de traslado y promoción;

★ La realización de una **encuesta sobre el estado del acoso sexual** en el CSIC que nos ha permitido tener una visión real de nuestra situación;

★ **La actualización del Protocolo** Contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo del CSIC,aunque quedan partes pendientes.

★ La garantía de i**gualdad en los procesos de promoción y acceso** mediante la composición equilibrada de género de los tribunales;

★ La garantía de **prórrogas en los contratos por motivos de conciliación familiar** en aplicación de la reforma de la Ley de la Ciencia.

Propuestas de CCOO

➔Creación de una unidad especializada en perspectiva e igualdad de género que permita implementar todas las políticas activas necesarias.

➔Reforma del Protocolo de Prevención y Actuación Contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo para que sea posible gestionar los expedientes disciplinarios sancionadores hasta el final y sancionar con faltas muy graves cuando se prueba un caso de acoso. También es necesario reformarlo para incluir específicamente las situaciones de acoso a bordo de los buques de investigación.

➔Ampliación y mejora de los cursos presenciales de formación sobre igualdad de género y prevención de acoso sexual, tanto en número como en temáticas; especialmente para actividades laborales que implican convivencias superiores a 24h en donde prevalecen estadísticamente los casos de acoso.

➔Incorporar una política que impida la firma de convenios con aquellas empresas y entidades que no respeten la igualdad de género entre mujeres y hombres.

➔Impulso a la creación de Comités de Igualdad en todos los ICUs del CSIC.

02. MODIFICACIÓN DE LA LEY DE LA CIENCIA

PORQUE NO HAY CIENCIA SIN DERECHOS, Y SIN CIENCIA NO HAY FUTURO



La primera ley de ciencia de la democracia se publicaba en 1986. Veinticinco años más tarde **CCOO** y UGT negociaban la **Ley 14/2011 de la Ciencia la Tecnología y la Innovación**, con avances importantes en la carrera del personal investigador, la conversión de becas en contratos pre-doctorales y la incorporación de la figura de Tecnólogo como escala superior del personal técnico.

Sin embargo, la Disposición Adicional 23 permitía contratos temporales sin límite de años en el ámbito de la investigación.

Once años más tarde, seguían sin desarrollarse la carrera del personal técnico y de gestión o la figura del Tecnólogo, y la tasa de temporalidad escalaba al 45%.

Al inicio de la modificación de la ley se consigue eliminar la figura de Tenure Track que profundizaba la precarización. El nuevo borrador se negocia con una importante **movilización de CCOO junto a asociaciones como Marea Roja, FJI** y otros colectivos, en las instituciones, en el Parlamento y en la calle, consiguiendo importantes avances:

- La indemnización por finalización de contrato para predoctorales y posdoctorales;
- El aumento progresivo del salario de los contratos predoctorales hasta igualar el 75% del salario del M1 de IVCU-AGE en 2024;
- La inclusión en convenio colectivo de todos los contratos predoctorales y posdoctorales;
- El reconocimiento de toda la labor investigadora como méritos en los quinquenios;
- La contratación indefinida asociada a líneas o grupos de investigación, ligada a la Reforma Laboral.
- Los avances en la carrera del personal técnico y de los investigadores hospitalarios.
- Compromiso de aumento de la financiación del sistema de I+D;
- Simplificación de algunos mecanismos de gestión;
- El RDL 2/2023 reabre, a propuesta de **CCOO**, el periodo de cotización de los antiguos becarios de investigación, tanto en España como en el extranjero, hasta un máximo de dos años.

Un gran esfuerzo final de movilización en agosto de 2022 logró la aprobación de la **ley 17/2022** que asegura la **aplicación integral de la Reforma Laboral en el sector de la investigación**, estableciendo el contrato indefinido como contrato por defecto. **Un gran paso adelante que iguala los derechos del personal de la investigación con los del resto de trabajadores y trabajadoras de nuestro país.**

CCOO celebra este éxito, aunque aplicar la ley en toda su extensión será difícil. Seguiremos avanzando para conseguir una **carrera profesional del personal técnico y de gestión** digna. La ciencia es una herramienta esencial para construir un país más sostenible y más justo, que solo será posible cuando todo el personal tenga condiciones laborales decentes.

03. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (PRL) EN EL CSIC



Contexto

La organización de la PRL en el CSIC es muy compleja con gran dispersión geográfica,14.000 trabajadores y trabajadoras y más de 140 ICUs repartidos por todo el territorio donde se desarrollan casi todas las disciplinas científicas y dan lugar a actividades muy diversas: alta montaña, en la Antártida, arqueología, actividades subacuátias, nanopartículas, laboratorios químicos, de seguridad biológica,etc.
Todo esto conlleva una gran variedad de riesgos asociados. A ello se le suma la integración de los Centros Nacionales con sus cerca de 2.000 trabajadores y trabajadoras.

