

Informe Comisión de Control y Consejo Rector del CSIC 4 de diciembre y 13 de diciembre de 2023

Este informe integra las reuniones de la Comisión de Control (CC) y el Consejo Rector (CR) del CSIC, celebradas el 23 noviembre y 4 de diciembre, y el 13 y 15 de diciembre de 2023.

Comisión de Control 23 de noviembre de 2023

La reunión de la CC previa a la reunión del CR del 4 de diciembre se celebró el 23 de noviembre. El orden del día se centró en el informe del Secretario General del CSIC, Ignacio Gutiérrez Llanos (SEGE), sobre las cuentas del CSIC a 31 de octubre de 2023.

El SEGE informa sobre otra reunión de esta CC a celebrar antes de finalizar el año para aprobar las cuentas anuales del CSIC 2022, lo cual no es obligatorio, pero sí conveniente. La interventora informa que se han realizado los ajustes pertinentes, pero es necesario reformular las cuentas, y que el informe provisional de auditoría estará preparado en un breve plazo de tiempo.

La consejera de CCOO pregunta al SEGE por la razón de la no aprobación de la modificación presupuestaria de los fondos para Acción Social. La razón es porque el PGE vincula a nivel de subconcepto. Lo presupuestado para acción social solo puede gastarse lo incluido, siendo la causa de que la propuesta no prosperara.

A continuación, el SEGE informa sobre el estado de las cuentas destacando la distribución de los gastos por capítulos con un presupuesto total de **1321, 17 Millones de Euros** tras las modificaciones presupuestarias de 108 M€ sobre el presupuesto inicial de 1213,1 M€.

Presupuesto de gastos por capítulo

Capítulos	Imp. Crédito Inicial	Modificaciones presupuestarias	Crédito Total	Obligaciones Reconocidas
Cap. 1 Gastos de personal	506.196.270,00	0,00	506.196.270,00	372.692.729,37
Cap. 2 Gastos corrientes en bienes y servicios	233.118.390,00	10.516.616,80	243.635.006,80	197.702.154,57
Cap. 3 Gastos financieros	1.446.180,00	0,00	1.446.180,00	1.520.257,29
Cap. 4 Transferencias corrientes	12.786.540,00	1.900.000,00	14.686.540,00	7.890.347,66
Cap. 6 Inversiones reales	454.166.150,00	95.652.062,04	549.818.212,04	310.834.211,92
Cap. 7 Transferencias de capital	3.885.790,00	0,00	3.885.790,00	2.046.177,58
Cap. 8 Activos financieros	328.270,00	0,00	328.270,00	118.072,38
Cap. 9 Pasivos financieros	1.177.640,00	0,00	1.177.640,00	655.162,43
TOTAL	1.213.105.230,00	108.068.678,84	1.321.173.908,84	893.459.113,20

Se ha ejecutado el 68% del presupuesto total y el 26% del presupuesto de los Fondos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR). Por programas, el 463A "Investigación Científica" con 835,9M€ es el más importante, aunque es relevante destacar el crecimiento exponencial del programa 143A "Cooperación para el desarrollo" como resultado de una intensa labor de la Vicepresidencia de Relaciones Internacionales.

En el presupuesto de ingresos se han reconocido derechos por 524M€, de los que 64 M€ corresponden a ingresos de Fondos MRR. Estos ingresos corresponden a recursos competitivos, transferencias corrientes y de capital del MCIN y fondos MRR. La transferencia del MCIN debería cubrir los gastos de funcionamiento, pero la evolución en los últimos 4 años muestra que no es suficiente con saldos negativos en 2020, 2021 y 2022, y que el CSIC debe utilizar sus fondos competitivos para completar estos gastos. Esta es una cuestión a resolver en los próximos presupuestos.

La estimación de ejecución a 31 de diciembre 2023, arroja un déficit de -1, 65 M€ y se plantea como objetivo conseguir el equilibrio sin acudir a remanentes afectados.

Presupuesto de ingresos por capítulo

Capítulos		Presupuesto inicial	Modificaciones presupuestarias	Presupuesto final	Derechos Reconocidos Netos
Cap 3	Tasas, precios públicos y otros ingresos	52.729.670,00	0,00	52.729.670,00	43.337.537,30
Cap 4	Transferencias corrientes	442.408.060,00	12.416.616,80	454.824.676,80	144.298.544,34
Cap 5	Ingresos Patrimoniales	2.780.540,00	0,00	2.780.540,00	5.647.650,50
Cap 6	Enajenación de inversiones reales	27.000,00	0,00	27.000,00	0,00
Cap 7	Transferencias de capital	481.503.580,00	94.682.610,04	576.186.190,04	303.091.048,80
Cap 8	Activos financieros	205.482.570,00	0,00	205.482.570,00	29.967.921,21
Cap 9	Pasivos financieros	28.173.810,00	969.452,00	29.143.262,00	-1.483.099,60
TOTAL		1.213.105.230,00	108.068.678,84	1.321.173.908,84	524.859.602,55

2

Alicia Durán pregunta sobre la fecha límite de justificación de los fondos MRR, de los cuales se ha ejecutado el 26% y comprometido el total. Gonzalo Arévalo aclara que el límite de ejecución es agosto de 2026, pero la justificación es posterior y que los pagos se hacen al cumplirse los hitos.

