

FUNDACIÓN 1 DE MAYO

Informes

104 · SEPTIEMBRE 2014



**ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE
LOS RECURSOS HUMANOS
DEL CSIC [2012-2013]**

WWW.1MAYO.CCOO.ES

ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL CSIC [2012-2013]

FUNDACIÓN 1º DE MAYO
C/ Longares, 6. 28022 Madrid
Tel.: 91 364 06 01
1mayo@1mayo.ccoo.es
www.1mayo.ccoo.es

COLECCIÓN INFORMES, NÚM: 104
ISSN: 1989-4473

© Madrid, Septiembre 2014

ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL CSIC [2012-2013]

Este informe ha sido realizado por la Sección Sindical de CC.OO.
del CSIC. en colaboración con el Área de Ciencia y Tecnología
de la Fundación 1º de Mayo.

Alicia Durán, directora el área, agradece el trabajo, el análisis
y la discusión en la Sección Sindical y en los Encuentros sobre
Ciencia e Innovación.

ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL CSIC (2012-2013)

CONTENIDO

1. DATOS ANALIZADOS Y NOTAS METODOLÓGICAS	1
1.1. Evolución de la plantilla por grupos de personal del CSIC	
1.2. Asignación del personal por Áreas de Conocimiento	
1.3. Análisis de los datos del personal del CSIC	
2. POLITICA DE RECURSOS HUMANOS EN EL CSIC 1986-2014	3
2.1. Una apuesta por la contratación temporal	
2.2. Estabilización del personal investigador y precarización del personal de apoyo	
2.3. La Oferta de Empleo Público (OEP) del CSIC en 1986-2014	
3. ANÁLISIS Y DISTRIBUCION DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL CSIC 2012 – 2013	10
3.1. Distribución por tipologías de personal	
3.1.1. Análisis de los datos a 31 de diciembre de 2012	
3.1.2 Evolución al 31 de diciembre de 2013	
3.2. Distribución del personal por áreas científico-técnicas	
4. DINAMICA DE LAS PLANTILLAS DE PERSONAL FIJO EN EL PERIODO 2013-2017	16
4.1. Edad media y envejecimiento del personal de plantilla (funcionario, laboral fijo e indefinido)	
4.1.1 Perfil de edades del personal de plantilla fija	
4.1.2 Perfil de edades de la plantilla incorporada en los procesos de consolidación	
4.2. Edad media y envejecimiento del personal de plantilla por áreas científico-técnicas.	
4.3. Jubilaciones 2013 y previsiones de bajas en el periodo 2014-2017	
4.3.1 Jubilaciones previstas por tipología de personal en 2013-2017	
4.3.2 Jubilaciones previstas por Áreas Científico-técnicas en 2013-2017	
5. ANÁLISIS DE LA TEMPORALIDAD EN LA POLITICA DE RR.HH. DEL CSIC	31
5.1. Distribución del personal temporal por tipologías funcionales y áreas científico-técnicas.	
5.2. Efecto de la temporalidad sobre la composición de los grupos de edad de la plantilla del CSIC.	
5.2.1 Efecto de la temporalidad sobre la edad según tipologías funcionales	
5.2.2 Efecto de la temporalidad sobre la edad por áreas científico-técnicas	
5.3. Temporalidad y rotación	
6. CONCLUSIONES	38
7. PROPUESTAS	41

ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL CSIC

Periodo 2012-2013. El impacto de la crisis

Este estudio es continuación del documento sobre *Política de recursos humanos del CSIC 1986-2012* publicado por CC.OO. del CSIC en septiembre de 2013, que analizaba la evolución de los RR.HH. en los últimos 26 años.

En este documento se aborda el análisis en detalle de los RR.HH. del CSIC y su evolución a través de las Ofertas de Empleo Público desde 1986, el inicio de la política científica en democracia. El análisis se realiza en función del tipo de personal y área de conocimiento, con los datos de edad y escenarios de jubilaciones para el período 2014-2017, el que abarca el último Plan de Actuación del CSIC.

Se analiza asimismo la evolución de la contratación temporal y la precarización de las relaciones laborales, un mal endémico y una de las causas fundamentales de la actual crisis del organismo.

La suma de ambos documentos permite analizar la evolución de los RR.HH. del CSIC en los últimos 28 años y refleja por tanto las políticas de personal de equipos nombrados por gobiernos de distinto perfil ideológico, pero que coinciden en una apuesta clara por el reforzamiento del personal investigador y de la precariedad laboral como forma de crecimiento. Decisiones que comprometen el presente y lastran el futuro del CSIC.

1

1. DATOS ANALIZADOS Y NOTAS METODOLÓGICAS

Este estudio ha sido elaborado a partir de las siguientes fuentes:

- 1) Bases de datos del personal del CSIC a 31/12/2012 y 31/12/2013 recibidas de la Subdirección General Adjunta de Recursos Humanos (SGARH) del CSIC.
- 2) Bases de datos del personal del CSIC de 2009 y 2005 (SGARH).
- 3) Base de datos de jubilaciones 2013 (SGARH).
- 4) Base de datos de puestos consolidados en 2012-2013 (SGARH).
- 5) Memorias del CSIC 1986-2012.
- 6) Oferta Pública de Empleo 1986-2014 y series históricas elaboradas por la Sección Sindical de CCOO-CSIC.

1.1. Evolución de la plantilla por grupos de personal del CSIC

Un objetivo básico del estudio es visualizar la **evolución de la plantilla del CSIC por tipos de personal** según su condición (laboral y funcionario), categoría funcional (investigador, técnico y de gestión), y situación (fijo y temporal). Los distintos tipos y funciones del personal se han clasificado según los siguientes grupos:

Personal investigador: científicos titulares de OPIS (CT), investigadores científicos de OPIS (IC) y profesores de investigación de OPIS (PI), más personal de otros cuerpos y escalas que ocupan puestos de investigador en la RPT del CSIC.

Personal técnico: técnicos superiores especializados de OPIS (TSE), técnicos especializados de OPIS (TE), más personal de otros cuerpos y escalas que ocupan puestos de técnicos en la RPT del CSIC.

Ayudantes: ayudantes de investigación de OPIS, auxiliares de investigación de OPIS y personal de otros cuerpos y escalas que ocupan puestos de apoyo en la RPT del CSIC.

Gestión y servicios generales: personal de gestión de cuerpos y escalas que ocupan puestos en la RPT del CSIC.

Laboral fijo: personal contratado fijo de todas las categorías del Convenio Único y fuera de convenio. Incluye al personal laboral con carácter de indefinido que forma parte del Capítulo 1 de los PGE.

Laboral temporal: personal contratado de todas las categorías y con todo tipo de contratos.

Personal becario: personal en formación con todo tipo de becas. Los datos de este personal se han extraído de las memorias del CSIC en su apartado de formación de personal investigador y corresponden a todo tipo de becas. Existen discrepancias entre los datos del Departamento de Posgrado y las bases de datos de la SGARH. Por un lado, Posgrado contempla el total de personal en formación, discriminando por tipo de beca/contrato y origen de los fondos, y computa el total de personal que ha pasado por esta situación a lo largo del año. En cambio, la base de datos de la SGARH es una foto fija de la situación del personal con relación contractual a 31 de diciembre del año correspondiente; por tanto, solo considera el personal en formación con vinculación contractual. A partir de estos datos, el número de personal becario se ha obtenido como resta del total de personal en formación y personal contratado en esta situación. Sin embargo, para evitar duplicidades y hacer compatibles y comparables los datos se ha excluido el colectivo de personal con beca del análisis detallado por áreas, teniendo además en cuenta que a partir de 2014 este colectivo es residual ya que todas las becas de investigación deberán convertirse en contratos.

1.2. Asignación del personal por Áreas de Conocimiento

Al analizar las bases de datos facilitadas por la SGARH del CSIC han aparecido discrepancias en la **asignación de áreas de conocimiento** a los distintos centros del CSIC y al personal que desarrolla su actividad en los mismos.

Las bases de datos tenían cerca del 40% de los registros sin área de conocimiento asignada, tanto en personal funcionario como laboral, lo cual hacía inviable analizar la evolución del personal a nivel de área. Por ello, se procedió a rellenar los registros vacíos asignando el área principal en la cual se encuadra el centro de trabajo. Esto puede introducir errores porque hay centros encuadrado en varias áreas, sobre todo en ciencias de la vida.

En particular el personal adscrito a los centros en las áreas 8900 y 8909, correspondientes a servicios centrales, ha sido reasignado al área principal del centro. En todos los casos se ha mantenido el área de adscripción del personal investigador.

Por otra parte, durante la elaboración del Plan de Actuación del CSIC 2014-2017 se realizaron algunas modificaciones en las áreas de conocimiento, cambiando el área principal de algunos centros. En este caso, y dado que las bases de datos fundamentales para este estudio corresponden a los años 2012 y 2013, se han cambiado las áreas de los centros modificados en 2013 en la base de 2012, para poder comparar la evolución de forma coherente.

Las áreas de conocimiento se analizan siguiendo la estructura diseñada por el CSIC a las cuales se agregan los servicios centrales del organismo:

Área de ciencias de la vida: Biología y Biomedicina, Recursos Naturales, Ciencias Agrarias, y Ciencia y Tecnología de Alimentos.

Área de Física, Química y Materiales: Ciencia y Tecnologías Físicas, Ciencia y Tecnologías Químicas, Ciencia y Tecnología de Materiales.

Área de Humanidades y Ciencias Sociales

Servicios centrales del CSIC: unidades de gestión de la organización central (Madrid y delegaciones)

1.3. Análisis de los datos del personal del CSIC

Los datos de personal del CSIC se han analizado con diferentes criterios y estableciendo una serie de indicadores. En particular:

Tasa de temporalidad: relación entre el número de personas con contratos temporales y el total de personas consideradas de la categoría, tipo determinado o conjunto. Ej. (Núm. contratos/ total de efectivos)*100.

Índice de feminidad: Es el cociente entre el número de mujeres y el número de hombres en una población. Expresa la cantidad de mujeres por cada 100 hombres.

Tasa de envejecimiento: porcentaje de personas mayores de 60 años respecto al total de cada categoría: $(\text{Personas} > 60 \text{ años de la categoría X} / \text{total categoría X}) * 100$.

Tasa de juventud: porcentaje de personas de menos de 40 años respecto al total de cada categoría: $(\text{Personas} < 40 \text{ años de la categoría X} / \text{total categoría X}) * 100$.

Tasa de reemplazo: es la capacidad de las generaciones más jóvenes de cubrir los puestos de trabajo ocupados por las personas mayores: $(\text{Personas} < 40 \text{ años de la categoría X} / \text{Personas} > 60 \text{ años de la categoría X}) * 100$.

2. POLITICA DE RECURSOS HUMANOS EN EL CSIC 1986-2014

2.1. Una apuesta por la contratación temporal

El análisis de la serie histórica que describe la evolución del personal vinculado al CSIC en los últimos 28 años muestra un crecimiento constante hasta casi alcanzar los 16.000 efectivos en 2011, lo que supone un incremento del 135% respecto al personal computado en 1986. Un crecimiento que se corta abruptamente en 2012 como consecuencia de una radical disminución de la contratación temporal en todas las categorías de personal, colectivo sobre el que recae con más fuerza el coste de los recortes presupuestarios.

El gráfico 1 deja patente el modelo de RR.HH. del CSIC en este largo período: una incorporación creciente y sistemática de personal temporal a una media de más de 300 efectivos al año en el periodo 1986-2001, que crece hasta casi 500 efectivos anuales entre 2003 y 2011.

El personal de plantilla crece un 8% en el primer quinquenio (1986/1991) al calor de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica (en adelante “Ley de la Ciencia 13/1986”) y el Primer Plan de I+D, pero se estanca al primer síntoma de crisis en 1991 y se reduce en un 10% en la década 1991-2001. Entre 2001-2011 se aplican políticas expansivas en un contexto de bonanza y crecimiento económico continuado, y las plantillas vuelven a crecer de forma constante y significativa, con un 32,6% de aumento del personal fijo en el período.

En todo caso el peso del personal de plantilla sobre el total de efectivos pasa de un 90% en 1986 a un 45% en 2011. Es decir, que se pasa de una relación de 1 temporal por cada 10 personas en plantilla en 1986 a 12 temporales cada 10 en 2011.

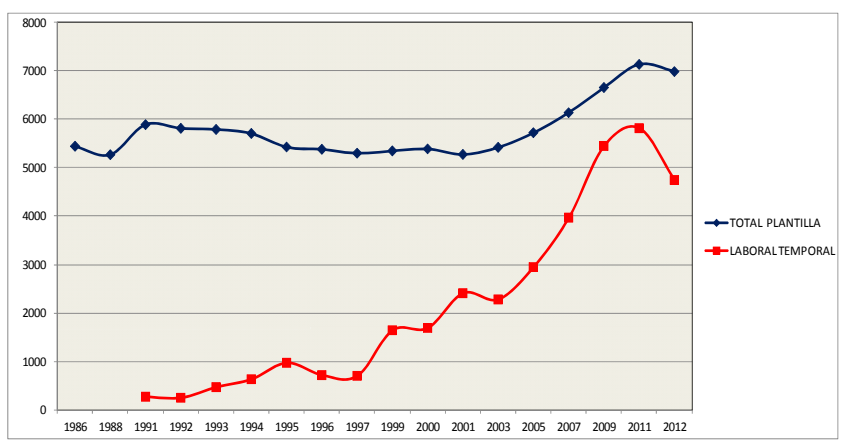


Gráfico 1. Evolución de los efectivos de personal del CSIC. *Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Sección Sindical de CCOO-CSIC, SGARH del CSIC y Memorias Anuales CSIC.*

En un análisis más detallado, se pueden diferenciar tres fases con estrategias distintas: la primera fase corresponde al periodo 1986-1991, con un crecimiento importante de las plantillas fija y temporal, donde el personal temporal es casi exclusivamente becario, en una **estrategia de reforzamiento del personal**

científico. El objetivo es la formación de personal científico en el marco expansivo de programas de becas incluidas en el Plan Nacional de I+D.

La segunda fase abarca el periodo 1991-2001 de estancamiento, con una reducción de más del 10% del personal de plantilla (de 5888 a 5274 efectivos), que contrasta con el crecimiento sostenido del personal temporal, tanto becario como contratado. Los contratos temporales pasan del 3% al 23% del total de la plantilla mientras el personal becario aumenta del 23 al 28%. Definimos este período como una **estrategia de sustitución de personal de plantilla por personal temporal**, mediante la incorporación masiva de personal contratado (se pasa de 0,5 a 4,8 contratados por cada 10 efectivos en plantilla), mientras las personas que disfrutaban de una beca aumentan en un 66% en la década llegando al máximo de 3000 en 2001. En 2001 el número de personas con vinculación temporal supera por primera vez al de personas en plantilla (51% frente a 49%).

4

La tercera fase comprende la década 2001-2011, periodo en el cual el número de efectivos de carácter temporal es siempre superior al de plantilla, llegando a alcanzar en 2009 un diferencial de 12 puntos (56% y 44% respectivamente). El personal en plantilla crece a ritmo constante, con un aumento del 3,5% anual, mientras la contratación temporal se desboca pasando de 2400 contratados en 2001 a más de 5800 en 2011, creciendo a tasas del 14% anual. En este período la **estrategia es extender la contratación de personal temporal a la vez que se mantiene un crecimiento significativo de la plantilla**. Sin embargo este crecimiento no es homogéneo, ya que afecta fundamentalmente al personal científico, mientras se mantiene el proceso de sustitución de personal técnico y de gestión de plantilla por personal temporal.

Esta estrategia responde a un modelo que, minusvalorando los funcionarios, apuesta por la precariedad como forma de aumentar la eficiencia del sistema, y que ha demostrado su extrema fragilidad en la dura crisis que afronta el CSIC. Una estrategia especialmente acentuada en diversos centros del área de Biología y Biomedicina, donde precariedad y excelencia llegaron a ser sinónimos y cuyos resultados se verán en los capítulos siguientes.

2.2. Estabilización del personal investigador y precarización del personal de apoyo

Contrariamente a lo que algunos miembros del colectivo investigador que se autocalifican de “excelentes” defienden en los foros públicos sobre la maldad intrínseca de la condición funcional y la necesidad de que el personal investigador sea contratado en régimen laboral como forma de optimizar su rendimiento, la realidad es que la política de estabilización de las plantillas del CSIC en todos estos años ha sido la contraria: reforzar la plantilla funcional de las escalas científicas mientras disminuía la relación de personal técnico y de gestión, cuyas funciones y tareas pasarían a ser desempeñadas por personal laboral con contrato temporal.

El gráfico 2 presenta el notable incremento de la plantilla de personal científico en el periodo 1986-1991 y su estabilización hasta finales de la década de los 90. En 1999 se reinicia la política de crecimiento superando los 2000 efectivos y creciendo al 3% anual (media de 65 plazas/año) hasta 2005, y doblando esa tasa de crecimiento (7% anual y media de 170 plazas por año) hasta 2009. En diez años (1999-2009) el personal científico en plantilla aumenta en 1000 efectivos (un 47%), tendencia que se rompe en 2009 para iniciar un lento descenso (100 plazas en 3 años) causado por las jubilaciones.

Mientras tanto, el número de efectivos del resto de tipos de personal se reduce en más de 1000 personas en el periodo de 1991 a 2001 (un 25%), punto a partir del cual se inicia una progresiva recuperación hasta 2011 que permite recobrar los valores de 1991. Esta evolución implica que se ha pasado de una relación de personal no científico/personal científico de 2,1 en 1991, a 1,3 en 2001, mantenida hasta 2012. La plantilla de personal científico ha pasado de significar algo más del 25% del total a casi el 45%, 20 puntos porcentuales que pierde el colectivo de personal no científico.

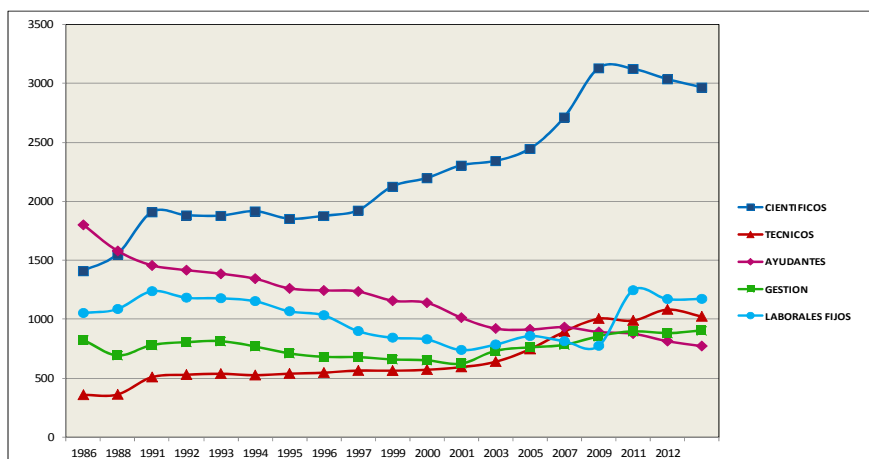


Gráfico 2. Evolución de la plantilla del CSIC según tipología de personal en número absolutos.
Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Sección Sindical de CCOO-CSIC, SGARH del CSIC y Memorias CSIC.

La evolución de los distintos colectivos del personal de apoyo a la investigación no es homogénea. Por un lado las personas pertenecientes a las escalas de titulados superiores y técnicos especializados mantienen un crecimiento constante en toda la serie, un 1,85% anual en la década 1991-2001 que sube al 8,6% por año desde 1991 hasta 2009, triplicando sus efectivos y pasando de un 7% al 16% del total de la plantilla en el período analizado.

Por el contrario, el personal de apoyo en los laboratorios (ayudantes y auxiliares de investigación) y el personal laboral fijo se reducen año tras año. El caso del personal ayudante es muy llamativo; su reducción constante y sostenida en todo el período refleja una voluntad expresa de los distintos equipos de dirección del CSIC de relegar a este colectivo: se han perdido la mitad de los efectivos que había en 1986 y la previsión de jubilaciones en los próximos 3-5 años, que se analiza más adelante, puede acabar con una presencia irrelevante de este personal. Cabe preguntarse por la eficacia de esta política que impide que profesionales con cualificación de formación profesional se integren con funciones específicas e imprescindibles en la ejecución de las actividades de investigación.

Por su parte el personal laboral fijo se redujo en algo más del 25% hasta 2009. El aumento de este colectivo en casi 500 efectivos en los últimos años no es consecuencia de una política explícita, sino el resultado de la política de precarización y de crecimiento de personal contratado temporal, que resulta en procesos cíclicos de consolidación cuando este personal acude a magistratura a reclamar sus derechos.

2.3. La Oferta de Empleo Público (OEP) del CSIC en 1986-2014

La OEP es la herramienta esencial para estabilizar las plantillas de todos los organismos públicos y su composición es el reflejo más claro y directo de las políticas de personal. A continuación se analiza la evolución de las OEP del CSIC desde 1986, cuando arrancan las políticas de promoción y reforzamiento del sistema público de I+D a través de la Ley de Ciencia 13/1986.

