www.sae.fsc.ccoo.es

Organismos Públicos de Investigación de la AGE: servicio esencial para la ciudadanía

CCOO analiza la situación de la I+D+i en la Administración General del Estado

servicios a la ciudadanía
administración general del estado

www.sae.fsc.ccoo.es

Organismos Públicos de Investigación de la AGE: servicio esencial para la ciudadanía

CCOO analiza la situación de la I+D+i en la Administración General del Estado

CCOO
servicios a la ciudadanía
administración general del estado

Edita

Sector de la Administración General del Estado (SAE)

Plaza Juan Zorrilla nº 1 – 1ª planta. 28003. Madrid

Teléfono: 912734710/07. Fax: 912733501

sae@fsc.ccoo.es

www.sae.fsc.ccoo.es

@sae_fsc_ccoo

Octubre 2021

ÍNDICE

Introducción 7

La situación del personal de los Organismos Públicos de Investigación 9

La financiación pública de los OPI, el CSIC, CDTI y la Agencia Estatal de Investigación 21

La Agencia Estatal de Investigación y el Plan Estatal de I+D+i 21

La investigación en defensa 22

El CSIC y los OPI recuperan inversiones 23

El CDTI y el sistema innovador 24

La Integración de los OPI en el CSIC 26

La igualdad efectiva en el CSIC 28

El exceso de burocracia que impide el avance de la ciencia 32

La Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación 35

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en I+D+i 36

Conclusiones 41

Organismos Públicos de Investigación de la AGE: servicio esencial para la ciudadanía

CCOO analiza la situación de la I+D+i en la Administración General del Estado

Introducción

Si algo ha quedado claro desde marzo de 2020 es que ***Sin Ciencia No Hay Futuro.*** La investigación trabaja sin descanso para aportar soluciones que nos permitan volver a una forma de vida lo más parecida posible a la que teníamos antes de la COVID-19. España va tarde en la elaboración de vacunas y medicamentos para hacer frente a esta enfermedad. Y esto se debe, en parte, a nuestro modelo productivo, que no apuesta por la industria como motor de desarrollo (en particular la industria farmacéutica), pero también, y en gran medida, a la situación precaria en que se encuentran los Organismos Públicos de Investigación (OPI) desde hace muchos años.

La pandemia que sufrimos ha tenido terribles consecuencias, tanto sanitarias como económicas, que han cambiado nuestra forma de vida, pero también han ayudado a identificar las prioridades. Con la expansión de la COVID-19 se ha hecho evidente el carácter esencial del trabajo del personal de la investigación para poder frenar el virus. El sector de I+D+i trabaja desde el inicio de esta crisis sanitaria en diferentes estrategias para hacer frente a esta pandemia. Sin embargo, ha quedado igualmente claro que no podemos buscar respuestas en la Ciencia solo cuando el escenario deviene en crisis.

Para que la investigación consiga resultados relevantes es necesario que cuente con financiación continua y con personal con formación, dedicación y conocimientos para desarrollar Ciencia de calidad. Pero, además, hace falta tiempo, mucho tiempo. Tiempo para comprobar que el diseño de los experimentos es adecuado, que los resultados son los correctos, para replicarlos, para tener control de los efectos secundarios que puedan causar, para comparar con el avance del estado del arte y un gran etcétera que no se puede ni se debe obviar.

La falta de financiación estable parece un problema endémico de la investigación española, con unos presupuestos públicos cíclicos que aumentan en tiempos de bonanza y se reducen al primer síntoma de crisis, exactamente al contrario de lo que hacen los países desarrollados.

El otro problema esencial se detecta en las condiciones de trabajo de su personal. Hablamos de un sistema de investigación con personal altamente cualificado, que presenta una de las mayores tasas de temporalidad del país: más del 44 % en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), el mayor organismo de investigación del país, y hasta del 80 % en el sistema sanitario. La temporalidad y la precarización lastran el futuro de los sistemas de I+D+i, como apunta el reciente informe de la OCDE sobre la necesaria reducción de la precariedad en las carreras científicas[1]. Abordar este problema es vital, porque no se puede hacer Ciencia de calidad con personal investigador y técnico que no alcanzan la estabilidad laboral a las edades de mayor productividad, sino que prolongan su vida laboral encadenando contratos con salarios y condiciones indecentes.

[1]REDUCING THE PRECARITY OF ACADEMIC RESEARCH CAREERS OECD SCIENCE, TECHNOLOGY AND INDUSTRY POLICY PAPERS May 2021 No. 113, https://www.nature.com/articles/d41586-021-01548-0

Organismos Públicos de Investigación de la AGE: servicio esencial para la ciudadanía

CCOO analiza la situación de la I+D+i en la Administración General del Estado

El sistema público de I+D+i en España está acostumbrado a los recortes. La peor crisis comenzó con los Presupuestos Generales del Estado del año 2011 (PGE2011) y se prolongó hasta 2015. El sistema público perdió más del 40 % de los recursos financieros y humanos provenientes de los PGE, descendiendo la inversión en investigación del 1,39 % / PIB al 1,25 %, y agrandándose la brecha con Europa. Estas políticas provocaron que entre veinte y treinta mil investigadores e investigadoras tuvieran que emigrar para seguir trabajando en investigación. Un problema aún no resuelto, porque el sistema no puede ofrecerles un contrato estable con un sueldo digno para retornar.

Cuando algunos datos permitían avistar una salida, con unos PGE2018 que alcanzaban los 7.050 millones de euros, pero con el gasto real, el que llega a los centros y alimenta la investigación, todavía un 32 % por debajo de los PGE2009 (de 4.176 millones en 2009 a los 2.839 millones de 2018), llega la gran crisis de la COVID.

Una crisis sanitaria y económica que pone al país contra las cuerdas, y en la que el personal de las Administraciones Públicas vuelve a ser noticia. La primera línea desde el inicio de la pandemia ha estado cubierta por el personal sanitario, que también ha sufrido profundos recortes y que arrastra una extrema precariedad. Las experiencias de privatizaciones solo han profundizado el abismo entre sus condiciones de trabajo y un empleo digno.

Ante la magnitud del desafío aparecieron presupuestos extraordinarios para hacer frente a la COVID-19 lo más rápida y eficientemente posible. El sistema científico respondió en su totalidad, poniéndose a disposición del Gobierno y de la sociedad. Se necesitaban soluciones, vacunas, sistemas y test para detectar el virus, medicamentos efectivos o sistemas de bloqueo a la expansión del patógeno, entre otros. Los laboratorios de todo el sector público de la investigación respondieron trabajando día y noche buscando no una, sino muchas estrategias para conseguir vacunas, y desplegando esfuerzo e imaginación para diseñar medios digitales, programas de seguimiento, estadísticas epidemiológicas y herramientas que ayudaran a cercar y derrotar al SARS-CoV-2. De nuevo el personal de la investigación se convierte en héroe cuando nunca ha querido serlo. Solo quiere hacer su trabajo con tiempo y con los recursos y los medios necesarios.

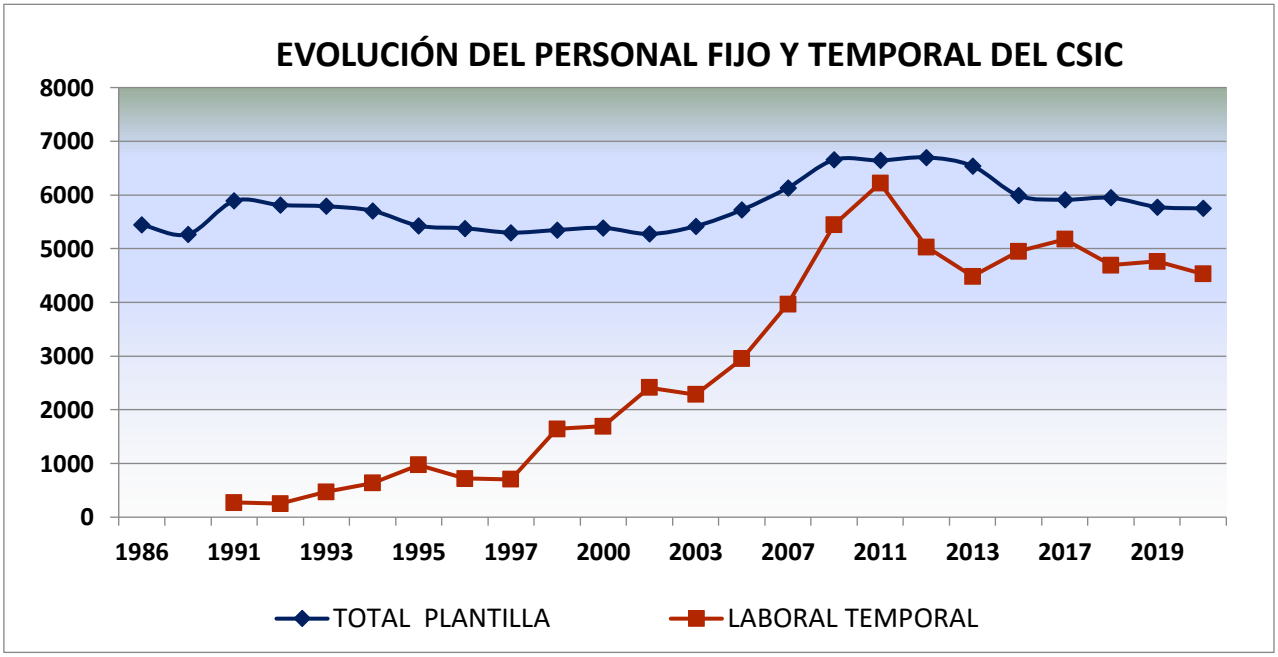
Tiempo, recursos y la articulación urgente de medidas imprescindibles para una gestión flexible y eficiente de los mismos. Una carga que actualmente ahoga el sistema y reduce la productividad del personal.

Con este informe nos proponemos visibilizar las condiciones de trabajo del personal de la investigación de los OPI de la Administración General del Estado (AGE). Avanzamos un análisis de la inversión pública en I+D+i a partir de los PGE, y una evaluación de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y de su necesaria modificación, utilizando como fuentes el Boletín Estadístico del Registro Central de Personal (BERCP), los BOE con las Ofertas de Empleo Público, Bases de Datos y Memorias del CSIC y las leyes presupuestarias, así como diversos informes de la Sección Sindical Estatal de CCOO en el CSIC y del Sector de la Administración General del Estado de CCOO.

La situación del personal de los Organismos Públicos de Investigación

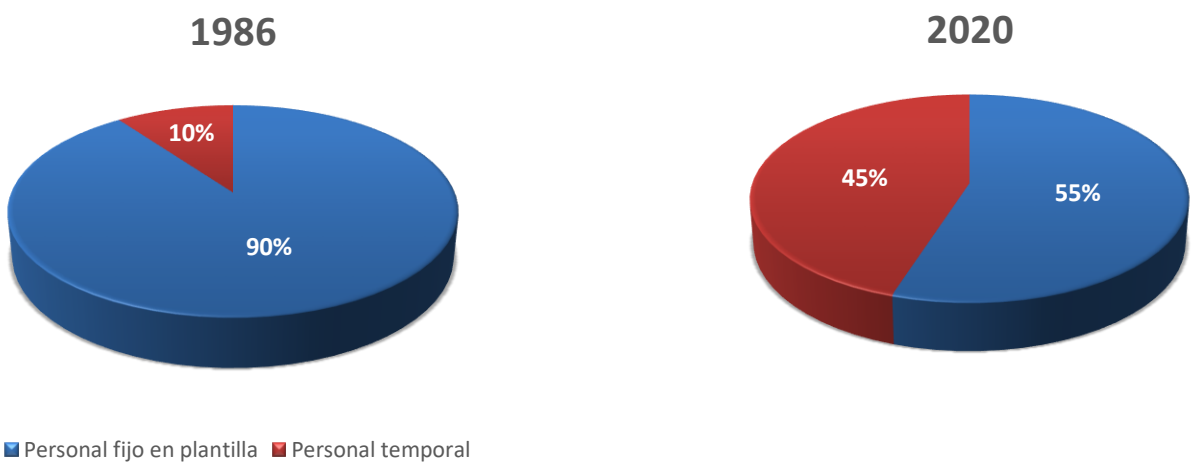
El análisis de la serie histórica que describe la evolución del personal vinculado al CSIC en los últimos 34 años muestra un crecimiento constante hasta casi alcanzar los 16.000 efectivos en 2011, lo que supone un incremento del 135 % respecto al personal computado en 1986[2]. Un crecimiento que se corta abruptamente en 2012 como consecuencia de una radical disminución de la contratación temporal en todas las categorías de personal, colectivo sobre el que recaen con más fuerza las políticas de austeridad y recortes presupuestarios.

El gráfico 1[2] deja claro el modelo de recursos humanos (RRHH) 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 de 1986 a 2001, que crece hasta casi 500 efectivos anuales entre 2003 y 2011, disminuye durante los años más duros de la crisis, y vuelve a remontar en los últimos años.



[2]Gráfico 1: Evolución de los efectivos de personal del CSIC. Elaboración propia a partir del informe de la SSE de CCOO-CSIC: *Análisis y Valoración de los Recursos Humanos del CSIC: el impacto de la crisis*, datos de la SGARH y Memorias Anuales CSIC

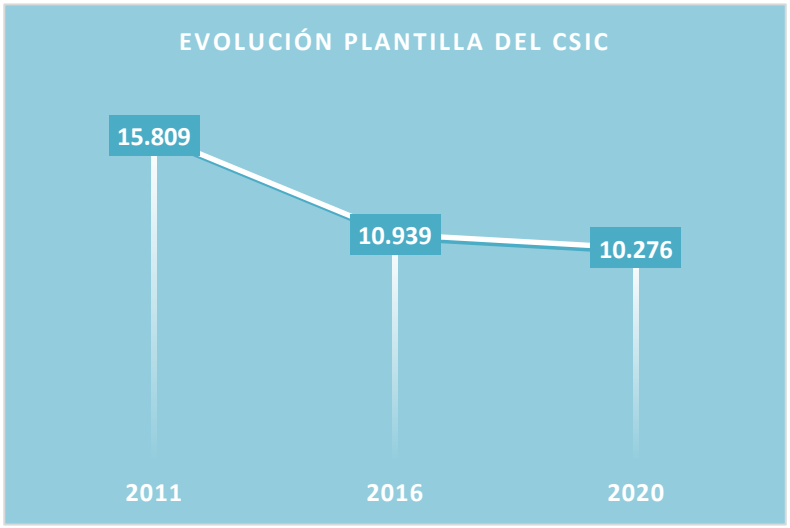
En todo caso, el peso del personal fijo de plantilla (funcionario y laboral) sobre el total de efectivos cambia de un 90 % en 1986 a un 55 % en 2020[3]. Es decir, que se pasa de una relación de 1 temporal por cada 10 personas en plantilla en 1986, a 8 temporales cada 10 personas fijas en 2020.