Servicio de prevención propio

Desde **CCOO** creemos que la vigilancia de la salud del personal debería ser gestionado en todas sus fases con medios propios del CSIC: las revisiones médicas, los planes de autoprotección, la coordinación de actividades empresariales, etc. La calidad del servicio sería mayor y el coste menor, mejorando la situación del personal asignado para ello.

Refuerzo de personal en el área de PRL

El actual número de efectivos en la Prevención de Riesgos Laborales no puede planificar adecuadamente la prevención. El CSIC debe dotar a los puestos con niveles o complementos específicos más altos y los puestos vacantes tienen que salir cuanto antes. Se debe fomentar la realización de cursos de prevención entre el personal del CSIC para que pueda optar a estos puestos

Comunicación y participación de los delegados/as de prevención

El número de Delegados/as de Prevención también es claramente insuficiente para que puedan ejercer las competencias que la Ley de PRL establece. Desde **CCOO** proponemos la **elaboración de un protocolo de comunicación** a los Delegados de Prevención para que las direcciones de los ICUs sepan exactamente cuándo y de que temas (accidentes laborales, evaluaciones de riesgos) deben informar a los delegados

Empleado público designado

Desde **CCOO** entendemos que las tareas de PRL deben ser realizadas por el Empleado Público Designado: una figura, actualmente no reconocida en el CSIC, con funciones exclusivas de prevención, estable en el tiempo y con una formación específica; ya que ahora se compagina con otras tareas y no tiene garantía de continuidad. Este puesto debería estar incluido en la RPT. Hay que estudiar su implantación por campus o en los centros más relevantes por sus condiciones.

Organización territorial

La prevención en el CSIC se organiza en 6 unidades territoriales, cada una de ellas con un Servicio de Prevención y un Comité de Seguridad y Salud. Desde **CCOO** creemos que Madrid y Galicia no pueden estar en la misma unidad territorial, deben tener servicios separados. Desde el Área de Prevención Laboral comparten esta idea y se está trabajando para implantar este nuevo Servicio.

04. ACCIÓN SOCIAL Y FORMACIÓN

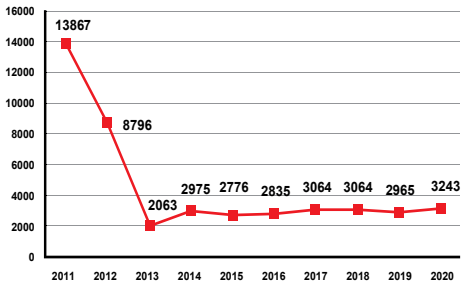


Contexto

La Acción Social son las ayudas que recibe el personal para cubrir necesidades de bienestar social, como la financiación de problemas de salud, discapacidades, etc. Es la parte más amable y solidaria del CSIC, pero no deja de ser parte del salario. Ha sufrido grandes recortes (75%) desde 2010 de los que no se ha recuperado.

La incorporación de los Centros Nacionales hace obligado reestructurar el Plan de Acción Social y aumentar significativamente la menguada cantidad actual. Sin el aumento sustancial de la partida presupuestaria destinada **CCOO** no va a volver a firmar ningún Plan de Acción Social.

Evolución del número de ayudas sociales concedidas entre **2011** y **2020**



Logros conseguidos

★Actualización y aplicación del baremo en caso de insuficiencia de presupuesto
★Graduación de las ayudas por discapacidad
★Mantenimiento de las ayudas al personal temporal aun con limitaciones
★Incorporación de ayudas para casos de acoso sexual y por razón de sexo

PROPUESTAS DE CCOO PARA LA ACCIÓN SOCIAL:

➔Incremento de la dotación de fondos de Acción Social hasta recuperar la cantidad existente en 2010. En su defecto la cuantía debería suponer el 1% de la masa salarial;
➔Establecer sistema progresivo de las ayudas en base a las remuneraciones económicas del personal.
➔Incluir un porcentaje de gastos en los contratos para que aporten en el capítulo de Acción Social, de manera que esta pueda llegar a todo el personal.
➔Recuperación de la ayuda a familiares (estudios, minusvalía, salud, etc.)
➔Financiación del precio total las gafas/lentillas de l@s emplead@s que dependan de las Pantallas de Visualización de Datos para realizar su trabajo.

