

# **¡¡IMIDA: INVESTIGACIÓN EN PRECARIO!!**

## **Decálogo de las necesidades y reivindicaciones de los trabajadores del IMIDA**

### **1) NECESIDAD DE UN EQUIPO DIRECTIVO Y GESTOR EFECTIVO.**

El IMIDA requiere para funcionar de las **dos figuras** que componen su principal órgano de gobierno en dedicación exclusiva y presencial:

- DIRECTOR conocedor de la I+D+i en todos los ámbitos de actuación del Instituto y a nivel regional, nacional e internacional.
- GERENTE procedente del Cuerpo Superior de Administradores y Gestión Administrativa.

Ambos con capacidad de liderazgo, compromiso para la resolución de los problemas del instituto, no solo los del día a día sino también los laborales, con criterio investigador, y con suficiente horizonte para lograr el posicionamiento adecuado del instituto y la consecución de sus objetivos.

### **2) RESOLUCIÓN DEL PROBLEMA LABORAL.**

Un elevado porcentaje, en torno al 50%, del personal investigador y técnico del IMIDA padece inestabilidad del puesto de trabajo, precariedad mantenida en algunos casos entre 10 y 20 años sin que hasta el momento haya atisbo de solución.

### **3) NULA CREACIÓN DE PLAZAS DE PERSONAL INVESTIGADOR Y TÉCNICO.**

El problema laboral del IMIDA requiere de la creación de como mínimo 48 plazas para cubrir las necesidades de la I+D+i aplicada que desarrolla, potenciar las capacidades de sus equipos en la captación de recursos y para la representación en iniciativas nacionales e internacionales.

### **4) NULA REPOSICIÓN DE PLAZAS DE ADMINISTRACIÓN, TÉCNICOS E INVESTIGADORES Y DESCARGA DE TAREAS.**

Las jubilaciones de personal técnico e investigador deben ser cubiertas con carácter inmediato.

La ausencia de gerente está suponiendo que parte del personal de administración desempeñe tareas impropias no retribuidas que no son de su responsabilidad.

La transformación de puestos de trabajo en la Administración del Centro en otros de inferior categoría dificulta la gestión administrativa en un Instituto de investigación especializado.

### **5) PÉRDIDA DE COMPETITIVIDAD, DE FONDOS I+D+i Y FRENO AL DESARROLLO PROFESIONAL.**

La dedicación exclusiva a los programas FEDER por parte de investigadores impide el acceso a nuevos fondos I+D+i, lo que supone una pérdida de competitividad de la investigación pública y de captación de nuevos recursos para la Región, a la vez que supone un freno al desarrollo profesional de personal técnicos e investigador.

#### **6) REESTRUCTURACIÓN NO PARTICIPATIVA DE LOS DEPARTAMENTOS DEL INSTITUTO**

La reciente reestructuración de los departamentos del instituto se ha llevado a cabo de espaldas a los equipos de investigación, supuesto un alto grado de indefinición y una muy dudosa operatividad, a la vez que una falta de consideración con los equipos de investigación.

#### **7) DESMOTIVACIÓN Y DESARRAIGO DEL PERSONAL AFECTADO.**

La mantenida situación de precariedad laboral y las malas perspectivas en cuanto a su resolución, agravada por la falta de soluciones desde hace años desembocan en una pérdida de motivación y desarraigo por parte del personal afectado.

#### **8) DESCONOCIMIENTO DE LA PROBLEMÁTICA DEL IMIDA EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y OTROS ÓRGANOS DE GOBIERNO.**

Las apariciones de los diferentes cargos directivos con responsabilidad del IMIDA han resaltado las bondades de la I+D+i agroalimentaria que realizamos negando y obviando la problemática que sufrimos el Instituto y sus trabajadores.

#### **9) NO A LOS CONTINUOS CAMBIOS POLÍTICOS DE ALTOS CARGOS DECISORIOS DEL IMIDA**

En los últimos tres años hemos experimentado tres cambios de Consejero de Agricultura, uno en la Dirección General de Función Pública y tres en la Dirección del IMIDA, supeditándola a otra Dirección General cuando somos el único instituto de investigación pública 100% regional. A la falta de soluciones se une un continuo “vuelta a empezar” y nulo compromiso que retrasa la resolución de los problemas y merma la moral de los afectados.

#### **10) REDUCCIÓN CONTINUA DEL PRESUPUESTO ASIGNADO. NULO FUNCIONAMIENTO COMO ORGANISMO AUTÓNOMO**

Carecemos los fondos necesarios para mantener una plantilla estable que garantice las líneas de investigación a pleno rendimiento. Cada año se ve reducida. Solicitamos previsión de fondos propios regionales en el Capítulo I.

Como Organismo Autónomo no se nos ha transferido mayor agilidad de gestión, ni en cuanto a la figura del Director, ni en cuanto a contrataciones o colaboraciones. Solicitamos autonomía similar a la de cualquier centro de investigación español.