[3]Gráfico 2: Porcentaje del personal fijo de plantilla (funcionario y laboral) y personal temporal en los años 1986 y 2020 en el CSIC. Elaboración propia a partir del Informe de la SSE de CCOO-CSIC: *Análisis y Valoración de los Recursos Humanos del CSIC: el impacto de la crisis*, datos de la SGARH del CSIC y Memorias Anuales CSIC

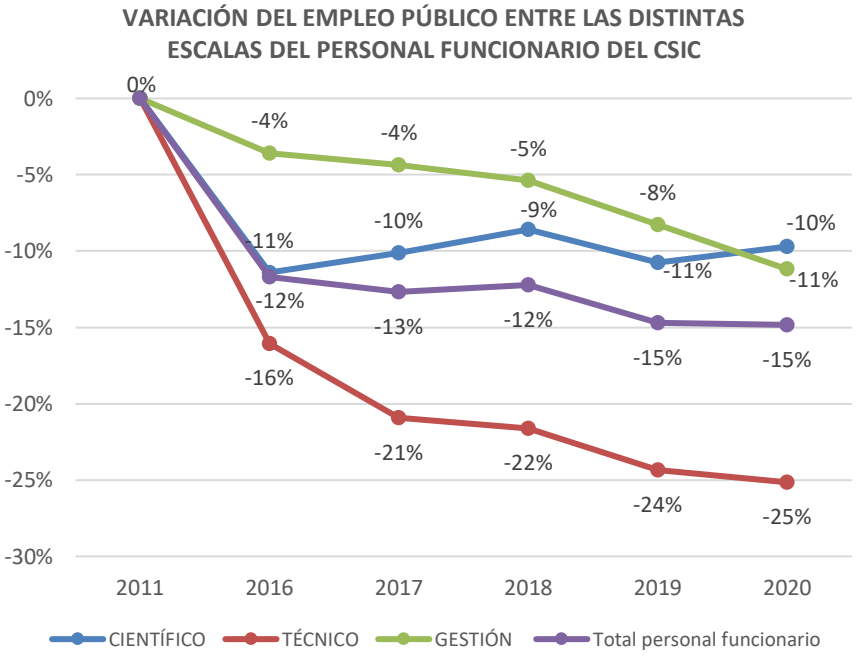
Esta estrategia responde a un modelo que, minusvalorando al personal fijo, opta por la precariedad como instrumento para aumentar la eficiencia del sistema, y que ha demostrado su extrema fragilidad en la forma de funcionar del CSIC. Un modelo especialmente acentuado en determinadas áreas a principios de la década pasada, donde precariedad y excelencia llegaron a ser sinónimos, y que se ha extendido al total de áreas de investigación.

Analizando la evolución de la plantilla del CSIC se observa que solamente en la última década se han perdido un total de 5.533 efectivos entre las distintas escalas de personal investigador, técnico y de gestión de I+D+i[4].



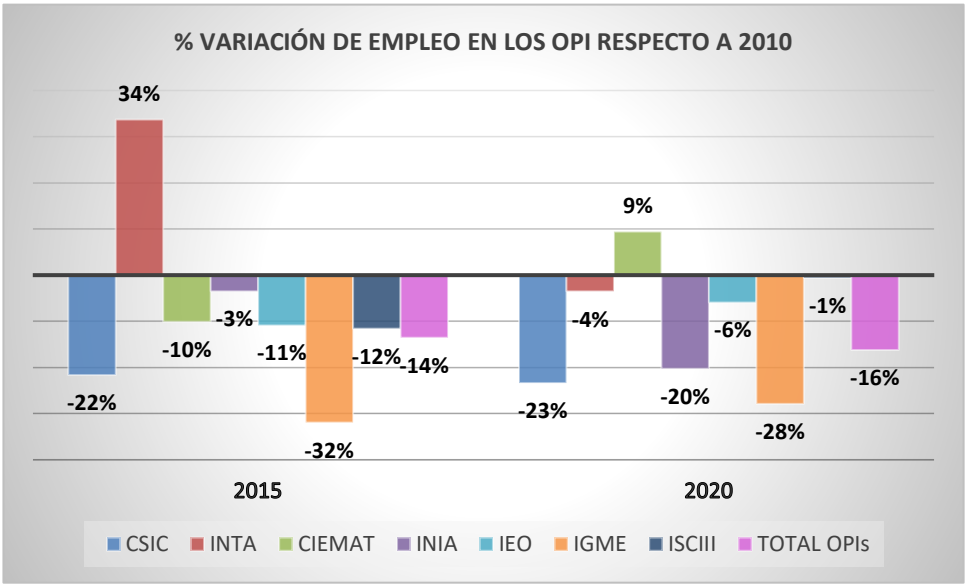
[4]Gráfico 3: Evolución de la plantilla del CSIC. Elaboración propia a partir de datos del BERCP

Dentro del personal funcionario, la pérdida de efectivos no ha sido igual en todas las escalas[5]. La pérdida del 11% que sufrió la escala científica en el periodo 2011-2016 no ha sido posible de recuperar, lo cual implica la pérdida de líneas completas de investigación, comienza a recuperarse. Sin embargo, el personal de las escalas técnicas, que sufrió una pérdida del 16% de sus efectivos entre 2011 y 2016, sigue sufriendo una importante destrucción de empleo[5]. Este personal es imprescindible para el funcionamiento de los servicios centrales de cada instituto, centro o unidad (ICU), dando servicio a todo el equipamiento técnico; pero también es personal esencial para las propias líneas de investigación de los centros. El personal de gestión también sigue perdiendo efectivos y la velocidad de destrucción de empleo se incrementa cada año[5]. La pérdida creciente del personal de gestión constituye un enorme problema en un momento en que aumentan los recursos a gestionar, tanto en cuestiones de funcionamiento interno del organismo, como en la gestión de proyectos de I+D+i, convocatorias de recursos humanos (RR.HH) y los recientes fondos europeos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. El proceso de fusión de tres OPI, Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria (INIA), Instituto Geológico y Minero de España (IGME) e Instituto Español de Oceanografía (IEO), en el CSIC agrava la situación ya crítica de los órganos de gestión y de su personal.



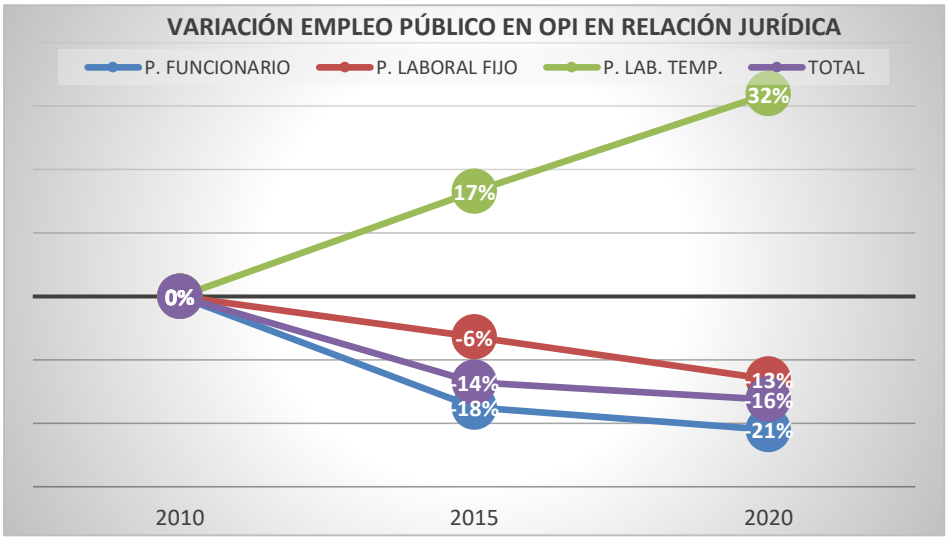
[5]Gráfico 4: Variación del empleo en términos relativos con respecto a 2011, en las diferentes escalas del personal funcionario del CSIC. Elaboración propia a partir de datos cedidos por la Sección Sindical Estatal de CCOO en el CSIC y de la SGARH del CSIC

Pero esta destrucción de empleo no es única del CSIC. Si se analiza la variación del empleo público del conjunto de OPI en la última década se observa que, salvo el Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT), que presenta más efectivos que los que tenía en 2010, el resto de OPI han sufrido una pérdida de personal llamativa, con casos como el IGME, con un 28 % menos de personal, o del INIA, con un 20 % menos[6].



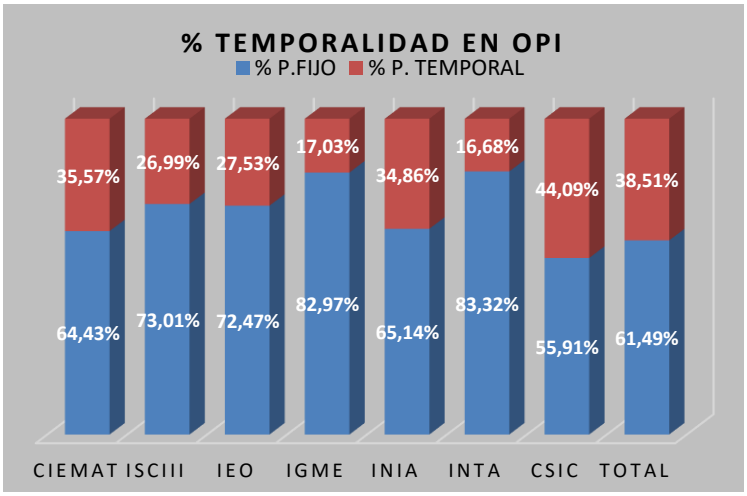
[6]Gráfico 5: Variación del empleo en términos relativos respecto a 2010 en los distintos OPI. Elaboración propia a partir del informe realizado por CCOO *PGE2021 de I+D+i: la realidad detrás del espejismo*

Analizando las diferentes vinculaciones jurídicas, el personal funcionario ha perdido un 21 % de efectivos, al que hay que sumar una reducción del 13 % del personal laboral fijo en el total de los OPI y el CSIC, debido a las jubilaciones en la última década. En contraposición, hay una subida de más de un 30 % del personal temporal[7].



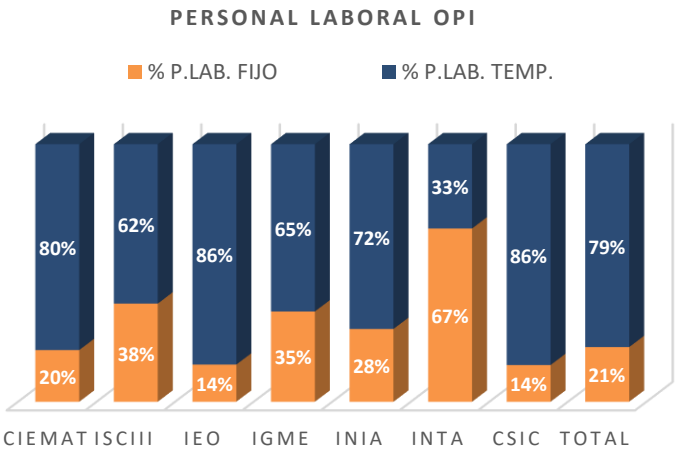
[7]Gráfico 6: Variación del empleo, en términos relativos con respecto a 2010, en las diferentes relaciones jurídicas de los OPI. Elaboración propia a partir de datos obtenidos del informe realizado por CCOO *PGE2021 de I+D+i: la realidad detrás del espejismo*

En análisis de la temporalidad de la AGE presentado en el informe de CCOO *El colapso de la AGE ante la crisis de la COVID-19*, de marzo de 2021, se puso de manifiesto que el elevado porcentaje de personal temporal del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (30 %) se debía principalmente a los OPI. Si se estudia la temporalidad detallada en cada uno, se observan porcentajes por encima del 15 % en todos ellos, con casos extremos como el CSIC con más de un 44 % de temporalidad[8].



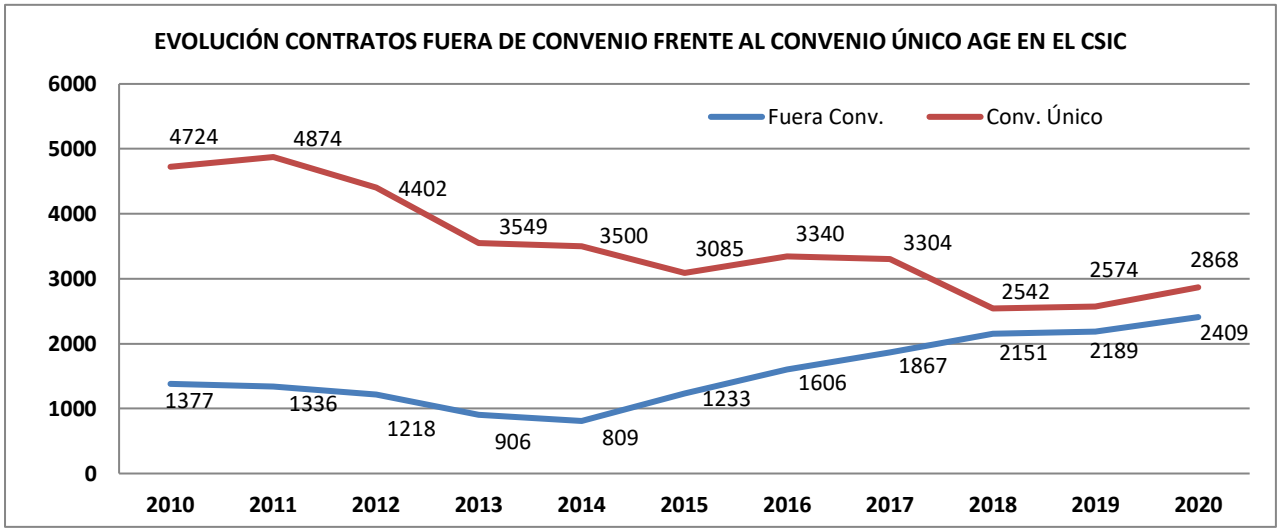
[8]Gráfico 7: Porcentaje de temporalidad en los OPI. Elaboración propia a partir de datos del BERCP de enero de 2020

Además de constituir más de un tercio de la plantilla, el personal temporal supone prácticamente el 80 % del personal laboral de muchos de los OPI[9], cuyas contrataciones están, en su mayoría, supeditadas a subvenciones de programas de RRHH para I+D+i dependientes de Administraciones Públicas o fundaciones privadas o semiprivadas.