El informe completo se encuentra en este enlace: <https://saco.csic.es/index.php/s/yyrkotTjaqZaHHD>

El SEGE informa a continuación sobre los cambios introducidos desde la Secretaría General Adjunta de Actuación Económica, para profundizar en el análisis de las cuentas y optimizar la gestión económica. Como hitos importantes, se han conseguido aprobar las cuentas pendientes de años anteriores de los centros nacionales, INIA, IEO e IGME, requisito indispensable para poder aprobar las cuentas integradas del CSIC 2022 en 2023. Como novedad, el presupuesto de funcionamiento de los institutos se va a hacer, por primera vez, en colaboración con los mismos en función de las últimas ejecuciones y de sus necesidades específicas, lo que permitirá realizar una mejor gestión presupuestaria.

Respecto al programa Sorolla se informa sobre una nueva renovación del equipo gestor. La implantación de Sorolla se ha hecho en un momento complejo, con la integración del INIA, IEO e IGME en la estructura del CSIC, y ha supuesto un enorme esfuerzo del personal. Se ha detectado un déficit de formación e información en los ICUs, lo cual genera multitud de incidencias. Se está diseñando un plan de formación específico que abarque el conjunto de aspectos relacionados con la gestión económica y presupuestaria. Como apoyo adicional, han empezado a trabajar en el organismo cinco analistas funcionales encargados de analizar, revisar y desarrollar los distintos módulos Sorolla.

Otra importante novedad es la creación de la Unidad de Inteligencia Institucional (UNIN), dependiente de la Presidencia del CSIC, dedicada a prestar apoyo al Equipo de Cumplimiento establecido en el Contrato de Gestión (CdG) y elaborar el "Programa anual de cumplimiento del CdG", cuya primera edición se llevará al CR del próximo mes de enero de 2024. La UNIN está formada por dos comisiones, una de carácter operativo y la otra de carácter técnico. Se encargarán del cálculo y seguimiento de los indicadores del CdG y de la elaboración y seguimiento de los planes de acción. Están trabajando en la elaboración de un cuadro de mando integral que va a contener los indicadores vinculados al reconocimiento de la productividad por cumplimiento de objetivos y se esperaba que estuviera preparado para diciembre.

Reunión del Consejo Rector del 4 de diciembre de 2023

El CR del 4 de diciembre se desarrolla según el Orden del Día siguiente

1. Informe de la presidenta del Consejo Rector. Modificaciones en la Relación de Puestos de Trabajo.
2. Informe de la Comisión de Control del CSIC
3. Ratificación del Plan Antifraude del CSIC (Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia)
4. Aprobación, en su caso, de la delegación de la competencia del Consejo Rector establecida en el art 13.k) del Estatuto del CSIC en la Secretaría General
5. Aprobación, en su caso, de la transformación del Instituto Andaluz de Ciencias de la Tierra (IACT) en instituto propio del CSIC.

6. Comunicación al Consejo Rector de los acuerdos adoptados por la presidenta del CSIC en relación a la participación del organismo en las siguientes entidades con personalidad jurídica:
 - Hydrogen Europe Research AISBL
 - Fundación Observatorio Ambiental de Granadilla
7. Aprobación del acta de la sesión
8. Comentarios y preguntas

Comienza la presidenta con un extenso informe en el cual destaca el desarrollo inicial del Contrato de Gestión (CdG) y las herramientas creadas para controlar y optimizar las posibilidades que ofrece. De especial relevancia es el Equipo de Cumplimiento que debe garantizar la consecución de los hitos comprometidos. Informa asimismo sobre el avance y medidas en temas de Gestión Organizativa, Gobernanza Institucional, Atracción y retención del talento y Relevancia científica y Social, destacando los premios más importantes recibidos por personal del CSIC. En los siguientes enlaces se incluyen el informe completo y la descripción de los hitos conseguidos en 2023.