En la Tabla 1 se detalla la OEP del CSIC por escalas en turno libre, la que implica crecimiento neto de efectivos. En la Tabla 2 aparece el total de plazas convocadas a partir de 1998 e incluye plazas de promoción, interinas y las plazas de consolidación de 2011, resultado de los procesos de reducción de la temporalidad en virtud del Artículo 12 Real Decreto 120/2007, de 2 de febrero, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2007, y de la aplicación de la Disposición Transitoria 4ª del EBEP RD 2008, relativa a procesos de consolidación de empleo temporal.

La gráfica 3 detalla la evolución de la oferta de plazas por escalas confirmando las estrategias de estabilización y reforzamiento de las plantillas de personal investigador que relegan a las escalas de ayudantes y auxiliares de investigación, como apuntaba el análisis de las plantillas en el apartado anterior.

Entre 1986 y 1989 acceden 1428 efectivos, 1006 de personal investigador, con una importante oferta de profesores de investigación (141) e investigadores científicos (330), que venía a resolver la deficiente

estructura de la plantilla científica del organismo, con un número mínimo de puestos en las escalas superiores. Estas escalas pasan a ser irrelevantes en la OEP a partir de 1994; pero desde 1998, y sobre todo a partir de 2001, la movilidad y promoción del personal investigador se consolida a través de OEP de promoción interna. El resto de escalas también accede a la promoción por esta vía cuya oferta supera a la de plazas libres en el quinquenio 1998-2003.

Esta importante oferta de plazas de promoción se mantiene hasta 2010, superando las 400 plazas en 2007 y 2008, para reducirse o desaparecer junto con el resto de OEP a partir de esa fecha. Por un lado, en 2011 se amortizan más de 1400 plazas vacantes que impiden los movimientos de la plantilla por promoción interna; por otra, la restricción de la tasa de reposición al 10% (que ni siquiera se cumple) hace el resto. La situación de los últimos años es nefasta, con 22 plazas en 2012, 5 en 2013 y 24 en 2014.

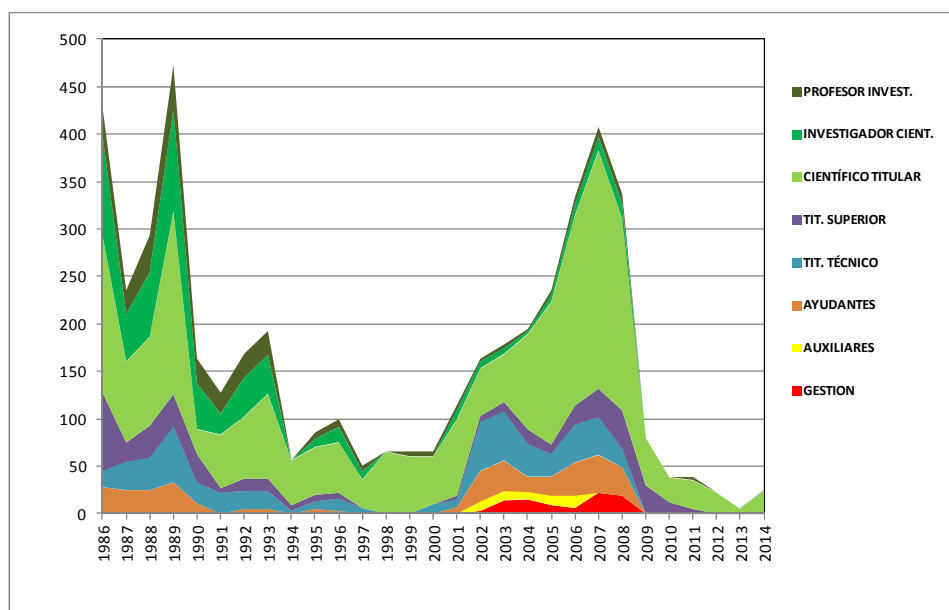


Gráfico 3. Oferta de Empleo Público del CSIC. Plazas libres 1986-2014. Total OEP y evolución por escalas. *Elaboración propia a partir de datos de la Sección Sindical de CCOO-CSIC y BOE.*

Lo más evidente de la gráfica 3 es la evolución cíclica de la OEP, ligada a los ciclos económicos y no a políticas coherentes de apoyo y desarrollo del sistema público de I+D. Se constatan dos momentos históricos en los cuales se experimenta una entrada masiva de personal, con OEP que superan las 400 plazas libres al año. La primera entre 1986 y 1989, cuando se construía la política de ciencia y tecnología a partir de la Ley 13/86, que se ralentiza en 1990 al primer síntoma de crisis; la segunda, en la década del 2000, con máximo en 2007, 20 años más tarde.

El crecimiento del sistema muestra un comportamiento espasmódico, con cimas y valles ligados al ciclo económico. Un estudio somero de los presupuestos y de las OEPs de I+D en los últimos 30 años coincide en su carácter cíclico, creciendo y contrayéndose a tasas siempre muy superiores a las del correspondiente ciclo económico, en contra de la evolución de estas políticas en los países desarrollados, que invierten más en I+D en tiempos de crisis como forma de superarlas. La planificación a largo plazo, inherente a un sistema maduro de I+D, necesita de una financiación sostenida y plurianual y de políticas de personal coherentes que permitan la estabilización del personal. Estabilidad es la palabra clave, estabilidad en la financiación y en las políticas de personal, elementos esenciales para asegurar un sistema de I+D maduro pero no envejecido, activo, fuerte y eficiente.

Tabla 1. Oferta de Empleo Público. Plazas Libres 1986-2014 por escalas de personal

TIPO PERSONAL	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
PROFESORES DE INVESTIGACIÓN	30	25	39	47	26	22	25	25	0	7	8	6	0	5	5
INVESTIGADORES CIENTÍFICOS	105	50	68	107	48	22	41	41	0	8	16	8	0	0	0
CIENTÍFICOS TITULARES	165	85	93	192	26	56	65	89	47	50	53	30	65	60	50
TITULADOS SUPERIORES	83	20	34	34	30	5	13	13	6	7	6	0	0	0	0
TITULADOS TÉCNICOS	17	30	34	59	22	22	19	19	3	8	13	6	0	0	10
AYUDANTES	28	25	25	33	11	0	5	5	0	5	3	0	0	0	0
AUXILIARES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GESTION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL OEP	428	235	293	472	163	127	168	192	56	85	99	50	65	65	65

TIPO PERSONAL	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
PROFESORES DE INVESTIGACIÓN	5	3	4	2	5	8	10	10	0	0	3	0	0	0
INVESTIGADORES CIENTÍFICOS	10	7	6	3	7	11	15	15	0	0	0	0	0	0
CIENTÍFICOS TITULARES	80	50	50	100	150	200	250	202	50	26	30	22	5	24
TITULADOS SUPERIORES	4	6	10	15	10	20	30	40	30	12	5	0	0	0
TITULADOS TÉCNICOS	8	52	52	35	24	40	40	20	0	0	0	0	0	0
AYUDANTES	7	32	32	16	20	35	40	30	0	0	0	0	0	0
AUXILIARES	0	10	10	8	10	13	0	0	0	0	0	0	0	0
GESTION	0	3	14	15	9	6	22	19	0					
TOTAL OEP	114	163	178	194	235	333	407	336	80	38	38	22	5	24

Tabla 2. Oferta de Empleo Público. Total de plazas ofertadas 1998-2014 por escalas de personal

TIPO PERSONAL	1998			1999			2000			2001		2002		2003			2004			2005		
	Libres	Promoción	Interinos	Libres	Promoción	Interinos	Libres	Promoción	Interinos	Libres	Promoción	Libres	Promoción	Libres	Promoción	Libres	Promoción	Prom. Horiz.	Libres	Promoción	Prom. Horiz.	
PROFESORES DE INVESTIGACIÓN	0	16		5	16		5	20		5	50	3	50	4	50	2	50		5	50		
INVESTIGADORES CIENTÍFICOS	0	32			32			40		10	80	7	80	6	80	3	80		7	95		
CIENTÍFICOS TITULARES	65		55	60	6	90	50	12	70	80	9	50	9	50	10	100	9		150	10		
TITULADOS SUPERIORES	0	8			8			15		4	15	6	5	10	7	15	7		10	10		
TITULADOS TÉCNICOS	0	16			15		10	20		8	20	52	19	52	20	35	15		24	4		
AYUDANTES	0	8			9			20		7	10	32	9	32	11	16	10	8	20	10	8	
AUXILIARES								2				10		10		8			10			
GESTION									4		3		14		15				9	20		
Subtotal	65	80	55	65	86	90	65	129	70	118	184	163	172	178	178	194	171	8	235	199	8	
TOTAL OEP	200			241			264			302		335		356			373			442		

TIPO PERSONAL	2006			2007			2008		2009		2010		2011 (+)			2012		2013		2014	
	Libres	Promoción	Prom. Horiz.	Libres	Promoción	Prom. Horiz.	Libres	Promoción	Libres	Promoción	Libres	Promoción	Libres	Promoción	Consolidac.	Libres	Prom.	Libres	Promoción	Libres	Promoción
PROFESORES DE INVESTIGACIÓN	8	50		10	100		10	100		50	0	17	0	8		0		0	8	0	10
INVESTIGADORES CIENTÍFICOS	11	110		15	200		15	200		70	0	23	0	10		0		0	16	0	20
CIENTÍFICOS TITULARES	200	10		250	10		202	10	50	5	26	2	30	2	1	22		5	3	24	
TITULADOS SUPERIORES	20	10		30	20		40	20	30	10	12	0	5	0	101	0		0		0	
TITULADOS TÉCNICOS	40	4		40	45		20	45		20	15	0	4	24	0			0		0	
AYUDANTES	35	15	15	40	25	10	30	25		10		12	0	3	81	0		0		0	
AUXILIARES	13											0	0	16						0	
GESTION	22	2		22	2		19	28						65							
Subtotal	349	201	15	407	402	10	336	428	80	165	38	69	35	27	288	22		5	27	24	30
TOTAL OEP	565			819			764		245		107		350			22		32		54	

(+) Reducción de la temporalidad art. 12 RD OEP 2007 y consolidación EBEP RD OEP 2008

El gráfico 4 muestra la OEP agrupada por grupos de personal: personal investigador (PI+IC+CT) y el resto de personal (TiSu+TiTe+Ayud+Aux+Gestión). Salvo en 2002 y 2003, cuando se experimenta un crecimiento importante de personal técnico y de apoyo a la investigación, en particular Titulados Técnicos y Ayudantes de Investigación, la suma de plazas libres convocadas es siempre muy inferior a la de personal investigador, resultando en una progresiva y constante disminución de la relación entre personal de apoyo y personal investigador. Una política que significa menospreciar una ventaja comparativa del CSIC respecto a la Universidad, como es la existencia de personal técnico especializado en los laboratorios y técnicas experimentales, así como personal de gestión de la investigación.

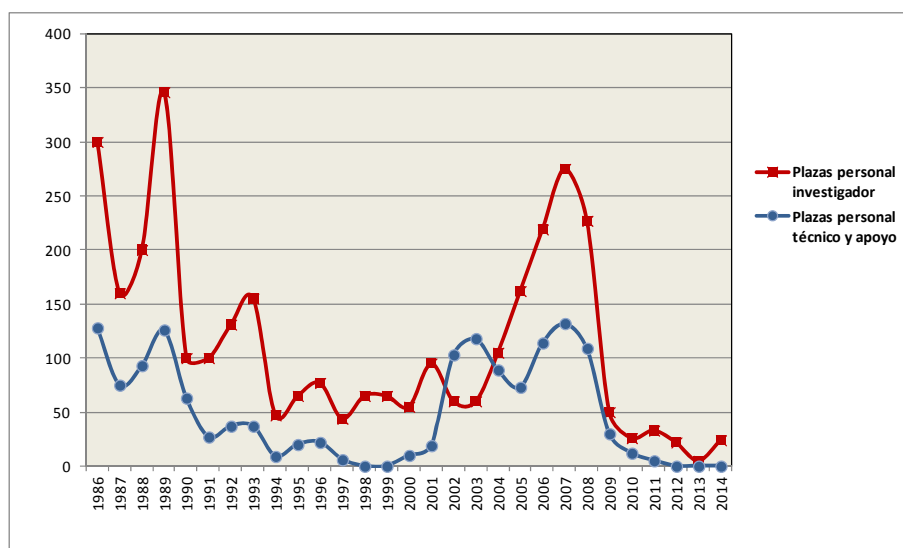


Gráfico 4. Oferta de Empleo Público del CSIC. Plazas libres 1986-2014. Personal investigador (PI+IC+CT) y Personal de apoyo a la investigación (TiSu+TiTe+Ayud+Aux+Gestión). *Elaboración propia a partir de datos de la Sección Sindical de CCOO-CSIC y BOE.*

Un caso particular es el personal de gestión, cuya incorporación se produce principalmente a través de concursos y movilidad dentro de los cuerpos y escalas de gestión de la Administración General del Estado. El total se mantiene en torno al 13% de la plantilla, lo que refleja el escaso interés del Organismo y la dificultad de incorporar personal de los cuerpos generales. Ello supone un problema de primera magnitud para conseguir que el crecimiento de recursos obtenidos en la última década sea perdurable y sostenible. La falta crónica de personal de gestión ha obligado de hecho a cubrir parcialmente esas funciones con personal técnico, ayudante y laboral. Con el personal de gestión disponible no será posible dar el soporte necesario a las actividades de investigación; en particular, a la gestión y apoyo en la presentación, negociación y justificación de proyectos europeos en el programa Horizonte 2020, cuya diversidad y complejidad crecientes obliga a formar e incorporar gestores especializados en I+D+i.

El gráfico 5 presenta la evolución de la OEP en la cual se han integrado las plazas libres convocadas en 2011 como resultado de los procesos de reducción de la temporalidad en virtud del Artículo 12 del RD OEP 2007 y consolidación EBEP RD OEP 2008.

El importante aumento de las plantillas temporal y fija entre 2001 y 2009 tiene su origen en una importante inyección de recursos económicos. Los presupuestos del CSIC pasaron en este período de 279 a 622 M€ creciendo a un ritmo del 15% anual, para desplomarse en 2010. Estos ingentes ingresos, completados con importantes recursos propios generados en convocatorias competitivas y mediante contratación con empresas, se utilizaron en una política fuertemente expansiva, tanto en construcción y dotación de infraestructuras científicas, como en la creación de numerosos programas de formación (programas JAE), de cooperación internacional y proyectos, sin el respaldo de una planificación a largo plazo sistemática y rigurosa.

Las necesidades crecientes de personal investigador, técnico y de apoyo basadas en mayores ingresos por proyectos y contratos, se cubrieron con personal contratado en régimen laboral temporal. En todo el periodo el número de trabajadores temporales es siempre superior al de plantilla, alcanzando en 2009 un diferencial de 12 puntos (56% y 44% respectivamente). El personal en plantilla crece a un ritmo del 3,5% anual, mientras la contratación temporal se desboca pasando de 2400 contratados en 2001 a más de 5800 en 2011, con tasas de crecimiento anual del 14% (Gráfico 1).

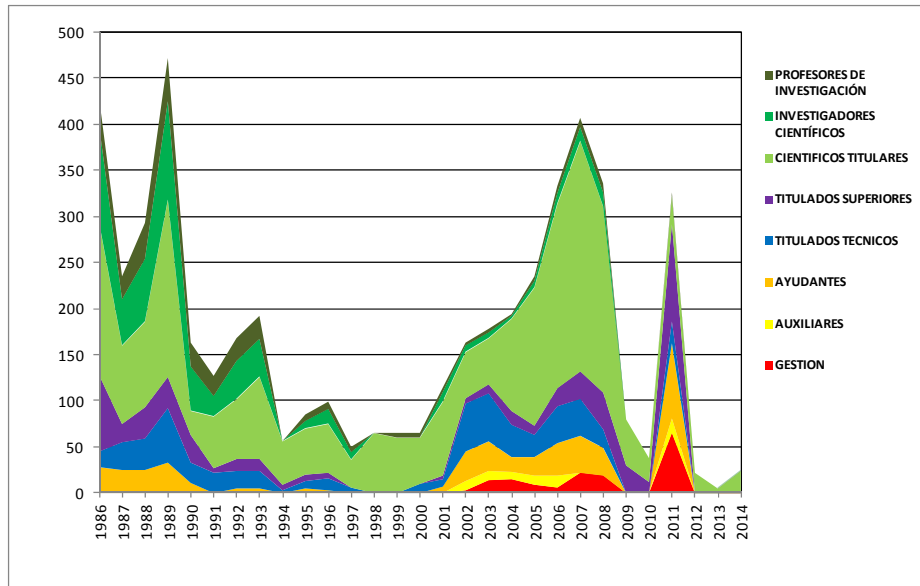


Gráfico 5. Oferta de Empleo Público del CSIC. Plazas libres 1986-2014. Total de OEP y evolución por escalas incluyendo el proceso de consolidación de 2011. *Elaboración propia a partir de datos de CCOO-CSIC y BOE.*

Una parte importante del personal temporal se incorpora a tareas de carácter permanente en los laboratorios, y sus contratos temporales se renuevan sistemáticamente debido al carácter estructural de sus funciones. Este proceso resulta en la vulneración reiterada de la legislación laboral, tanto por fraude de ley en contratos por obra y servicio, y/o por aplicación de la popularmente conocida como Ley Caldera (artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores). Muchos trabajadores y trabajadoras temporales de todas las categorías obtuvieron así por la vía de los juzgados de lo social el reconocimiento del carácter indefinido de su contrato, lo que obliga al CSIC a incluirlos en su plantilla a través de diversos procesos de consolidación que se reflejan en la OEP de 2011 de 288 plazas de funcionarios, más 108 de personal laboral, completando un total de 400 nuevos puestos de trabajo fijos.

Este crecimiento de la plantilla no forma parte de la planificación de RR.HH. pero integra a todas las escalas de personal, con un 72% de personal de apoyo a la investigación, incluyendo 103 puestos de Titulados Superiores, y 27% de personal de escalas de gestión. El 70% de los puestos consolidados de personal funcionario pertenecen a los centros de las áreas de ciencias de la vida, aquéllas en las cuales se dio con más intensidad el proceso de contratación temporal y que se analiza en detalle más adelante.

Es evidente que las políticas de contratación temporal como vía de optimizar los recursos cosechan resultados no deseados. Porque no es posible imponer un régimen de excepcionalidad laboral en el sector de la investigación, como se pretendía a través de la Ley 14/2011, de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (en adelante "Ley de la Ciencia 14/ 2011"). Las exigencias de certificaciones sobre las tareas del personal contratado o las veladas amenazas al personal investigador responsable de dicho personal no acabarán con las demandas de las trabajadoras y trabajadores que reclaman sus legítimos derechos.

La única solución a esta situación es la elaboración y aprobación de políticas de personal coherentes y adecuadas a la capacidad de los centros, y pasa por la estabilización del personal mediante procesos transparentes basados en los criterios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

3. ANÁLISIS Y DISTRIBUCION DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL CSIC 2012–2013

En este apartado se analiza la distribución de la plantilla del CSIC (personal funcionario, laboral fijo y temporal), por tipologías de personal con datos a 31/12/2012, su evolución a 31/12/2013 y su asignación por áreas científico-técnicas.

3.1. Distribución por tipologías de personal

3.1.1. Análisis de los datos a 31 de diciembre de 2012

Aunque es difícil obtener datos homogéneos de las distintas fuentes de información consultadas, tanto la Memoria CSIC 2012 como los datos facilitados por la Subdirección General Adjunta de Recursos Humanos (SGARH) coinciden en que a 31 de diciembre de 2012 el número de personas vinculadas al CSIC estaban en torno a las 12.800, incluyendo unas 1000 personas con beca, lo que supone una reducción del total de efectivos en torno a un 20% respecto a los datos de 2011. Además de unas 150 jubilaciones, esta reducción refleja la finalización de más de 1000 contratos temporales, básicamente de convocatorias públicas (programas JAE, FPI, FPU, RyC, etc.), lo cual supone una reducción de la tasa de temporalidad de 10 puntos - del 55 al 45% -, pero sin creación de empleo fijo.

La Tabla 3 presenta los datos del personal del CSIC en 2012 y 2013, con la tasa de temporalidad e índice de femineidad. Atendiendo a la relación jurídica, se observa un equilibrio entre personal contratado –fijo y temporal- y funcionario (46% en ambos casos) más un 8% de personas con beca, que se sumarán al personal contratado temporal al finalizar el proceso de conversión de becas en contratos.