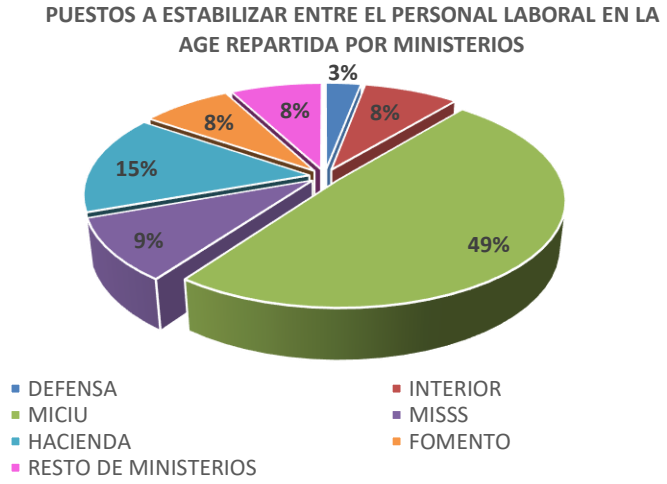
[9]Gráfico 8: Porcentaje que ocupa el personal temporal dentro del personal laboral de los OPI. Elaboración propia a partir de datos del BERCP de enero de 2020

Esta vinculación temporal se realiza principalmente con contratos en formación, en prácticas o por obra y servicio, sin justificación clara en un gran número de casos. Por otro lado, se observa una proporción creciente de contratos fuera del IV Convenio Colectivo Único (IV CU) para personal laboral de la AGE, privando a este personal de derechos básicos como la antigüedad y la negociación colectiva. Como muestra el gráfico 9[10], en el CSIC casi se igualan el número de contratos en IV CU y los contratos fuera de convenio.



[10]Gráfico 9: Evolución de los contratos fuera de convenio frente a los realizados dentro del IV CU de la AGE dentro del personal laboral temporal en el CSIC en los últimos 10 años. Elaboración propia a partir de datos facilitados en las Evaluaciones del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el CSIC

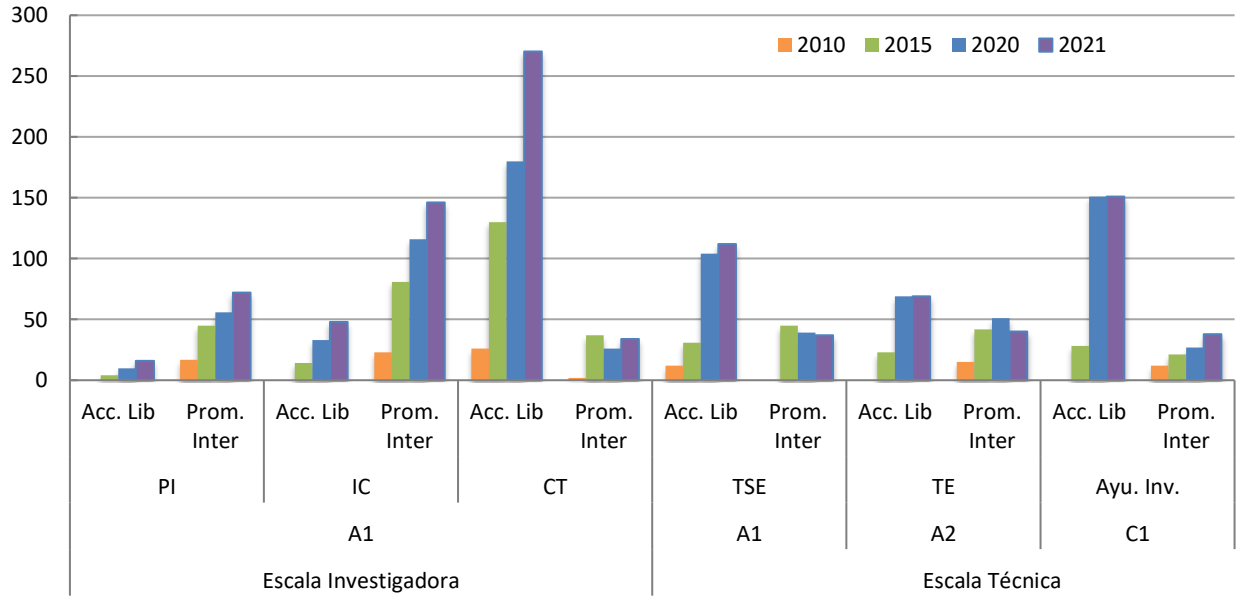
Este incremento de la temporalidad en los últimos años, con muchas contrataciones realizadas en fraude de ley, explica que el 49 % de las plazas de las OEP extraordinarias de estabilización de personal laboral dentro de la AGE se encuentren en los OPI[11].



[11]Gráfico 10: Puestos a estabilizar (en %) entre el personal laboral de la AGE repartidos entre los distintos ministerios. Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Administración a las organizaciones sindicales

Sin embargo, ni estas OEP de estabilización, ni el aumento del número de plazas concedidas en las OEP de los últimos años para las distintas escalas de los OPI[12], son suficientes para cubrir la pérdida de efectivos que han sufrido estos organismos en la última década.

OEP ORGANISMOS PÚBLICOS DIFERENCIADOS POR ESCALAS Y TIPO DE ACCESO



[12]Gráfico 11: Distribución del número de plazas de las OEP de los años 2010, 2015, 2020 y 2021 en las distintas escalas de los OPI y su forma de acceso. Elaboración propia a partir de las publicaciones en el BOE de la OEP correspondiente a cada año. *En la OEP2021 no se incluyen las plazas de Tecnólogo/a por ser el único año que se han convocado. PI: profesor/a de investigación, IC: investigador/a científico/a, CT: científico/a titular, TSE: técnico/a superior especializado/a, TE: técnico/a especializado/a, Ayu. Inv: ayudante de investigación

Se confirma la tendencia de la Administración a focalizar las OEP en las escalas de investigación, mientras las escalas técnicas, que son las que más efectivos han perdido[5], vuelven a ser relegadas. Comparando las dos últimas OEP[12-13], en algunas escalas se observa una falta de incremento en el número de plazas de acceso libre, siendo muy débil en otras. Un comportamiento difícil de entender teniendo en cuenta la imperiosa necesidad de personal de estas escalas en los ICU de los distintos OPI. Además, por séptimo año consecutivo no se convocan plazas de personal auxiliar de laboratorio (escala funcionarial C2), un personal que desarrolla labores fundamentales. La ausencia de plazas en esta escala elimina el principio constitucional de igualdad en el acceso a la función pública para el personal que no tiene ninguna titulación o con titulaciones distintas a las exigidas en el subgrupo C1, ocasionando en muchos casos la externalización de los servicios prestados por este personal.

OEP OPI (Cupo general + discapacidad)				
Turno		**2020**	**2021**	**Variación 2021-2020 (%)**
Libre	**PI**	10	16	60
	IC	33	48	45
	CT	180	270	50
	total	**223**	**334**	**50**
	Tecnólogo	0	33	
	TSE	104	112	8
	TE	69	69	0
	AyI	151	151	0
	Total	**324**	**365**	**13**
Promoción interna	**PI**	56	72	29
	IC	116	146	26
	CT	26	34	31
	Total	**198**	**252**	**27**
	Tecnólogo	0	17	
	TSE	39	37	**-5**
	TE	51	40	**-22**
	AyI	27	38	41
	Total	**117**	**132**	**13**

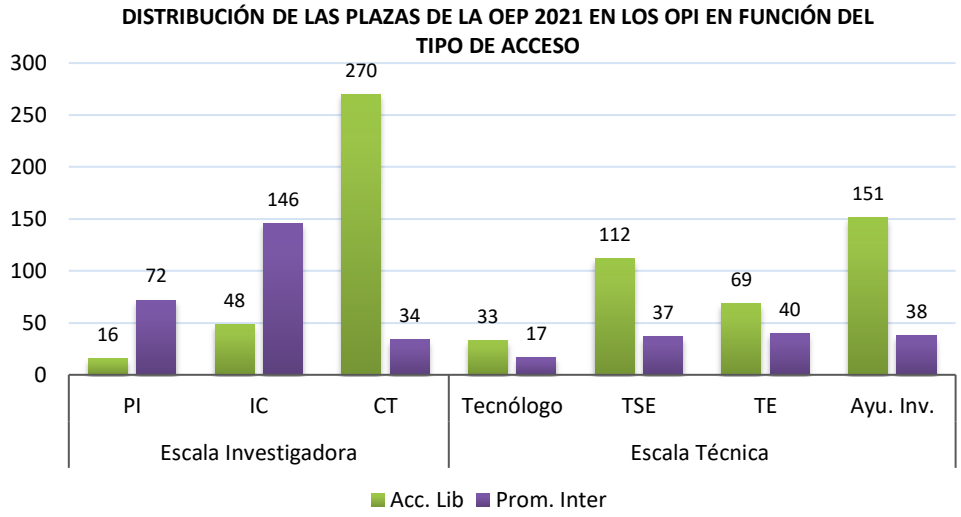
[13]Gráfico 12: Distribución de las plazas de las OEP de los años 2020 y 2021 en las distintas escalas de los OPI y su forma de acceso y comparativa entre los dos últimos años. Elaboración propia a partir de las publicaciones en el BOE de las OEP correspondiente a cada año. PI: profesor/a de investigación, IC: investigador/a científico/a, CT: científico/a titular, TSE: técnico/a superior especializado/a, TE: técnico/a especializado/a, AyI: ayudante de investigación

Pero las mayores diferencias entre la escala investigadora y técnica se producen en el turno de promoción interna del personal técnico, mucho más escasa.

Es necesario aclarar que, si bien el personal de las escalas investigadoras de los OPI cuenta con una carrera profesional definida a través de las convocatorias de promoción interna y el Real Decreto 310/2019, de 26 de abril, por el que se regula el régimen retributivo del personal investigador funcionario de las escalas científicas de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado y se crea la Comisión Evaluadora del Desempeño de la Actividad Científico-Tecnológica, el personal de las escalas técnicas y de gestión de I+D+i no tienen acceso a

ninguna carrera profesional. La única oportunidad de promoción del personal técnico es optando por el cambio de su escala a la carrera de investigación.

Si se compara el número de plazas de la OEP de acceso libre con las de promoción interna de cada escala, se observa que el personal de las escalas técnicas cuenta con un menor número de plazas para promocionar que el personal de las escalas investigadoras, quien además cuenta con un sistema retributivo adicional que conforma su carrera profesional, con complementos específicos y productividades, conocidos como quinquenios y sexenios[14].



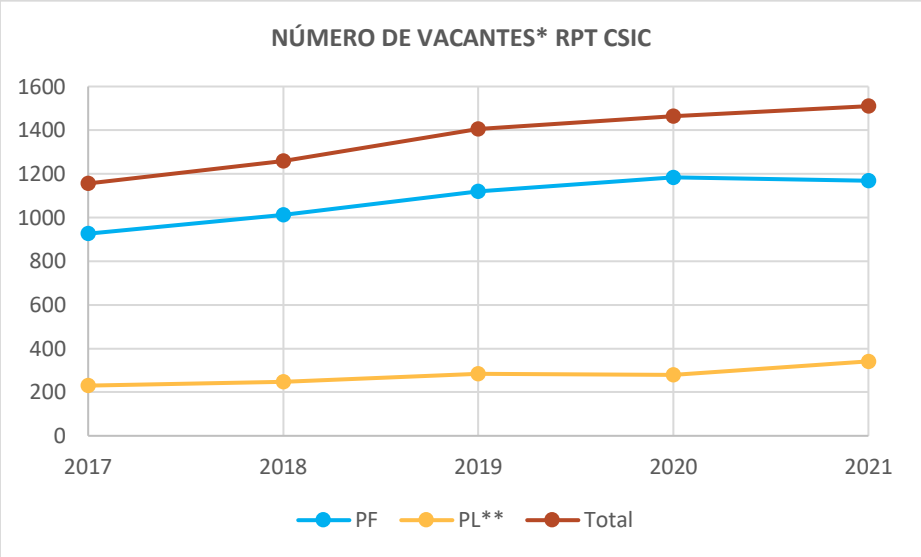
[14]Gráfico 13: Distribución de las plazas de los OPI de la convocatoria de OEP 2021 en función del tipo de acceso en cada una de las escalas. Elaboración propia a partir de la publicación en el BOE de la OEP 2021. PI: profesor/a de investigación, IC: investigador/a científico/a, CT: científico/a titular, TSE: técnico/a superior especializado/a, TE: técnico/a especializado/a, Ayu. Inv: ayudante de investigación

Esta falta de promoción, grave en todos los niveles de las escalas técnicas, es muy llamativa en el caso de la promoción interna del personal Técnico Superior Especializado (TSE) de OPI, cuya única promoción actualmente es la del paso a la escala investigadora en la figura de Científico o Científica Titular (CT). Su situación se agrava debido a que la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación dispone en su artículo 26 que en el turno de promoción interna a CT también podrá participar el personal laboral fijo de los OPI, así como el personal funcionario de carrera de los cuerpos docentes universitarios y el personal laboral fijo al servicio de las universidades públicas, eliminando cualquier significado a la palabra promoción interna y convirtiéndola en una misión imposible.