PROPUESTAS DE CCOO PARA LA FORMACIÓN:

La formación es un derecho del personal del CSIC. El actual sistema de concesión de los cursos se basa casi exclusivamente en las priorizaciones de las direcciones y no tiene en cuenta que pidas un curso concreto de manera recurrente ni la cantidad de curso que has hecho.

➔Que se valore la antigüedad en la petición de cursos con una temática concreta para que, aunque no sea el primer año, puedas realizar el curso.
➔Que la gente con menos cursos concedidos por año trabajado tenga también una puntuación extra para que este indicador se equlibre.
➔Crear una bolsa común de gastos para financiar la asistencia de los cursos a otras provincias cuando estos sean de especial interés.

05. CARRERA PROFESIONAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Contexto

La carrera profesional esta formada por el conjunto ordenado de mejoras profesionales y salariales a la que puede acceder cada trabajador o trabajadora (EBEP Cap. II, art. 16).

Actualmente hay dos tipos de promoción, interna y horizontal, pero o bien es necesario cambiar de puesto de trabajo, o no están desarrolladas para todo el personal, o las plazas son muy insuficientes. El personal técnico y de gestión no tiene desarrollada la carrera profesional.

Desde **CCOO** Proponemos una carrera profesional para todo el personal del CSIC: científico, técnico y de gestión, tanto funcionario como laboral, con posibilidad de promoción horizontal y vertical, con subidas de nivel, complemento específico u otros conceptos análogos, ligadas a la evaluación periódica del desempeño del trabajo. Esto introducirá un factor de motivación para todo el personal que se traducirá, sin duda, en un mejor desempeño del trabajo.

Logros conseguidos

★La Ley de la Ciencia de 2022 reconoce al personal de gestión de I+D+i como personal de investigación.

★Tanto la Ley de Ciencia 2022 como el anteproyecto de la Ley de Función Pública AGE incluyen la posibilidad de carrera profesional para todo el personal de investigación. Esto se ha conseguido por el trabajo de **CCOO** en la enmienda de ambas leyes y por las movilizaciones convocadas.

★Se han convocado por primera vez plazas de la escala de Tecnólogo aunque la escala aparecía en la Ley de la Ciencia de 2011. Esta es una reivindicación de **CCOO** desde hace muchos años.

PROPUESTAS DE CCOO:

➔Aumentar el número de plazas de Promoción Interna en todas las escalas y grupos profesionales.

➔Continuidad en las convocatorias para que todo el personal tenga unas expectativas de promoción en un plazo razonable

➔La Promoción Interna en el personal laboral debe ser en el mismo puesto que ocupa (como en personal funcionario).

➔La carrera horizontal debe estar ligada a evaluaciones periódicas del desempeño, con criterios objetivos, organizadas en quinquenios.

➔Desarrollo de la escala de Tecnólogo para que sea la vía normal de promoción de las escalas técnicas sin tener que pasar a las escalas científicas.

➔Implantación del Sexenio Técnico y de Gestión para el personal no investigador.

➔Desarrollo completo tanto de la Ley de Función Pública AGE como de la Ley de Ciencia para que se cumplan los compromisos con la carrera profesional de todo el personal de investigación.

06. PLANTILLA Y CONCURSOS



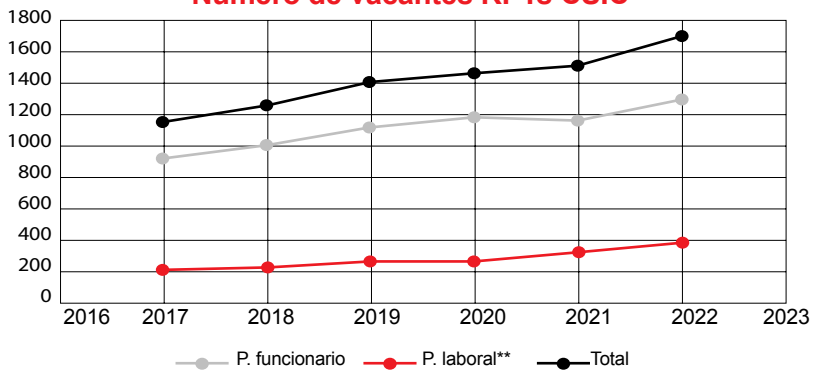
Relación de puestos de trabajo (RPT)

Cada vez hay más puestos vacantes en las RPT del CSIC. Los últimos datos (diciembre de 2022) indican que más del 20% de los puestos de plantilla están vacantes.