TIPO PERSONAL	INVESTIGADOR		TECNICO /AYUDANTES		GESTION / SERV.GRAL		TOTAL		VARIACION 2013-2012	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	núm.	%
FUNCIONARIOS	3.034	2.965	1.899	1.798	879	901	5.812	5.664	-148	-2,5%
Personal científico	3.034	2.965	-	-	-	-	3.034	2.965	-69	-2,3%
Técnicos Superiores Especializados	-	-	450	437	-	-	450	437	-13	-2,9%
Técnicos Especializados	-	-	634	588	-	-	634	588	-46	-7,3%
Ayudantes de Investigación	-	-	815	773	-	-	815	773	-42	-5,2%
Gestión y Servicios Grales.	-	-	-	-	879	901	879	901	22	2,5%
LABORALES	15	15	796	810	360	348	1.171	1.173	2	0,2%
Laboral fijo	-	-	572	561	333	329	905	890	-15	-1,7%
Laboral indefinido	15	15	224	249	27	19	266	283	17	6,4%
CONTRATADOS TEMPORALES	3.038	2.293	2.603	2.453	123	54	5.764	4.800	-964	-16,7%
Contratados	938	726	2.603	2.453	123	54	3.664	3.233	-431	-11,8%
Contratados predoctorales	1.082	950	-	-	-	-	1.082	950	-132	-12,2%
Becarios	1.018	617	-	-	-	-	1.018	617	-401	-39,4%
TOTAL	6.087	5.273	5.298	5.061	1.362	1.303	12.747	11.637	-1.110	-8,7%
Tasa de temporalidad	50%	43%	49%	48%	9%	4%	45%	41%		
Índice de femineidad	74%	72%	117%	114%	154%	156%	99%	97%		
Índice de femineidad de predoctorales	142%	138%								

Tabla 3. Distribución del personal según relación laboral y funcional para 2012 y 2013. *Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Sección Sindical de CCOO-CSIC, SGARH del CSIC y Memorias Anuales CSIC.*

Si se analiza la relación funcional –personal investigador, técnico y de gestión- aparecen discrepancias. En el personal científico la relación entre el contratado y el funcionario es 50/50, mientras que en las escalas

técnicas crece hasta 64/36, siendo menor en el personal de gestión, 35/65. Si se tuviera en cuenta la cantidad de personal funcionario técnico o ayudante que ocupa puestos de gestión, estas relaciones cambiarían de forma que crecería la proporción de personal de gestión funcionario y de personal técnico contratado.

Por otra parte, y a efectos de análisis posteriores, es necesario tener en cuenta que en la contratación de obra y servicio con cargo a proyectos la gran mayoría de los contratos de Titulado Superior (Grupo 1) corresponden a tareas propias de investigación, mientras que los contratos en categorías del grupo 2, 3 y 4 realizan funciones exclusivamente de apoyo; un hecho que afectará a las tasas relativas de temporalidad por tipologías funcionales.

Si se considera el carácter de permanencia de la vinculación laboral - fijo o indefinido y temporal -, el personal de plantilla supone un 55% del total de efectivos, con una tasa de temporalidad del 45% de los efectivos totales (conviene recordar que a principios de los '90 esta tasa apenas superaba el 25%). La temporalidad sube al 50% para el personal científico; si solo se considera el personal contratado predoctoral y no el personal becario la tasa se reduce al 40%. Para el personal técnico y ayudante la tasa es del 49%, siendo casi irrelevante en el personal de gestión (9%).

Desde la perspectiva de género se utiliza el índice de feminidad, que mide el peso de las mujeres respecto a los hombres en una determinada población, grupo o tipo de personal. Como refleja la Tabla 3, el índice de feminidad es de un 99%, prácticamente paritario, en el conjunto del personal (excluidos el personal vinculado mediante beca por no disponer de datos), pero existen diferencias importantes al analizar la relación funcional.

La proporción de mujeres se reduce en el conjunto del personal científico al 74% -por cada 100 hombres investigadores hay 74 mujeres investigadoras-, y baja al 54% si sólo se considera el grupo funcional; es decir, casi el doble de hombres que de mujeres. Si se analiza el índice de feminidad por escalas de personal investigador la diferencia se profundiza, con tasas del 28% en profesoras de investigación (que partían del 13% en 2000). En cambio, el número de mujeres aumenta en el caso del personal investigador contratado, con una tasa del 142% para el personal contratado predoctoral. Una clara situación de discriminación por género que se refleja en las "gráficas tijera" donde las mujeres son mayoría en las escalas inferiores y van desapareciendo a lo largo de la vida profesional, como detallan los informes de la Comisión Mujer y Ciencia y la Comisión de Igualdad del CSIC.

En el resto de colectivos de personal el índice de feminidad es superior al 100%, excepto en el personal laboral fijo que tiene un índice de un 42,5%, probablemente asociado a puestos de oficios o empleos manuales. En el conjunto del personal técnico y ayudante el índice es de un 117%, subiendo al 127% para los titulados superiores y técnicos, y al 131% entre el personal técnico y ayudante contratado. En el personal de gestión hay una marcada predominancia de mujeres con un índice de 154%, que sube al 162% para el personal funcionario.

A partir de estos datos se puede avanzar la siguiente caracterización por tipología funcional del personal:

- El personal investigador permanente es casi exclusivamente funcionario; presenta una tasa de temporalidad del 50% y la tasa de feminidad depende de la relación laboral: predominantemente masculina en el funcionario y mayoritariamente femenina en el contratado y predoctoral.
- El personal técnico de apoyo a la investigación está mayoritariamente vinculado mediante una relación contractual -fija o temporal-, con una tasa de temporalidad del 49%, y es mayoritariamente femenino.
- El personal de gestión es mayoritariamente funcionario, presenta tasas de temporalidad muy bajas y es predominantemente femenino.

- En 2012 la relación entre efectivos de personal técnico y de gestión con relación permanente respecto al personal investigador fijo era de 1,29, frente a 2,87 de 1986 o 1,93 en 1995. Si se tiene en cuenta el personal contratado temporal ⁽¹⁾ esta relación se sitúa en 1,31.

3.1.2 Evolución al 31 de diciembre de 2013

Un año después el CSIC ha perdido otros 1.100 efectivos, casi un 9%. De nuevo, la pérdida se ha producido principalmente por la finalización de becas y contratos temporales: un 25,4% entre personal becario y contratado pre-doctoral y casi un 12% del contratado temporal. El colectivo investigador sufre por tanto la mayor disminución, un 13,4%, mientras que el técnico/ayudante y personal de gestión se reducen ambos en un 4,5%.

En el total de personal fijo o indefinido (funcionario y laboral) la caída ha sido de sólo un 2,1%, aunque con diferencias importantes según el tipo de personal. Así, mientras la disminución de la cifra de personal investigador y titulado superior se sitúa en torno a la media, el colectivo de técnicos medios y ayudantes se ha reducido en un 7,3 y un 5,2%, respectivamente. Por el contrario, el personal de gestión y servicios generales experimenta un crecimiento del 2,5%, y el personal laboral indefinido crece en un 6,4% como consecuencia del aumento de sentencias favorables que declaran indefinida la relación contractual. La explicación de estas variaciones se detalla en un apartado posterior, y se basa por un lado en la toma de posesión de los puestos ofertados en la OEP 2011 e incluidos en los procesos de consolidación, y por otro en el aumento de pre-jubilaciones de personal técnico especializado, ayudante y laboral fijo.

Al producirse la mayor pérdida de efectivos entre el personal temporal, la primera consecuencia es la disminución de la tasa de temporalidad del 45 al 41%, y el aumento del peso relativo del personal de plantilla fijo (funcionario y laboral fijo o indefinido). Este hecho es más evidente en el personal investigador, donde la temporalidad se reduce del 50 al 43%, con una reducción mucho más moderada – del 49 al 48%-, en el personal técnico y ayudante, que mantiene la relación entre personal contratado y fijo (64/36).

Otro hecho remarcable es que disminuye la participación de la mujer en el conjunto del personal, con un índice de feminidad que pasa de un 99 a un 97%, rompiendo la tendencia de la paridad. Este índice se reduce en los colectivos con vinculación temporal, principalmente en el personal investigador, lo cual puede apuntar a un sesgo de género en la contratación que afecta en mayor medida a las mujeres. Un hecho común y contrastado en otros sectores productivos y de servicios del mapa laboral de nuestro país.

Al ser el colectivo de personal investigador el más afectado por la pérdida de efectivos, la relación entre personal no científico y científico fijo y temporal aumenta, pasando de 1,31 a 1,37 sin considerar al personal becario pre-doctoral, y se mantiene en 1,29 si solo se considera el personal permanente.

3.2. Distribución del personal por áreas científico-técnicas

El comportamiento de las variables antes consideradas no es homogéneo al ser analizadas según el área científico-técnica de adscripción y difiere de la caracterización global anterior. Las tablas 4 y 5 presentan los datos organizados por tipos funcionales de personal en números totales y porcentajes, incluyendo las tasas de temporalidad e índice de feminidad para los años 2012 y 2013 respectivamente.

En primer lugar destaca el Área de Ciencias de la Vida, compuesta por las áreas de Biología y Biomedicina, Recursos Naturales, Ciencias Agrarias y Ciencia y Tecnología de Alimentos, que concentraba en 2012 el 55% del personal, con un total de 6463 personas, 2760 de personal investigador. En 2013 el porcentaje sube al 55,2%, con 6080 efectivos, 2524 del colectivo investigador.

⁽¹⁾ Se excluyen el personal vinculado mediante beca por no contarse con datos contrastados sobre su número real.

El área de Biología y Biomedicina representa el 20,2% (19,9% en 2013) del total de personal y presenta las mayores índices de temporalidad entre todas las áreas del CSIC: un 51% en personal investigador (45,9% en 2013), un 61% en técnico y ayudante (59,4% en 2013) y un 9% (5,7% en 2013) en personal de gestión, con una media del 53% en el total de personal (50,3% en 2013).

Recursos Naturales, con el 16,3% del personal presenta un comportamiento similar, aunque con tasas de temporalidad ligeramente inferiores (42% y 39,8% en 2012 y 2013). Ciencias Agrarias y Ciencia y Tecnología de Alimentos presentan en cambio tasas de temporalidad menores que la media del CSIC, 32 y 35% respectivamente en 2012 (30,8 y 32,7% en 2013).

Las 4 subáreas presentan índices de feminidad muy diferentes, con mayoría de mujeres en todas salvo Recursos Naturales y diferencias cualitativas entre grupos de personal. Mientras el personal investigador está cercano a la paridad en Biología y Biomedicina y Ciencias Agrarias, en Ciencia y Tecnología de Alimentos hay mayoría de mujeres, y en cambio son casi la mitad que los hombres en Recursos Naturales. Estos índices disminuyen en 2013, especialmente en Biología y Biomedicina, donde se reduce del 95 al 83%. En los otros colectivos el personal es primordialmente femenino, con casi 2 mujeres por cada hombre en técnicos y ayudantes de Biología y Biomedicina y no se observan cambios relevantes en 2013.

El Área de Física, Química y Materiales, representaba el 33% del personal en 2012, con 3838 personas, de las cuales 1877 pertenecen al colectivo investigador, que pasan en 2013 a 3627 y 1739 respectivamente, sin variar su peso relativo (33%). Las tres subáreas tienen tamaños similares aunque muestran importantes diferencias.

Las tasas de temporalidad se encuentran en torno a la media en las tres áreas que la constituyen, con un máximo del 49% en Ciencias y Tecnologías Físicas y el 40% y 37% en Ciencias y Tecnología de Materiales y Ciencias y Tecnologías Químicas respectivamente. La temporalidad es máxima en personal técnico, con un 65% en Ciencias y Tecnologías Físicas, que se mantiene en 2013. Los contratos temporales caen en cambio en personal investigador de forma homogénea.

Las 3 subáreas difieren mucho en cuanto a índice de feminidad, con el mínimo del 42% en Ciencias y Tecnologías Físicas, el menor de todo el CSIC, especialmente en personal investigador, que se reducen al 31% en 2013. Todas las áreas están lejos de la paridad en personal investigador, aunque en Ciencias y Tecnologías Químicas las mujeres superan a los hombres en el total de la plantilla.

El Área de Humanidades y Ciencias Sociales representa el 7,1% del total de personal con una caída de casi 90 de las 735 personas existentes en 2013. Sus tasas de temporalidad están por debajo de la media en todos los colectivos, bajando especialmente en personal investigador del 32 al 26% de 2012 a 2013. Hay mayoría de mujeres en la plantilla salvo en personal investigador.

Finalmente, los Servicios Centrales agrupan al 5,1% del personal, presenta las tasas mínimas de temporalidad, el 10% en 2013, con cerca del 20% en personal técnico y ayudante y el 6% en personal de gestión. Es un área eminentemente femenina, con cerca de 2 mujeres por cada hombre, que se superan en el personal de gestión.

AREA CIENTIFICA	INVESTIGADOR			TECNICO Y AYUDANTE			GESTION			SUBTOTAL			TOTAL	
	Funcionario	Laboral Fijo	Contratado	Funcionario	Laboral Fijo	Contratado	Funcionario	Laboral Fijo	Contratado	Funcionario	Laboral Fijo	Contratado	Efectivos	%
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	466	10	487	330	154	761	85	61	14	881	225	1262	2368	20,2%
RECURSOS NATURALES	431	2	380	294	182	406	142	58	14	867	242	800	1909	16,3%
CIENCIAS AGRARIAS	439	1	203	276	205	283	89	39	6	804	245	492	1541	13,1%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS	229		112	111	29	110	34	15	5	374	44	227	645	5,5%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS FÍSICAS	408	1	279	152	51	379	64	29	22	624	81	680	1385	11,8%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE MATERIALES	411		234	211	66	268	67	19	9	689	85	511	1285	11,0%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS QUÍMICAS	358		186	211	57	233	80	32	11	649	89	430	1168	10,0%
HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES	292	1	139	139	15	113	80	33	16	511	49	268	828	7,1%
SERVICIOS CENTRALES CSIC				175	38	49	238	74	26	413	112	75	600	5,1%
TOTAL	3034	15	2020	1899	797	2602	879	360	123	5812	1172	4745	11729	100,0%

Tabla 4. Distribución del personal diciembre 2012 (excluido personal becario) por áreas científico-técnicas según relación laboral y funcional. Número de personas e indicadores. *Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Sección Sindical de CCOO-CSIC y SGARH del CSIC.*

AREA CIENTIFICA	INVESTIGADOR			TECNICO Y AYUDANTE			GESTION			TOTAL		
	% Funcionario	Tasa temporalidad	Indice feminidad	% Funcionario	Tasa temporalidad	Indice feminidad	% Funcionario	Tasa temporalidad	Indice feminidad	% Funcionario	Tasa temporalidad	Indice feminidad
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	48%	51%	95%	27%	61%	192%	53%	9%	135%	37%	53%	139%
RECURSOS NATURALES	53%	47%	58%	33%	46%	113%	66%	7%	121%	45%	42%	86%
CIENCIAS AGRARIAS	68%	32%	97%	36%	37%	125%	66%	4%	135%	52%	32%	113%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS	67%	33%	140%	44%	44%	172%	63%	9%	170%	58%	35%	154%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS FÍSICAS	59%	41%	33%	26%	65%	40%	56%	19%	203%	45%	49%	42%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE MATERIALES	64%	36%	70%	39%	49%	79%	71%	9%	150%	54%	40%	78%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS QUÍMICAS	66%	34%	84%	42%	47%	117%	65%	9%	146%	56%	37%	103%
HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES	68%	32%	85%	52%	42%	124%	62%	12%	143%	62%	32%	104%
SERVICIOS CENTRALES CSIC				67%	19%	159%	70%	8%	194%	69%	13%	178%
TOTAL	60%	40%	74%	36%	49%	117%	65%	9%	154%	50%	40%	99%

AREA CIENTIFICA	INVESTIGADOR			TECNICO Y AYUDANTE			GESTION			SUBTOTAL			TOTAL	
	Funcionario	Laboral Fijo	Contratado	Funcionario	Laboral Fijo	Contratado	Funcionario	Laboral Fijo	Contratado	Funcionario	Laboral Fijo	Contratado	Efectivos	%
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	457	8	394	316	162	700	92	56	9	865	226	1103	2194	19,9%
RECURSOS NATURALES	425	2	320	281	178	393	140	60	6	846	240	719	1805	16,4%
CIENCIAS AGRARIAS	429	2	177	263	204	279	96	40	4	788	246	460	1494	13,6%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS	220		90	101	26	101	32	16	1	353	42	192	587	5,3%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS FÍSICAS	403	1	237	145	52	379	63	29	13	611	82	629	1322	12,0%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE MATERIALES	394		204	198	72	246	72	19	8	664	91	458	1213	11,0%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS QUÍMICAS	348		152	196	57	224	84	29	2	628	86	378	1092	9,9%
HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES	289	2	102	135	17	75	77	31	7	501	50	184	735	6,7%
SERVICIOS CENTRALES CSIC				163	42	56	245	68	4	408	110	60	578	5,2%
TOTAL	2965	15	1676	1798	810	2453	901	348	54	5664	1173	4183	11020	100,0%

Tabla 5. Distribución del personal diciembre 2013 (excluido personal becario) por áreas científico-técnicas según relación laboral y funcional. *Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Sección Sindical de CCOO-CSIC y SGARH del CSIC.*

AREA CIENTIFICA	INVESTIGADOR			TECNICO Y AYUDANTE			GESTION			TOTAL		
	% Funcionario	Tasa temporalidad	Indice feminidad	% Funcionario	Tasa temporalidad	Indice feminidad	% Funcionario	Tasa temporalidad	Indice feminidad	% Funcionario	Tasa temporalidad	Indice feminidad
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	53,2%	45,9%	83,2%	26,8%	59,4%	199,7%	58,6%	5,7%	137,9%	39,4%	50,3%	136,0%
RECURSOS NATURALES	56,9%	42,8%	56,6%	33,0%	46,1%	101,4%	68,0%	2,9%	119,1%	46,9%	39,8%	82,0%
CIENCIAS AGRARIAS	70,6%	29,1%	93,6%	35,3%	37,4%	120,1%	68,6%	2,9%	137,3%	52,7%	30,8%	110,0%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS	71,0%	29,0%	138,5%	44,3%	44,3%	174,7%	65,3%	2,0%	188,2%	60,1%	32,7%	155,0%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS FÍSICAS	62,9%	37,0%	31,6%	25,2%	65,8%	42,2%	60,0%	12,4%	191,7%	46,2%	47,6%	42,0%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE MATERIALES	65,9%	34,1%	72,3%	38,4%	47,7%	69,2%	72,7%	8,1%	147,5%	54,7%	37,8%	75,0%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS QUÍMICAS	69,6%	30,4%	85,2%	41,1%	47,0%	120,8%	73,0%	1,7%	139,6%	57,5%	34,6%	104,0%
HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES	73,5%	26,0%	81,9%	59,5%	33,0%	122,5%	67,0%	6,1%	150,0%	68,2%	25,0%	102,0%
SERVICIOS CENTRALES CSIC				62,5%	21,5%	169,1%	77,3%	1,3%	210,8%	70,6%	10,4%	190,0%
TOTAL	63,7%	36,0%	72,0%	35,5%	48,5%	114,0%	69,1%	4,1%	156,0%	51,4%	38,0%	97,5%

4. DINÁMICA DE LAS PLANTILLAS DE PERSONAL FIJO EN EL PERIODO 2013-2017

Una vez analizada la distribución del personal atendiendo a su tipología y al área científico-técnica en el que desarrolla su actividad, el siguiente aspecto a considerar será el comportamiento dinámico de las plantillas. A partir de la edad de los individuos se analizará el grado de madurez, la tasa de envejecimiento y de reemplazo, así como la previsión de bajas por jubilación y su impacto sobre los distintos colectivos de personal. Sería interesante contar con datos de fallecimientos, bajas por movilidad a otras entidades, y altas por traslados y oferta de empleo, para analizar con más precisión la dinámica actual y previsible de los recursos humanos del CSIC.

4.1. Edad media y envejecimiento del personal de plantilla (funcionario, laboral fijo e indefinido)

16

4.1.1 Perfil de edades del personal de plantilla

La tabla 6 presenta la edad media del personal que trabaja en el CSIC (excepto personal becario) por tipos de personal y género. La edad media del conjunto del personal es de 44 años aunque la del funcionario es de 51 años, 48 la del laboral y 33 la del temporal. Por tipologías funcionales, el personal investigador, ayudante y el de gestión y servicios generales son los colectivos más envejecidos, mientras que el personal técnico es el más joven. En todos los grupos excepto ayudantes y personal de gestión/servicios generales la edad media de las mujeres es menor.