Informe de la Presidenta <https://saco.csic.es/index.php/s/JQEB3kz9FKxM2Wx>

Informe Hitos <https://saco.csic.es/index.php/s/7r4oeTEyKxQwkt6>

En este primer punto se procede a la aprobación por el CR de las modificaciones en la RPT.

Tras el informe se produce una animada discusión e intercambio de información y opiniones sobre distintos puntos tratados en el mismo.

La consejera de CCOO celebra el impulso de la presidencia por desarrollar la carrera profesional del personal técnico y reitera la propuesta de constituir la Mesa de Trabajo con participación del CSIC y las Organizaciones Sindicales más representativas. Aunque el CSIC no puede aprobar la carrera del personal de investigación, que es competencia de Función Pública, sí puede, y debe, trabajar en el diseño de una carrera profesional que dé respuesta a la discriminación histórica de este personal, tanto funcionario como laboral, en las últimas décadas. Esta carrera, que debería integrar al personal técnico y de gestión, deberá estar en línea con la estructura de la carrera profesional del personal de la AGE de la Ley de Función Pública, que se discutió en la anterior legislatura, pero decayó con la convocatoria de elecciones. De hecho, deberá incluir las carreras horizontal y vertical, los procesos de Promoción Interna, la Evaluación del Desempeño y los cambios imprescindibles en las RPTs de personal funcionario y laboral, para permitir una movilidad fluida del personal. Todo atendiendo a las características diferenciales de las tareas y puestos de trabajo de los distintos institutos y centros que constituyen el CSIC. Existen ya modelos y análisis de la carrera y sus elementos más relevantes desde 2006, cuando el presidente Carlos Martínez convocó grupos de trabajo sobre el tema. El otro componente fundamental será el estudio de los sistemas de carrera profesional en los centros europeos más cercanos al CSIC, en particular el CNRS, CNR, Max Planck o Fraunhofer.

En relación a la RPT, y tal como se ha solicitado a lo largo de los últimos años, el CSIC debería plantearse no una modificación de la actual RPT, que data de 1990, sino una nueva RPT que refleje la estructura del Organismo y sus ICUS 33 años después de la inicial. No tiene sentido intentar modificar una RPT obsoleta que no responde a la situación del CSIC en la actualidad.

En ambos temas, carrera profesional y RPT, CCOO ofrece su apoyo y compromiso de trabajo y análisis para conseguir un objetivo esencial para el funcionamiento óptimo del Organismo, que dé seguridad y dignidad al personal técnico y de gestión, funcionario y laboral, que constituye cerca de dos tercios del personal de la institución.

Esta consejera también propone retomar el acto formal de reconocimiento a los premiados cada año, tal y como se hacía hasta la pandemia. La presidenta informa que está previsto organizar actos institucionales para invitar a dar conferencias al personal que ha sido galardonado.

El consejero de CSIF pregunta sobre los baremos utilizados en el PCO. El SEGE y la presidenta informan que se han elaborado según las áreas de conocimiento y tipo de centro y que está previsto reunirse con los ICUS para mejor definir estos parámetros, siempre elevando la exigencia y proponiendo superarse año a año.

A continuación, se produce un intenso y muy interesante debate acerca de los Protocolos de Acoso en el CSIC, y la situación de los mismos en la UAB. Francisco J. Lafuente, Rector de la UAB, informa que los casos que deben ir a la Fiscalía se derivan de forma inmediata, pero en otros casos se trabaja con medidas cautelares, que llegan incluso a la suspensión de empleo y sueldo, medida que ya han puesto en práctica en algún caso. El problema son las personas que no denuncian y anima a la Presidenta a trabajar en esta línea porque cuanto más se actúa, más casos afloran. La Presidenta informa sobre la estructura de igualdad del CSIC, con una Comisión de Mujeres y Ciencia (CMYC); Comisión de Igualdad del CSIC y comités de igualdad en casi todos los institutos. Respecto a los protocolos de acoso se ha puesto en marcha un programa de apoyo emocional. Cuando una conducta es constitutiva de delito se remite al Ministerio y de ahí a la Fiscalía, pero en caso de no ser considerada delito, se ha incluido como novedad la posible sanción por vía administrativa. El SEGE informa que el protocolo se ha activado en tres ocasiones. La primera medida es ponerse en contacto con la persona y con el instituto para que adopte medidas cautelares que impidan que la conducta se mantenga. Alicia Durán informa que la Comisión de Igualdad está trabajando intensamente en el tema y es posible abrir el protocolo de acoso sin necesidad de que las conductas sean constitutivas de delito y tengan que enviarse a la Fiscalía.

