

Programa electoral

Elecciones sindicales 2023

Universidad de Oviedo

Personal Laboral de la Universidad de Oviedo



El poder de cambiar las cosas





Presentación



Ignacio Loy Madera

Secretario General de la SS de
CCOO en la Universidad de
Oviedo

La Universidad, al igual que los demás servicios públicos, no ha recuperado los derechos recortados ni superado el retroceso en las condiciones de trabajo, condiciones que impusieron las políticas de recorte de la crisis, la reciente pandemia y ahora la guerra de Ucrania. Cada vez tenemos más trabajo y una plantilla cuya estructura, en proporción PAS/PDI es de 1 a 2 (49,6%), se mantiene desde hace décadas y es más baja que la media de las universidades públicas españolas (50,8%) (CRUE: Datos y cifras del Sistema Universitario Español, 2021-2022). El acuerdo de revisión salarial para los empleados públicos, aunque asegura unos mínimos, ya ha quedado por debajo del incremento general del IPC, por lo que todo el personal universitario ha visto recortado su poder adquisitivo. Las mejoras obtenidas han sido ÚNICAMENTE consecuencia de las luchas sindicales: el complemento de doctor al PDI, la integración del complemento de homologación en la base salarial del PAS (hoy renombrado PTGAS), o las mejoras salariales para todo el personal investigador, que hoy son considerados empleados públicos, todas ellas gracias a las iniciativas de CCOO.

Aunque hemos recuperado capacidad negociadora merced a la reciente reforma laboral y, por tanto, capacidad de influencia y de reivindicación, estamos muy lejos de contar con las condiciones de financiación y carga de trabajo de nuestros colegas del ámbito europeo, con los que, sin embargo, se nos compara constantemente en cuanto a resultados, sin tener en cuenta la desventaja estructural en que desarrollamos nuestras importantes tareas de docencia su-

perior e investigación y su cada vez más compleja gestión.

La capacidad de negociación y presión de los sindicatos se certifica, en parte, por medio de las elecciones sindicales a los órganos de representación. Por mucho que cambie la sociedad, la participación activa en las elecciones y el respaldo que el colectivo explicita a sus organizaciones sindicales, siguen siendo las únicas vías eficaces para conseguir avances reales en nuestras condiciones de trabajo. Una comunidad universitaria unida y decidida a cambiar las cosas, puede conseguir sus objetivos. Una amplia participación en las elecciones sindicales es de por sí un mensaje de unidad del colectivo, unidad que constituye la base más sólida para afrontar las negociaciones sobre todos los asuntos que nos afectan.

La Sección Sindical de CCOO en la Universidad de Oviedo viene trabajando como sindicato sociopolítico de manera unitaria de todo el personal docente y no docente para defender con coherencia los intereses de toda la comunidad universitaria. Somos un referente en la defensa de los derechos del personal en todo cuanto afecta a la vida universitaria. Con vuestro respaldo podremos seguir realizando esta tarea con mayor contundencia. Los tiempos no están para prescindir de organizaciones democráticas y combativas. Nuestra capacidad de conseguir avances depende de todas las personas que trabajamos en la Universidad, y que tenemos **el poder de cambiar las cosas** mediante nuestro voto.

Edita y distribuye: Sindicato de Enseñanza de CCOO de Asturias

Diseño y maquetación: Kike Gallart

Imprime: GOYMAR





La Universidad de Oviedo en el contexto actual

En el Informe sobre la ejecución presupuestaria del segundo trimestre del ejercicio 2023, presentado en el Consejo de Gobierno, se desglosa que la Universidad de Oviedo dispone de 2.126 PDI (Personal Docente e Investigador), 1.055 PTGAS (Personal Técnico, de Gestión, Administrativo y de Servicios) y 545 contratos de Personal Investigador, para atender a casi 20.000 estudiantes. Esta estructura se mantiene desde hace más de 40 años a pesar del incremento de las tareas docentes, investigadoras y especialmente de gestión. Hoy en día el colectivo PTGAS se iguala con el del PDI e incluso lo supera en las universidades de nuestro entorno. La Universidad de Cambridge, por ejemplo, tiene 7.900 docentes y casi el mismo número de contratos no docentes para 20.000 estudiantes.