TIPO PERSONAL	INVESTIGADOR		TECNICO /AYUDANTES		GESTION / SERV.GRAL		TOTAL
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
FUNCIONARIOS	53	51	50	49	50	50	51
Profesor de investigación	58	57					58
Investigador Científico	54	53					53
Científico Titular	49	49					49
Técnicos Superiores Especializados			48	47			47
Técnicos Especializados			49	49			49
Ayudantes de Investigación			50	52			51
Gestión y Servicios Grales.					50	50	50
LABORALES	47	45	48	43	52	53	48
Laboral fijo			49	46	52	53	50
Laboral indefinido	47	45	43	40	48	48	42
CONTRATADOS TEMPORALES	33	32	34	34	33	34	33
Contratados	37	37	34	34	33	34	35
Contratados predoctorales	29	29					29
Becarios							
TOTAL	47	42	42	41	49	50	44

Tabla 6. Edad media del personal del CSIC (excepto personal becario) por género y tipos de personal Diciembre 2012. *Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Sección Sindical de CCOO-CSIC y SGARH del CSIC.*

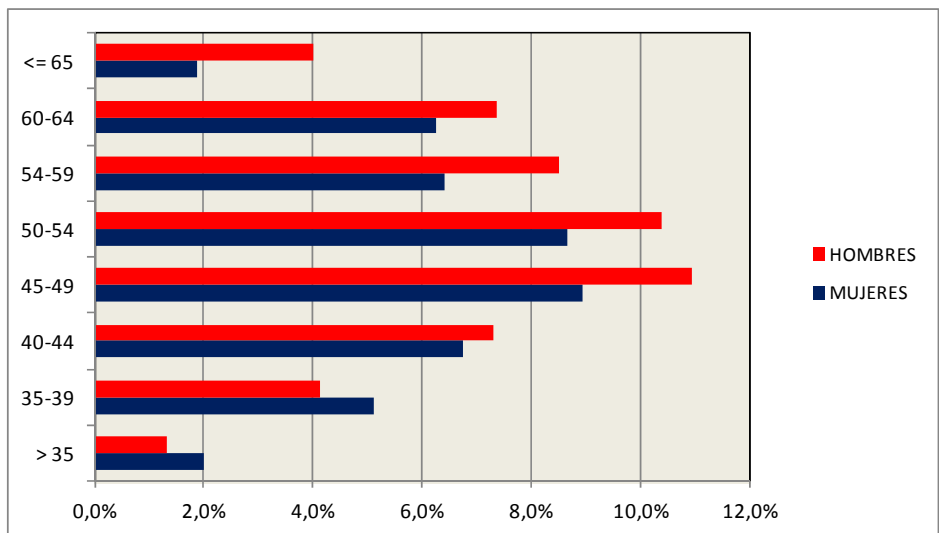
Si se tiene en cuenta el tipo de vinculación laboral, la edad media entre el personal de plantilla y el personal temporal varía en casi 20 años, de 51 años en el caso del personal funcionario y laboral fijo, a 33 en el caso del personal temporal. Si se consideran los distintos tipos de personal, el personal más envejecido es el investigador con medias de 58 años para los profesores de investigación, 54 para los investigadores científicos, y lo más grave, 49 para los científicos titulares. En el personal investigador temporal hay que diferenciar entre las personas con contratos Ramón y Cajal, cuya edad media es superior a los 39 años, mientras el resto del personal doctor se sitúa en torno a los 37 años y las personas con contrato predoctoral en 29 años. Se trata de un colectivo con edades medias muy superiores a las correspondientes de los centros de investigación de los países europeos, donde se accede a los puestos permanentes a edades

más tempranas. Este factor es un hándicap que lastra el rendimiento del Organismo, dado que cuando se consigue un puesto estable se ha superado con creces la época de máxima productividad.

El personal técnico se ha rejuvenecido por el incremento de plantilla ligado a los procesos de consolidación y a la incorporación de personas contratadas de carácter indefinido no fijo derivados de sentencias judiciales. Este efecto es mayor en el colectivo de titulados superiores y ayudantes, aunque en este caso no ha supuesto un rejuvenecimiento significativo dado el elevado número de personas con más de 60 años.

Si solo se considera el personal de plantilla (funcionario y laboral fijo e indefinido), el Gráfico 6 muestra que en todos los grupos de edad, excepto por debajo de los 40 años, el porcentaje de hombres es mayor que el de mujeres y muy notablemente en el grupo de 65 y más años.

Los datos de la tabla 7 dan una idea precisa del proceso de envejecimiento del personal de plantilla del CSIC. Más del 53% del total tienen más de 49 años, un 20% 60 o más años (tasa de envejecimiento), y sólo un 13% (tasa de juventud) menos de 40 años, datos que señalan una población muy madura y con tendencia a seguir envejeciendo dada la baja tasa de reemplazo o capacidad de las generaciones más jóvenes de cubrir el vacío que dejan las mayores. Este proceso es especialmente remarcable en el personal investigador, con una tasa de envejecimiento del 22% y tan sólo un 5% con edades inferiores a los 40 años, la edad en la que se está produciendo la entrada en la escala. Un despropósito que lastra la productividad y el futuro del CSIC. En consecuencia la tasa de reemplazo es la menor entre todos los colectivos.



Dramático es el caso del personal ayudante con una tasa de envejecimiento de un 32% y el 57% del total mayor de 49 años. La entrada de nuevo personal ayudante a través de los procesos de consolidación, que se refleja en una mayor tasa de juventud, no ha sido suficiente para producir un rejuvenecimiento significativo de este personal. Por otro lado, como se verá más adelante, se está produciendo un elevado número de jubilaciones con menos de 65 años, sin que existan efectivos capaces de sustituirlos. La discusión sobre el destino de este colectivo, imprescindible para mantener los laboratorios, debe estar en la primera línea de decisión de la política de personal y reflejarse en las próximas OEP del CSIC.

CATEGORIAS DE PERSONAL	<35	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	= >65	TOTAL	Personas > 49 años	Tasa envejecimiento	Tasa reemplazo	Tasa juventud
PROF.INVEST.	0	0	9	69	167	182	178	139	744	58%	22%	21%	5%
INVEST.CIENT.	0	3	53	217	257	163	83	82	858				
CIENT.TIT.	3	133	367	406	219	132	99	73	1432	39%	12%	196%	23%
TIT. SUPERIOR	25	77	85	88	73	49	41	11	449				
TIT.TECNICO	15	123	102	114	93	58	93	37	635	44%	20%	106%	22%
AYUDANTE	54	109	93	92	86	122	225	34	815	57%	32%	63%	20%
GESTION y SERV.GRAL	34	52	107	187	227	159	84	29	879	57%	13%	76%	10%
LAB. FIJOS e INDEFINIDO	101	150	165	216	208	176	149	6	1171	46%	13%	162%	21%
TOTAL	232	647	981	1389	1330	1041	952	411	6983	53%	20%	64%	13%

Tasa de envejecimiento: porcentaje de personas de 60 y más años en relación con el total de cada categoría. Núm. personas => 60 años de la categoría X / total personas categoría X *100

Tasa de reemplazo: es la capacidad de las generaciones más jóvenes de cubrir el vacío que dejen las mayores al darse de baja. Núm. de personas de menos de 40 años en relación con las personas de 60 o más años en cada categoría de personal. Núm. Personas <40 años categoría X/ núm. personas =>60 años categoría X *100

Tasa de juventud: porcentaje de personas de menos de 40 años en relación con el total de cada categoría. Núm personas de <40 años de la categoría X / total personas categoría X * 100

Tabla 7. Distribución del personal de plantilla (funcionario y laboral fijo e indefinido) por categorías y grupos de edad a 31 de diciembre de 2012. *Elaboración propia a partir de datos facilitados por CCOO-CSIC y SGARH del CSIC.*

En el otro extremo el colectivo de Titulados Superiores es el que presenta un perfil menos envejecido con una tasa de envejecimiento de solo el 12%, la mayor tasa de juventud y menor porcentaje de personas con más de 49 años, lo que permite mantener las máximas tasas de reemplazo respecto al resto de colectivos. El proceso de consolidación de 2011-2012 y las OEPs muy razonables, tanto libres como de promoción interna, han facilitado este rejuvenecimiento. En el caso de los Técnicos Especializados el caso es similar, aunque se diferencia por un mayor número de personas con más de 49 años y por tanto una alta tasa de envejecimiento. En este caso la tasa de reemplazo es la mitad que la de titulados superiores, pero suficiente para cubrir el vacío que vayan dejando las generaciones mayores.

Por su parte el personal de gestión y servicios generales mantiene tasas de envejecimiento y juventud relativamente bajas, ya que la mayoría de sus efectivos – más de un 75% - tiene edades comprendidas entre los 40 y los 60 años. Este comportamiento diferencial se explicara por el hecho de que su renovación no depende de la oferta de empleo, sino de los concursos de méritos que permiten la sustitución de las bajas con cierta rapidez, siendo ocupados por personas que ya tienen una antigüedad en la administración.

Por último el colectivo de personal laboral fijo e indefinido tiene una perfil similar al de los titulados superiores; un grupo rejuvenecido por los procesos de consolidación y sentencias favorables conseguidas en los tribunales, como se analiza a continuación.

TIPOLOGIAS FUNCIONALES	<35	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	= >65	TOTAL	Personas >49 años	Tasa envejecimiento	Tasa reemplazo	Tasa juventud
INVESTIGADORES	3	137	435	700	643	477	360	294	3049	58%	21%	21%	5%
TIT. SUPERIORES	48	137	126	116	89	53	43	12	624	32%	9%	336%	30%
TITULADOS TECNICOS	22	141	110	127	97	62	94	37	690	42%	19%	124%	24%
AYUDANTES	117	165	174	195	190	203	300	37	1381	53%	24%	84%	20%
GESTION y SERV.GRAL	42	67	136	251	311	246	155	31	1239	60%	15%	59%	9%
TOTAL	232	647	981	1389	1330	1041	952	411	6983	53%	20%	64%	13%

Tabla 8. Distribución del personal de plantilla (funcionario y laboral fijo) por tipologías funcionales y grupos de edad a 31 de diciembre de 2012. *Elaboración propia a partir de datos facilitados por CCOO-CSIC y SGARH del CSIC.*

Si en lugar de hacer el análisis por categorías se consideran los tipos funcionales, distribuyendo el colectivo de laborales entre las otras tipologías como muestra la Tabla 8, se confirman y refuerzan las características extraídas en el análisis anterior: el personal investigador mantiene las mismas condiciones, se acentúa especialmente el rejuvenecimiento del colectivo de Titulados Superiores y en menor medida en el de Titulados Técnicos y ayudantes; sin embargo, en este último caso no impide que este colectivo siga siendo el más envejecido.. En cambio, el personal de gestión es el único colectivo en el cual se revela un mayor envejecimiento al sumar el personal laboral adscrito a estas funciones: disminuyen la tasa de juventud y de reemplazo al aumentar la edad media del personal, hecho que se explica porque el personal laboral fijo incluido en esta tipología hace funciones fundamentalmente de servicios generales y de mantenimiento general, funciones que se han ido externalizando y no se desempeñan con recursos propios.

En conclusión, se confirma una plantilla envejecida, bien porque la entrada tiene lugar a edad avanzada, como en el personal investigador, bien porque la entrada a través de procesos selectivos de acceso libre es muy limitada o inexistente. En el caso del personal de gestión la explicación puede encontrarse en que la mayoría de los puestos se cubren mediante concurso, siendo muy pocas las personas que acceden a través de procedimientos de ingreso libre.

4.1.2 Los procesos de consolidación y sus efectos sobre el perfil de edades de la plantilla

La Tabla 10 presenta la distribución por categorías del personal incorporado a través de los procesos de consolidación a la plantilla de personal funcionario y laboral del CSIC. Las dos primeras columnas corresponden a la consolidación reflejada en la OEP 2011 (ver Tabla 2) y describen la distribución por categorías o tipos de personal de aquellos que obtuvieron plaza como consecuencia de los procesos del Artículo 12/RD OEP 2007 y EBEP RD OEP 2008. El total de plazas consolidadas fueron 399, de las cuales 89 corresponden a la plantilla de personal laboral fijo y el resto a la plantilla de personal funcionario. De estas últimas, 71 plazas fueron ocupadas por personal no incluido en el proceso de consolidación al no superar las pruebas selectivas las personas que generaron el derecho, mientras que 239 plazas fueron ocupadas, previa superación del proceso selectivo, por las mismas personas que habían generado el derecho a su consolidación. .

CATEGORIAS DE PERSONAL	Consolidación	Consolid-2	PLaboral	TOTAL	%/total
INVESTIGADORES	1			1	0,3%
TISU	81	18		99	24,8%
TITE	23			23	5,8%
AYUDANTES	80			80	20,1%
GESTION y SER.GRAL	35	49		84	21,1%
LABORALES FIJOS	19	4	89	112	28,1%
TOTAL	239	71	89	399	100,0%

Consolidación: puestos ocupados por personas incluidas en los procesos Artículo 12/RD OEP 2007 y EBEP RD OEP 2008

Consolidación-2: puestos ocupados por personas que no estaban incluidas en los procesos

PLaboral: plazas de promoción y turno libre en consolidación de personal laboral.

Tabla 9. Distribución del personal funcionario y laboral fijo CONSOLIDADO por categorías y grupos de edad (incorporación 2011-2013). *Elaboración propia a partir de datos facilitados por CCOO-CSIC y SGARH del CSIC.*

La Tabla 10 presenta el perfil de edades de las 239 de la primera columna, las únicas de las cuales se cuentan con datos.

CATEGORIAS DE PERSONAL	<35	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	=>65	TOTAL	Personas > 49 años	Tasa juventud
INVESTIGADORES			1						1	0%	0%
TISU	2	23	26	18	9	3			81	15%	31%
TITE	0	5	6	10	1	1			23	9%	22%
AYUDANTES	17	28	19	7	8	1			80	11%	56%
GESTION y SER.GRAL	3	13	7	8	3	1			35	11%	46%
LABORALES FIJOS	6	5	4	4					19	0%	58%
TOTAL	28	74	63	47	21	6	0	0	239	11%	43%

Tabla 10 Distribución del personal funcionario y laboral fijo CONSOLIDADO por categorías y grupos de edad (incorporación 2012-2013). *Elaboración propia a partir de datos facilitados por CCOO-CSIC y SGARH del CSIC.*

El efecto de rejuvenecimiento producido por la incorporación del personal consolidado es muy claro; no existen personas mayores de 59 años y hay sólo 27 (11%) mayores de 49 años, y una media del 43% de personas menores de 40 años.

Si se representan gráficamente los datos de las tablas 7 y 8 aparece una idea más precisa del perfil de las distintas categorías (Gráfico 7) o tipologías funcionales (Gráfico 8) a fecha de 31 de diciembre de 2012. De la observación de estos gráficos es posible concluir sintéticamente que:

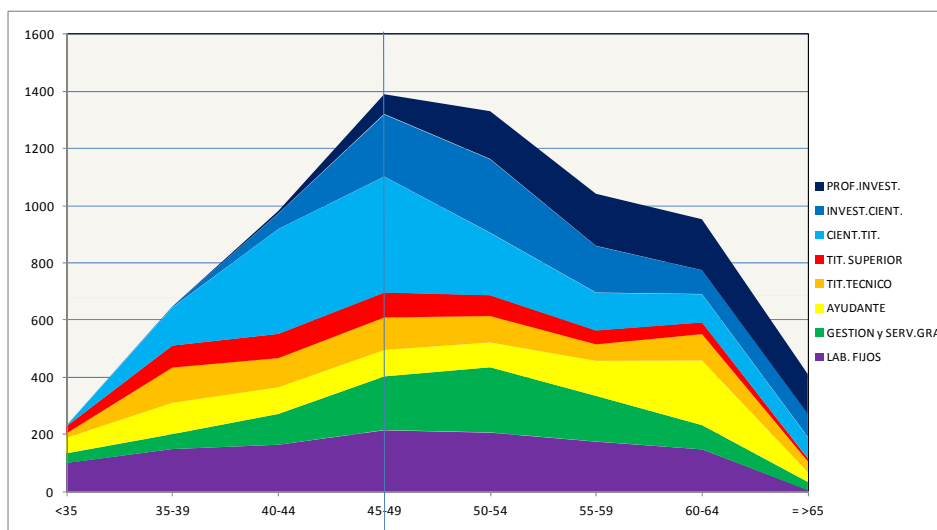


Gráfico 7. Distribución del personal de plantilla (funcionario y laboral fijo e indefinido) por categorías y grupos de edad a 31 de diciembre de 2012. *Elaboración propia a partir de datos facilitados por CCOO-CSIC y SGARH del CSIC.*

- El grupo de edad más numeroso se sitúa entre 45 y 49 años.
- Los efectivos con menos de 45 años disminuyen muy significativamente en el personal investigador y de gestión.
- El personal con menos de 35 años es testimonial excepto para el personal ayudante y laboral, explicado por las incorporaciones del proceso de consolidación (Tablas 10 y 11).
- Más del 71% de los efectivos con más de 65 años pertenecen al personal investigador; en particular el 18,6% de los profesores de investigación, el 9,6% de los investigadores científicos y el 5% de los científicos titulares (Tabla 8).
- Hay un colectivo muy importante de ayudantes mayores de 60 años, en torno al 32%, lo que le convierte en el más afectado por las próximas jubilaciones, al acelerarse el proceso de prejubilaciones, como se verá más adelante.

- El personal investigador y de gestión son los que tienen mayores efectivos en los grupos de edad entre los 45 y los 54 años.
- El personal laboral fijo es el que tiene una distribución más equilibrada entre los distintos grupos de edad, también explicado en parte por los procesos de consolidación.

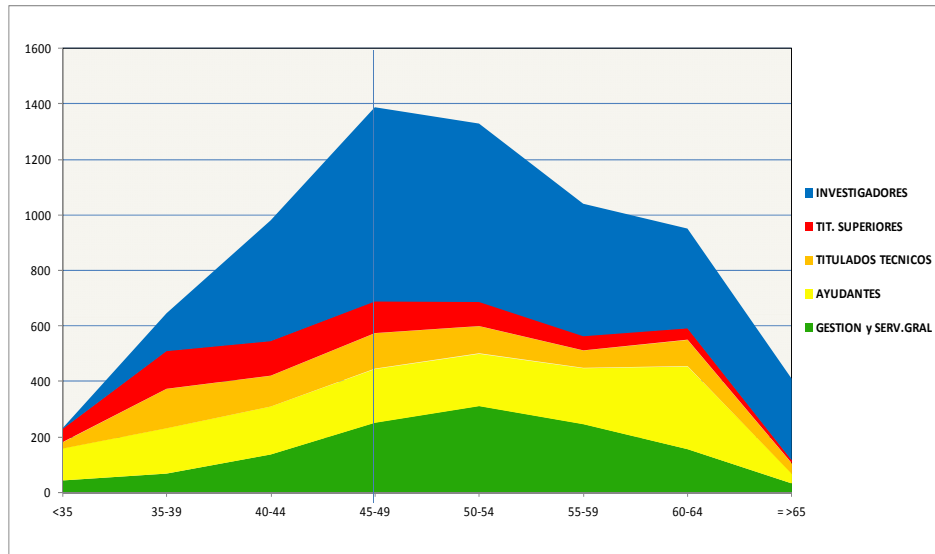


Gráfico 8. Distribución del personal de plantilla (funcionario y laboral fijo) por tipologías funcionales y grupos de edad a 31 de diciembre de 2012. *Elaboración propia a partir de datos facilitados por CCOO-CSIC y SGARH del CSIC*

4.2. Edad media y envejecimiento del personal de plantilla por áreas científico técnicas

Las Tablas 11, 12 y 13 y los gráficos 9 y 10 permiten analizar la dinámica de las plantillas por Áreas Científico-Técnicas. Si bien la media de personas mayores de 49 años se sitúa en el 53%, anormalmente alta para una institución científica productiva, existen diferencias cualitativas entre las diversas áreas de conocimiento.

- El Área de Humanidades y Ciencias Sociales presenta los datos más preocupantes, con un 59% de personas mayores de 49 años, una tasa de juventud menor del 9%, la menor tasa de reemplazo en todo el organismo, un 39% frente a la media del 64%, y la segunda tasa de envejecimiento más elevada. Estos datos son aún peores al analizar el personal investigador, Tabla 12, donde se comprueba que un 27% de personas están por encima de los 60 años, con un mínimo del 13% en tasa de reemplazo. La escasa, cuando no inexistente OEP y la baja incorporación de personal a través de convocatorias públicas está en el origen de esta situación, que debería ser analizada en el contexto de un organismo multidisciplinar como el CSIC. Estos datos representan una situación cercana al colapso, de no retorno, que solo sería posible revertir con un enorme esfuerzo, que no parece estar en la agenda de los responsables del organismo. Con estos datos el Área de Humanidades y Ciencias Sociales no resulta sostenible en su actual estructura científica.
- Las áreas incluidas en ciencias de la vida, considerando el total del personal de plantilla, representan la población más joven, con tasas de envejecimiento por debajo de la media y las tasas de juventud más elevadas, salvo el Área de Ciencia y Tecnología de Alimentos que presenta una tasa mayor tasa de envejecimiento. Esta situación cambia radicalmente al analizar la dinámica de edades del personal investigador: el área de Biología y Biomedicina resulta el colectivo más maduro con una tasa de envejecimiento superior a la media y, lo que es más alarmante, con solo 5 personas (el 1%) de investigadores por debajo de los 40 años que se refleja en una irrelevante tasa de reemplazo del 5%.