Con la publicación de la Ley 14/2011 se obtuvo un compromiso para el desarrollo de la carrera profesional del personal técnico. Sin embargo, una década después el desarrollo del artículo 29 sigue paralizado. Esta ausencia de carrera profesional, que afecta no solo al personal técnico y de gestión de los OPI, sino también a todo el personal de la AGE, ha provocado que los puestos ofertados en los concursos específicos y generales de méritos para el personal técnico y de gestión de los OPI queden vacantes, dado que ni siquiera responden a unos complementos específicos

acordes a lo establecido en el Acuerdo sobre la aplicación de los fondos adicionales previstos en el II Acuerdo para la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo de 9 de marzo de 2018.

En los últimos años se ha producido un aumento constante en el número de vacantes en la relación de puestos de trabajo (RPT) del CSIC, tanto de personal funcionario como laboral[15]. Según la última RPT, de junio de 2021, en la actualidad hay 1.510 puestos vacantes, 1.169 en personal funcionario y 341 en personal laboral. Esto supone más de un 20 % del total de los puestos de plantilla con los que cuenta el CSIC.



[15]Gráfico 14: Número de plazas vacantes en la relación de puestos de trabajo de personal funcionario y laboral del CSIC en los últimos 5 años. Elaboración propia a partir de las RPT anuales. *Vacantes puras (VV) y vacantes con reserva (VR) **Personal laboral fijo + personal fuera de convenio

La razón de este aumento de vacantes es que las OEP anuales son insuficientes para cubrir las bajas producidas por las jubilaciones del personal; pero también, y cada vez más, debido a traslados de personal, principalmente técnico y de gestión, a otros organismos en busca de mejores condiciones laborales. Por otro lado, el CSIC es incapaz de atraer personal de otros organismos en los diferentes concursos de traslado que se convocan cada año. En el caso del personal funcionario, la razón es que los niveles y complementos específicos de los puestos que se ofertan en los concursos de méritos, tanto generales como específicos, están por debajo de los mínimos acordados entre la Administración y las organizaciones sindicales, algo que afecta a la totalidad de la AGE. Así, en los últimos años, más de un tercio de las plazas ofertadas en estos concursos han quedado desiertas[16] (342 plazas en los últimos 5 años en el CSIC). Y, de aquellas que se cubren, la inmensa mayoría es debido a que son puestos que ya estaban ocupados de manera provisional mediante comisión de servicios.

PLAZAS DESIERTAS/TOTAL EN LOS CONCURSOS DE MÉRITOS EN EL CSIC					
Año	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
C. general	27/77	27/101	42/83	32/91	47/99
C. específico	32/102	26/110	34/104	33/112	42/121
Total	59	53	76	65	89

[16]Gráfico 15: Número de plazas desiertas en la relación con el total de plazas ofertadas en el concurso general y específico de méritos de personal funcionario en el CSIC

Actualmente hay 485 puestos de personal técnico y de gestión con un complemento específico inferior a 4.000 euros en la RPT de personal funcionario del CSIC, que es el mínimo fijado en el Acuerdo sobre la aplicación de los fondos adicionales previstos en el II Acuerdo para la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo de 9 de marzo de 2018[17]; solo 123 de estos puestos están ocupados. El hecho de que estos puestos presenten una retribución inferior a lo acordado se debe a que la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR) interpretó, de manera unilateral, que el Acuerdo de fondos adicionales de la AGE debía aplicarse exclusivamente a los puestos ocupados en la fecha de firma de la resolución, y no a los puestos vacantes o con ocupación provisional. Como ejemplo, al personal funcionario del Cuerpo de Técnicos Especialistas de OPI (grupo A2) de la convocatoria de acceso libre de 2017-2108, se le asigna un complemento de destino de un nivel 18, en vez de un 20, y un complemento específico de 3.929 euros, inferior al mínimo acordado para un grupo E en el Acuerdo de 2018[17].

Subgrupo	Nivel de complemento de destino mínimo	Complemento específico mínimo
E	13	4.000,50 €
C2	14	4.152,82 €
C1	16	4.152,82 €
A2	20	4.425.12 €
A1	24	4.425.12 €

[17]Gráfico 16: Ordenación y equiparación de complementos de destino y específico mínimos por subgrupos de clasificación de personal funcionario del Acuerdo sobre la aplicación de los fondos adicionales previstos en el II Acuerdo para la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo de 9 de marzo de 2018

Con estas retribuciones salariales no solo resulta complicado atraer talento técnico y de gestión al CSIC, sino que se hace muy difícil retener al personal actual que, cada vez con mayor frecuencia, opta por trasladarse a otros organismos que ofrecen unas condiciones laborales mucho más

dignas. Y el éxodo no es mayor por las dificultades y exclusiones a las que está sometido el personal de las escalas propias de los OPI para trasladarse a otros ministerios.

Una consecuencia del incremento de vacantes es la cobertura de personal tanto técnico como de gestión con convocatorias de contratos temporales de garantía juvenil, que solo incrementan la precariedad de este personal. Un ejemplo claro son las dos últimas convocatorias de garantía juvenil propias del CSIC[18] donde todos los puestos ofertados (152 en la convocatoria de 2019) o el 70 % del total (94 sobre 140 en la de 2020) estaban destinados a cubrir puestos estructurales de gestión, tanto en los distintos ICU como en la organización central en las vicepresidencias y secretarías generales adjuntas. Aun teniendo una de las mayores tasas de desempleo juvenil de la Unión Europea, la precariedad que supone este tipo de contratación para la cantidad ingente de trabajo que supone cubrir esos puestos, hace que el 50 % del total de puestos ofertados en la convocatoria de 2019 y el 25 % de la convocatoria de 2020 quedasen vacantes.

Convocatoria	**Garantía juvenil CSIC 2019**	**Garantía juvenil CSIC 2019**
Nº total contratos	152	140

Distribución contratos	- G1 III CU: 45 puestos Gestión y Servicios Comunes
	- G3 IIICU 107 puestos Gestión y Servicios Comunes
		- G1 III CU:
		  ○ 29 puestos Gestión y Servicios Comunes
		  ○ 27 puestos Actividades Técnicas y Profesionales
		- G3 IIICU:
		  ○ 65 puestos Gestión y Servicios Comunes
		  ○ 19 puestos Actividades Técnicas y Profesionales

Sueldo	75% del salario del CU - 21.331,38€/año G1 - 13.815,80€/año G3	75% del salario del CU - 21.758,01€/año G1 - 14.092,16€/año G3

Vacantes*	- G1 III CU: 2 puestos Gestión y Servicios Comunes (4,44%)
	- G3 IIICU: 73 puestos Gestión y Servicios Comunes (68,2%)
		- G1 III CU:
		  ○ 1 puestos Gestión y Servicios Comunes (3,44%)
		  ○ 2 puestos Actividades Técnicas y Profesionales (7,40%)
		- G3 IIICU:
		  ○ 23 puestos Gestión y Servicios Comunes (35,38%)
		  ○ 2 puestos Actividades Técnicas y Profesionales (10,52%)

[18]Gráfico 17: Análisis de las de convocatorias garantía juvenil del CSIC años 2019 y 2020. *No se dispone del número total de renuncias después de la adjudicación final o tras el inicio del contrato, aunque se tiene conocimiento de que se están produciendo. Datos obtenidos de las resoluciones de convocatorias de la sede electrónica del CSIC

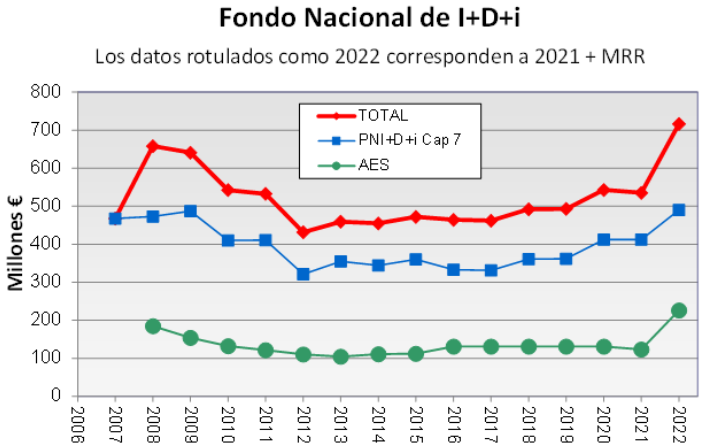
La financiación pública de los OPI, el CSIC, la CDTI y la Agencia Estatal de Investigación

La Agencia Estatal de Investigación y el Plan Estatal de I+D+i

El objetivo principal de la Agencia Estatal de Investigación (AEI) es gestionar el Fondo Nacional de I+D+i a través de convocatorias públicas de proyectos de investigación y de recursos humanos. Según sus estatutos la AEI tiene como misión "*el fomento de la investigación científica y técnica en todas las áreas del saber mediante la asignación competitiva y eficiente de los recursos públicos, el seguimiento de las actuaciones financiadas y de su impacto, y el asesoramiento en la planificación de las acciones o iniciativas a través de las que se instrumentan las políticas de I+D de la Administración General del Estado*". Por otro lado, el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII), OPI de la AGE, también actúa como agencia financiadora en relación con las convocatorias de sanidad (Fondo de Investigación Sanitaria (FIS) / Acción Estratégica de Salud (AES)) con convocatorias de proyectos y de recursos humanos propios.

Como ya se analizó en el informe realizado por CCOO en diciembre de 2020, *PGE2021 de I+D+i: la realidad detrás del espejismo*, el presupuesto 2018 de la AEI[19], prorrogado en 2019 y 2020, constaba de 640 millones de euros, de los cuales 597 correspondían al Fondo Nacional de I+D+i, dedicado mayoritariamente a convocatorias competitivas. Los presupuestos de la AEI de este año 2021, muy similares, congelan el gasto de 2020 (412 millones de euros) para convocatorias de proyectos del Plan Nacional de I+D+i.

Los fondos destinados a proyectos de investigación del sector público solo se refuerzan ligeramente con los fondos europeos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR) en el caso del AES de sanidad. Unos datos que reflejan el escaso peso de la investigación pública en el diseño de los presupuestos, donde el Fondo Nacional significa el 17 % del gasto real del presupuesto total de I+D+i; los 140 millones del MRR gestionados por la AEI suponen el 2,9 % de los 4.752 millones asignados como I+D+i; y el total de 1.102 millones de euros gestionados por el Ministerio de Ciencia e Innovación (MICINN) son el 4,5 % del total de fondos MRR.

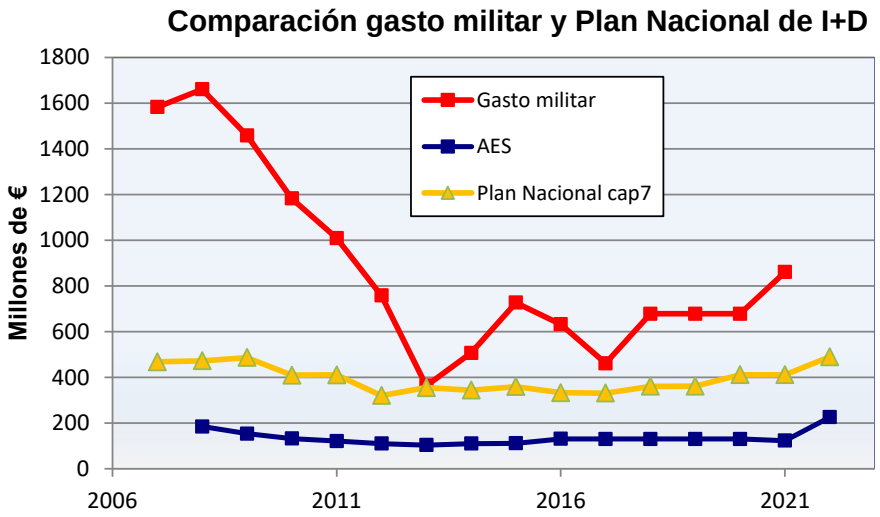


[19]Gráfico 18: Evolución del Fondo Nacional de I+D+i y el AES-FIS desde 2007. Extraída del informe realizado por CCOO *PGE2021 de I+D+i: la realidad detrás del espejismo*

En todo caso, y a pesar de los escasos recursos agregados al presupuesto, la AEI informa de dificultades importantes para la ejecución de dicho presupuesto. Con una parte importante de la RPT vacante, situación que se repite en todos los OPI como se ha visto en el apartado anterior, la tramitación burocrática desborda la capacidad de trabajo de la plantilla. La solución propuesta para mejorar la capacidad de gestión es la asignación de presupuestos para asistencia técnica, lo que supone la externalización a empresas privadas de parte de la tramitación, lo cual no garantiza la transparencia y neutralidad en la asignación y evaluación rigurosa de la gestión de fondos públicos como garantizan las empleadas públicas y los empleados públicos.

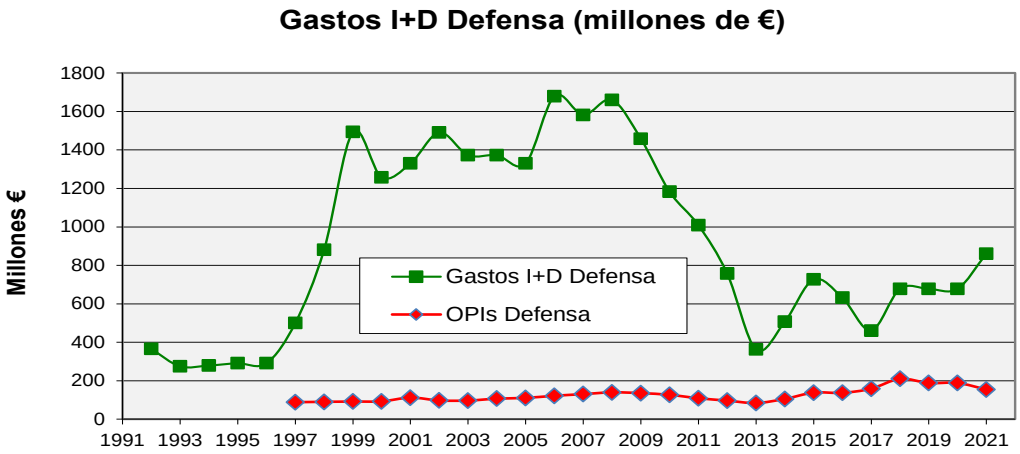
La investigación en Defensa

El siguiente gráfico[20] compara las cifras del presupuesto de I+D+i de gasto militar con el Plan Nacional de I+D+i, comentado en el apartado anterior, en los últimos 15 años. A pesar del descenso pronunciado en 2012, el gasto militar supera con creces el tamaño de las convocatorias de proyectos de I+D+i públicas.