Margarita del Val solicita a la presidenta detalles del “Plan sectorial de Biomedicina”. La presidenta comenta que el plan ha puesto de manifiesto varias cuestiones relevantes: la constatación de que la biomedicina es transversal, que no sólo se desarrolla en los centros clásicos dedicados a ello, sino también en institutos de otras áreas científicas, casi todas las sub-áreas de vida, algunas de sociedad y todas las de materia tienen proyectos relacionados con la biología y biomedicina.

Margarita del Val también comenta que el INIA, antes de su integración en el CSIC, tenía una convocatoria de proyectos abierta para casos de emergencias en su ámbito, que sería conveniente articular en el CSIC. Carlos Closa (VORI) informa que existe un “Protocolo de emergencias” y una Comisión de Emergencias que va a identificar a personal investigador que pueda ser activado al producirse cualquier tipo de emergencia. Esta planificación y organización previa es tan importante o más que la financiación.

En el segundo punto, Montserrat Torné informa sobre la Comisión de Control, tema descrito en la parte inicial de este informe.

El Punto 3 aborda la ratificación del Plan Antifraude del CSIC (Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia). El Plan antifraude del CSIC ha sido aprobado por la Secretaría General del organismo y para garantizar su objetividad se somete a la ratificación del Consejo Rector como órgano de gobierno de la institución. El Plan de Medidas Antifraude de la Agencia Estatal CSIC no tiene ninguna objeción y se considera ratificado por unanimidad de los miembros asistentes y representados.

El punto 4 propone la aprobación de la delegación de la competencia del Consejo Rector establecida en el art 13.k) del Estatuto del CSIC en la Secretaría General.

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) es una herramienta esencial para abordar el Contrato de Gestión. Este CdG establece que, en lo referente a la RPT, en aplicación del artículo 108 quater.7 de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, con las condiciones específicas que establezca la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR), se autoriza al Consejo Rector del CSIC a realizar modificaciones en la RPT siempre que la resultante mantenga su coste dentro de los créditos iniciales de personal previstos para cada año. El Consejo Rector podrá delegar esta competencia cuando la modificación no afecte al personal directivo. Por razones de agilidad y eficacia en la tramitación administrativa de estas modificaciones, se solita la delegación de esta competencia atribuida al Consejo Rector, en el titular de la Secretaría General del CSIC, sin perjuicio de que, periódicamente, se informe al Consejo Rector de las modificaciones que se hayan realizado. Al no encontrar objeciones, esta delegación de competencias se aprueba por unanimidad.

El punto 5 propone la aprobación de la transformación del Instituto Andaluz de Ciencias de la Tierra (IACT) en instituto propio del CSIC. El VORI presenta el tema de forma exhaustiva, incluyendo los desacuerdos sobre financiación y la normativa que obliga a redefinir el convenio regulador del IACT.

Desde el punto de vista científico se han emitido informes elaborados por la Dirección del IACT y la Comisión de Área del CSIC que prevén un el impacto poco importante en actividad científica. Se va a mantener la colaboración efectiva entre personal investigador del CSIC y la UGR, como la solicitud conjunta de proyectos de investigación, coautorías, codirecciones de tesis, etc., y se va a colaborar también a través de una fórmula más institucional como la creación de Unidades Asociadas de I+D+i al CSIC. Respecto al uso de los servicios científico-técnicos con tarifas reducidas, se va a firmar un convenio de servicios, siguiendo el modelo establecido con otras universidades, para garantizar el pago de tarifas reducidas aplicables de forma recíproca. En la situación del personal del instituto: la vinculación del personal CSIC no va a cambiar y su destino será el instituto propio que resultará de la transformación. Se mantendrán los convenios para grado, máster y doctorado con la UGR que permitirán la colaboración en estos ámbitos. Respecto a la sede, tanto el suelo como el inmueble en el que está la sede del IACT son propiedad del CSIC, por lo que sobre este asunto no habría nada que negociar.

El calendario de actuaciones previsto, tras el informe favorable del Comité Científico Asesor y la aprobación, en su caso, del CR en esta reunión, quedaría pendiente la constitución de una Comisión Liquidadora en diciembre de 2023, el fin de actividad de la misma en abril de 2024 y el comienzo de operaciones del IACT como instituto propio en mayo de 2024. Los miembros del CR aprueban por unanimidad la transformación del Instituto Andaluz de Ciencias de la Tierra (IACT) que deja de ser mixto y se mantiene como instituto propio del CSIC.

En el punto 6 la Presidenta y el VORI informa al CR de los acuerdos adoptados en relación a la participación del organismo en entidades con personalidad jurídica. En particular,

La presidenta cede la palabra a VORI que pasa a explicar la participación del CSIC como miembro de pleno derecho en la Asociación Hydrogen Europe Research AISBL, organización europea para promover la investigación en el campo de la tecnología del hidrógeno. Está formada por más de ciento cincuenta organizaciones de investigación y tecnología, empresas, centros de investigación y universidades de toda Europa. Dentro del CSIC, participan once institutos y la aportación anual es de 3.500 euros en concepto de cuota.