Los próximos años estarán marcados por el desarrollo de la nueva ley de Universidades, conocida como LOSU, y los cambios legislativos a los que dé lugar (entre otros la Reforma de Estatutos). En la LOSU se incorporan diversos aspectos que afectarán profundamente a la organización del PDI y del PTGAS. La carrera académica sufre varios cambios: incorpora una nueva regulación del Profesor Ayudante Doctor, que no requiere acreditación, y cuyo contrato durará seis años; se crea la figura de Profesor Permanente Laboral para el profesorado estable no funcionario, y cuya acreditación no está aún regulada; también la del Profesor Distinguido para destacados docentes e investigadores nacionales o internacionales. El profesorado “asociado” aportará sus conocimientos en aquellas materias en las que su experiencia profesional resulte relevante, estableciendo un máximo de 120 horas lectivas en su docencia, y no podrán

realizar tareas de gestión y coordinación. Asimismo, se “mejoran” las condiciones laborales de este tipo de trabajadores convirtiendo sus plazas temporales en indefinidas. Uno de los objetivos esenciales que recoge la LOSU es la eliminación de la precariedad en el empleo universitario. Para ello, la reforma establece una reducción del 40% al 8% del máximo de contratos de carácter temporal y se incorpora la figura del profesorado “sustituto” para cubrir las suspensiones temporales de servicios.

Todos estos cambios se acometerán en un marco de graves deficiencias de financiación y sin incorporar una financiación específica para implantar la ley, que solo establece un mínimo del 1% del PIB. La Universidad de Oviedo, como el resto de las universidades españolas, sufre un déficit de financiación estructural. En concreto, el máximo de financiación se produjo en 2009 con 218.239.388 €, mientras que en 2023 fue de 242.202.005 €. Eso supone un 9% más, pero si tenemos en cuenta que el incremento del IPC entre 2010 y 2023 (enero-enero) fue del 27,3%, la universidad de Oviedo debería haber recibido 277.818.740 €, solo para mantener los niveles de financiación de 2009.

El mínimo del 1% del PIB debe enmarcarse en dos sentidos. En primer lugar, seguimos muy lejos de la media europea que se sitúa en el 2,5 %. En segundo lugar, según un estudio del propio ministerio, las universidades están generando un impacto total sobre la economía del país del 2,2% en el PIB. Este dato sugiere que las universidades están devolviendo más de lo que se invierte en ellas, subrayando su importancia para la economía española. Pero no debemos olvidar



Continúa: La Universidad de Oviedo en el contexto actual

que España es un país cuyo PIB proviene en un 70 % de los servicios, un menguante 20 % de la industria y un 3 % de la agricultura y ganadería.

El gasto en educación superior en España en el curso 20-21 fue inferior a la media de países de su entorno: según la publicación de la OCDE «Education at a Glance 2021», en 2018 el gasto español por alumno fue de 13.800 dólares, un 18,8% inferior a la media de los países de la OCDE. Este gasto en educación superior supone el 1,26% del PIB español frente al promedio del 1,43% de la OCDE.

A la rentabilidad de la inversión en educación superior aludida anteriormente, hay que añadir que nuestro sistema es evaluado con los mismos parámetros que los de países con una financiación que llega a triplicar la española (Alemania u Holanda, p.e.).

Otro problema grave del sistema universitario español es la dialéctica entre universidades privadas y universidades públicas, cuyo análisis requiere en estos momentos la incorporación de un nuevo factor a tener en cuenta que es el de la educación superior on line. Mientras las exigencias para el profesorado y los centros públicos van en aumento, se permite que iniciativas puramente mercantilistas privadas puedan poner en el mercado títulos homologados conseguidos en condiciones de precariedad total del profesorado, reducido a evaluadores de trabajos. De esta manera se degrada el riguroso sistema público universitario.

El sistema público universitario se enfrenta a nuevos retos: los cambios que las nuevas tecnologías están produciendo en nuestra sociedad; la presión por publicar, que está afec-

tando a la calidad de la investigación, la financiación diferencial de las distintas ramas del saber, como consecuencia de la privatización de la financiación, la reducción progresiva de las humanidades, la mayor exigencia para las sucesivas acreditaciones sin financiar ni facilitar la obtención de los requisitos exigidos (estancias de seis meses, por ejemplo).