[20]Gráfico 19: Evolución del Gasto militar (rojo), el Fondo Nacional de I+D+i (amarillo) y el AES-FIS (azul) desde 2007. Extraída del informe realizado por CCOO *PGE2021 de I+D+i: la realidad detrás del espejismo*

El gráfico 20[21] compara los programas de investigación y estudios de las Fuerzas Armadas (línea roja), que recoge los gastos del Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial (INTA), el único OPI adscrito al Ministerio de Defensa, con el programa Apoyo a la innovación tecnológica en el sector de defensa (línea verde), todo en forma de créditos financiados dedicados a la fabricación de armamento. El destino de estos créditos es incierto y los miles de millones gastados desde 1985 no han sido justificados ni informados de forma transparente.



[21]Gráfico 20: Comparación de los programas de investigación y estudios de las fuerzas armadas (INTA, línea roja) con los créditos financiados dedicados a la fabricación de armamento (gastos I+D Defensa, línea verde). Extraída del informe realizado por CCOO *PGE2021 de I+D+i: la realidad detrás del espejismo*

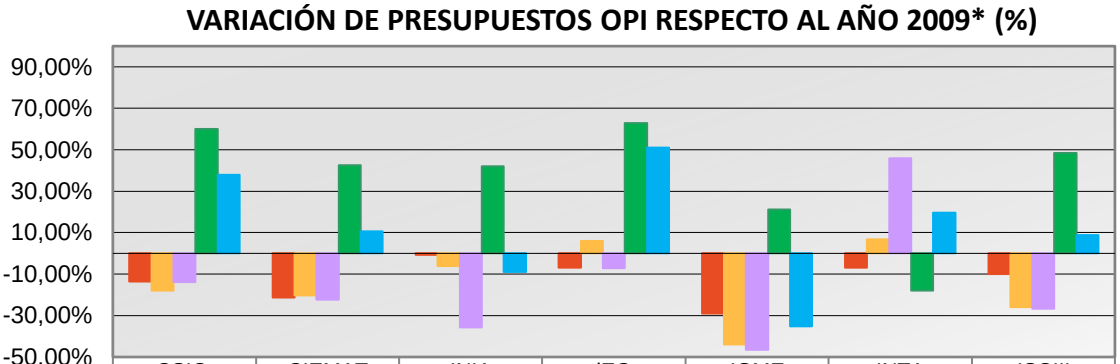
Este gráfico[21] deja patente que la diferencia en el gasto en investigación e innovación tecnológica de las Fuerzas Armadas, a través del INTA, con el gasto a la fabricación de armamento supera los 600 millones de euros.

En los PGE2021 el INTA sufre un insólito recorte en el panorama general de refuerzo presupuestario de los OPI, disminuyendo un 18 %[22], y no recibe refuerzo alguno de los fondos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, destinados solo a investigación civil. En ninguna parte de estos PGE2021 se justifica este recorte al OPI del Ministerio de Defensa ya que se mantienen los objetivos, asociados con las más de 80 líneas de investigación en las que trabaja intensivamente, incluido el ámbito espacial. Esta brusca caída pone en peligro tanto la plantilla como el trabajo del centro, especialmente en su función de organismo prestador de servicios tecnológicos.

El CSIC y los OPI recuperan inversiones

Tras una década de recortes los OPI recuperan en los últimos PGE parte de los fondos perdidos, básicamente por la inyección que suponen los fondos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia[22].

Todos los OPI salvo el INIA y el IGME recuperan y superan los presupuestos de 2009. Estos se quedan un 9 % y un 35 % por debajo, respectivamente. Sube con fuerza el IEO (62,4 %), lo que le permite colocarse un 51 % por encima de su presupuesto de 2009[22]. Estos tres OPI (INIA, IGME e IEO), se encuentran en un proceso de fusión con el CSIC, debido principalmente a sus problemas de gestión.



	CSIC	CIEMAT	INIA	IEO	IGME	INTA	ISCIII
2010/2009	-13,57%	-21,22%	-0,66%	-6,82%	-29,14%	-6,99%	-10,09%
2015/2009	-17,95%	-20,25%	-6,14%	6,05%	-44,01%	6,86%	-25,94%
2018/2009	-13,8%	-22,3%	-35,8%	-7,2%	-46,6%	45,8%	-26,7%
'2021MRR/2018'	60,09%	42,49%	41,89%	62,85%	21,28%	-17,90%	48,51%
'2021MRR/2009'	37,98%	10,69%	-8,95%	51,13%	-35,19%	19,67%	8,80%

[22]Gráfico 21: Variación en porcentaje de presupuestos de los distintos OPI respecto al año 2009. *2021MMR: PGE2021 + Fondos del MRR

El presupuesto del CIEMAT aumenta en un 26 %, y el ISCIII incrementa su presupuesto en un 6 %[25]. El ISCIII se afianza como agencia financiadora de la investigación sanitaria y destaca por la eficiencia y regularidad de sus convocatorias, tanto de proyectos como de RRHH. El CSIC aumenta de forma notable su presupuesto, si se consideran los fondos propios el presupuesto sube de 770 millones de euros de 2020 a 1.015,68 en 2021. Por otro lado, recibe 147,5 millones adicionales del PRTR, aunque parte de este presupuesto será gestionado por la AEI mediante acuerdos con las comunidades autónomas. Alcanza así el presupuesto récord de 1,163,25 millones de euros, si se suman los recursos propios, superando en un 38 % al de 2009[22] y devolviendo al organismo su relevancia como buque insignia de la investigación nacional.

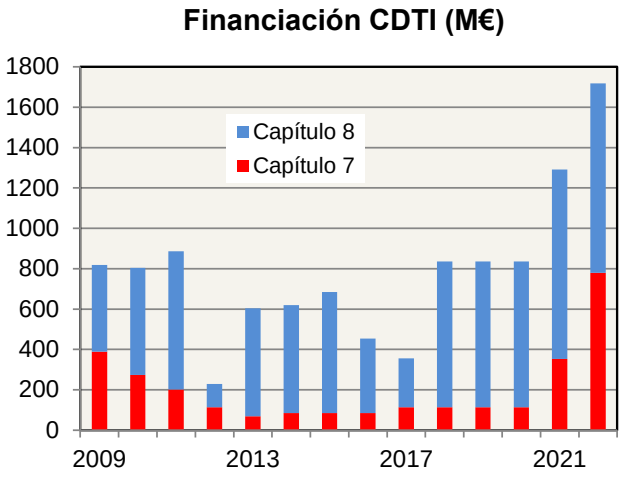
El CDTI y el sistema innovador

Las empresas innovadoras fueron víctimas propiciatorias de la devastadora política de recortes de la década pasada, que mantuvieron la austeridad hasta los últimos presupuestos de 2018, cuando se incrementaron las partidas en forma de préstamos para empresas en 480 millones de euros, un crecimiento del 197 % con respecto a 2017, cifras similares a las de 2009.

Dejando a un lado el programa MRR, las dotaciones de los PGE de 2021 al CDTI[23] suponen un aumento de 455,23 millones, es decir del 54 % con respecto a los de 2018, prorrogados en 2019 y 2020. Sin embargo, la totalidad del crecimiento del capítulo 7 va destinado al Subprograma Espacial, que corresponde a la contribución de España a la Agencia Espacial Europea y que, a partir de 2021, realizará el CDTI en vez del Ministerio de Industria.

El MRR llega al CDTI con 436,86 millones de euros en forma de subvenciones directas a empresas (capítulo 7) que deberán ser ejecutadas durante 2021. En particular, sorprende la partida de 217 millones destinada a capital riesgo, que rompe el propio concepto de capital riesgo.

Los reducidos equipos que vienen funcionando en el CDTI en estos últimos años para gestionar un presupuesto de 100 millones de euros, han visto multiplicar ese presupuesto hasta los 417. Es evidente que la tensión tiene un límite, sobre todo si el objetivo es el mejor destino de los fondos, siempre con transparencia.



[23]Gráfico 22: Financiación del CDTI en M€ por capítulo. Extraída del informe realizado por CCOO *PGE2021 de I+D+i: la realidad detrás del espejismo*

Los fondos destinados a préstamos a empresas (capítulo 8), que se lograban ejecutar en su casi totalidad gracias a una buena gestión, también han visto reducido su nivel de ejecución por falta de recursos humanos.

Las dificultades para asumir este incremento del presupuesto del CDTI se pretenden resolver acudiendo a consultorías externas como ayuda en la gestión. Esto supone un movimiento tremendamente arriesgado y constituye un peligro, ya que vuelve muy difícil asegurar la imprescindible neutralidad que debe gobernar los procesos de convocatoria, evaluación y concesión de recursos en un marco competitivo. La externalización de la gestión no es una opción recomendable en ninguno de los pasos del proceso. La solución es clara, se trata de reforzar las plantillas de personal técnico mediante contratos indefinidos a la vez que se convocan OEP que consoliden esas plantillas. En este caso, la gestión exclusiva del Estado es crucial para asegurar la correcta y neutral asignación de los recursos.

La integración de los OPI en el CSIC

La normativa y los sistemas de control de la gestión en los OPI presentan algunos desajustes con los tiempos necesarios para el desarrollo de los proyectos de investigación. El CSIC, que es una agencia estatal, ha podido adaptarse mejor que el resto de los OPI, que son organismos autónomos, pero siempre con dificultades y gran esfuerzo por parte del personal. A lo largo de los últimos años, el descenso en la inversión pública en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (SECTI) ha ocasionado una progresiva pérdida de eficiencia en el funcionamiento de los OPI, lo que se ha sumado a los progresivos incrementos normativos en el sistema de control de la gestión. La aprobación de RDL 3/2019, de 8 de febrero, supuso un ligero alivio en estos problemas. Sin embargo, en algunos OPI las dificultades no se han debido únicamente a la exhaustiva rigidez normativa, sino también a una gestión claramente deficiente, concatenándose en algunos OPI una sucesión de personas responsables que no han sabido reconducir la situación y han puesto en peligro la continuidad de algunos organismos.

En el verano de 2020, el MICINN decidió realizar la integración del INIA, IGME y el IEO en el CSIC. El Ministerio presentó esta integración como una forma de mejorar la eficiencia de la actuación administrativa y la gestión de los OPI, debido al paraguas jurídico de la Agencia Estatal, que permite una gestión más ágil. Como base jurídica, esta integración se basó en la herramienta prevista en la Ley de la Ciencia para reorganizar los OPI en aras de una mejor investigación pública. Esta decisión ha sido tomada de forma unilateral por parte del Ministerio, sin la negociación con la representación legal del personal de los OPI involucrados en esta absorción.

El 30 de marzo de 2021 se aprobó en el Consejo de Ministros el Real Decreto 202/2021, que integraba al INIA, IGME e IEO en el CSIC, entrando en vigor el 1 de abril, con las siguientes implicaciones inmediatas:

1. La supresión de los OPI INIA, IGME e IEO, cuya personalidad jurídica diferenciada quedará extinguida, y su activo y pasivo se cede e integra globalmente en el CSIC, que les sucede universalmente en todos sus derechos y obligaciones.
2. Los tres organismos se integran como Centros Nacionales del CSIC, incorporándose su personal, patrimonio, medios económicos, presupuestarios y materiales al CSIC.
3. En el plazo de dos meses desde la aprobación del Real Decreto de integración, el personal destinado en las secretarías generales de los OPI será redistribuido entre el Ministerio, la organización central del CSIC y los Centros Nacionales.
4. Actualización de las funciones del CSIC contenidas en el artículo 5, en el que se incluye la prestación de servicios de asesoramiento experto interdisciplinar al Estado que antes realizaban los OPI integrados como el IGME y el IEO.

El personal del CSIC aumenta en un 20 % por la incorporación del personal que proviene de los nuevos Centros Nacionales, pasando de 10.541 a 12.246 efectivos[24]. A esto que hay que sumar el personal pendiente de incorporación de la OEP en marcha. Es necesario resaltar el alto porcentaje

de personal temporal, con especial incidencia en las escalas técnicas. El presupuesto de CSIC con los Centros Nacionales aumenta del orden de 17 % respecto al presupuesto único del CSIC.

OPI	Escalas científicas	Escalas técnicas	Gestión	Total
IEO	148 (+ 8)	407 (+ 14)	111	**666 (+ 22)**
IGME	95 (+ 6)	172 (+ 19)	103	**370 (+ 25)**
INIA	146 (+ 16)	393 (+ 24)	130	**669 (+ 40)**
CSIC	3618 (+ 256)	5700 (+ 78)	1223	**10541 (+ 334)**
Total	**4007 (+ 286)**	**6672 (+ 135)**	**1567**	**12246 (+ 421)**

[24]Gráfico 23: Recursos humanos de los OPI integrados en el CSIC. Se incluye entre paréntesis el personal a incorporar en las OEP en marcha

Aunque la parte del personal de gestión de los OPI incorporados al CSIC que se ha trasladado a la estructura del MICINN (9 puestos ocupados y 24 vacantes), es menor de lo permitido en el RD 202/2021, sigue suponiendo un recorte de los escasos y mermados recursos humanos que afectará a la gestión del CSIC debido de la incorporación de los otros OPI sectoriales.

