

SITUACIÓN INSOSTENIBLE CON LA ASIGNACIÓN DE COMPLEMENTOS EN EL CSIC

02/03/2026

Compañeras y compañeros hasta aquí hemos llegado. A pesar de nuestra buena voluntad negociadora y de todos nuestros esfuerzos, la Administración (D. G. Función Pública) se ha vuelto a burlar de la parte social. Desde **CCOO** pensamos que la situación respecto a la asignación de los complementos del personal laboral del CSIC no nos deja otra opción que denunciar las graves irregularidades procedimentales que se están produciendo en su aprobación, vulnerando el derecho a la negociación colectiva y la legalidad administrativa.

Las Subcomisiones Paritarias sí negocian y acuerdan

Las Subcomisiones Paritarias del CSIC son órganos legítimos de negociación entre la Administración del organismo y la parte social, donde se abordan cuestiones que afectan al personal laboral del IV Convenio Único de la AGE.

Su trabajo se basa en:

- La capacidad organizativa y de financiación de los centros e institutos.
- El conocimiento directo de las funciones reales de cada puesto.
- La elaboración de memorias justificativas individualizadas por código de puesto.

Por todo ello, los acuerdos alcanzados entre la Administración del CSIC y las organizaciones sindicales en estas Subcomisiones son acuerdos válidos jurídicamente y deben ser respetados por las instancias superiores.

CCOO lleva años utilizando este marco para mejorar las condiciones del personal, impulsando la creación y reconocimiento de complementos singulares sobre la base de criterios técnicos y de equidad.

Obligaciones legales de la Administración

La Administración está obligada a cumplir la ley en todos sus aspectos, especialmente:

La Ley 39/2015 de Procedimiento Administrativo Común.

El respeto a los derechos fundamentales, entre ellos la negociación colectiva (art. 37 CE).

El artículo 35 de la Ley 39/2015 exige que toda resolución administrativa esté motivada, con exposición clara de hechos y fundamentos de derecho.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo exige, además, que la motivación sea individual, específica, suficiente e inequívoca, y prohíbe las fórmulas genéricas y estereotipadas.

Cuando la Administración ignora estas exigencias, no solo incumple la ley, sino que rompe la buena fe comercial que debe presidir toda negociación colectiva.

Cómo se vacían los acuerdos: falta de buena fe y ausencia de motivación

En la práctica, la actitud de Función Pública en la Comisión Paritaria y la Comisión Negociadora del IV Convenio Único están anulando sistemáticamente lo que se acuerda en las Subcomisiones Paritarias del CSIC.

Lo hacen de la siguiente manera:

- Rechazando bloques enteros de complementos ya pactados entre el CSIC y la parte social.
- Sin motivación individualizada para cada puesto o complemento.
- Utilizando frases genéricas del tipo “no suficientemente justificados”.
- Sin concretar qué parte de la memoria resulta insuficiente.
- Sin permitir a la parte social rebatir o subsanar las supuestas carencias.

Es decir, se decide a puerta cerrada, sin explicaciones concretas y sin abrir ningún cauce para que los sindicatos defiendan técnicamente lo ya acordado en Subcomisión.

Esto supone:

- Un ataque directo a la buena fe en la negociación, porque se desautoriza el trabajo negociador previo sin razones claras.
- Una vulneración del derecho a la negociación colectiva, porque se impide que la parte social pueda discutir, corregir o defender los acuerdos frente a una negativa inmotivada.
- Una infracción del artículo 35 de la Ley 39/2015 y de la jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre motivación de los actos administrativos.

La Administración central termina contradiciendo a su propia Administración del organismo (CSIC) y a las Subcomisiones Paritarias, que sí conocen la realidad de los puestos y han actuado conforme a derecho.

El caso reciente del 24 de febrero de 2026

Un ejemplo especialmente grave es la reunión de la Comisión Negociadora de 24/02/2026:

El CSIC elevó una propuesta previamente aprobada por unanimidad en la Subcomisión Paritaria: 94 complementos RCT y 2 E4 (enfermería), todos con memoria detallada y respaldo de la parte social.

Resultado: solo se aprueban 22 complementos y se rechazan 74, sin motivación individual, sin criterio claro de diferencia entre puestos con justificación y funciones equivalentes y con una negativa global de la Administración central.

La mayoría de la parte social votó a favor de la propuesta íntegra; solo CIG votó en contra por motivos de financiación, no por falta de justificación técnica.

La decisión final no se apoya en argumentos individuales contrastables, sino en una imposición unilateral que deja sin efecto el acuerdo negociado en el CSIC.

Este proceder vulnera frontalmente la buena fe negocial: se convoca a negociar, se alcanzan acuerdos fundamentados, pero luego se desprecian sin explicación y sin dar a la parte social la oportunidad de defenderlos o corregirlos.

Agravios al personal: discriminación y pérdida económica

Esta forma de actuar genera importantes perjuicios:

- Discriminación entre personal laboral fijo y personal contratado, pese a desempeñar las mismas funciones y tener derecho a los mismos complementos.

- Retrasos de años en la tramitación de complementos, que se traducen en pérdida económica porque no se reconocen efectos desde la fecha de solicitud o de inicio de funciones, sino desde la aprobación tardía.
- Bloqueo de complementos para personal recientemente estabilizado, que ve frustrada su expectativa de reconocimiento retributivo tras años de temporalidad.

Además, se observan decisiones arbitrarias: puestos con funciones, grupo y complemento idénticos reciben resoluciones diferentes sin explicación, lo que refuerza la sensación de injusticia y falta de transparencia.

Nuestra posición y exigencias

Desde **CCOO** denunciaremos que la anulación sistemática de los acuerdos de las Subcomisiones Paritarias vulnera el derecho a la negociación colectiva, vacía de contenido estos órganos de negociación y quebranta la buena fe que debe regir el proceso negociador.

Exigimos el cumplimiento estricto de la Ley 39/2015: motivación suficiente, individual e inequívoca de toda denegación, con argumentos que puedan ser conocidos, discutidos y, en su caso, rebatidos por la parte social.

Reclamamos que se respeten los acuerdos alcanzados en las Subcomisiones Paritarias del CSIC y el trabajo técnico de los centros e institutos.

Defendemos que los complementos se reconozcan desde el momento en que se dan las circunstancias que los justifican, evitando el agravio económico actual.

Reiteramos que el personal contratado debe percibir complementos en igualdad de condiciones que el personal fijo, sin discriminación por tipo de contrato.

Si la Administración persiste en esta forma de actuar (sin motivar, sin dialogar y sin respetar los acuerdos de los órganos paritarios), desde **CCOO** tomaremos cuantas medidas sean oportunas para denunciar esta absoluta falta de negociación de Función Pública.

EXIGIMOS QUE TODOS LOS COMPLEMENTOS APROBADOS POR LA SUBCOPA SEAN VALIDADOS A LA MAYOR BREVEDAD POR LA COMISIÓN PARITARIA

Madrid, 2 de marzo de 2026