Continúa explicando la renuncia del CSIC a la condición de patrono en la Fundación Observatorio Ambiental de Granadilla, participación heredada del Instituto Español de Oceanografía (IEO) que, en su momento, ya planteó la salida. La base de la decisión es la denuncia de algunos patronos por irregularidades financieras y el CSIC no considera adecuado continuar vinculado a esta fundación.

En el punto 7 el SEGE lista los acuerdos alcanzados en esta reunión y se aprueba el acta de la sesión.

En el punto 8 de Comentarios y Preguntas intervienen varios consejeros

Comienza la consejera de CCOO para presentar dos temas. En la exposición de la Presidenta echa en falta la actualización de la evaluación de los Grupos de Investigación. Como se concluyó en la evaluación previa de 2018, se constata un elevado número de grupos unipersonales o muy pequeños, que restan competitividad. Este factor determina la definición de las líneas de investigación que, además de ser herramienta de política científica, resulta fundamental para articular la contratación indefinida trasladando la reforma laboral al ámbito investigador y equiparando los derechos laborales del personal del CSIC a la del resto de trabajadores. La Presidenta comenta que no ha dado tiempo a ponerlo en marcha, pero se va a contemplar.

En segundo lugar, comenta la iniciativa enviada al secretario general sobre el actual conflicto de Israel y Palestina. Una situación de guerra, donde se está produciendo el exterminio de la población palestina en

respuesta a la acción de Hamás del 7 de octubre. La escalada continua de violencia indiscriminada, ha llevado a todas las organizaciones y ONG que actúan en la zona, incluyendo Naciones Unidas y la Medialuna Roja, a considerar este ataque desproporcionado de Israel sobre la población palestina como crímenes de guerra y genocidio. Recuerda que en la guerra de Ucrania se rompieron relaciones inmediatas con Rusia y hubo medidas de ayudas y becas para que el personal investigador ucraniano pudiera venir a España. Se propone en este caso actuar de la misma forma, suspendiendo la colaboración con Israel en los proyectos financiados por el CSIC (i-coop, i-link, etc) ofreciendo además herramientas de colaboración a personal universitario e investigador palestino.

Gonzalo Arévalo informa que en el caso de la invasión rusa a Ucrania hubo un claro posicionamiento de la Unión Europea y del Ministerio de Asuntos Exteriores que se trasladó a todos los organismos públicos de investigación y a toda la AGE y se articularon procedimientos claros y concretos para poder acoger. En este caso, en cambio, no se han recibido pautas. La Presidenta comenta que se abordó el tema en la última reunión del G6 y hubo discrepancias entre los miembros. El CSIC como institución pública nunca ha hecho un manifiesto sobre estos temas, pero pregunta a los miembros del Consejo si consideran que sería conveniente hacerlo o no.

VORI aboga por construir un marco estable aplicable a todos los conflictos, porque hay muchos conflictos en países totalmente ignorados. Considera que no corresponde al CSIC tomar partido en casos concretos, sino actuar como entidad ejecutora de pautas dadas por el MCIU. La Presidenta informa que se han analizado los vínculos y, en este momento, no existen colaboraciones activas con personal investigador palestino.

Margarita del Val sugiere la posibilidad de que se tenga en cuenta, como un factor de valoración positivo que puntúe en los programas o procesos, la procedencia de países en conflicto con graves crisis humanitarias.

El CR decide por mayoría no pronunciarse sobre la iniciativa presentada.

El siguiente tema se refiere a la evaluación de grupos. El VORI considera a los grupos de investigación como la unidad sobre la que se constituye estratégicamente el CSIC y sobre la que se deberían asignarse los recursos. Hay que valorar quién y cómo se hace la revisión y evaluación de los grupos, si la organización central, incluyendo Comisiones de Área, y cuál es el papel de los ICU y sus departamentos, etc. La Presidenta incluye al Plan MAX, que supone una evaluación rigurosa de cada ICU como herramienta para analizar y resolver este tema.

El SEGE anuncia que antes de finalizar el año se convocará otra reunión del Consejo Rector y de la Comisión de Control para presentar el anteproyecto de presupuesto del CSIC 2024 y las Cuentas Anuales CSIC 2022 integradas, lo que supone un hito importante.