La Universidad, con todo, sigue siendo una institución respetada socialmente, y que está presente en la vida política, cultural, empresarial y científica de nuestra sociedad. Pero hay importantes intereses comprometidos en cambiar el sistema universitario, reduciendo la inversión pública y facilitando la extensión de las universidades privadas. Desde CCOO consideramos que la comunidad universitaria debe ser muy activa en la defensa de sus intereses, fundamentalmente en las señas de identidad de nuestra institución, como la igualdad en el acceso, la libertad de cátedra y la financiación pública como garantes de la libertad de pensamiento y la no discriminación. Estos objetivos solo pueden conseguirse trabajando con unidad por nuestros intereses comunes.

Los sindicatos constituyen un factor en defensa de los intereses de la mayoría del Personal Docente e Investigador y del Personal Técnico, de Gestión, Administración y Servicios en la batalla que se libra en estos momentos por el mantenimiento de un sistema universitario público al servicio de la sociedad en su conjunto. Unos órganos de representación sindical nutridos de compañeros y compañeras dispuestos a anteponer los intereses colectivos a cualquier otro interés constituyen una garantía para construir esa otra Universidad que queremos.





En la nómina de octubre, subida salarial del 0,5% retroactiva desde enero

El Área Pública de CCOO continúa demostrando su utilidad

El próximo mes de octubre, la nómina de los empleados y empleadas públicas se incrementará en un 0,5%, fruto del Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI, firmado por CCOO y UGT en la Mesa General de las administraciones públicas. Aunque aún queda por confirmar la publicación del IPCA a finales de septiembre, todo apunta a que el IPCA desde el 2022 será superior al 6% (con los datos actuales sería del 8,3%), cumpliéndose lo acordado, con lo que tendremos este nuevo incremento, que será retroactivo desde el mes de enero del 2023.

Madrid, 6 de septiembre de 2023

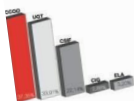
El próximo mes de octubre, la nómina de los empleados y empleadas públicas se incrementará en un 0,5%, fruto del Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI, firmado por CCOO y UGT en la Mesa General de las administraciones públicas. Aunque aún queda por confirmar la publicación del IPCA a finales de septiembre, todo apunta a que el IPCA desde el 2022 será superior al 6% (con los datos actuales sería del 8,3%), cumpliéndose lo acordado, con lo que tendremos este nuevo incremento, que será retroactivo desde el mes de enero del 2023.

Además, también es posible un nuevo incremento para este 2023, pese a que se cobraría en los primeros meses del 2024. Se trata de una nueva subida del 0,5%, retroactiva desde enero del 2023, si el crecimiento del PIB español de este año llega al 2,1%. Una cifra que se puede alcanzar según las últimas previsiones de varias entidades, como la OCDE, la AIREF o el Banco de España, entre otros.

No podemos olvidar tampoco los incrementos previstos para el 2024. La inestabilidad política podría llevar a una prórroga presupuestaria y, por lo tanto, a la congelación salarial. Gracias a nuestro acuerdo tendremos un incremento garantizado del 2%, más otro 0,5% en octubre del 2024, si no hemos recuperado poder adquisitivo en estos tres años.

Frente a otro tipo de sindicalismo que, desde el todo o nada, no consigue resultados, las CCOO continuamos apostando por el sindicalismo útil para la gente. Frente a otro tipo de sindicalismo, las CCOO continuamos apostando, como desde nuestros orígenes, en un sindicalismo riguroso y para el conjunto de la clase trabajadora, presente en todos los ámbitos en los cuales se negocian nuestras condiciones laborales.

CCOO es el primer sindicato en la Función Pública, al contar con el apoyo de un 36,6 % del personal público y tener cinco representantes en la Mesa general de negociación de las Administraciones Públicas, frente al 34,8 % de UGT (cinco representantes), 22,2 % de CSIF (tres), 2,8 % de CIG (uno) y 3,6 % de ELA (uno).