- Los colectivos de personal investigador adscritos a las áreas de Recursos Naturales y Ciencias Agrarias tienen un comportamiento similar, pero con menor porcentaje de población madura y mayor porcentaje de personas de menos de 40 años. Por el contrario el área de Alimentos tiene la menor tasa de envejecimiento y es relativamente, la menos madura (tan son un 51% de personas con más de 49 años).
- En cuanto a las áreas de ciencias físicas, químicas y materiales no tienen un comportamiento homogéneo: el Área de Ciencia y Tecnologías Físicas presenta unas tasas que le caracterizan como menos envejecida, especialmente en el colectivo investigador, al igual que el Área de Alimentos. Por el contrario el Área de Materiales presenta un perfil más cercano al Área de Humanidades, especialmente en el colectivo investigador con una tasa de envejecimiento del 25%. El Área de Químicas se sitúa con valores en torno a la media en el total del personal de plantilla, pero con una alta tasa de juventud, mientras que en el colectivo investigador tiene una de las menores tasas de envejecimiento y la mayor tasa de juventud
- El personal que trabaja en la organización central, personal de cuerpos generales, técnico y ayudante que realiza funciones de gestión, también muestran un envejecimiento preocupante, con más del 60% de personas mayores de 49 años, una de las menores tasas de juventud y una tasa de reemplazo muy por debajo de la media. Es un problema recurrente que tarde o temprano tendrá que afrontar el Organismo: aumentar y rejuvenecer su personal de gestión; una cuestión imprescindible para aumentar su eficiencia en el retorno de fondos europeos y en la gestión económica y de personal.

A partir de estos datos es posible analizar en qué medida la incorporación de personal a las escalas funcionariales -fundamentalmente de titulados superiores y ayudantes- y a las categorías de personal laboral fijo como consecuencia de los procesos de consolidación ha supuesto un cambio en la tendencia al mayor envejecimiento y si esta tendencia ha sido homogénea.

La tabla 13 presenta la distribución del personal funcionario y laboral fijo consolidado, junto a la relación de indefinidos no fijos a 31/12/2013, por áreas científico técnicas y grupos de edad, y se compara con el total de la plantilla fija (funcionarios + laboral fijo). El análisis de esta tabla permite explicar la dinámica del personal según áreas de conocimiento, identificando el efecto y consecuencias de las distintas políticas de personal sobre la estabilidad y renovación del personal del Organismo.

Como se explicó en los primeros apartados, los procesos de consolidación desarrollados en cumplimiento del Artículo 12/RD OEP 2007 y DT 4ª EBEP RD OEP 2008, permitieron la incorporación de 399 personas como personal funcionario y laboral fijo. A estas incorporaciones se suma una cantidad creciente de "indefinidos no fijos", una figura que se aplica a aquellas personas con contrato temporal que, como consecuencia de la existencia de fraude de ley en la contratación o de aplicación de la Ley Caldera (Art 15.5 del ET), han sido reconocidos como indefinidos por sentencia, pero no pueden considerarse fijos de plantilla por no haber superado las oposiciones exigidas por los preceptos constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. En el CSIC había 251 personas en esta situación a 31/12/2013, a las que se siguen sumando un goteo de sentencias, consecuencia directa de una Oferta de Empleo Público casi inexistente y una política de precarización exagerada.

Áreas Científico Técnicas	< 35	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	> 65	TOTAL	Edad Media	Personas > 49 años	Tasa envejecimie	Tasa reemplazo	Tasa juventud
BIOLÓGÍA Y BIOMEDICINA	51	89	154	226	223	168	153	41	1105	50	53%	18%	72%	12,7%
RECURSOS NATURALES	42	113	140	227	213	186	131	57	1109	50	53%	17%	82%	14,0%
CIENCIAS AGRARIAS	47	115	154	200	195	136	139	63	1049	50	51%	19%	80%	15,4%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS	18	37	57	92	68	55	65	26	418	51	51%	22%	60%	13,2%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS FÍSICAS	9	62	131	148	137	96	74	48	705	50	50%	17%	58%	10,1%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE MATERIALES	18	76	111	147	131	109	119	63	774	51	55%	24%	52%	12,1%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS QUÍMICAS	20	78	110	142	129	110	104	45	738	51	53%	20%	66%	13,3%
HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES	10	40	77	102	122	81	80	48	560	52	59%	23%	39%	8,9%
SERVICIOS CENTRALES CSIC	17	37	47	105	112	100	87	20	525	52	61%	20%	50%	10,3%
TOTAL PERSONAL	232	647	981	1389	1330	1041	952	411	6983	51	53%	20%	64%	12,6%
% sobre TOTAL EFECTIVOS CSIC	3,3%	9,3%	14,0%	19,9%	19,0%	14,9%	13,6%	5,9%	100,0%					

Tabla 11. Distribución del personal de plantilla (funcionario y laboral fijo e indefinido) por Áreas Científico Técnicas y grupos de edad a 31 de diciembre de 2012. *Elaboración propia a partir de datos facilitados por CCOO-CSIC y SGARH del CSIC.*

Áreas Científico Técnicas	< 35	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	> 65	TOTAL	Edad Media	Personas > 49 años	Tasa envejecimie	Tasa reemplazo	Tasa juventud
BIOLÓGÍA Y BIOMEDICINA	0	5	50	111	110	96	70	34	476	53	65%	22%	5%	1,1%
RECURSOS NATURALES	0	12	50	104	87	83	55	42	433	53	62%	22%	12%	2,8%
CIENCIAS AGRARIAS	0	23	59	104	101	54	55	44	440	52	58%	23%	23%	5,2%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS	1	10	37	60	50	31	21	19	229	51	53%	17%	28%	4,8%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS FÍSICAS	1	19	79	95	88	57	36	34	409	51	53%	17%	29%	4,9%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE MATERIALES	1	27	60	96	71	55	54	47	411	52	55%	25%	28%	6,8%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS QUÍMICAS	0	31	57	74	75	57	31	33	358	51	55%	18%	48%	8,7%
HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES	0	10	43	56	61	44	38	41	293	53	63%	27%	13%	3,4%
TOTAL	3	137	435	700	643	477	360	294	3049	52	58%	21%	21%	4,6%
% sobre TOTAL del CSIC	0,1%	4,5%	14,3%	23,0%	21,1%	15,6%	11,8%	9,6%	100,0%					

Tabla 12. Distribución del personal investigador de plantilla (funcionario y laboral fijo e indefinido) por Áreas Científico Técnicas y grupos de edad a 31 de diciembre de 2012. *Elaboración propia a partir de datos facilitados por CCOO-CSIC y SGARH del CSIC.*

Áreas Científico Técnicas	< 35	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	Total consolidados	%/TOTAL	Indefinidos no fijos	%/ TOTAL	Plantilla fija	%/TOTAL
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	11	14	18	10	7	2	62	25,9%	69	27,5%	1105	15,8%
RECURSOS NATURALES	5	20	12	14	3	2	56	23,4%	41	16,3%	1109	15,9%
CIENCIAS AGRARIAS	6	12	9	10	6	1	44	18,4%	55	21,9%	1049	15,0%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS	1	3	2	1	0	0	7	2,9%	11	4,4%	418	6,0%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS FÍSICAS	1	7	5	1	0	0	14	5,9%	15	6,0%	705	10,1%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE MATERIALES	2	12	7	1	2	0	24	10,0%	28	11,2%	774	11,1%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS QUÍMICAS	1	4	6	4	2	0	17	7,1%	19	7,6%	738	10,6%
HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES	0	1	1	3	1	1	7	2,9%	7	2,8%	560	8,0%
SERVICIOS CENTRALES CSIC	1	1	3	3	0	0	8	3,3%	6	2,4%	525	7,5%
TOTAL PERSONAL	28	74	63	47	21	6	239	100%	251	100%	6983	100%

Tabla 13. Distribución del personal funcionario y laboral fijo CONSOLIDADO por áreas científico técnicas y grupos de edad (incorporación 2012-2013); relación con Indefinidos no fijos y total de la plantilla fija (funcionarios + laboral fijo). *Elaboración propia a partir de datos facilitados por CCOO-CSIC y SGARH del CSIC.*

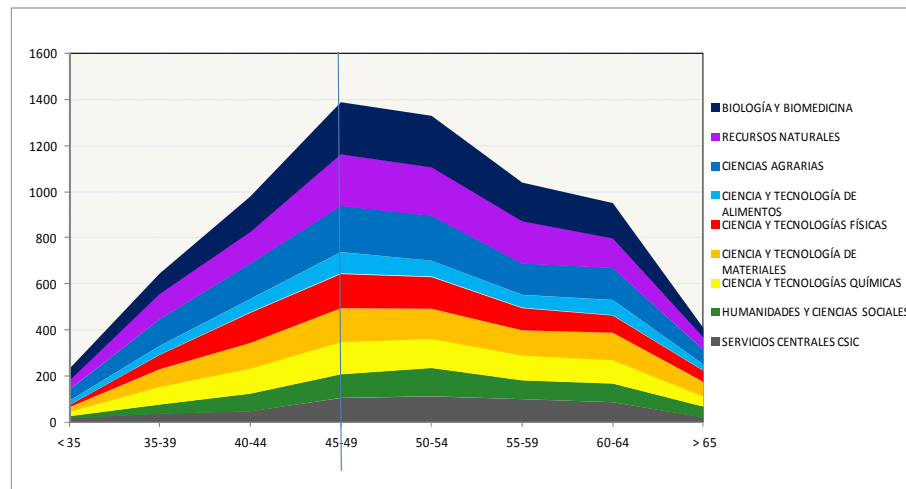


Gráfico 9. Personal de plantilla (funcionario y laboral fijo) por Áreas Científico Técnicas y grupos de edad a 31 de diciembre de 2012

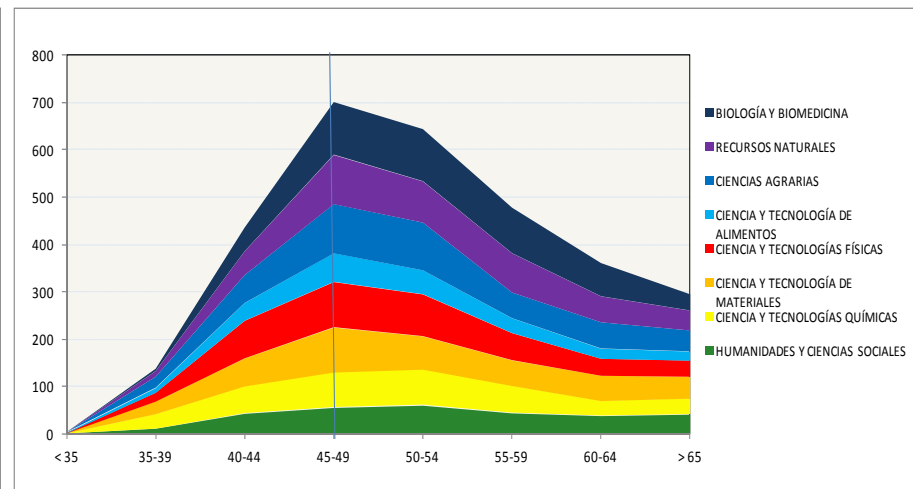


Gráfico 10. Personal Investigador de plantilla (funcionario y laboral fijo) por Áreas Científico Técnicas y grupos de edad a 31 de diciembre de 2012

El análisis de la Tabla 13 es ilustrativo del efecto de las políticas de precarización. Si se comparan los porcentajes del personal de plantilla con los porcentajes de plazas consolidadas y de personal indefinido no fijo reconocido por los juzgados de lo social después de 2008 sobre los totales correspondientes, surgen diferencias muy importantes según el Área Científico-técnica.

- El Área de Biología y Biomedicina, contaba con 1105 personas en sus plantillas fijas, un 15,8% del total, mientras que el personal incorporado al Área como consecuencia de los procesos de consolidación significa el 25,9% del total de plazas ofertadas, y un 27.5% de las plazas indefinidas no fijas reconocidas a partir de 2008 lo fueron en esta Área.

Los centros pertenecientes al Área presentan las mayores tasas de temporalidad en todos los colectivos de personal, como se mostraba en las tablas 4 y 5, superando ampliamente la media. La temporalidad baja en 2013 respecto a 2012 en personal investigador como resultado de la finalización de contratos ligados a convocatorias públicas. La otra forma de reducir la temporalidad se da a través de la entrada en la plantilla fija después de acudir a los juzgados de lo social. Por tanto, la política de contratación desbocada que se dio en estos centros y su exaltación del contrato temporal frente a la necesidad de estabilizar las plantillas demuestra su ineficacia radical. La plantilla ha crecido sin planificación alguna, a golpe de sentencias judiciales, en tanto el personal investigador funcionario envejece sin reemplazo a la vista. Las normas establecidas desde el CSIC, prohibiendo a las personas de la escala de titulados superiores incorporados por estas vías – un número muy significativo-, ejercer funciones de IPs (Investigador Principal) en proyectos nacionales o europeos cierra el círculo del despropósito: se combina personal investigador sin responsabilidades con personas demasiado mayores para ejercerlas. Las y los jóvenes se encuentran con una carrera profesional truncada desde el inicio mientras el personal funcionario es incapaz de formar grupos de investigación fuertes y solventes capaces de avanzar en un campo enormemente competitivo. Situaciones similares aunque menos impactantes aparecen en Recursos Naturales y Ciencias Agrarias.

- Las áreas de Alimentos, Físicas y Químicas presenta un comportamiento opuesto, de forma que reciben una proporción mucho menor de personal consolidado e indefinido no fijo respecto a su personal en plantilla. El mismo comportamiento se observa en Humanidades y Ciencias Sociales y Servicios Centrales, pero con porcentajes aún mayores de forma que apenas han participado en estos procesos de consolidación y conversión de contratos temporales en indefinidos.
- Finalmente, Ciencia y Tecnología de Materiales es la única área que presenta porcentajes equivalentes entre su plantilla y las de personal consolidado e indefinido no fijo.

En resumen, si se opta por un modelo de contratación temporal como forma de trabajo (del cual se hace alarde de forma constante), hay que asumir que una parte importante del personal que cumpla las condiciones para obtener la fijeza en el empleo acudirá a los tribunales. Sus opciones no son muchas: la precariedad a perpetuidad, el exilio profesional, o acceder a una plaza fija aunque con una carrera paralizada, el “infierno de los investigadores” diseñado como castigo a la defensa de sus derechos. La elección ofrece pocas dudas en un país con 6 millones de parados y más del 50% de paro en jóvenes por debajo de los 30 años. Alguien debería estudiar la situación y abordarla antes de que no tenga remedio.

4.3. Jubilaciones 2013 y previsiones de bajas en el periodo 2014-2017

Ante una plantilla envejecida como se ha visto en el apartado anterior, el problema de las jubilaciones adquiere máxima importancia. La previsión de jubilaciones en el periodo 2014-2017, el que abarca el último Plan de Actuación del CSIC, se ha realizado siguiendo el criterio propuesto por la SGARH del CSIC: se considera la jubilación a los 70 años para todos los que han solicitado la extensión de su vida laboral tras cumplir los 65 años; para el resto del personal se considera como edad de jubilación prevista los 65 años.

El proceso de jubilaciones se analiza por tipologías de personal y por áreas Científico-técnicas y arroja situaciones especialmente alarmantes en algunos colectivos de personal y áreas de conocimiento.

4.3.1 Jubilaciones previstas por tipología de personal en 2013-2017

La Tabla 14 presenta las jubilaciones previstas por categorías de personal entre 2013 y 2017. En estos próximos cinco años la previsión es que se jubile el 16,4% del personal investigador de los que casi la mitad serán profesores de investigación. Con tasas similares los titulados técnicos verían reducidos sus efectivos en un 16,7%, mientras que el colectivo de ayudantes y auxiliares de investigación, siendo el colectivo más envejecido como hemos visto anteriormente, perderá una cuarta parte de sus efectivos. De cumplirse estas previsiones 2016 y 2017 serán los años en los que se acumule un gran número de jubilaciones (el 44% del total).

JUBILACIONES PREVISTAS EN EL PERIODO 2013-2017 SEGÚN DATOS FACILITADOS POR SGARH								
CATEGORIA	Efectivos 31/12/2012	2013	2014	2015	2016	2017	TOTAL JUB. PERIODO	% JUBILACIONES
		Num. Jub. (real)	Num. Jub.	Num. Jub.	Num. Jub.	Num. Jub.		
PROF.INVEST.	744	27	45	61	43	58	234	31,5%
INVEST.CIENT.	858	16	18	20	35	36	125	14,6%
CIENT.TIT.	1432	30	25	27	30	28	140	9,8%
TOTAL INVESTIGADORES	3034	73	88	108	108	122	499	16,4%
TIT. SUPERIOR	450	9	8	6	6	9	38	8,4%
TIT.TECNICO	634	40	18	19	15	14	106	16,7%
AYUDANTE	815	59	32	19	55	40	205	25,2%
GESTION Y SERV. GRAL	879	24	11	13	18	20	86	9,8%
LABORAL FIJO	1171	22	11	24	29	21	107	9,1%
TOTAL	6983	227	168	189	231	226	1041	14,9%

Tabla 14. Previsión de jubilaciones por categorías de personal de plantilla (funcionario y laboral fijo o indefinido) en el periodo 2013-2017. *Elaboración propia a partir de datos de SGARH- CSIC a 31 de diciembre de 2013.*

Sin embargo, las previsiones que se recogen en la tabla anterior pueden quedar cortas si se realiza una extrapolación de lo que ha ocurrido, con datos reales, en 2013. La Tabla 15 compara las jubilaciones previstas por la SGARH para 2013 y las jubilaciones reales producidas en ese año. El resultado es sorprendente: se ha jubilado cerca del 80% más de personal que el previsto y casi un 50% lo han hecho de forma anticipada, antes de los 65 años. Este efecto se observa principalmente en el colectivo de titulados técnicos y de forma muy llamativa en el de ayudantes y en el personal laboral fijo. Por el contrario los profesores de investigación e investigadores cumplen las previsiones y agotan mayoritariamente el periodo de permanencia en activo, pero solo la mitad de los científicos titulares que han solicitado la extensión de su vida laboral se jubilan a los 70 años y un tercio de los mismos se retira cuando cumplen los 65 años.

Especialmente alarmante es la dinámica de jubilaciones del personal titulado técnico, que doblan las previsiones de la SGARH (40/20), y sobre todo de los ayudantes y auxiliares de laboratorio, cuya tasa de jubilación es el triple de lo previsto (59 frente a 20). Un comportamiento que se repite y acelera en el personal laboral fijo, que supera en 4 veces las previsiones. En estos tres colectivos se observa una activación de las prejubilaciones desde los 63 años. En el caso de laborales fijos y ayudantes de laboratorio se trata mayoritariamente de personal que lleva muchos años en el CSIC y cumple con creces los años de

servicio. Puede sorprender que el personal incluso renuncie a la pensión máxima correspondiente a su nivel y se retire anticipadamente; la falta de incentivos y oportunidades de ascenso en la carrera profesional, junto a la incertidumbre en las condiciones de acceso a la jubilación introducidas en las últimas reformas del sistema se encuentran entre las causas principales de este abandono anticipado.

CATEGORIA	Jubilaciones 2013	Jub. Previstas 2013 SGARH	Variación efectivos 2012/2013	% Difer. Jub.reales/ jub. Previstas	EDAD A LA QUE SE HA PRODUCIDO LA JUBILACION								
					< 63	63	64	65	66	67	68	69	70
PROF.INVEST.	27	27	-27	0,0%				1	2		1	1	22
INVEST.CIENT.	16	15	-16	6,7%				2	3	1		4	6
CIENT.TIT.	30	17	-26	76,5%			1	8	5	1	1	3	11
TOTAL INVESTIGADORES	73	59	-69	23,7%			1	11	10	2	2	8	39
TIT. SUPERIOR	9	8	-13	12,5%	1			7	1				
TIT.TECNICO	40	20	-46	100,0%		4	10	20	1	2	1		2
AYUDANTE	59	20	-42	195,0%	2	13	15	26			2	1	
GESTION Y SERV. GRAL	24	15	22	60,0%	6	5	3	9					1
LABORAL FIJO	22	5	1	340,0%	6	2	6	8					
TOTAL	227	127	-147	78,7%	15	24	35	81	12	4	5	9	42

Tabla 15. Jubilaciones previstas y reales para 2013 y edad a la que se producen por categorías de personal de plantilla (funcionario y laboral fijo o indefinido). *Elaboración propia a partir de datos facilitados por SGARH. del CSIC.*

A partir de los datos de la columna de variación de efectivos reales entre los datos a 31 de diciembre de 2012 y 31 de diciembre de 2013 se podrían modificar las previsiones de las jubilaciones en 2013 al resto de años. Sin embargo, y aunque se espera que esta dinámica se mantenga en los próximos años, no es posible extrapolar los resultados para hacer previsiones más fiables y rigurosas; en consecuencia todo el análisis se ha realizado siguiendo las previsiones iniciales de la SGARH en 2012.

La Tabla 16 presenta el balance entre las jubilaciones previstas y las nuevas incorporaciones previstas en el Plan de Actuación CSIC 2014-2013, más la OEP 2013.