Para finalizar, la presidenta informa sobre un asunto que está en los medios, relativo a la finalización de la relación contractual del CSIC con la empresa que gestionaba el evento de luces navideño en el Real Jardín Botánico. El informe de la Intervención delegada en el CSIC puso de manifiesto irregularidades en la gestión que se trasladaron al Tribunal de Cuentas lo que ha dado lugar a un procedimiento de reintegro por alcance.

Comisión de Control del 13 de diciembre y Consejo Rector del 15 de diciembre de 2023

El 13 de diciembre se celebró la siguiente reunión de la CC con dos puntos en el Orden del Día:

1. Aprobación, en su caso, de las Cuentas Anuales del CSIC 2022.
2. Aprobación, en su caso, del anteproyecto del presupuesto del CSIC 2024.

En el primer punto se analizaron el Informe Provisional de la Auditoría, la Memoria y Balance de las cuentas integradas del CSIC y CNs 2022. Se aprueban las cuentas CSIC 2022.

Por otro lado, se discutieron los apartados del anteproyecto de PGE2024. Cabe destacar que esta es la primera vez que se presenta, discute y aprueba el anteproyecto de PGE del CSIC, una obligación incluida en el Estatuto del CSIC pero que nunca se había cumplido. Esta consejera agradece a la dirección del Organismo y a su SEGE el ejercicio de transparencia e información al CR y al resto de personal del CSIC.

El presupuesto de ingresos aumenta de forma sustancial, acorde con el CdeG, un 18% respecto a los ingresos iniciales 2023 y un 8,7% respecto a los ingresos totales 2023 tras las modificaciones. Descontando los programas de gasto MRR, el presupuesto del CSIC para el año 2024 será de 1.160,4 M€.

Tabla 1. Presupuestos General del Estado 2024. Sección: 28 Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Organismo 301 - CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS. Presupuesto de Ingresos

	PGE 2023_CSIC (INICIAL)	VARIACIONES	PGE 2024_CSIC (PROPUESTA)
CAPÍTULO 3 - TASAS, PRECIOS PUBLICOS Y OTROS INGRESOS	52.729,67	21.000,00	73.729,67
CAPÍTULO 4 - TRANSFERENCIAS CORRIENTES	442.408,06	46.629,67	489.037,73
CAPÍTULO 5 - INGRESOS PATRIMONIALES	2.780,54	1.300,00	4.080,54
CAPÍTULO 6 - ENAJENACION DE INVERSIONES REALES	27,00	0,00	27,00
CAPÍTULO 7 - TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	481.503,58	-103.742,63	377.760,95
CAPÍTULO 8 - ACTIVOS FINANCIEROS	205.482,57	257.997,33	463.479,90
CAPÍTULO 9 - PASIVOS FINANCIEROS	28.173,81	1.000,00	29.173,81
TOTAL	1.213.105,23	224.184,37	1.437.289,60

El presupuesto de gastos se distribuye por capítulos:

Tabla 4. Presupuestos General del Estado 2024. Sección: 28 Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Organismo 301 - CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS. Presupuesto de Gastos por capítulos

	PGE 2023_CSIC (INICIAL)	VARIACIONES	PGE 2024_CSIC (PROPUESTA)
Cap.1 - Gastos de personal	506.196,27	8.424,51	514.620,78
Cap.2 - Gastos corrientes en bienes y servicios	233.118,39	22.433,91	255.552,30
Cap.3 - Gastos financieros	1.446,18	860,00	2.306,18
Cap.4 - Transferencias corrientes	12.786,54	110,00	12.896,54
Cap.6 - Inversiones reales	454.166,15	191.008,31	645.174,46
Cap.7 - Transferencias de capital	3.885,79	1.347,64	5.233,43
Cap.8 - Activos financieros	328,27	0,00	328,27
Cap.9 - Pasivos financieros	1.177,64	0,00	1.177,64
TOTAL	1.213.105,23	224.184,37	1.437.289,60

Nota: datos en miles de euros.

El anteproyecto detallado se encuentra en el enlace (<https://saco.csic.es/index.php/s/8Yo4pPLT9XHccqB>)

La CC acordó informar a los miembros del Consejo Rector que ambos puntos habían sido discutidos en la sesión sin objeciones por parte de sus miembros. Finalizada la sesión de esta CC se convocó, de forma inmediata, la reunión del Consejo Rector a través del correo electrónico con el mismo orden del día.