CCOO
primer sindicato
de las
Administraciones
Públicas

CCOO en la Universidad de Oviedo. Compromisos cumplidos

Tal como nos comprometimos en las elecciones de 2019, desde CCOO hemos trabajado para mejorar las condiciones laborales y profesionales del personal de la Universidad de Oviedo desde una acción sindical responsable, honesta y eficaz. Durante estos años, CCOO se ha caracterizado por **denunciar los abusos, reclamar mejoras en las condiciones laborales y defender a todo el personal desde las Mesas de negociación y desde el Comité de Empresa, que hemos presidido en estos últimos cuatro años.** No hemos dejado de trabajar en todos los espacios en los que estamos presentes, reclamando una **financiación universitaria más justa y una dotación de personal acorde a las necesidades reales de la Universidad.**

CCOO ha estado **al frente de todas las movilizaciones contra los recortes aún existentes y a favor de la educación pública**, defendiendo siempre una Universidad de calidad y la investigación, trabajando en unidad de acción con otros sindicatos cuando ha sido posible y colaborando con otros colectivos cuando el objetivo era común. Como muestra, algunas de nuestras actuaciones:

Hemos liderado el Comité de Empresa estos últimos 4 años de forma ágil, resolutive, eficaz y transparente, adaptándonos a las dificultades que supuso el sufrir una pandemia pocos meses después de que nuestros representantes de CCOO se incorporasen como presidenta, vicepresidente, secretario y vicesecretaria del Comité de Empresa. **Conseguimos que el paso de lo presencial a lo virtual no supusiese una merma en la defensa de los derechos laborales del personal al que representamos**, sino al contrario, a través de nuestra participación

en la negociación de medidas específicas en la docencia durante la pandemia del COVID (medidas de seguridad, negociación de medidas de enseñanza y nuevos sistemas de evaluación presencial u online etc.). En ningún momento se dejó de mantener un contacto fluido y continuado con la Gerencia (especialmente durante el cierre de instalaciones) y se mantuvo una postura dialogante pero firme de colaboración en esos duros momentos, defendiendo **que la situación de cierre no derivase en una merma económica, ni de derechos; salvaguardando los intereses del personal y su salud. Adaptamos el Reglamento** del órgano no solo para dar el respaldo legal necesario a las reuniones a distancia, sino además introduciendo en dicho reglamento la modernización y cambios necesarios que posibilitan hoy la celebración de reuniones a distancia sincrónicas y asincrónicas, o la inclusión de cuestiones tan necesarias como las sustituciones de representantes temporalmente, por enfermedad y/o conciliación, que no estaban recogidas, y que suponen una **garantía de que el Comité de Empresa no pierda por esas causas sobrevenidas la fuerza y representatividad necesarias para ejercer su cometido de representar en todo momento la voluntad de representación que en las elecciones sindicales han decidido nuestras compañeras y compañeros.**

Hemos procurado resolver de forma ágil y eficaz todos los asuntos que se han planteado al Comité de Empresa, trasladando rápidamente todas y cada una de las cuestiones que nos han enviado tanto el personal como la gerencia y/o el Vicerrectorado de Profesorado, a todos los miembros del Comité para su resolución en la siguiente reunión, y elaborando los informes emanados de sus decisiones de forma que todos los asuntos planteados tuviesen respuesta del Comité y que dicho Comité tuviese toda la información de Entradas y Salidas de forma ágil tras su recepción.

Los doctorandos reclaman una mejora del acceso a la docencia

La Asociación por el Futuro de la Investigación pide que se amplíen las becas Severo Ochoa y que se reconozcan sus derechos laborales



Organizadores y asistentes a la asamblea de AfiA, ayer, en el aula Rector Alas del Edificio Histórico. P. LORENZANA

LUCÍA LÓPEZ PÉREZ
OVIEDO.

Viernes, 17 de marzo 2023, 01:16

CCOO se suma a AFIA en defensa de los derechos del personal investigador

Durante estos 4 años de nuestro mandato en el Comité de Empresa hemos sido especialmente cuidadosos con la **transparencia de nuestra actuación**, manteniendo actualizada la publicación de las Actas de las reuniones del Comité de Empresa en la intranet de la web de la Universidad de Oviedo (<https://intranet.uniovi.es/recursoshumanos/comiteempresa>) para que todo el personal estuviese debidamente informado.