Nº de vacantes*						
	2017	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
P. funcionario	926	1012	1120	1184	1169	1295
P. laboral**	230	248	285	279	341	402
Total	1156	1260	1405	1463	1510	1697

*Vacantes puras (VV) + vacantes con reserva (VR)
**Personal laboral fijo y fuera de convenio

Número de vacantes RPTs CSIC



Necesitamos una RPT actualizada para mejorar los niveles y complementos específicos de los puestos técnicos y de gestión, que son los más bajos de toda la AGE, para poder cubrir las bajas por jubilación y traslados. Reducir el número de efectivos en estas escalas supone llevar a algunas Unidades a una carga de trabajo insoportable. Es necesario mejorar y aumentar las plazas ofertadas en la OEP y desarrollar la carrera profesional. Además el CSIC es incapaz de atraer personal de otras administraciones en los concursos de méritos: más de un tercio de las plazas ofertadas para personal funcionario se quedan desiertas:

PLAZAS DESIERTAS EN LOS CONCURSOS DE MÉRITOS

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
C. GENERAL	27/ 77 (35%)	27/ 101 (27%)	42/ 83 (51%)	32/ 91 (35%)	47/ 99 (47%)	43/ 98 (44%)	69/ 123 (56%)
C. ESPECIFICO	32/ 102 (31%)	26/ 110 (24%)	34/ 104 (33%)	33/ 112 (29%)	42/ 121 (35%)	42/ 105 (40%)	64/ 177 (36%)
TOTAL PLAZAS DESIERTAS	59	53	76	65	89	85	133

En los últimos 7 años 560 plazas han quedado desiertas en los concursos de méritos de funcionarios del CSIC.

Proponemos eliminar las claves de exclusión (EX11, EX27), que limitan la movilidad del personal funcionario y su carrera profesional. Estas exclusiones vulneran además los principios de igualdad, mérito y capacidad que deben regir los procesos de provisión de puestos.

FONDOS ADICIONALES

En estos momentos hay 450 puestos en personal funcionario con un complemento específico por debajo del mínimo fijado en los acuerdos Administración-Sindicatos para toda la AGE de 2018 (4.000 €).

Con estos niveles y complementos específicos ni se atrae personal técnico y de gestión al CSIC ni el organismo es capaz de retener a su propio personal que se traslada buscando mejores condiciones. El éxodo no es mayor debido a las exclusiones propias EX11 y EX27.

Como consecuencia de esta falta de cobertura de puestos de trabajo se contrata personal temporal, o en formación, o se subcontratan servicios externos para cubrir puestos estructurales (más del 70% de Garantía Juvenil se destina a puestos estructurales)

El personal de gestión es el otro gran olvidado. Puestos de gerencias y pagadurías vacantes durante meses, concursos desiertos son el pan de cada día. Una situación que se agrava con la incorporación de los Centros Nacionales, que llegan en medio de una catástrofe de gestión y perdiendo un tercio de sus gestores. Hasta la actual presidenta ha hecho referencia a esta situación en un artículo recientemente publicado “La estructura del CSIC está hecha polvo”.

Es urgente actuar sobre las condiciones de acceso y promoción de este personal, imprescindible en el desarrollo de la investigación, y ninguneado de forma sistemática por la administración y por nuestro organismo. Tenemos que convertir las proclamas de “proteger y retornar el talento” en hechos que prueben que este es un objetivo fundamental en la promoción de la ciencia.

PROPUESTAS CCOO

RTP

➔Revisión de la RPT de laborales conforme al nuevo acuerdo de complementos, ajustándola a las nuevas definiciones y solicitando los que correspondan.

➔Actualización de las RPTs de funcionarios y laborales, con unos niveles y CE acordes a la especificidad, complejidad técnica y responsabilidad de los puestos.

➔Adaptar los procesos de promoción al acuerdo firmado entre la administración y los sindicatos: reducción de temas, simplificación de los ejercicios, eliminación de ejercicios memorísticos por otros más prácticos, etc.

CONCURSOS DE MÉRITOS

➔Ofertar todas las plazas que están vacantes en las RPTs en los distintos concursos de méritos tanto de funcionarios como de laborales.

➔Limitar las comisiones de servicio a los casos en que la urgencia así lo aconseje tal como establece el EBEP.

➔Rebajar puntuación mínima para que queden menos plazas desiertas.

FONDOS ADICCIONALES

➔Cumplimiento de todas las medidas que se aprobaron en el acuerdo de 2018 y que aún no se han cumplido.

➔Actualización de los acuerdos administración-sindicatos de fondos adicionales para que a todos los puestos, ocupados y vacantes, se les asigne al menos el nivel y CE mínimos de los acuerdos de 2018.