En dicha **reunión virtual del Consejo Rector del 15 de diciembre** el CR acordó, por mayoría de votos:

- La aprobación de las Cuentas Anuales del CSIC correspondientes al ejercicio 2022
- La aprobación del Anteproyecto de presupuesto del CSIC 2024

A modo de conclusiones

El año 2023 ha traído importantes novedades en la gestión y actividades del CSIC. A unos PGE muy elevados, con más de 1321 millones de euros, incluyendo las ayudas de los proyectos MRR, se suma la aprobación del Contrato de Gestión, CdG, una herramienta fundamental para conseguir presupuestos plurianuales y una gestión más eficaz, así como confirmar las Ofertas de Empleo Público (OEP) y reforzamiento de las plantillas con una perspectiva de 3-4 años de antelación. La gestión y seguimiento del CdG son complicados y por eso se ha formado la Unidad de Inteligencia Institucional, encargada de este seguimiento y control, que asegure que todas sus ventajas se pueden aprovechar. En línea con este CdG se ha presentado el Anteproyecto de PGE 2024, con un aumento muy importante, un 18% respecto a los ingresos iniciales 2023 y un 8,7% respecto a los ingresos totales 2023 tras las modificaciones. Descontando los programas de gasto MRR, el presupuesto

del CSIC para el año 2024 será de 1.160, 4 M€, incluyendo todos los compromisos de OEP y productividades aprobados en el CdG para este año.

Cabe destacar que es la primera vez que el anteproyecto de PGE se presenta a información y aprobación de la CC y del Consejo Rector, tal y como está estipulado en el Estatuto del Organismo, pero que nunca se había cumplido con anterioridad. Desde CCOO del CSIC agradecemos a la dirección del Organismo y a su SEGE el ejercicio de transparencia e información al CR y al resto de personal del CSIC.

En 2023 se ha completado el proceso de integración de los 3 Centros Nacionales, INIA, IEO e IGME, y se han aprobado las cuentas integradas del CSIC 2022, un proceso complejo que ha requerido esfuerzos muy importantes en la gestión de los recursos humanos y económicos.

Este enorme esfuerzo ha puesto en evidencia las dificultades y problemas de gestión sin resolver en CSIC, desde los déficits de formación (Sorolla) a la falta ingente de efectivos prácticamente en toda la estructura del Organismo. La situación del departamento de Nóminas es particularmente grave, cercana al colapso; al pago de nóminas se agregan los atrasos, productividades y pagos diversos, que normalmente se hacen de oficio pero que están siendo imposibles de gestionar. La situación de agotamiento del personal urge a articular alguna solución de urgencia que asegure el pago de las nóminas y complementos y que resuelva de una vez una situación que se ha vuelto endémica.

Puestos vacantes, gerencias y pagadurías sin cubrir son el pan de cada día, que está conduciendo al progresivo agotamiento de todos los grupos de personal implicados. Los concursos desiertos son otro indicador de que el sistema de gestión adolece de fallos que impiden que se cubran las vacantes, fallos que se producen y denuncian año a año sin una respuesta del Organismo ni de la AGE. Es un problema general, también la AEI tropieza con él, una razón de peso para reclamar desde las instituciones del sistema de ciencia una respuesta de la AGE y Función Pública para dotar a estos puestos de las ventajas que los hagan atractivos para conseguir personal competente y formado, lo cual es imposible en las condiciones actuales. Esta es la razón más contundente para diseñar y aprobar una **carrera profesional del personal de gestión**, algo a lo cual se oponen tanto FP como los Cuerpos de la AGE, pero que amenaza con paralizar sectores enteros del sistema.

Otro logro importante conseguido en 2023 ha sido la **aplicación integral de la Reforma Laboral de acuerdo con la ley 17/2022**. Los contratos indefinidos del artículo 23 bis de dicha ley comenzaron a aplicarse en el CSIC en marzo de 2022 y se han universalizado en 2023, reduciendo el porcentaje de contratos temporales a su mínimo histórico, más allá de los contratos inherentemente temporales, como los contratos predoctorales y los postdoctorales establecidos en la ley.

Sin embargo, subsisten problemas reiterados en la aplicación concreta de estos contratos, en particular en los procesos de despido. Hay dos causas importantes de esta aplicación defectuosa. La primera es la **ausencia de líneas de investigación definidas en los ICUs** y a las cuales deben asignarse los contratos. Estas líneas de investigación están definidas en la ley 17/2022 en su artículo 23 bis) y dicha definición se ha incorporado a la Bases Generales de la Bolsa de Trabajo del CSIC en su punto 1.2:

Una línea de investigación se define como un conjunto de conocimientos, inquietudes, productos y proyectos, contruidos de manera sistemática alrededor de un eje temático en el que confluyen actividades realizadas por uno o más grupos de investigación y requerirá su desarrollo siguiendo las pautas metodológicas adecuadas en forma de proyectos o contratos de I+D+I (artículo 23 bis ley 17/2022).