CATEGORIA FUNCIONAL	Efectivos 31/12/2012	Bajas previstas 2013-2017	Ingresos previstos 2013-2017	Efectivos 31/12/2017	% Variación 2013-2017	Tasa de reposición
INVESTIGADORES	3049	499	170	2720	-10,8%	34,1%
TECNICOS	1314	144	130	1300	-1,1%	90,3%
AYUDANTE	1381	257	95	1219	-11,7%	37,0%
GESTION Y SERV. GRAL	1239	141	46	1144	-7,7%	32,6%
TOTAL	6983	1041	441	6383	-8,6%	42,4%

Tabla 16. Balance del efecto de las jubilaciones y las nuevas incorporaciones según OEP 2013 y previsiones del Plan de Actuación CSIC 2014-2107 en la composición por categorías funcionales del personal de plantilla (funcionario y laboral fijo o indefinido). *Elaboración propia a partir de datos SGARH del CSIC a 31 de diciembre de 2013.*

El resultado es desolador: aún contando con que se cumplan la previsión de nuevos ingresos derivadas de las OEPs, ciertamente optimistas viendo las restricciones impuestas por Hacienda, al final de 2017 el CSIC el personal investigador se habrá reducido en casi el 11% y habrá cerca del 12% menos de personal técnico de laboratorio, con una reducción del 8,6% del personal total en plantilla. Las tasas de reposición, calculadas como relación entre ingresos y jubilaciones, son menores del 40% en todos los colectivos salvo los de titulados superiores y titulados técnicos. Con estas tasas de reposición no podrá experimentarse la necesaria renovación de las plantillas que permita al organismo afrontar retos como el programa Horizonte 2020, o adentrarse en las fronteras del conocimiento con éxito razonable.

4.3.2 Jubilaciones previstas por Áreas Científico-técnicas en 2013-2017

La Tabla 17 muestra la previsión de jubilaciones del personal de la plantilla total del CSIC y la Tabla 18 presenta las jubilaciones del personal investigador, analizadas por áreas científico-técnicas. Entre las áreas con más jubilaciones destacan Ciencia y Tecnología de los Alimentos y Ciencia y Tecnología de Materiales, así como Humanidades y Ciencias Sociales. Por debajo de la media del 14,9% se sitúan las áreas de Ciencia de la Vida y Ciencias y Tecnologías Físicas, con un mínimo en Recursos Naturales.

JUBILACIONES PREVISTAS EN EL PERIODO 2013-2017 SEGÚN DATOS APORTADOS POR SGARH								
AREA CIENTIFICO TECNICA	Efectivos 31/12/2012	2013	2014	2015	2016	2017	JUBILACIONES 2013-2017	% Jubilaciones/ área
		Num. Jub. (real)	Num. Jub.	Num. Jub.	Num. Jub.	Num. Jub.		
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	1104	35	24	30	30	30	149	13,5%
RECURSOS NATURALES	1109	23	24	34	28	30	139	12,5%
CIENCIAS AGRARIAS	1050	31	26	32	32	40	161	15,3%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS	418	26	14	11	19	8	78	18,7%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS FÍSICAS	705	22	14	17	20	20	93	13,2%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE MATERIALES	774	30	21	22	26	37	136	17,6%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS QUÍMICAS	738	24	22	19	28	22	115	15,6%
HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES	560	17	13	12	31	19	92	16,4%
SERVICIOS CENTRALES CSIC	525	19	10	12	17	20	78	14,9%
TOTAL	6983	227	168	189	231	226	1041	14,9%

Tabla 17. Previsión de jubilaciones de personal de plantilla (funcionario y laboral fijo e indefinido) por áreas científico técnicas en 2013-2017. *Elaboración propia a partir de datos SGARH del CSIC a 31 de diciembre de 2013.*

JUBILACIONES PERSONAL INVESTIGADOR PREVISTAS EN EL PERIODO 2013-2017 SEGÚN DATOS APORTADOS POR SGARH								
AREA CIENTIFICO TECNICA	Efectivos 31/12/2012	2013	2014	2015	2016	2017	JUBILACIONES 2013-2017	% Jubilaciones/ área
		Num. Jub. (real)	Num. Jub.	Num. Jub.	Num. Jub.	Num. Jub.		
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	476	11	14	17	16	19	77	16,2%
RECURSOS NATURALES	433	10	11	19	16	19	75	17,3%
CIENCIAS AGRARIAS	440	8	19	23	11	19	80	18,2%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS	229	9	5	7	11	3	35	15,3%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS FÍSICAS	409	7	8	11	12	14	52	12,7%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE MATERIALES	411	11	9	16	13	22	71	17,3%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS QUÍMICAS	358	10	11	6	14	12	53	14,8%
HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES	293	7	11	9	15	14	56	19,1%
TOTAL	3049	73	88	108	108	122	499	16,4%

Tabla 18. Previsión de jubilaciones de personal investigador de plantilla (funcionario y laboral fijo o indefinido) por áreas científico técnicas en 2013-2017. *Elaboración propia a partir de datos SGARH del CSIC a 31/12/2013.*

La situación cambia al analizar el porcentaje de jubilaciones del personal investigador, donde justamente Recursos Naturales y Ciencias Agrarias presentan valores superiores a la media del 16,4%, lo cual se repite en el área de Materiales y sobre todo en Humanidades y CC.SS. con el máximo porcentaje de jubilaciones, en este periodo, superior al 19% de su plantilla de investigadores.

Evidentemente, como se ha constatado al analizar la distribución del personal por grupos de edad y se observa en los datos de la tabla 19, las previsiones de jubilación afectan fundamentalmente, en números absolutos, al colectivo de investigadores y ayudantes y en menor medida al de titulados técnicos y de gestión. Es poco significativo para el colectivo de titulados superiores.

También en números absolutos, el Área de Ciencias Agrarias es la que más efectivos pierde, fundamentalmente de investigadores y ayudantes, seguida por Biología, Recursos Naturales y Ciencia de Materiales. De forma muy gráfica se aprecia en el Gráfico 11 en el que destaca la preeminencia de jubilaciones de personal investigador sobre el resto de personal, acorde con el peso mayoritario de estas categorías en el total de la plantilla de personal funcionario y laboral fijo.

JUBILACIONES PREVISTAS EN 2013-2017 POR TIPOLOGÍAS FUNCIONALES SEGÚN DATOS APORTADOS POR SGARH								
AREA CIENTIFICO TECNICA	INVESTIGADORES	TISU	TITE	AYUDANTES	GESTIÓN	JUBILACIONES 2013/2017	% TOTAL JUBILACIONES	% TOTAL del ÁREA
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	77	6	17	39	10	149	14,3%	13,5%
RECURSOS NATURALES	75	5	8	34	17	139	13,4%	12,5%
CIENCIAS AGRARIAS	80	0	16	54	11	161	15,5%	15,3%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS	35	2	10	19	12	78	7,5%	18,7%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS FÍSICAS	52	6	10	14	11	93	8,9%	13,2%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE MATERIALES	71	3	12	38	12	136	13,1%	17,6%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS QUÍMICAS	53	4	13	35	10	115	11,0%	15,6%
HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES	56	3	11	13	9	92	8,8%	16,4%
SERVICIOS CENTRALES CSIC	0	11	7	11	49	78	7,5%	14,9%
TOTAL	499	40	104	257	141	1041	100%	14,9%

Tabla 19. Previsión de jubilaciones de personal de plantilla (funcionario y laboral fijo o indefinido) por áreas científico técnicas y tipologías funcionales en 2013-2017. *Elaboración propia a partir de datos SGARH del CSIC a 31/12/2013.*

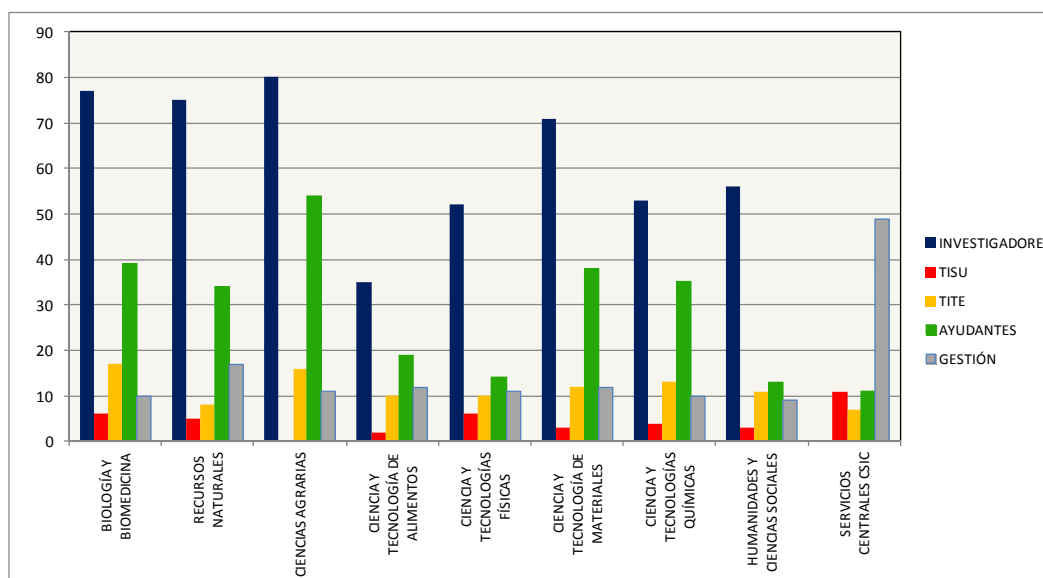


Gráfico 11. Previsión del número de jubilaciones de personal de plantilla en el periodo 2013-2017 por tipologías funcionales y áreas científico técnicas. *Elaboración propia a partir de datos SGARH- CSIC a 31/12/2013.*

Si el análisis se hace en términos relativos viendo el impacto de las jubilaciones sobre los efectivos de cada una de las áreas, gráfico 12, la lectura es otra. Analizando por colectivos de personal destacan:

- Se prevé una caída de personal investigador superior al 15% en todas las áreas salvo en Ciencias y Tecnologías Físicas y Químicas. La pérdida es máxima en Humanidades y CC.SS, superior al 19%.
- La pérdida relativa de efectivos es significativamente más importante en el colectivo de ayudantes y auxiliares de investigación que se reducen en un 18,7% sobre el total, aunque en cuatro áreas (alimentos, materiales, químicas y humanidades) la pérdida es superior al 25%. Si se suma la aceleración de las prejubilaciones en este colectivo, hay áreas en donde este personal puede convertirse en residual. La pérdida de este tipo de personal es mínima en las áreas de Ciencias de la Vida, excepto el área de Alimentos.

- La situación del área de Ciencia y Tecnología de Alimentos es paradigmática: sufre una pérdida radical del personal de apoyo a la investigación: casi un 30% del personal ayudante; cerca del 25% del personal de gestión y algo más del 15% del personal técnico. En ninguna otra área se da esta circunstancia, la más comprometida y preocupante, ya que su plantilla se reduce en todos sus colectivos, alcanzando el 18,7% de sus efectivos.
- Ciencia y Tecnología de Materiales presenta también una reducción prevista del 17,6%, por encima de la media del 14,9%; especialmente afectado está el colectivo de personal de apoyo en los laboratorios, con un 25% de caída efectiva y un 17% de su personal investigador.

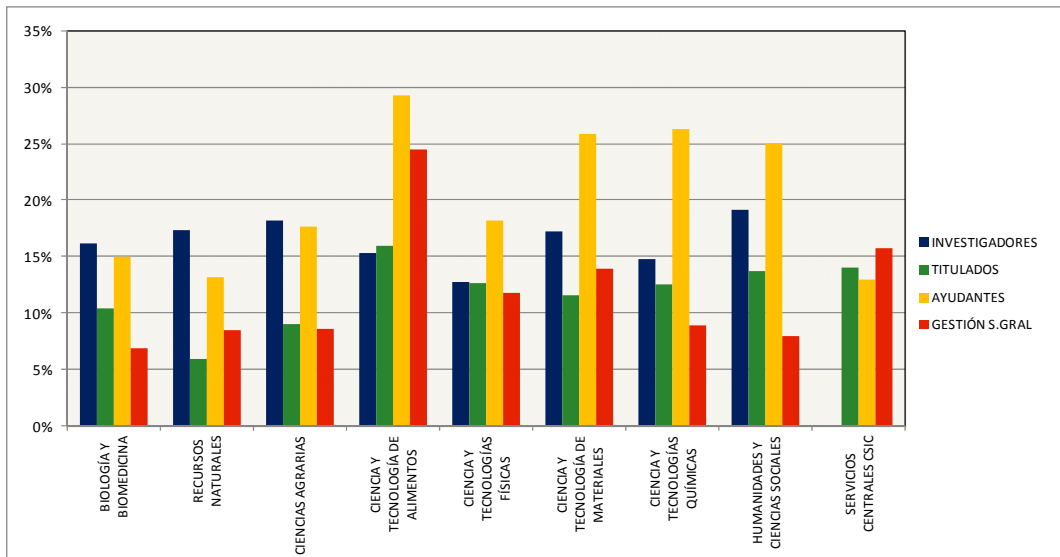


Gráfico 12. Impacto relativo (tasa de jubilación) de las jubilaciones por tipologías funcionales y áreas en relación con sus efectivos en el periodo 2013-2017. *Elaboración propia a partir de datos SGARH del CSIC a 31/12/2013.*

El cuadro que dibujan estos datos sitúa un panorama complicado para el futuro del Organismo. Solo la eliminación de las tasas de reposición impuestas por Hacienda y unas OEP continuas en los próximos 5-10 años puede solventar los problemas de envejecimiento creciente de las plantillas y desaparición progresiva de colectivos como el de ayudantes, imprescindible para sostener la vida y el trabajo de los laboratorios.

El CSIC debería estudiar esta situación y elaborar sus estrategias de personal acorde con ella. La situación que se está generando afecta fundamentalmente a personal investigador, personal técnico medio y ayudantes. Parece claro que las OEP deberían dedicarse fundamentalmente a proveer plazas de Científicos Titulares y Ayudantes y Auxiliares de Investigación, para equilibrar los perfiles de edad de los distintos colectivos y contribuir a reducir la edad media de los más envejecidos. Habrá por otra parte que reforzar las plantillas de personal de gestión contribuyendo a la formación de un cuerpo de profesionales especializados en gestión de la I+D, tantas veces postergado por las sucesivas Administraciones.

Sin embargo, será muy difícil comprometer la cantidad imprescindible de plazas en un futuro inmediato, por lo cual hay que plantearse soluciones alternativas. Una opción a discutir es la activación de los programas JAE-pre, JAE- DOC y JAE-TEC, contratos que pudieran convertirse en indefinidos tras superar las evaluaciones correspondientes. La aprobación del Contrato de Gestión puede ser el instrumento que abra esta posibilidad.

5. ANÁLISIS DE LA TEMPORALIDAD EN LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DEL CSIC

La importancia de las estrategias de contratación temporal y sus efectos sobre la política de personal del CSIC se refleja crudamente en el hecho de que en tres años (2011-2013) han desaparecido casi 4000 empleos, de los cuales unos 2400 (60%) eran personas con beca y contratados predoctorales y otros 1400 (40%) contratos temporales de distintas categorías. Un proceso de reducción de personal silencioso, sin estridencias ni EREs, pero que ha desertizado los laboratorios y reducido la capacidad y eficiencia del CSIC.

5.1. Distribución del personal temporal por tipologías funcionales y áreas científico técnicas

La Tabla 20 presenta la situación de la plantilla del CSIC, fija y temporal, a final de 2012 y de 2013. En solo un año han desaparecido más de 700 empleos temporales y la plantilla fija ha menguado en 146 personas. Este proceso ha significado una reducción de la temporalidad del 40,5 al 38% por la vía más directa y dolorosa: la reducción de plantillas. En cifras absolutas la reducción del número de contratados temporales se ha producido en el colectivo de investigadores y de titulados superiores, aunque las mayores variaciones de la tasa de temporalidad se producen en el personal investigador y de gestión y servicios generales. En el resto de colectivos la tasa se mantiene en los mismos valores entre un año y otro.

TIPOLOGIA DE PERSONAL	SITUACION A 31 DE DICIEMBRE DE 2012				SITUACION A 31 DE DICIEMBRE DE 2013				VARIACION 2012 / 2013	
	Personal Plantilla	Personal Temporal	TOTAL	Tasa temporalidad	Personal Plantilla	Personal Temporal	TOTAL	Tasa temporalidad	Plantilla	Temporales
INVESTIGADORES	3049	2020	5069	39,9%	2980	1676	4656	36,0%	-69	-344
TIT. SUPERIOR	624	1857	2481	74,8%	625	1736	2361	73,5%	1	-121
TECNICOS	690	335	1025	32,7%	644	317	961	33,0%	-46	-18
AYUDANTES	1381	411	1792	22,9%	1339	400	1739	23,0%	-42	-11
GESTION y SERV.GRAL	1239	123	1362	9,0%	1249	54	1303	4,1%	10	-69
TOTAL.....	6983	4746	11729	40,5%	6837	4183	11020	38,0%	-146	-563

Tabla 20. Personal de plantilla y temporal (excluido personal becario) y tasa de temporalidad por tipologías funcionales a 31/12/2012 y 31/12/2013. *Elaboración propia a partir de datos facilitados por SGARH del CSIC.*

La Tabla 21 presenta la distribución de personal temporal por áreas Científico-técnicas y colectivos de personal.

DISTRIBUCION PERSONAL TEMPORAL A 31 DE DICIEMBRE DE 2012								
AREA CIENTIFICO TECNICA	INVEST.	TIT. SUP	TIT. MED	AYUDANTES	GESTIÓN	TOTAL	% TOTAL	% PLANTILLA FUA ÁREA
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	487	530	92	140	14	1263	26,6%	114,3%
RECURSOS NATURALES	380	302	54	50	14	800	16,9%	72,1%
CIENCIAS AGRARIAS	203	162	29	92	6	492	10,4%	46,9%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS	112	66	12	32	5	227	4,8%	54,3%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS FÍSICAS	279	304	52	23	22	680	14,3%	96,5%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE MATERIALES	234	191	38	39	9	511	10,8%	66,0%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS QUÍMICAS	186	166	38	29	11	430	9,1%	58,3%
HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES	139	97	14	2	16	268	5,6%	47,9%
SERVICIOS CENTRALES CSIC		39	6	4	26	75	1,6%	14,3%
TOTAL	2020	1857	335	411	123	4746	100%	68%

Tabla 21. Distribución del personal temporal (excluido el personal becario) por áreas científico técnicas y tipologías funcionales a 31 de diciembre de 2012. *Elaboración propia a partir de datos facilitados por SGARH del CSIC*

Si se considera el porcentaje de personal temporal de cada área respecto al porcentaje de personal de plantilla de las mismas áreas, se observa que en las áreas de Ciencias de la Vida el porcentaje de personal temporal (58,6%) supera en seis puntos al del personal de plantilla (52,7%). En las áreas de Física, Materiales y Química la diferencia es de 2,5 puntos (34,2 frente a 31,7%). Sin embargo en Humanidades la relación se invierte, de forma que con un 8% del personal de plantilla, el porcentaje de personal temporal es de un 5,6. Más llamativa es esta relación en los servicios centrales del CSIC en los que el porcentaje de temporales se reduce a un 1,6% cuando tiene un 8% del personal de plantilla.

Si se analiza la última columna, que corresponde al porcentaje de contratos temporales respecto a la plantilla fija de cada área, el área de Biología y Biomedicina representa el extremo: el porcentaje de personal temporal supera con creces al del personal fijo (26% y 15,8% respectivamente); le sigue el área de Ciencias y Tecnologías Físicas donde el porcentaje de personal de plantilla es de un 10,1% y el personal temporal representa el 14,3%. Teniendo en cuenta la relación entre personal temporal y personal de plantilla, en el área de Biología la relación es positiva, de modo que por cada persona de plantilla hay 1,14 temporales. En el área de Físicas la relación es prácticamente equilibrada (1 de plantilla por 0,96 temporales). En todas las demás se mantiene una relación entre el 0,72 de Recursos Naturales y el 0,14 de los servicios centrales.

La destrucción de empleo temporal en 2013 no se ha realizado de forma homogénea. En términos absolutos las áreas de Biología y Humanidades son las que más efectivos temporales han perdido. En términos relativos, Humanidades y CC.SS es la más afectada al perder más del 30% de los efectivos temporales a lo largo de 2013, frente a algo más del 10% del área de Biología. La reducción se centra principalmente en personal investigador, ligado a la finalización de contratos provenientes de convocatorias públicas (FPI, FPU, JAE, RyC, JdC, etc.). Hay también una reducción notable de personal de gestión en todas las áreas salvo en Ciencias Agrarias y Materiales.