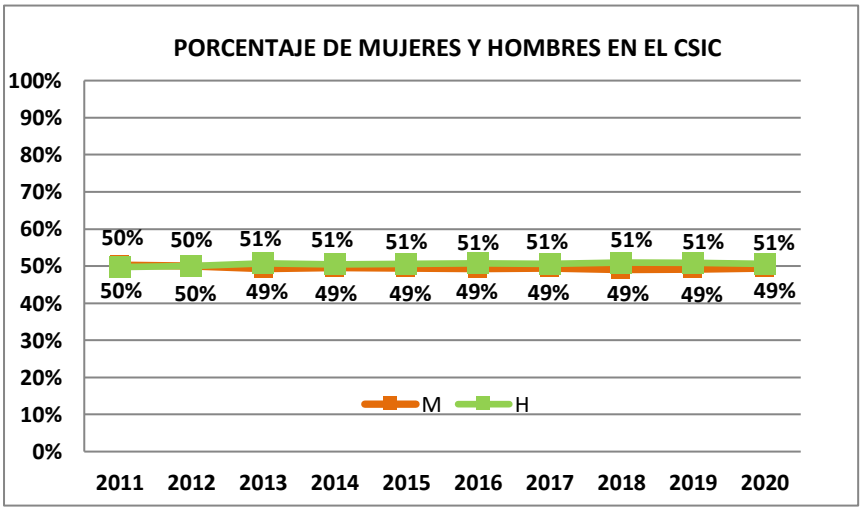
Durante al menos 2021, se ha establecido un periodo de transición para gestionar la incorporación de los ya Centros Nacionales en la estructura del CSIC, durante el que seguirán actuando como organismos autónomos.

La incorporación de los tres OPI sectoriales al CSIC supone una complicación considerable a las organizaciones, con unas plantillas muy recortadas con falta de efectivos debido a la escasa OEP, en especial en las escalas técnicas y de gestión, que deben gestionar la unión de organismos diferentes con filosofías de trabajo, y con unos problemas de gestión que arrastran desde hace años. La idea del MICINN es salvar la gestión de los Centros Nacionales mediante la absorción en el CSIC, pero esperamos que esta absorción no provoque un colapso en la ya debilitada estructura del CSIC.

La igualdad efectiva en el CSIC

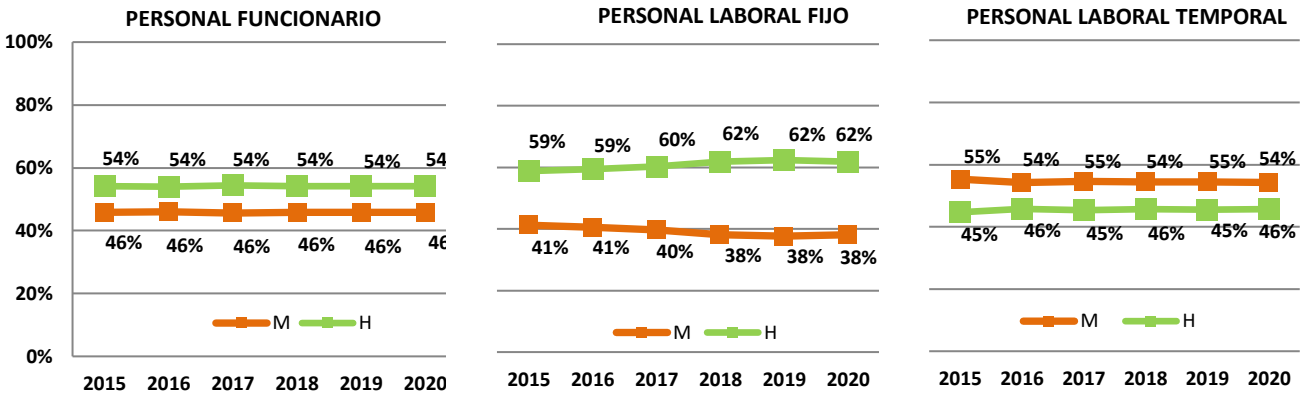
La Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación recoge en su Disposición Adicional Decimotercera la implantación de la perspectiva de género en el sector de la investigación. Entre los distintos puntos de esta Disposición Adicional nos encontramos: "*La Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y los desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverán igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación*", así como que los OPI adoptarán planes de igualdad en un plazo de dos años tras la publicación de esa ley.

Habiendo evidencia científica de que hombres y mujeres tienen la misma capacidad y el mismo potencial para convertirse en competentes, es importante que los procedimientos y criterios de concesión de oportunidades estén realmente basados en la igualdad efectiva y real. Esta realidad, y la necesidad de mantener activas y fomentar las actuaciones en materia de igualdad, ha sido reconocida en el ámbito del CSIC con la aprobación el 15 de diciembre de 2015 del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Agencia Estatal CSIC. Analizando sus evaluaciones, si estudiamos la totalidad del personal dentro del CSIC, parece que ha conseguido la igualdad efectiva, ya que desde hace una década el porcentaje de mujeres y hombres está igualado[25].



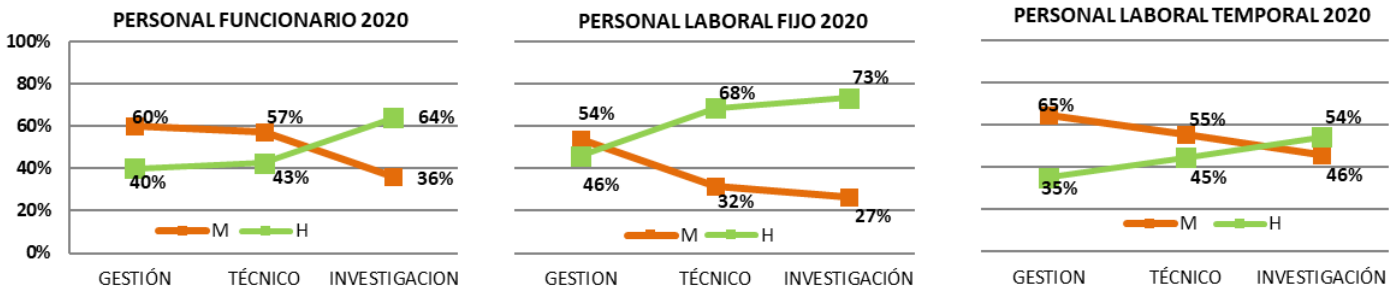
[25]Gráfico 24: Relación de mujeres y hombres (en porcentaje) en la totalidad del personal del CSIC en los últimos 10 años. Elaborado a partir de las evaluaciones del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el CSIC

Sin embargo, cuando se realiza un estudio en detalle, se observa que existen diferencias importantes en función del sexo dentro de la plantilla. En virtud de la vinculación jurídica se comprueba cómo dentro del personal fijo hay un mayor número de hombres que de mujeres, aunque la diferencia es menor en el caso del personal funcionario respecto al personal laboral fijo. En cuanto al personal temporal, y al igual que sucede en el resto de la AGE, hay un mayor porcentaje de mujeres que de hombres, invirtiendose los porcentajes con respecto al personal funcionario de carrera[26]. Esto se traduce en una mayor temporalidad en las mujeres.



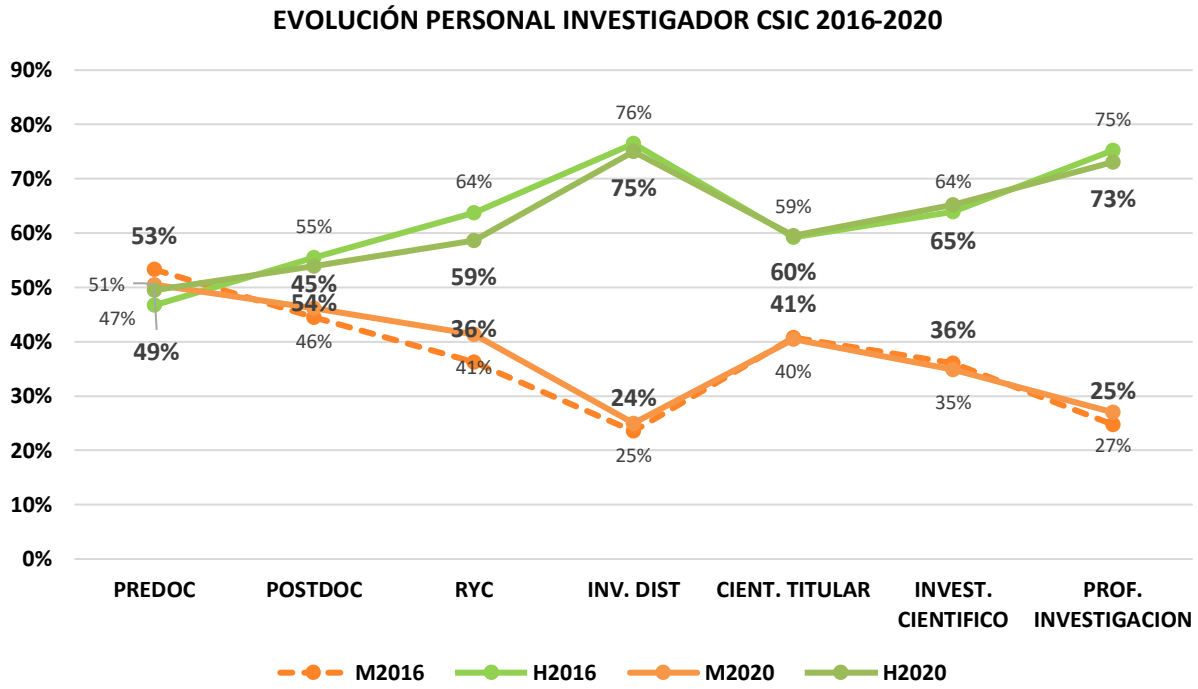
[26]Gráfico 25: Relación de mujeres y hombres (en porcentaje) en las distintas relaciones jurídicas de la totalidad del CSIC en los últimos 5 años. Elaborado a partir de las Evaluaciones del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el CSIC

Analizando los datos en función del área de actividad, se confirma que existe un mayor porcentaje de hombres en la escala investigadora en todas las relaciones jurídicas, mientras que el porcentaje de mujeres es mayor entre el personal técnico y de gestión[27]. Se mantiene en gran medida el rol de principios del siglo XX, en el que las mujeres daban apoyo a los grandes científicos, pero sin acceso a dirigir los laboratorios.



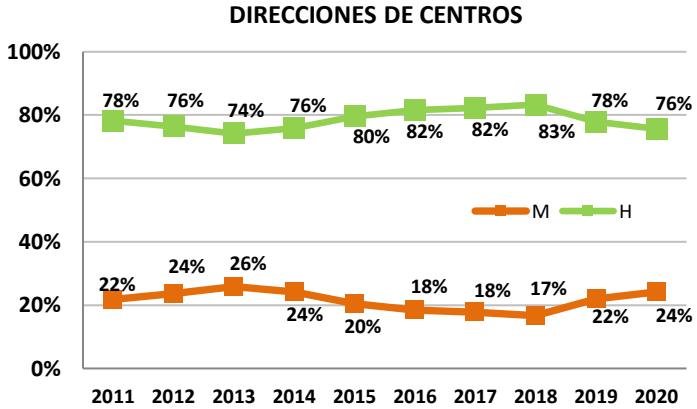
[27]Gráfico 26: Relación de mujeres y hombres (en porcentaje) en función de la relación jurídica y el área de actividad en el año 2020. Elaborado a partir de la V Evaluación del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el CSIC

El impacto de género es mayor en la carrera investigadora; en el CSIC y resto de OPI el porcentaje de mujeres disminuye según se asciende en la escala científica. Si bien se ha logrado reducir esta abultada diferencia de los datos de 2005, en los últimos 5 años se observa un estancamiento de los porcentajes (cambios entre un 1-2 %), un indicador claro de que las políticas de igualdad en I+D+i se reducen en tiempos de crisis, siendo insuficientes para eliminar el techo de cristal[28].



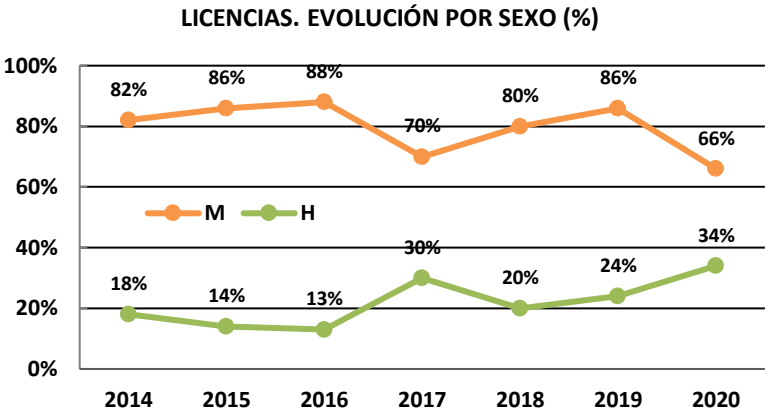
[28]Gráfico 27: Evolución del personal investigador en el CSIC en porcentaje en los años 2016 y 2020 en las distintas etapas de la carrera investigadora. Elaborado a partir de la V Evaluación del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el CSIC

Lo mismo ocurre con el porcentaje de mujeres que dirigen los distintos institutos y centros del CSIC[29].



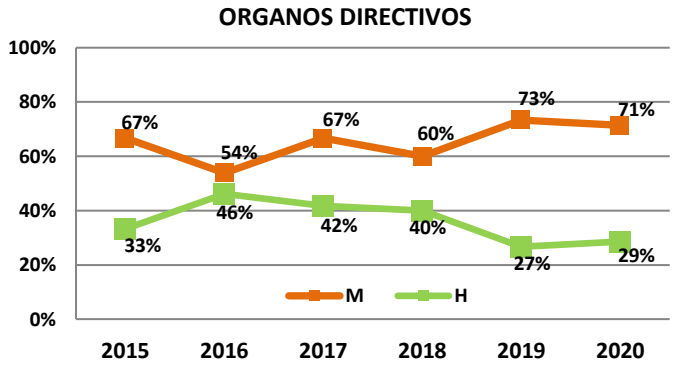
[29]Gráfico 28: Evolución de las direcciones de los centros e institutos del CSIC a lo largo de los últimos 10 años en porcentaje desagregados por sexo. Elaborado a partir de la V Evaluación del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el CSIC

Por otro lado, está bien documentado que el cuidado de familiares dependientes recae principalmente en la mujer, y el sector de la investigación no es diferente. Si bien se ha incrementado el porcentaje de hombres que solicitan licencias relacionadas con la conciliación familiar, gracias a las nuevas medidas tomadas a cabo por el Gobierno en estos últimos años, el porcentaje de mujeres que solicitan permisos y licencias en el CSIC sigue siendo mucho mayor[30].