Las actividades científico-técnicas son las actuaciones de apoyo a la investigación que se llevan a cabo mediante el empleo de equipamiento científico o técnicas científicas sofisticadas que deben atenderse por personal técnico cualificado. La gestión científico-técnica hace referencia a todas aquellas actividades que la ejecución de los proyectos de investigación lleva aparejadas y que son consustanciales al mismo.

Estas líneas de investigación deberían estar definidas en todos los ICUs, con los correspondientes proyectos, contratos u otras fuentes de financiación de las mismas, para facilitar la continuidad de los contratos con una simple modificación de la cláusula 6, manteniendo la línea de investigación y cambiando el proyecto. Desde CCOO hemos presentado de forma reiterada a la SEGE la propuesta de hacer una instrucción específica de obligado cumplimiento que se remita a todos los ICUs, pero dicha instrucción sigue sin implementarse dando la equívoca idea de que los contratos pueden implementarse, y resolverse, al margen de la ley.

Esta falta de normativa obligada en los ICUS está conduciendo a **procesos de despido claramente improcedentes**. Procesos que tienen su origen en el otro problema de los contratos indefinidos: la negativa de parte del personal investigador a aceptarlos, donde muchos actúan como si nada hubiera cambiado y se pudiera despedir sin consecuencias y sin razones precisas, más allá del recurso a la falta de financiación.

Hace falta incidir sobre estos argumentos para formar e informar al personal investigador sobre la **normativa laboral vigente para los procesos de despido en el Estatuto de los Trabajadores**, al cual están adheridos todos los contratos indefinidos del CSIC después de la ley 17/2022. La falta de financiación, igual que en cualquier empresa privada, debe justificarse. Y si esto no se hace, como se pretende en los últimos despidos que hemos conocido, los despidos son improcedentes y como tales se deben gestionar desde RRHH. Esto significa que la indemnización correspondiente será de 33 días por año trabajado. Cumplir la ley no es opcional. La SEGE y la SGARH son responsables de su aplicación rigurosa de la misma y los ICUs e IPs de respetarla.

CCOO estará atenta a todos los despidos de contratos indefinidos y actuará de acuerdo a la ley protegiendo al personal contratado en cualquiera de los ICUs del CSIC, como lo ha hecho en los contratos de las PTI CSIC. Hemos trabajado muy duramente para conseguir que los trabajadores y trabajadoras de la investigación tengan los mismos derechos que el resto de los trabajadores de nuestro país. No vamos a permitir ninguna transgresión a la ley 17/2022, exigiendo que todos y cada uno de sus artículos se apliquen con rigor.

Al margen de los logros y avances conseguidos en 2023, 2024 nos espera con algunos desafíos importantes. El primero y más importante desde nuestro punto de vista, es diseñar, discutir y elevar al ministerio y a FP un modelo de **Carrera profesional de personal técnico y de gestión**. Sin esta carrera no es posible implementar la Evaluación del Desempeño ni modificar la RPT. Urge convocar esa Mesa de Trabajo entre CSIC y OOSS prometida por la Presidencia en el CR y en la reunión de Directores y carta al personal. Hay mucho trabajo por hacer y muchos modelos que estudiar y adaptar a las características del sector de la investigación y en particular al CSIC. Hay que diseñar una nueva RPT que sea el reflejo del Organismo actual y no una visión deformada de lo que éramos hace más de 30 años. La voluntad de trabajar y contribuir a este debate con propuestas concretas a este diseño, ha sido y sigue siendo voluntad y compromiso de CCOO-CSIC.

Quedan pendientes otros retos: la **finalización de los procesos de estabilización dentro de 2024**, que iniciamos en 2018 y que, seis años y mucho trabajo después, aportará casi 2000 nuevos puestos a la RPT de personal laboral. Más allá de las idas y venidas, cambios de legislación y procesos dilatados, la SSE de CCOO del CSIC está muy orgullosa de haber contribuido a la estabilización de cerca de 2000 nuevos compañeros al Organismo.

También seguiremos aportando ideas y trabajo a otros retos importantes, como los protocolos de actuación en conflictos y emergencias, la gestión e información sobre protocolos de acoso, la profundización en las políticas de igualdad en todas y cada una de las actuaciones y actividades del CSIC, y el reforzamiento de las estructuras de gestión que permitan optimizar el trabajo de todo el personal.

Este es nuestro compromiso al inicio de 2024. Defender y trabajar por la protección y consecución de más y mejor empleo, con retribuciones y condiciones dignas, en todas las escalas y grupos de personal de nuestra casa, el CSIC. Porque no hay ciencia sin derechos.



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

Madrid, 10 de enero de 2024



confederación sindical
de comisiones obreras