AREA CIENTIFICO TECNICA	INVEST.	TIT. SUP	TIT. MED	AYUDANTES	GESTIÓN	TOTAL
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	-4,7%	-2,5%	2,1%	-2,2%	-3,0%	-3,1%
RECURSOS NATURALES	-3,9%	-0,8%	-2,4%	3,2%	-3,6%	-2,1%
CIENCIAS AGRARIAS	-2,5%	0,0%	0,1%	0,8%	-1,6%	-1,1%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS	-3,8%	-2,4%	-3,1%	4,4%	-7,2%	-2,5%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS FÍSICAS	-3,6%	0,0%	-0,1%	0,2%	-6,7%	-1,5%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE MATERIALES	-2,2%	-2,0%	1,1%	-1,2%	-1,4%	-2,0%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS QUÍMICAS	-3,8%	-0,7%	5,6%	-2,6%	-7,2%	-2,2%
HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES	-6,2%	-8,6%	-7,9%	-1,7%	-6,3%	-7,3%
SERVICIOS CENTRALES CSIC	0,0%	3,7%	4,9%	0,2%	-6,4%	-2,1%
TOTAL	-3,9%	-1,3%	0,3%	0,1%	-4,9%	-2,5%

Tabla 22. Variación de las tasas de temporalidad entre 2012 y 2013 por áreas científico-técnicas y tipologías funcionales. *Elaboración propia a partir de datos facilitados por SGARH del CSIC.*

La tabla 22 confirma estos datos considerando la variación de las tasas de temporalidad entre 2012 y 2013. Humanidades y Biología son las áreas en las que la tasa de temporalidad ha disminuido más, mientras en todas las demás la reducción se mantiene en torno a un 2%, excepto Ciencias Agrarias y Físicas con algo más del 1%.

5.2. Efecto de la temporalidad sobre la composición de los grupos de edad en la plantilla del CSIC

La temporalidad tiene un efecto determinante sobre la dinámica de las plantillas y los grupos de edad. A continuación se analizan estos efectos por tipologías funcionales y áreas científico-técnicas.

5.2.1 Efecto de la temporalidad sobre la edad del personal según tipologías funcionales

La Tabla 23 presenta el perfil de edades de la plantilla del CSIC, fija y personal temporal (excluido el personal vinculado mediante beca) por tipologías funcionales, mientras la Tabla 24 detalla el perfil de edades del personal temporal distinguiendo entre contratos pos y predoctorales.

CATEGORIAS DE PERSONAL	<35	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	= >65	TOTAL	Personas > 49 años	Tasa envejecimiento	Tasa juventud
INVESTIGADORES	1323	631	589	742	647	482	360	295	5069	35%	13%	39%
TIT. SUPERIOR	1169	587	307	190	110	59	45	13	2480	9%	2%	71%
TECNICOS	260	203	132	134	101	64	94	37	1025	29%	13%	45%
AYUDANTES	351	248	221	221	203	208	303	37	1792	42%	19%	33%
GESTION y SERV.GRAL	121	88	150	259	311	247	155	31	1362	55%	14%	15%
TOTAL	3224	1757	1399	1546	1372	1060	957	413	11728	32%	12%	42%

Tabla 23. Distribución del total de personal (excluido personal becario) por tipologías funcionales y grupos de edad. *Elaboración propia a partir de datos facilitados por SGARH del CSIC a 31 de diciembre de 2012.*

CATEGORIAS DE PERSONAL	<35	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	= >65	TOTAL	Personas > 49 años	Tasa juventud
CONTRATADOS DOCTORES	274	463	149	42	4	5	1		938	1%	79%
CONTRATADOS PREDOCT.	1046	31	5						1082	0%	100%
TIT. SUPERIOR	1122	450	181	74	21	6	2	1	1857	2%	85%
TECNICOS	238	62	22	7	4	2			335	2%	90%
AYUDANTES	234	83	47	26	13	5	3		411	5%	77%
GESTION y SERV.GRAL	79	21	14	8	0	1			123	1%	81%
TOTAL	2993	1110	418	157	42	19	6	1	4746	1%	86%

Tabla 24. Distribución del personal temporal (excluido personal becario) por tipologías funcionales y grupos de edad. *Elaboración propia a partir de datos facilitados por SGARH del CSIC a 31 de diciembre de 2012.*

Si se comparan los datos con la Tabla 8, que describía los perfiles correspondientes del personal de plantilla funcionario y laboral fijo, el efecto de rejuvenecimiento es claro, las personas con más de 49 años pasan del 53% al 32% y la tasa de juventud crece del 13 al 42%, cambiando radicalmente el perfil de edades, como se demuestra en el Gráfico 13.

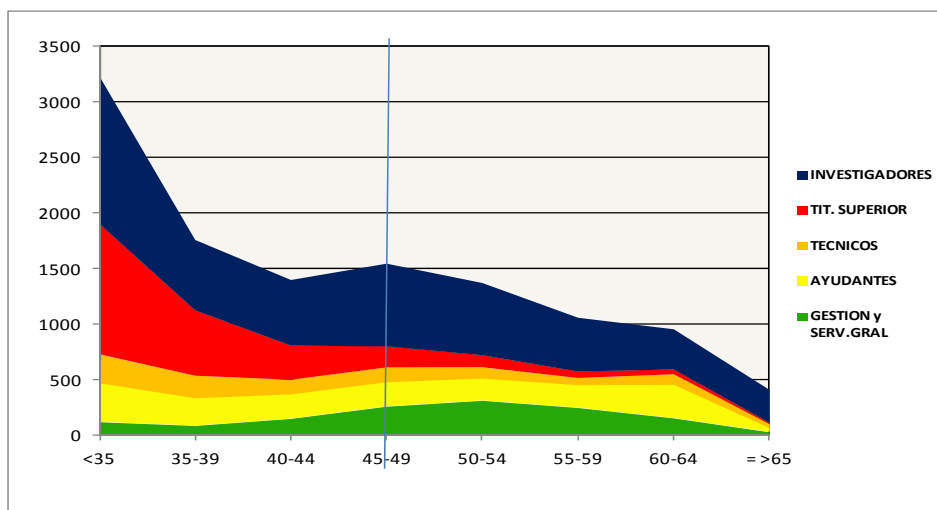


Gráfico 13. Total del personal (excluido personal becario) por tipologías funcionales y grupos de edad. *Elaboración propia a partir de datos facilitados por SGARH-CSIC a 31/12/ 2012.*

Sin embargo, el gráfico no deja de ser un espejismo porque estos datos no se traducen en mayores tasas de reemplazo. El personal investigador con contrato predoctoral tendrá siempre menos de 35 años, porque rota completamente cada 4 años.

Igual debería ocurrir con la mayoría de los doctores contratados, aunque la tabla 24 muestra que más del 20% de los mismos son mayores de 40 años. El incierto destino laboral de estos doctores es un problema de primera magnitud para el cual no se encuentra solución. Las distintas convocatorias de contratos posdoctorales son escasas gotas de esperanza en un desierto infinito, donde los requisitos para acceder a

un contrato de 2 años y de 1500 €/mes se cifran en 40 publicaciones en revistas de alto impacto y para conseguir un contrato Ramón y Cajal hay que haber dirigido tesis doctorales y proyectos europeos.

Una tendencia similar se observa en el resto de categorías funcionales. Es especialmente llamativo el efecto de la temporalidad sobre el colectivo de Titulados Superiores, que no es aplicable a ninguna de las otras categorías. En efecto, la temporalidad multiplica por cuatro el número de efectivos en esta categoría, permite que la tasa de envejecimiento sea irrelevante y hace posible que el 71% del total de efectivos tenga menos de 40 años. Esta situación genera una clara disfuncionalidad partiendo del hecho de que en su práctica totalidad es personal contratado con cargo a proyectos.

Una pregunta necesaria, imprescindible, es qué hacer con estos casi 3000 jóvenes en los cuales hemos invertido dinero, tiempo y esfuerzo. No vale escudarse en el mito de la excelencia, bajo el cual se esconde la exclusión y la condena de una generación de profesionales, investigadores y técnicos, formados con los recursos, el trabajo y la voluntad de todo un país. Hay que pensar y articular políticas que permitan rentabilizar este trabajo.

Porque hasta ahora la única política efectiva aplicada por el CSIC para bajar la edad media del conjunto de su personal, ha sido la masiva incorporación de personal temporal intentando que mantengan esta condición *sine die*. Los que logran acceder a la condición de personal indefinido no fijos o acceden a las plantillas mediante procesos de consolidación sufren una reducción radical de sus derechos laborales (promoción, movilidad, negociación....) si son investigadores. Esta política no impide que el proceso de envejecimiento estructural de las plantillas de personal funcionario o laboral estable se detenga. La no renovación de un gran número de contratos temporales por falta de financiación, junto a OEP raquíticas dejará en vía muerta gran parte del esfuerzo llevado a cabo en estos años pasados.

5.2.2 Efecto de la temporalidad sobre la edad por áreas científico-técnicas

La Tabla 25 y el gráfico 14 presentan el perfil de edades del personal de plantilla y temporal analizado por áreas científico-técnicas a 31/12/2012.

Las tasas de envejecimiento se reducen y las de juventud crecen de forma lineal con las tasas de temporalidad de las distintas áreas. Al comparar la Tabla 25 con la Tabla 11, con el perfil de edades del personal de plantilla, destacan de nuevo los datos de los centros de Biología y Biomedicina, donde la tasa de envejecimiento baja del 18 al 8%, con comportamientos similares en Recursos Naturales y Ciencias y Tecnologías Físicas. En el otro extremo destacan Humanidades y CC.SS. y el personal servicios centrales que reducen ligeramente la tasa de envejecimiento pero mantienen los máximos de personal mayor de 49 años, muy por encima de la media situada en el 32% al computar al personal temporal.

Estos efectos se explican al analizar la Tabla 26 que muestra la distribución del personal temporal por áreas de conocimiento. Las áreas de Ciencias de la Vida concentran el 59% del total, significativamente más que su peso relativo en la plantilla fija del organismo. Esto se refleja en la última columna, donde aparece la relación entre personal temporal e investigadores de plantilla, con un máximo de 2,65 temporales por cada investigador en Biología y Biomedicina, casi el doble que la media de 1,56. Recursos Naturales y Ciencias y Tecnologías Físicas superan asimismo la media, compensando al resto de áreas, que se sitúan en una horquilla de 0,91 (Humanidades y CC.SS.) y el 1,24 de Ciencia y Tecnología de Materiales.

La situación se repite al analizar la distribución del personal pre y posdoctoral, Tabla 27. En este caso son Biología y Biomedicina y Recursos Naturales las que exceden ampliamente la media de 0,66 investigadores temporales por cada investigador en plantilla, mientras Ciencias y Tecnologías Físicas se sitúa en la media y todo el resto por debajo.

El problema es qué hacer con este personal, cómo rentabilizar el esfuerzo invertido y aprovechar el impulso y creatividad propios de la juventud y de una formación amplia adquirida en laboratorios reconocidos internacionalmente.

DISTRIBUCION PERSONAL DE PLANTILLA Y TEMPORAL POR AREAS Y GRUPOS DE EDAD														
Áreas Científico Técnicas	< 35	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	> 65	TOTAL	Edad Media	% sobre total	Personas >49 años	Tasa envejecimiento	Tasa juventud
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	889	351	251	267	239	175	154	42	2368	41	20%	26%	8%	52,4%
RECURSOS NATURALES	492	325	235	260	220	188	132	57	1909	43	16%	31%	10%	42,8%
CIENCIAS AGRARIAS	330	241	208	222	199	138	140	63	1541	45	13%	35%	13%	37,1%
CIENCIA Y TECNOL. ALIMENTOS	162	93	73	100	68	57	66	26	645	45	5%	34%	14%	39,5%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS FÍSICAS	457	220	180	166	141	98	74	49	1385	42	12%	26%	9%	48,9%
CIENCIA Y TECNOL. MATERIALES	350	193	156	155	137	111	120	63	1285	44	11%	34%	14%	42,3%
CIENCIA Y TECNOL. QUÍMICAS	329	163	135	151	130	111	104	45	1168	44	10%	33%	13%	42,1%
HUMANIDADES Y CC. SOCIALES	154	118	102	118	126	82	80	48	828	46	7%	41%	15%	32,9%
SERVICIOS CENTRALES CSIC	62	53	59	107	112	100	87	20	600	49	5%	53%	18%	19,2%
TOTAL PERSONAL	3225	1757	1399	1546	1372	1060	957	413	11729	45	100%	32%	12%	42,5%
% sobre TOTAL	27,5%	15,0%	11,9%	13,2%	11,7%	9,0%	8,2%	3,5%	100,0%					

Tabla 25. Distribución del personal de plantilla y temporal (excluido personal becario) por áreas científico técnicas y grupos de edad. *Elaboración propia a partir de datos facilitados por SGARH del CSIC a 31 de diciembre de 2012.*

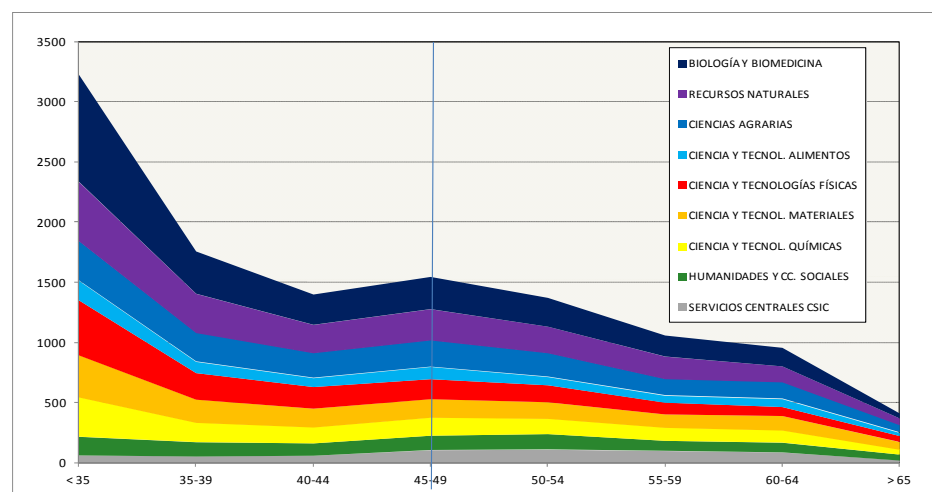


Gráfico 14. Total personal (excluido personal becario) por áreas científico técnicas y grupos de edad. *Elaboración propia a partir de datos facilitados SGARH del CSIC a 31 de diciembre de 2012*

DISTRIBUCION PERSONAL CONTRATADO TEMPORAL POR AREAS Y GRUPOS DE EDAD												
Áreas Científico Técnicas	< 35	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	> 65	TOTAL	Edad Media	% Total	Temporales/ Invest. Plantilla
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	838	262	97	41	16	7	1	1	1263	33	27%	2,65
RECURSOS NATURALES	450	212	95	33	7	2	1	0	800	34	17%	1,85
CIENCIAS AGRARIAS	283	126	54	22	4	2	1		492	34	10%	1,12
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS	144	56	16	8	0	2	1	0	227	33	5%	1,0
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS FÍSICAS	448	158	49	18	4	2	0	1	680	33	14%	1,66
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE MATERIALES	332	117	45	8	6	2	1	0	511	33	11%	1,24
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS QUÍMICAS	309	85	25	9	1	1	0	0	430	32	9%	1,20
HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES	144	78	25	16	4	1	0	0	268	35	6%	0,91
SERVICIOS CENTRALES CSIC	45	16	12	2	0	0	0	0	75	34	2%	0,02
TOTAL PERSONAL	2993	1110	418	157	42	19	5	2	4746	33	100%	1,56
% sobre TOTAL	63,1%	23,4%	8,8%	3,3%	0,9%	0,4%	0,1%	0,0%	100,0%			

Tabla 26.- Distribución del personal temporal (excluido personal becario) por áreas científico técnicas y grupos de edad. *Elaboración propia a partir de datos facilitados por SGARH del CSIC a 31 de diciembre de 2012.*

DISTRIBUCION PERSONAL CONTRATADO DOCTOR Y PREDOCTORAL POR AREAS Y GRUPOS DE EDAD												
Áreas Científico Técnicas	< 35	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	> 65	Total	Edad media	% Total	Inv. Temp./ Inv. Plantilla
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	335	105	33	11	1	2	0	0	487	32	24%	1,02
RECURSOS NATURALES	221	101	47	9	1	1	0	0	380	34	19%	0,88
CIENCIAS AGRARIAS	139	43	14	5	2	0	0	0	203	33	10%	0,46
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS	73	31	6	2	0	0	0	0	112	33	6%	0,49
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS FÍSICAS	185	67	21	5	0	0	0	1	279	33	14%	0,68
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE MATERIALES	154	63	16	0	0	1	0	0	234	32	12%	0,57
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS QUÍMICAS	130	44	11	1	0	0	0	0	186	32	9%	0,45
HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES	83	40	6	9	0	1	0	0	139	34	7%	0,47
TOTAL	1320	494	154	42	4	5	0	1	2020	33	100%	0,66
% sobre TOTAL	65,3%	24,5%	7,6%	2,1%	0,2%	0,2%	0,0%	0,0%	100,0%			

Tabla 27. Distribución del personal temporal doctor y predoctoral (excluido personal becario) por áreas científico-técnicas y grupos de edad. *Elaboración propia a partir de datos facilitados por SGARH del CSIC a 31 de diciembre de 2012.*

5.3. Temporalidad y rotación

En este apartado final del análisis se presentan los datos de la rotación del personal contratado. Es decir las veces que han sido contratados en el CSIC. La Tabla 28 presenta los distintos tipos de contratos y la distribución del personal según el número de veces que haya sido contratado por el CSIC previamente al contrato vigente. La penúltima columna presenta el porcentaje de los contratados que han tenido previamente 4 o más contratos en el CSIC y la última el número de estos contratados que rotan en las mismas categorías.

TIPO DE CONTRATO	NUMERO DE CONTRATOS FIRMADOS							TOTAL	%/ total => 4	Total => 4
	1	2	3	4	5	6	=> 7			
RAMON Y CAJAL	45	36	32	22	11	13	11	170	33,5%	57
DOCTORES I3P	100	51	46	21	14	9	9	250	21,2%	53
JUAN DE LA CIERVA	42	33	24	12	6	4	5	126	21,4%	27
OTROS DOCTORES /UE/ OBRA Y	79	34	26	10	12	6	10	177	21,5%	38
PREDOCTORAL	773	138	32	7				950	0,7%	7
JAE TEC	16	1						17	0,0%	0
OBRA Y SERVICIO JORNADA COMPLETA	452	500	332	203	119	75	125	1806	28,9%	522
OBRA Y SERVICIO JORNADA PARCIAL	238	196	86	44	20	8	19	611	14,9%	91
TOTAL	1.745	989	578	319	182	115	179	4.107	19,4%	795
% Total	43%	24%	14%	8%	4%	3%	4%	100%		

Tabla 28. Número de contratados y número de contratos firmados a 31 de diciembre de 2013. *Elaboración propia a partir de datos facilitados por SGARH del CSIC a 31 de diciembre de 2013.*

La primera conclusión es que a final de 2013 había 795 personas que habían firmado 4 o más contratos con el CSIC. Si bien los contratos de convocatorias públicas impiden reclamar fijeza en el empleo, los 613 contratos por Obra y Servicio en esta situación dan una idea de la cantidad de gente que cumple las condiciones para acudir a la magistratura del trabajo para reclamar la fijeza en el empleo.

La Tabla 29 presenta los mismos datos por área científico-técnica a diciembre de 2012.

AREA CIENTIFICA	NUMERO DE CONTRATOS FIRMADOS							TOTAL	Total => 4	%/ Total área => 4	%/ Total => 4
	1	2	3	4	5	6	=>7				
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	541	315	182	87	55	37	36	1253	215	17,2%	26,2%
RECURSOS NATURALES	394	159	98	59	30	18	35	793	142	17,9%	17,3%
CIENCIAS AGRARIAS	221	91	73	33	26	8	23	475	90	18,9%	10,9%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS	97	43	32	16	15	8	8	219	47	21,5%	5,7%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS FÍSICAS	347	131	78	61	24	11	23	675	119	17,6%	14,5%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE MATERIALES	242	104	58	44	25	15	17	505	101	20,0%	12,3%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS QUÍMICAS	192	103	55	35	17	10	14	426	76	17,8%	9,2%
HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES	168	49	21	9	8	3	9	267	29	10,9%	3,5%
SERVICIOS CENTRALES CSIC	41	21	6	1	1		1	71	3	4,2%	0,4%
TOTAL	2.243	1.016	603	345	201	110	166	4.684	822	18%	100%

Tabla 29. Número de veces que el personal temporal ha estado contratado en el CSIC por áreas científico técnicas. *Elaboración propia a partir de datos facilitados SGARH del CSIC a 31 de diciembre de 2012.*

El análisis arroja idénticas conclusiones que las extraídas en los apartados anteriores. Las áreas de Ciencias de la Vida concentran el 60% de los contratos que rotan cuatro o más veces. Sin embargo son las áreas de Alimentos con un 21,5%, y Ciencia y Tecnología de Materiales con un 20%, las que tienen un mayor porcentaje de personas que han sido contratados 4 o más veces. Las Áreas de Ciencias de la Vida concentran por otra parte el 62% del total de contratados con más de 7 contratos.