[30]Gráfico 29: Evolución por sexo (en porcentaje) de las licencias solicitadas entre el 2014 y 2020 en el CSIC. Elaborado a partir de la V Evaluación del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el CSIC

Afortunadamente, también hay datos positivos que indican que el porcentaje de mujeres en los órganos directivos del organismo (presidencia, vicepresidencias o secretarias generales adjuntas, entre otras) se ha incrementado considerablemente en los últimos años, hasta alcanzar el 71 % en 2020[31].



[31]Gráfico 30: Evolución de los órganos directivos del CSIC a lo largo de los últimos 5 años en porcentaje desagregados por sexo. Elaborado a partir de la V Evaluación del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el CSIC

El exceso de burocracia que impide el avance de la Ciencia

Como se apuntaba al inicio, además de los problemas de financiación y personal, el sistema público de I+D+i, y especialmente los OPI de la AGE, se enfrentan a problemas crecientes de gestión de los recursos financieros y humanos, que en ocasiones llegan a paralizar el trabajo científico. Las cuestiones son diversas y nacen del carácter jurídico distinto de esos OPI. El CSIC ha tenido históricamente un régimen más flexible debido a que en el primer Reglamento de 1978 se constituía como un Organismo Público de Carácter Comercial, que le permitía gestionar con agilidad compras y contratos a través de sus operaciones comerciales. Este carácter evitaba, además, los sistemas de control previo vigentes en el resto de OPI, cuyo carácter es el de Organismos Autónomos. El control previo ha sido el principal obstáculo a una gestión flexible y eficiente en todos los OPI.

La conversión del CSIC en Agencia Estatal en 2007 no significó cambios relevantes en el sistema de gestión frente al anterior, aunque sí se han articulado mejoras en los sistemas de contratación de personal a través de la bolsa de trabajo. Pero los procesos de compra se han complicado y enlentecido mucho a partir de la aprobación de la Ley 40/2015, con cuestiones directamente relacionadas con ellas como los impedimentos legales en el sistema de compras, la centralización de compras y contratos de servicios y la remisión a la Ley 9/2017.

A pesar de la flexibilización introducida respecto al importe total de contratos menores, la nueva Ley de Contratos del Sector Público ralentiza la gestión eficiente de la adquisición del material necesario para las tareas de investigación. La obligación de compras centralizadas de material informático, software y herramientas de investigación, crea una burocracia que impide que este tipo de compras pueda resolverse cuando se genera la necesidad. El actual sistema de compra centralizada genera problemas y paradojas. Al tener que esperar al plazo de apertura de la solicitud de compra anual, la adquisición del material puede ser inadmisible como gasto en los proyectos nacionales. La paradoja es que para cuando llega el equipo, puede estar obsoleto y haber costado más que un equipo de última generación. La investigación no es una actividad predecible como pueden serlo la administración y la gestión en otros organismos públicos de la AGE. Por lo tanto, es imprescindible que la gestión de las compras de materiales e instrumentación científica, software y ordenadores, cuente con protocolos diferenciados, ágiles y flexibles, garantizando siempre un equilibrio con el control de gasto.

La Ley de Contratos, aún con las modificaciones previstas en Real Decreto-ley 3/2019, de 8 de febrero, de medidas urgentes en el ámbito de la Ciencia, la Tecnología, la Innovación y la Universidad, sigue siendo un obstáculo a veces insuperable para la compra rápida y flexible de equipamiento científico de precio medio. Es importante concretar un equilibrio: estas adquisiciones no pueden realizarse como en otros bienes de consumo, ya que solo determinadas compañías producen determinados equipos con la calidad requerida. Por eso a menudo se opta

por equipos de una misma marca como la solución más adecuada para conseguir instrumentación eficaz.

El sistema de contratación de personal es otro problema importante de los OPI que necesita ser actualizado y eliminar ciertas condiciones que discriminan a las personas contratadas propias del Organismo. La gestión de la contratación impide en la práctica el desarrollo de proyectos que necesitan contratar personal de forma rápida y flexible, un elemento que se reproduce en el CSIC, a pesar de la mayor flexibilidad.

A todo esto hay que añadir los retrasos en la resolución de las convocatorias de la AEI, como puede observarse en las siguientes tablas[32-34], que provoca que los grupos de investigación pasen entre 6 y 8 meses sin financiación en sus proyectos, y que las personas candidatas a obtener un contrato sufran casi un año de incertidumbre, incrementándose de esta manera la precariedad del sector.

PROGRAMA ESTATAL DE I+D+ i ORIENTADA A LOS RETOS DE LA SOCIEDAD			
	Año*	**BOE convocatoria**	**Resolución definitiva**
Proyectos Programación Conjunta Internacional	2019	11-abr-19	30-oct-19
Proyectos Programación Conjunta Internacional 2	2019	16-oct-19	24-abr-20
Proyectos Modalidades Retos Investigación y Generación de Conocimiento	2019	06-sep-19	01-sep-20

[32]Gráfico 31: Año del PGE correspondiente, fecha de publicación de convocatoria y fecha de resolución definitiva de concesión de los distintos subprogramas de RRHH de la AEI. Elaboración propia a partir de la web de la AEI. *No se ha realizado la tabla correspondiente al año 2020 dado que a fecha de finalización del informe (sept 2021) la mayoría de los subprogramas estaban aún sin resolución definitiva de concesión

PROGRAMA ESTATAL DE PROMOCIÓN DEL TALENTO Y SU EMPLEABILIDAD EN I+D+I			
	Año*	**BOE convocatoria**	**Resolución definitiva**
Doctorado industrial	2019	12-dic-19	21-oct-20
Juan de la Cierva formación	2019	11-dic-19	10-nov-20
Predoctorales formación	2019	08-oct-19	30-jul-20
Torres Quevedo	2019	12-dic-19	22-oct-20
Ramón y Cajal	2019	11-dic-19	23-nov-20
Juan de la Cierva incorporación	2019	11-dic-19	10-nov-20
Personal técnico de apoyo	2019	11-dic-19	19-oct-20
Ayudas incorporación estable de personal doctor	2019	26-abr-20	21-dic-20
Garantía juvenil I+D+i	2018	25-may-18	04-jul-19

[33]Gráfico 32: Año del PGE correspondiente, fecha de publicación de convocatoria y fecha de resolución definitiva de concesión de los distintos subprogramas de proyectos de investigación de la AEI. Elaboración propia a partir de la web de la AEI. *No se ha realizado la tabla correspondiente al año 2020 dado que a fecha de finalización del informe (sept 2021) la mayoría de los subprogramas estaban aún sin resolución definitiva de concesión

PROGRAMA ESTATAL DE GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO Y FORTALECIMIENTO CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO DEL SISTEMA DE I+D+I			
	Año*	**BOE convocatoria**	**Resolución definitiva**
Proyectos Retos Colaboración	2019	23-sep-19	21-oct-20
Equipamiento científico	2019	09-may-19	05-dic-19
Europa Centros Tecnológicos	2019	04-abr-19	30-oct-19
Acciones dinamización «Europa Investigación»	2019	04-abr-19	19-nov-19
Acciones dinamización «Europa Excelencia»	2019	30-abr-19	30-oct-19

[34]Gráfico 33: Año del PGE correspondiente, fecha de publicación de convocatoria y fecha de resolución definitiva de concesión de los distintos subprogramas del programa de fortalecimiento tecnológico de la AEI. Elaboración propia a partir de la web de la AEI. *No se ha realizado la tabla correspondiente al año 2020 dado que a fecha de finalización del informe (sept 2021) la mayoría de los subprogramas estaban aún sin resolución definitiva de concesión

Pero tal vez el problema más acuciante es la falta endémica de personal de gestión, cuando la I+D+i es una actividad cada vez más complicada, tanto desde el punto de vista técnico como de gestión económica, científica y de recursos humanos y materiales. La falta de personal de gestión especializado en I+D+i supone que los puestos de gerencia y caja pagadora puedan estar vacantes durante largos periodos, porque las tareas son múltiples, más complicadas y diversas, y los complementos específicos menores que en el resto de la AGE. Esta situación ha generado que se oferten puestos de gestión a personal técnico con complementos adicionales de productividad, distorsionando las escalas técnicas, substrayendo este personal de los servicios técnicos y los laboratorios sin reponerlo y sin resolver los problemas de base.

Por tanto, hay espacio y necesidad urgente de resolver problemas de gestión que puedan facilitar y flexibilizar el sistema y el trabajo del personal. Se hace necesaria una modificación de la Ley 40/2015 para alcanzar un equilibrio entre el control del gasto y la agilización de los sistemas de gestión. Si otras Administraciones públicas, como la Agencia Tributaria, cuentan con sistemas eficientes y sencillos, también debe ser posible diseñar y desarrollar sistemas eficientes para las actividades de I+D+i, facilitando que el personal investigador y técnico haga sus tareas propias y no tenga que asumir la gestión total de los proyectos y el personal.

La Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación

En 2011 se cumplían 25 años de la promulgación de la Ley 13/1986, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica, más conocida como Ley de la Ciencia, referente del sistema científico-técnico español. Una Ley que tenía como protagonista fundamental al sector público de la investigación y cuyo principio esencial era la coordinación y transformación del sistema científico-técnico para convertirlo en una herramienta eficiente en la promoción de la investigación y la transferencia de sus resultados al tejido económico y social.

Los logros de esta ley fueron muy importantes, pero no consiguió todos los objetivos planteados inicialmente. La Ley 14/2011, aprobada 25 años después, debía servir para mejorar el nivel y eficacia del sistema de ciencia y tecnología, incrementar su coherencia y facilitar la creación de entornos favorables a la generación de conocimiento, a la innovación y a su aplicación a políticas sectoriales y sociales en un contexto de globalización.

La discusión de esta nueva Ley se planteó en el marco de una profunda crisis económica, con un aumento vertiginoso del nivel de paro y la destrucción acelerada de gran parte de nuestro sistema productivo. En este entorno, la capacidad de innovar aparecía como la fuente primaria de generación de productividad, diferenciación y valor para las empresas, y de progreso y bienestar para el conjunto de la sociedad. La vinculación entre ciencia y entorno socioeconómico es un factor clave para la creación de innovación, entendida como la aplicación práctica del desarrollo tecnológico y de la generación de conocimiento a la resolución de necesidades empresariales y sociales concretas. Por tanto, las medidas de la Ley debían comprender no sólo al sistema público, sino también al resto de actores del Sistema de Ciencia y Tecnología Español, con el objetivo de promover la creación de conocimiento básico, atender a las demandas de la sociedad y fomentar la mejora de los procesos de innovación en el sistema productivo; el fortalecimiento de su relación con el sector público es un objetivo fundamental. Pero esta Ley no recoge todos los objetivos que desde un inicio se plantearon en la negociación. El articulado solo reconoce el derecho a la carrera del personal científico, y con grandes restricciones, en particular en el sistema de acceso y la estabilización del personal a los 35 años frente a los alarmantes 40 de la actualidad, dejando fuera al personal técnico y de gestión de I+D+i. La gran y única novedad que aparece en el articulado es la sustitución del sistema 2+2, por el contrato laboral desde el primer año para realizar la tesis doctoral en universidades, OPI e instituciones sin fines de lucro que desarrollen sus actividades financiadas con fondos públicos. Pero, en cambio, no se mantienen las condiciones ni los derechos salariales del personal investigador más joven.

Pero donde el proyecto de Ley 14/2011 adquirió su mayor nivel de regresión es en la Disposición Adicional Vigésimo Tercera, que implica que a todos los contratos temporales del sector público

de la investigación (regulados en los artículos 19.2, 25.7 y 29) no se les podrán aplicar los artículos 15.1 y 15.5 del Estatuto de los Trabajadores. Se elimina, por tanto, la posibilidad de acceder a un contrato indefinido por encadenamiento de contratos en el mismo puesto de trabajo, y la precariedad laboral se convierte en norma; una verdadera patología del sistema científico, contraria a la única fórmula para construir una base amplia de personal de investigación eficiente: estabilidad y medios, junto con un sistema objetivo de evaluación para su entrada.

Ahora, pasados 10 años, se plantea la modificación de la Ley 14/2011 con una propuesta de partida que aumenta la precariedad del sistema, ignora al personal técnico y de gestión, y apuesta por diluir aún más los límites entre lo público y lo privado.

El Anteproyecto de Ley de Ciencia, Tecnología e Innovación, aprobado en el Consejo de Ministros el pasado 30 de marzo de 2021, no resuelve los problemas más importantes que afectan al sistema científico técnico español, tanto los derivados de la crisis del 2009 como las graves deficiencias evidenciadas tras la crisis de la COVID-19 o las carencias originales de la Ley 14/2011.

Los diagnósticos de foros muy diferentes, desde COTEC a la Fundación Alternativas, CCOO, las Memorias de la Estrategia Ciencia, Tecnología e Innovación (2021-2027) o el Plan Estatal de CTI (2021-2023), inciden en la gravedad de una situación casi insostenible para un sector público muy debilitado sobre el que recae el peso y responsabilidad de sostener nuestro sistema científico. Y un sector privado cada vez más alejado de estrategias que permitan transitar a un modelo centrado en la innovación.

Los retos que debemos afrontar como sociedad, aprovechando las nuevas orientaciones de la política financiera europea, necesitan una Ley de Ciencia elaborada desde el consenso de todas las personas implicadas. Debe abordarse una negociación en un proceso con calendario, agenda y personal técnico capaz de discutir artículo a artículo la necesaria modificación de una Ley que fue insuficiente desde su nacimiento.