PRODUCTIVIDAD

Hace 13 años que en **CCOO** no firmamos las resoluciones de productividad del CSIC porque consideramos que **se alejan de sus objetivos: incentivar el especial desempeño** del puesto de trabajo y el grado de participación en la **consecución de los objetivos** asignados. Evaluado siempre con criterios objetivos y evitando la discrecionalidad.

Cada año aumenta la brecha salarial entre el personal científico y el resto. Los sexenios por sí mismos suponen la mitad del total de productividad del organismo.

También en los últimos años que las cantidades asociadas a componentes que se basan en muchos casos en criterios discrecionales y arbitrarios (PC2 tardes funcionarios y PC3 extraordinaria) no dejan de crecer mientras que las que se basan en criterios objetivos y evaluables (PC1 lineal y PCO objetivos) decrecen.

La última propuesta de *“productividad de incidencias”* parece llegar también con unos criterios opacos.

El resultado de todo lo anterior es que la última resolución de productividad, de marzo de 2021, no fue refrendada por ningún sindicato de la Mesa Delegada y fue aprobada unilateralmente por el CSIC.

PROPUESTAS CCOO

➔Negociación real de una nueva resolución de productividad que contemple a todo el personal con criterios homogéneos, evaluables, transparentes y objetivos.

➔Extensión de la percepción de la PC1 a todo el personal funcionario y laboral fijo que no perciba la PC2, sin discriminación por su fecha de ingreso en el CSIC por su ICU o Centro Nacional de destino.

➔Aumento de la dotación de productividad que permita la reducción de la brecha salarial existente

➔Asignación de la PC2 asociada a los puestos de trabajo para los que se requiera la jornada partida.

➔Equiparación total de la PCO entre laborales y funcionarios, todavía hay diferencias de entre el 5 y el 10%.

➔Implementación del sexenio tecnológico y el sexenio de gestión para el personal funcionario y laboral de las escalas no científicas como parte de la carrera profesional.

07. ESTABILIZACIÓN



Contexto

Los acuerdos para la mejora del empleo público de 2017 y 2018, incluyeron un proceso de estabilización para la disminución de la temporalidad, forzado en gran parte por la UE. Los OPIs eran los que más tasa de temporalidad tenían en la Administración General del Estado, temporalidad provocada por los recortes, la mala planificación de RRHH y la reducción de plazas.

Durante el proceso de negociación desde **CCOO** se ha intentado la estabilización del mayor número de puestos ocupados y garantizar la seguridad jurídica según la legislación vigente en cada momento. En diciembre de 2021 se publicó la Ley 20/2021 que cambió la normativa de identificación de los puestos a estabilizar y la forma de acceso.

Logros conseguidos

★Gracias a la presión de **CCOO** en las mesas de Negociación no se ha perdido ninguno de los puestos de 2018, y se ha sumado los que cumplen los nuevos criterios de la Ley 20/2021. El resultado es la mayor Oferta de Empleo Público de la historia del CSIC con unos 2000 puestos.

★**CCOO** ha logrado que las plazas en el CSIC no salgan a concurso de traslados previo a la convocatoria

★La negociación de **CCOO** en las mesas ha conseguido una única convocatoria de estabilización por categoría, para reducir la competencia.

★Los puestos de trabajo han salido por centros de trabajo.

★Los criterios de valoración de la experiencia priman la experiencia en el CSIC, lo que favorece notablemente a las personas que ocupan los puestos.

★La negociación por parte de **CCOO** en la MGNAGE ha permitido valorar una gran variedad de actividades del área de investigación además de los cursos.

★Gracias a la presión de **CCOO** se ha rebajado el mínimo para aprobar el acceso.

★**CCOO**, como representante en las mesas de negociación, ha tenido un papel fundamental para que se llevase de forma adecuada las correcciones de errores de las primeras versiones de la convocatoria de estabilización.

PROPUESTAS DE CCOO:

➔Culminar el proceso de forma transparente y rápida.

➔Defender los derechos del personal que aspira a estabilizar con nuestra presencia en los tribunales calificadores.

➔Instar que el plazo de incorporación definitiva del personal que consiga las plazas de estabilización sea de un mes, como marca la convocatoria.

En **CCOO** estamos muy orgullosos y orgullosas de haber conseguido el mayor número de puestos de estabilización de la historia del CSIC, de haber defendido en las mesas de negociación los derechos del personal temporal, y de luchar por conseguir las condiciones más favorables para su estabilización.

CCOO-CSIC Twitter

























CCOO-CSIC



CCOO-CSIC

CCOO
servicios a la ciudadanía
administración general del estado