Finalmente, la Tabla 30 presenta el número de contratados a 31/12/2012 y 31/12/2103 por tipo de contrato, número medio de contratos firmados y duración media de los mismos. Las 3 últimas columnas muestran la cantidad de contratos que finalizan en 2013-2014, subrayando aquellos sin perspectivas de renovación al tratarse de contratos de convocatorias públicas.

TIPO CONTRATO	Número 31/12/2012	Número 31/12/2013	% Variación	Nº medio contratos	Duración media (meses)	% Finalizan 2013-2014	Nº Finalizan 2013-2014	Nº finalizan 2013	Nº finalizan 2014
DOCTORES	938	723	-22,9%	2,52	39	68,6%	643	342	301
PREDOCTORALES	1083	950	-12,3%	1,21	24	98,0%	1061	537	524
IAE TEC	204	17	-91,7%	1,1	24	100,0%	204	189	15
OBRA Y SERVICIO J.COMPLETA	1801	1806	0,3%	2,91	24	95,3%	1716	1323	393
OBRA Y SERVICIO J. PARCIAL	658	611	-7,1%	2,12	20	97,0%	638	520	118
TOTAL	4684	4107	-12,3%	2,25	27	91,0%	4262	2911	1351

Tabla 30. Evolución contratos temporales en 2013 y número medio de contratos, duración media del contrato vigente y previsión de finalización. *Elaboración propia a partir de datos SGARH del CSIC a 31 de diciembre de 2012.*

En el último año la contratación temporal ha caído en un 12,3%, y el 91% de los contratos habrán finalizado a final de 2014. En 2013 han desaparecido 1068 puestos de trabajo de doctores, predoctorales y técnicos, a los cuales seguirán otros 840 en 2014. Los contratos de obra y servicio se están renovando, aunque en condiciones cada vez más precarias, al aumentar la proporción de contratos con jornada reducida o incluso cambiando el grupo funcional (de G1 a G2 o de G3 a G4).

Un panorama desolador que obliga a identificar los problemas, discutirlos y proponer soluciones que impidan seguir profundizando en el deterioro de los recursos humanos y el futuro del CSIC.

6. CONCLUSIONES

La amplitud del presente estudio permite analizar los recursos humanos en el CSIC desde numerosas perspectivas, que no se agotan en las conclusiones que aquí se presentan; conclusiones que pretenden ser a la vez un resumen y un punto de partida para un proceso de reflexión colectiva que ayude a la definición de una nueva política de personal en el CSIC para los próximos veinte años.

Primera: en este largo periodo que va desde la entrada en vigor de la “Ley de la Ciencia” de 1986 a la actualidad, el CSIC ha basado su política de personal y buscado su fortaleza ante otras instituciones de ámbito nacional e internacional en la incorporación masiva de investigadores y técnicos con vinculación temporal. Esta estrategia ha permitido un crecimiento exponencial de su producción científica, pero ha tenido efectos poco beneficiosos para la institución como:

- Una fuerte rotación de efectivos con la consiguiente pérdida de talento al no favorecer la permanencia de los que hubieran demostrado capacidad y aptitudes.
- Envejecimiento progresivo de las plantillas y falta de reemplazo efectivo, especialmente en personal investigador.
- Incapacidad de generar conocimiento de ruptura debido al envejecimiento acelerado de las plantillas y a la poca autonomía de los nuevos doctores “precarios” o incorporados mediante procesos de consolidación.
- Promoción muy limitada de nuevos liderazgos. La esquizofrénica política de evaluación de la productividad de los investigadores, que por una parte exige el mantenimiento y consolidación de grupos fuertes y estables, y por otra solo destina proyectos a líderes consagrados, facilita e impulsa la atomización de dichos grupos, la baja cooperación entre los mismos y una escasísima capacidad para crear alianzas capaces de afrontar retos estratégicos.

Segunda: en relación con las plantillas de personal fijo e indefinido y contrariamente a lo que se defiende en los foros públicos rechazando la condición de funcionario y la necesidad de que el personal investigador sea contratado en régimen laboral como forma de optimizar su rendimiento, la realidad es que la política de estabilización de las plantillas del CSIC en todos estos años ha sido la contraria: reforzar la plantilla de funcionarios de las escalas científicas mientras disminuía el peso del personal técnico y de gestión, cuyas funciones pasarían a ser desempeñadas por personal laboral con contrato temporal. Se produce en este

largo ciclo una entrada masiva de personal científico, acompañada por un crecimiento de personal técnico titulado superior destinado al manejo de infraestructuras y equipamientos técnicos de complejidad creciente, mientras se abandona la plantilla de ayudantes y auxiliares, dilapidando una ventaja comparativa del CSIC respecto a la Universidad y otros centros de investigación: su plantilla de técnicos de laboratorio y de personal de apoyo a la investigación.

Tercera: la sustitución de personal técnico de plantilla por personal temporal ha sido la causa de los procesos de consolidación de puestos de carácter estructural, que eran desempeñados por personas con sucesivos contratos de obra y servicio con cargo a proyectos de investigación. Este mecanismo de incorporación a las plantillas del CSIC ha tenido efectos no deseados como:

- Un incremento desproporcionado y desequilibrado de la plantilla de titulados superiores en relación a los otros colectivos y entre áreas y centros.
- La profundización de la destrucción de puestos de carácter técnico, ayudante y auxiliar que son amortizados para dotar dichos puestos de titulados superiores.

Cuarta: la evolución de la oferta de plazas de personal funcionario tiene un carácter cíclico. Han transcurrido casi veinte años entre los dos momentos de máxima oferta de empleo. Si este dato fuera extrapolable, el próximo ciclo no alcanzaría un nuevo máximo de oferta hasta el año 2027. Por otra parte este carácter “espasmódico” en las incorporaciones de personal, no asegura una renovación escalonada de las distintas generaciones que se incorporan.

Quinta: la crisis provoca un vaciamiento radical de efectivos. Entre 2011 y 2013 desaparecen más de 4.000 empleos, una cuarta parte de los efectivos que había al inicio de 2012. Las consecuencias son dramáticas: abandono de investigaciones en marcha, infraestructuras desaprovechadas, desánimo, desorientación y pérdida de competitividad.

Sexta: del análisis de la distribución de personal a 31 de diciembre de 2012 y la situación correspondiente a 31 de diciembre de 2013 se deriva la fuerte reducción de personal temporal, la disminución de la tasa de temporalidad del 45 al 41% y el aumento del peso relativo del personal de plantilla fijo (funcionario y laboral fijo o indefinido). Este hecho es más evidente en el personal investigador, donde la temporalidad se reduce del 50 al 43%, con una reducción mucho más moderada – del 49 al 48%-, en el personal técnico y ayudante que sigue manteniendo la misma relación entre personal contratado y fijo (64 contratados temporales por 36 fijos de plantilla). Una reducción de la temporalidad que se produce por eliminación de puestos de trabajo y no por creación de empleo fijo.

Otro hecho remarcable es que disminuye la participación de la mujer en el conjunto del personal, con un índice de feminidad que pasa de un 99 a un 97%. Una tendencia hacia la ruptura de la paridad, especialmente visible en los colectivos vinculados temporalmente y el personal investigador.

Séptima: considerando la distribución del personal por áreas científico-técnicas, las áreas de Ciencias de la Vida son mayoritarias con un 55% frente al 32,8% de las áreas de Física, Materiales y Químicas, y el 7% de Humanidades. Mientras en los dos primeros casos la tendencia de los últimos diez años apunta al crecimiento, el área de Humanidades pierde peso relativo y presenta la menor tasa de temporalidad. Es remarcable el bajo índice de feminidad en el personal investigador de Recursos Naturales y Ciencias Físicas, mientras que por el contrario en el área de Alimentos el número de mujeres es notablemente superior al de hombres.

Octava: la distribución del personal de plantilla por grupos de edad caracteriza al personal del CSIC como una población envejecida, bien porque la entrada tiene lugar a edad avanzada, como en el personal investigador, bien porque la entrada a través de procesos selectivos de acceso libre es muy limitada o inexistente. En el caso del personal de gestión la explicación puede encontrarse en que la mayoría de los puestos se cubren mediante concurso, siendo muy pocos los que acceden por procesos de ingreso libre.

Los colectivos de investigadores, ayudantes, personal laboral fijo, y personal de gestión y servicios generales presentan el perfil de edades más altas, superiores a los 50 años. Las mujeres tienen, excepto en algún colectivo del grupo de gestión y servicios generales, edades iguales o inferiores a la de los hombres.

La actual política de recursos humanos, con las restricciones de OEP y tasa de reposición, profundiza la tendencia al envejecimiento del personal de plantilla, más intenso entre el personal investigador y ayudantes de investigación.

Novena: los procesos de consolidación de empleo temporal han tenido un claro efecto de rejuvenecimiento del personal técnico, ayudante y de gestión. Este crecimiento de la plantilla no forma parte de la planificación de RR.HH. pero integra a todas las escalas de personal, con un 72% de personal de apoyo a la investigación, con 103 puestos de Titulados Superiores, y 27% de personal de escalas de gestión. El 70% de los puestos consolidados de funcionarios pertenecen a los centros de las áreas de Ciencias de la Vida, aquéllas en las cuales se dio con más intensidad el proceso de contratación temporal.

Décima: la distribución de los efectivos por grupos de edad y áreas científico-técnicas presenta una situación cercana al “colapso” en el área de Humanidades.

Si se considera que mayores tasas de envejecimiento y mayores porcentajes de personas mayores de 49 años equivalen a menor dinamismo y tendencia a acentuar el proceso de envejecimiento, mientras que elevadas tasas de juventud y de reemplazo equivaldrían a mayor dinamismo y capacidad para reemplazar a las generaciones mayores, se puede establecer la siguiente caracterización:

- Teniendo en cuenta todos los colectivos de personal de plantilla las áreas menos dinámicas serían Humanidades, Materiales y Servicios Centrales, y las más dinámicas Biología, Recursos Naturales, Ciencias Agrarias y Ciencias Químicas.
- Si solo se tiene en cuenta el colectivo de investigadores las áreas menos dinámicas serían Humanidades, Biología, Recursos Naturales y Ciencias Agrarias y las más dinámicas Químicas, Físicas y Alimentos. Un efecto más de las políticas de precarización del empleo.

Undécima: la previsión de jubilaciones hasta 2017, año en el que finaliza el actual Plan de Actuación, sumada a las previsiones de nuevos ingresos previstos en dicho Plan arrojan una pérdida neta de efectivos de más del 10% del personal de plantilla respecto a 2011, y consecuentemente un mayor envejecimiento especialmente preocupante en los colectivos de ayudantes, investigadores y titulados técnicos.

Duodécima: las áreas científico-técnicas más afectadas por las jubilaciones son las de Materiales y Alimentos (entre un 17 y un 19% de los efectivos totales en plantilla). Considerando sólo el colectivo de investigadores las áreas más afectadas son las de Humanidades, Ciencias de la Vida y Materiales.

Hay que destacar por su alto impacto relativo, la pérdida sustancial de personal de apoyo a la investigación prevista en el área de Alimentos: casi un 30% del personal ayudante, cerca del 25% del personal de gestión y algo más del 15% del personal técnico se jubilarán antes de 2017. En ninguna otra área se da esta circunstancia.

Decimotercera: teniendo en cuenta la relación entre personal temporal y personal de plantilla, sólo en el área de Biología esta relación es positiva de forma que por cada persona de plantilla hay 1,14 temporales. En el área de Físicas la relación es equilibrada (1 de plantilla por 0,96 temporales), y en todas las demás se mantiene una relación entre el 0,72 de Recursos Naturales y el 0,14 de los servicios centrales. De continuar esta dinámica es previsible un vaciamiento de aquellas áreas que carecen de suficiente personal de plantilla y sufren un progresivo envejecimiento; una situación que se visualiza de forma muy notable en el área de Humanidades. Si se considera solo al personal investigador el efecto de las jubilaciones es decisivo en las áreas de Ciencias de la Vida y Materiales, con porcentajes entre el 15% y el 18% de la plantilla.

Decimocuarta: el efecto de la temporalidad sobre el colectivo de titulados superiores no es comparable con ninguna de las otras categorías: multiplica por cuatro el número de efectivos en esta categoría; convierte la tasa de envejecimiento en irrelevante y explica que el 71% del total de efectivos tenga menos de 40 años.

Decimoquinta: las áreas de Ciencias de la Vida concentran el 60% de los contratados que han rotado cuatro o más veces, aunque Alimentos con un 21,5% y Ciencia y Tecnología de Materiales con un 20% son las que tienen un mayor porcentaje de personas contratados 4 o más veces. Las Áreas de Ciencias de la Vida concentran por otra parte el 62% del total de contratados con más de 7 contratos. Un resultado coherente con la distribución del personal temporal por áreas (58,2% en las áreas de Ciencias de la Vida) y con el porcentaje de consolidados y laborales indefinidos (más del 70% adscritos a áreas de Ciencias de la Vida).

Es evidente que las políticas de contratación temporal como vía de optimizar los recursos cosechan resultados no deseados. Porque no es posible imponer un régimen de excepcionalidad laboral en el sector de la investigación, como se pretendía a través de la Ley de Ciencia 14/ 2011. Las políticas de contratación desbocada y la exaltación del contrato temporal frente a la necesidad de estabilizar las plantillas han demostrado su ineficacia radical. La plantilla ha crecido sin planificación alguna, a golpe de sentencias judiciales, en tanto el personal investigador funcionario envejece sin reemplazo a la vista. Las normas que prohíben a los titulados superiores incorporados por estas vías actuar como Investigadores Principales en proyectos nacionales o europeos cierra el círculo del despropósito: se combinan investigadores sin responsabilidades con otros demasiado mayores para ejercerlas. Los jóvenes se encuentran con una carrera profesional truncada desde el inicio mientras los funcionarios son incapaces de mantener grupos de investigación fuertes y solventes capaces de avanzar en un campo enormemente competitivo. En resumen, si se continúa apostando por un modelo de contratación temporal a ultranza habrá que asumir que una parte importante del personal que cumpla las condiciones para obtener la fijeza en el empleo acudirá a los tribunales. Sus opciones no son muchas: la precariedad a perpetuidad, el exilio profesional, o acceder a una plaza fija aunque con una carrera paralizada. La elección ofrece pocas dudas en un país con 6 millones de parados y más del 50% de paro en jóvenes por debajo de los 30 años.

7. PROPUESTAS PARA EL DEBATE

El objetivo básico de este documento es promover la discusión y el debate, elementos imprescindibles para elaborar políticas de personal coherentes y con continuidad, que contemplen las situaciones de todos los colectivos y examine las soluciones más apropiadas.

Destacamos la importancia de construir y mantener bases de datos y sistemas informatizados actualizados y coherentes que permitan análisis rigurosos y continuos, sin contradicciones ni huecos que los inutilicen. Si los sistemas de gestión analítica de los presupuestos son herramientas largamente demandadas e imprescindibles para un control riguroso de los recursos financieros, los sistemas de gestión de personal deberían tener la misma importancia, y contar con herramientas informáticas eficientes y “amigables” cuyo uso se generalice en el organismo.

Por otra parte, es necesario afrontar la elaboración de políticas de personal que partiendo del conocimiento de quiénes somos, cómo somos y dónde estamos, permitan actualizar los instrumentos de gestión para diseñar el adónde vamos. En particular, es urgente abordar la actualización de la RPT del Organismo, un catálogo de puestos de trabajo que, construido hace más de 20 años, poco o nada tiene que ver con la realidad actual. Una nueva RPT es esencial para el obligado desarrollo del artículo 20 del EBEP, que regula la carrera profesional y la evaluación del desempeño, y en cuyo marco se deben definir las formas de acceso a la promoción mediante movilidad horizontal y vertical, en y entre escalas, de todo el personal del CSIC. Una RPT renovada y ajustada a la estructura de centros, áreas y tipos de personal del CSIC, será una herramienta fundamental para articular la carrera profesional del personal de apoyo a la investigación, incluyendo al personal técnico y de gestión, siempre postergada y que lastra la eficiencia del Organismo.

En el marco de una profunda crisis económica, pero también institucional, es imprescindible discutir y replantear la política de recursos humanos del CSIC. Debemos repensar el papel del personal técnico de apoyo a la investigación y reflexionar sobre el papel crucial del personal de gestión en el crecimiento y sostenibilidad de la actividad investigadora. Es necesario afrontar de una vez el diseño de una carrera técnica con identidad propia. Es indispensable pararse a pensar sobre la relación entre personal fijo y

temporal, vistas las consecuencias de las políticas de precarización en la judicialización de la vida laboral del organismo.

Con ánimo de aportar ideas para el debate, se avanza las siguientes propuestas:

Primera: implementar un Sistema de Información y Seguimiento que permita analizar en tiempo real de forma consistente y coherente la situación de los recursos humanos, su evolución y proyección a medio y largo plazo.

- **Se propone** la creación de un grupo de trabajo que analice la información base que ha de soportar el sistema de información y elabore los indicadores clave de seguimiento.

Segunda: implementar políticas activas para la incorporación y estabilización de personal investigador, técnico y ayudante, mediante los siguientes programas:

- Reactivación del **programa JAE-pre** que complemente los programas FPI y FPU y refuerce la dotación de personal investigador en formación.
 - 200 plazas en 4 años con un coste aproximado de 7,6 M€.
 - Se adscribirán a grupos de investigación que demuestren capacidad de generación de recursos y generación de conocimiento.
- Reactivación del **programa JAE-DOC** de contratación de doctores con las siguientes características:
 - 200 plazas en los próximos cuatro años con un coste aproximado de 9 M€.
 - Contratos de 4/5 años renovables por periodos iguales con sujeción al cumplimiento de indicadores de seguimiento.
 - Se adscribirán a programas que el CSIC identifique como prioritarios y tengan un carácter estratégico para la investigación a desarrollar en los próximos veinte años. Esto implica que no habría una adscripción *a priori* a centros ni a proyectos de investigación.
 - Tendrán capacidad para decidir su integración en grupos y autonomía para liderar proyectos de investigación.
- Reactivación del **programa JAE-TEC** para la incorporación de 400 técnicos y ayudantes en cuatro años con un coste aproximado de 11,2 M€.
 - Irán destinados a laboratorios, infraestructuras y servicios relevantes para el desarrollo de la actividad investigadora y que sean deficitarios o no dispongan de personal.
 - Tras un contrato inicial de 2 años, renovación de contratos de 4/5 años renovables por periodos iguales con sujeción al cumplimiento de indicadores de seguimiento.
- Creación de un programa de incorporación de 40 **expertos en gestión de la investigación** en los próximos cuatro años, con experiencia en proyectos europeos y capacidades en planificación estratégica, con un coste estimado de 2,4 M€.

El coste del programa parte de 7,5 M€ en el primer año a 30 M€ en el cuarto, siendo esta la cantidad estable para mantener los programas. Dichos programas deberían ser básicamente financiados por el MINECO con alternativas de cofinanciación por los grupos de investigación de destino y del CSIC, similar a la situación de los diversos contratos actuales (RyC, FPI, etc.). Esta cantidad es un 6,5% de la subvención del ministerio en 2014 (462,7 M€), y su inclusión en los PGE de 2015 nos situaría todavía por debajo de la subvención recibida en 2011 (500 M€). Un precio muy razonable para volver a situar al organismo en una situación que le permita afrontar los retos pendientes.

Tercera: Convocar anualmente una OEP por el total de jubilaciones, retornando al 100% de tasa de reposición. Estas convocatorias deberán dirigirse a los colectivos más envejecidos, en particular personal investigador, técnico medio y ayudantes. La distribución se regirá por un baremo que considere por un lado la productividad e interés estratégico de las líneas/centros/grupos de investigación solicitantes, y por otro los institutos con mayor número de bajas en los últimos cuatro años.

La suma de estas propuestas intenta diseñar y construir un modelo de gestión de recursos humanos que impida comportamientos estrechamente ligados a los ciclos económicos. Un estudio somero de los presupuestos y de las OEPs de I+D en los últimos 30 años muestra este carácter cíclico, creciendo y contrayéndose a tasas siempre muy superiores a las del PIB, en contra de la evolución de estas políticas en los países desarrollados, que invierten más en I+D en tiempos de crisis como forma de superarlas.

La planificación a largo plazo, inherente a un sistema maduro de I+D, necesita de una financiación sostenida y plurianual y de políticas de personal coherentes que permitan la estabilización del personal. Estabilidad es la palabra clave, estabilidad en la financiación y en las políticas de personal, elementos esenciales para asegurar un sistema de I+D maduro pero no envejecido, activo, fuerte y eficiente.

El personal del CSIC es su principal activo para superar la crisis. Las respuestas no pueden venir de visiones y análisis tecnocráticos, sino del debate con los protagonistas, los trabajadores de la investigación, y de la consideración de la ciencia, nuestro trabajo, como un proceso en el cual la duda, la conciencia crítica y la participación social son elementos determinantes.

Esperamos que este documento sirva para iniciar e impulsar el necesario debate y reflexión sobre el CSIC. Un debate que aborde su modelo de gestión e investigación, su política de personal y su gobernanza; y que debe incluir a todo el personal del CSIC y a los que defienden el futuro de la investigación española, representado en el futuro de su mayor centro de investigación.