Ante esta situación, CCOO ha planteado la necesidad de retirar este Anteproyecto y negociar un nuevo texto que incluya los siguientes elementos, estableciendo prioridades generales.

En materia de personal

- Carrera profesional para el conjunto del personal de la investigación (personal investigador, técnico y de gestión) y movilidad que favorezca la cohesión del sector público, Universidad, OPI y Sanidad.
- Todo el personal contratado de la investigación debe estar en convenio colectivo, con todos los derechos laborales y respeto a la negociación colectiva.
- Carrera del personal investigador 4+6, con cuatro años de contrato predoctoral y otros seis años de contrato posdoctoral, con cualquier tipo de contrato posdoctoral. Se abre la competencia a todas las personas doctoradas, dentro y fuera del país. Tras estos 6 años de posdoctoral, podrán presentarse a la evaluación I3; quienes la superen accederán a un contrato de personal doctor indefinido y, desde este puesto estable, podrán acceder a personal científico titular en OPI. Un mecanismo para rescatar parte del talento exportado.

- Sistema de acceso homogéneo para los diferentes sectores de la investigación pública, AGE, Universidad y Sanidad.
- Rechazo absoluto a la extinción de la escala de personal científico titular.
- Derogación de la Disposición Adicional de la Ley 14/2011 que excluye al personal de la investigación de la aplicación de los artículos 15.1 y 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, instaurando un estado de excepcional laboral en este sector.
- Desarrollar un Estatuto del Personal de la Investigación que recoja y proteja los derechos del personal del sector de la I+D+i y el desarrollo de la carrera profesional de todo el personal de la investigación en todas las escalas y favorezca la movilidad y reduzca la alarmante precariedad que lastra los centros públicos de investigación.

En materia de financiación

- Plan de choque con objetivos plurianuales y financiación adecuada. Financiación plurianual que garantice el incremento de los recursos adecuados en los PGE. Centrar los objetivos en el crecimiento del gasto real de la Función 46, que ha caído más que el gasto sobre el PIB y que es lo que el Gobierno puede y debe garantizar.

En materia de gobernanza

- Conversión del Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología en el órgano de coordinación de las políticas públicas.
- Integración de las políticas de los ministerios inversores y generadores de servicios e infraestructuras en la Estrategia y el Plan Estatal de Ciencia, Tecnología e Innovación.
- Insertar las políticas de cooperación público-privada preferentemente en el marco de actuaciones sectoriales concretas, en el camino de construir un modelo productivo y de servicios centrado en la innovación.
- Ampliación de la negociación colectiva de los temas de estrategia tecnológica empresarial, pues de ella depende la calidad y futuro de los empleos.
- Asegurar y proteger la propiedad intelectual de los resultados del sector público y evaluación rigurosa de las aportaciones efectuadas desde ese mismo sector. Estas actuaciones deben estar basadas en políticas de transparencia evitando los conflictos de intereses.
- Consideración de la Ciencia como elemento central en la lucha por superar las crecientes desigualdades sociales y en la implantación de un modelo de desarrollo más sostenible y activo ante el cambio climático. Implementación de la ciencia como elemento cultural clave, generadora de una ciudadanía crítica.
- Profundización en las políticas inclusivas.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en I+D+i

Debido al impacto económico y social producido por la pandemia provocada por la COVID-19, la Unión Europea (UE) ha articulado el plan *Next Generation UE*, un Fondo de Recuperación Europeo que consiste en una financiación de 720.000 millones de euros y que se aplicará a través de dos instrumentos principales: el Mecanismo para la Recuperación y Resiliencia, con 672.500 millones, y el REACT-EU, con 47.500 que se usarán como fondos estructurales. El primero de ellos se organiza en dos tramos, uno de subvenciones a fondo perdido y otro de créditos reembolsables. España recibirá 140.000 millones de euros de dicho fondo, 72.700 a fondo perdido en forma de transferencias entre 2021 y 2023, de los cuales el 70 % debe ejecutarse en 2021 y 2022, y el 30 % restante se comprometerá en 2023 pudiendo ejecutarse hasta 2026. Los 67.300 millones en préstamos se solicitarán entre 2024 y 2026.

Los cuatro ejes principales del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia están dirigidos a avanzar hacia una España más verde, más digital, más cohesionada desde el punto de vista social y territorial, y más igualitaria. La I+D+i es esencial en el desarrollo de estos cuatro ejes principales, puesto que hay líneas de investigación e innovación dirigidas hacia una transición ecológica y hacia resultados para una transformación digital y cohesión social y territorial basada en el desarrollo de infraestructuras y ecosistemas resilientes, sin olvidar los estudios de género necesarios para implementar eficazmente políticas de igualdad.

Más detalladamente, entre los objetivos definidos dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia se encuentra "*el impulso de la Ciencia y la I+D+i como elemento clave de fomento de la productividad, el empleo y de la modernización y transformación de los procesos productivos, sociales y ambientales…*" y entre las diez políticas palanca que desarrollan dicho Plan, la Ciencia y la innovación ocupan la número 6, denominada "Pacto por la Ciencia y la innovación. Refuerzo a las capacidades del Sistema Nacional de Salud", con tres componentes: CR16-Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial, CR17-Reforma institucional y fortalecimiento de las capacidades del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación y CR18-Renovación y ampliación de las capacidades del Sistema Nacional de Salud.

Las palabras Ciencia, tecnología o innovación, así como las siglas I+D+i, aparecen en su conjunto más de dos centenares de veces en la memoria del Plan de Recuperación, lo que induciría a pensar que realmente se está dando un giro a la forma de establecer el modelo productivo del país y que, por fin, la I+D+i va a ocupar el lugar que le corresponde. Sin embargo, al analizar los principales programas de inversión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia se observa que el desarrollo del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (CR17) ocupa el noveno lugar en cuanto a financiación, por detrás de otros programas tales como la digitalización de las

pequeñas y medianas empresas (PYMES), la hoja de ruta del 5G o el fortalecimiento del sector turístico[35].

Además, los otros dos componentes de la política palanca del Plan que el Gobierno asigna a I+D+i, el CR16 y el CR18, se encuentran en la cola de inversión, algo incomprensible cuando se ha comprobado lo dañado que se encuentra el Sistema Nacional de Salud con la crisis sanitaria recientemente vivida.

[35]Gráfico 34: Principales programas de inversión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia para los años 2021-23 en millones de euros (M€). Elaboración propia a partir de la tabla 2 de la memoria del Plan publicada por el Gobierno

Analizando el CR17 destinado a la reforma institucional y fortalecimiento de las capacidades del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, se observa que los fondos del Plan de Recuperación se destinan principalmente a la inversión empresarial, en forma de subvenciones directas o como convocatorias nuevas de proyectos de colaboración público-privada, que distorsionarán aún más las estadísticas de I+D+i en cuanto a financiación, congelando los fondos destinados a proyectos del Plan Nacional de Investigación del sector público.

Como ya se ha comprobado con los PGE2021, el impacto del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia sobre los gastos de I+D+i es muy importante, pasando del 0,25 % del PIB al 0,64 % PIB[8]. Sin embargo, este incremento se aplicará básicamente a gastos del sector empresarial, al cual se dirige el 86 % de estos fondos. Por tanto, la aportación de dinero público aumentará la inversión de las empresas, mientras sigue disminuyendo la aportación al sector público. Es una forma

creativa de cambiar las cifras y la relación entre inversión pública y privada. La otra cuestión fundamental es que solo el 23 % de estos fondos incorporados en la Función 46 de I+D+i son gestionados por el MICINN. Las actividades de digitalización y conectividad no pueden clasificarse con innovación, ya que no están incluidas en el Manual de Oslo, la base internacional para definir este tipo de gastos. Por tanto, más del 75 % de los fondos pueden considerarse I+D+i, mientras que el gasto real (capítulos I-VII) de la Función 46 sigue 1.061 millones de euros por debajo del presupuesto de 2009.

Conclusiones

El análisis de los datos expuestos en este informe hace visibles muchos problemas del sector de la investigación. Sin contar la escasez endémica de financiación, supeditada siempre al ciclo económico en contra de las tendencias de los países desarrollados, el problema principal es la elevadísima precariedad que sufre el personal dedicado a I+D+i.

El estudio de los efectivos de los OPI y las OEP demuestra que es necesario y urgente eliminar la tasa de reposición en todas las escalas de personal de la investigación, convocar todos los puestos correspondientes a las jubilaciones en todo el periodo de crisis y convocar todas las plazas que se encuentran vacantes en las RPT de nuestros OPI en todas las escalas. Para que los proyectos y líneas de investigación salgan adelante y den resultados que posteriormente puedan transferirse a la sociedad es indispensable no solo incrementar el volumen de empleo en los laboratorios, sino también que este personal sea estable. Pero la solución no pasa por aumentar solo el número de plazas de personal científico. El personal técnico y de gestión es imprescindible para realizar investigación, los dos pilares que sumados al personal científico permiten que la Ciencia avance. Por ello, hay que desarrollar la carrera profesional y estabilizar todos los puestos estructurales del sector de I+D+i. El desarrollo del artículo 21 del EBEP se hace necesario para que todo el personal de la investigación, y así como del resto de la AGE, tengan una carrera profesional real y digna.

La financiación del sector público de investigación no puede depender de los ciclos económicos y de los vaivenes presupuestarios de los distintos gobiernos. Es evidente que una financiación decidida y estable en I+D+i propicia el avance la sociedad, al tiempo que garantiza una economía menos expuesta ante las recesiones y facilita la recuperación. Los países con mayor inversión en I+D+i son los que mejor soportan esas crisis, sin generar altísimos niveles de paro como ocurre en España. Por ello, es imprescindible un compromiso real para alcanzar una inversión en I+D+i superior al 2 % PIB, que se mantenga constante y que determine un equilibrio entre sector privado y sector público.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia es una gran oportunidad para transformar el modelo productivo y conseguir un país más sostenible y más fuerte frente a futuras crisis. Por ello, se debe reforzar el sistema público de investigación, proteger y retornar parte del talento perdido, y articular modificaciones en las carreras profesionales del personal de la investigación (científico, técnico y de gestión), base esencial para llevar a cabo el cambio que necesitamos.

Con la evaluación del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el CSIC se comprueba, año tras año, que las políticas de igualdad en I+D+i dispuestas actualmente no son lo suficientemente efectivas para conseguir una ciencia igualitaria. Es necesario concretar medidas reales, propuestas diferentes y más decididas que visibilicen a las mujeres y las personas de los colectivos LGTBIAQ+ y hagan que puedan tener las mismas oportunidades de desarrollar una carrera profesional en I+D+i que los hombres.

Organismos Públicos de Investigación de la AGE: servicio esencial para la ciudadanía

CCOO analiza la situación de la I+D+i en la Administración General del Estado

El exceso de burocracia en muchos aspectos cotidianos que presentan los OPI y el CSIC impide que la Ciencia avance. Hay espacio y necesidad urgente de resolver problemas de gestión que pueden facilitar y flexibilizar el sistema y el trabajo del personal. La modificación de la Ley 40/2015 agilizaría los sistemas de gestión, así como el incremento de este personal en las plantillas. Deben diseñarse y desarrollarse sistemas eficientes para las actividades de I+D+i, facilitando que el personal investigador y técnico haga sus tareas propias y no tenga que asumir la gestión total de los proyectos y el personal.

Los retos que debemos afrontar como sociedad aprovechando las nuevas orientaciones de la política financiera europea, necesitan una Ley de Ciencia elaborada desde el consenso de todas las personas implicadas y que ponga solución a la precariedad de todo el personal de la investigación, no solo el personal científico. Esta modificación debe abordarse mediante una negociación en la Mesa de Diálogo Social, en un proceso con calendario, agenda y personal técnico capaz de discutir artículo a artículo la necesaria modificación de una Ley que fue insuficiente desde su nacimiento.

No es posible seguir confiando y exigiendo respuestas y resultados del sistema de I+D+ sin afrontar los problemas del sector. Hay que mejorar las condiciones laborales de su personal, un verdadero plan de choque y un compromiso de financiación fuerte y estable de la I+D+i pública, eliminando las trabas burocráticas que impiden que la Ciencia avance.

El personal de investigación de nuestro país es reconocido internacionalmente, estando a la vanguardia de la producción científica, siendo altamente eficaz y eficiente incluso en las condiciones tan precarias, tanto laborales como de financiación, en las que está sumido.

Un ejemplo de actualidad, son las recientes y devastadoras erupciones volcánicas de la isla de La Palma, donde la labor esencial de todo personal del IGME, un OPI altamente castigado por los recortes tanto presupuestarios como de plantilla, ha evitado que se tuvieran que lamentar daños personales.

Otro ejemplo evidente es la comparativa de los recursos de los tres laboratorios del CSIC más implicados en conseguir distintos modelos de vacunas. Mientras en Estados Unidos, Pfizer y Moderna recibían una media de 1.000 millones de dólares cada una, nuestros laboratorios conseguían entre 1 y 2 millones de euros. Frente a los 450 profesionales que buscan la vacuna en Oxford-AstraZeneca, estos tres laboratorios suman 27 trabajadoras y trabajadores, bajo la dirección de 3 investigadores eméritos, que únicamente perciben su pensión de jubilación y que siguen trabajando por su compromiso con la sociedad y porque, sin ellos al frente, la línea de investigación se perdería, dado que el 70 % del personal de esos laboratorios es temporal.

El personal de la investigación ni quiere ni pretende reconocimientos como héroes y heroínas, como ha sucedido durante la pandemia; quiere, y necesita, que se le reconozca como trabajadores y trabajadoras de pleno derecho, con una carrera profesional digna y estable, en la que puedan realizar su trabajo con una financiación acorde a los objetivos que plantean. ***Sin Ciencia No Hay Futuro,*** pero ***Sin Derechos, No Hay Ciencia***.

Organismos Públicos de Investigación de la AGE: servicio esencial para la ciudadanía

CCOO analiza la situación de la I+D+i en la Administración General del Estado

Notas:

servicios a la ciudadanía
administración general del estado