La necesidad de medidas de distanciamiento social como medida preventiva de salud no ha hecho posible celebrar tantas **Asambleas de trabajadoras y trabajadores** como nos hubiese gustado, de forma presencial. Así y todo, **hemos sido el único sindicato que ha convocado Asambleas**: a todo el PTGAS para dar las explicaciones pertinentes y escuchar al personal en relación al Acuerdo firmado para los próximos años y los cambios en las RPTs. **Y nos hemos reinventado con la pandemia**, convocando desde CCOO asambleas virtuales para compartir información, opinión y decisiones durante las negociaciones más importantes, especialmente con nuestra afiliación pero también en las ocasiones que lo requerían con todo el personal (reuniones mensuales con el PTGAS durante el proceso de estabilización, en relación con el Acuerdo del PTGAS firmado en 2023, con los investigadores en múltiples ocasiones, creando un grupo de Teams de investigadores de CCOO en el que podemos compartir cualquier cuestión que les afecte, y mantener reuniones virtuales, incluidas las relacionadas con los pagos de atrasos y actualización de salarios consecuencia de las dos reclamaciones judiciales ganadas por CCOO que les han beneficiado. Con el PDI a

través de nuestros enlaces sindicales en distintos centros y mediante su atención individualizada de dudas y consultas. **Nuestra intención es incrementar este contacto continuo con el personal para haceros cada vez más partícipes de nuestra labor.**

Sabemos sumarnos en interés de todos, y así nuestra **reivindicación conjunta con el resto del Comité de Empresa** ha permitido **recuperar derechos arrebatados y mejorar condiciones de trabajo de todo el personal** (personal docente, personal Investigador y personal Técnico, de Gestión, Administración y Servicios): recuperación del **100 % de las retribuciones del personal de plantilla en situación de Incapacidad Temporal, mejoras en el calendario laboral**, con ampliación de los días de **vacaciones y permisos**, o los permisos especiales retribuidos en caso de **enfermedad familiar grave**. Negociando se ha conseguido llegar a Acuerdos que han permitido recuperar la **jubilación anticipada con contrato relevo para el PTGAS**, llevar a cabo un gran proceso de **estabilización de PTGAS y PDI en 2023**, reducir la temporalidad e **incrementar las plantillas de PDI y PTGAS por primera vez en muchos años**, tener por primera vez una **Relación de puestos de trabajo de PDI**, recuperar las convocatorias ordinarias de **promoción retributiva del PTGAS**, y, en general avanzar en derechos.

No solo hemos colaborado con otros Sindicatos, también promovimos la **cooperación con otros órganos de representación, la Junta de PAS o la de PDI**, a lo largo de la pandemia haciendo frente común para reivindicar los **derechos de todo el personal durante el confinamiento y las condiciones de vuelta a la normalidad**, para defender los derechos comunes con mayor fuerza, presionando al gobierno universitario y autonómico para mejorar el **Acuerdo de complementos autonómicos del PDI**, y/o promover **mejoras para todo el PTGAS**, y **también con asociaciones como AFIA** en la reivindicación y defensa de los derechos de los investigadores **y con los representantes estudiantiles**, con los que CCOO siempre ha mantenido unas relaciones fluidas de cooperación y apoyo.

Pero **también tomamos la iniciativa solos cuando es preciso** y **denunciamos vía judicial cuando la negociación se agota**: Nuestros servicios jurídicos consiguieron que el **PDI laboral con derecho a complemento de doctor** pudiese percibir dicho complemento, suspendido tras la aprobación del Convenio, junto con los atrasos adeudados. Ganamos en el Tribunal Supremo el conflicto colectivo que presentamos ante su suspensión y gracias a ello hoy se encuentra plenamente vigente su reconocimiento. Del mismo modo conseguimos vía judicial que el **complemento de homologación fuese integrado en el salario base del Personal Técnico, de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS)** y también recuperar los atrasos derivados de su suspensión. La demanda presentada por CCOO reclamando esta integración del complemento de homologación del PTGAS en su salario base fue reconocida por el Tribunal Superior de Justicia y la sentencia favo-



able obtenida en 2019 permitió dicha integración en 2020 para todo el PTGAS laboral, con las consiguientes ventajas en el cómputo salarial anual, cotizaciones y minoración del riesgo al estabilizarse en el salario base. Con estas sentencias, **CCOO ha sido el sindicato que ha conseguido que se cumplan las únicas mejoras económicas de PDI y PTGAS contenidas en el Convenio Colectivo** a pesar de que no lo firmamos, porque se dio por finalizado sin abordar aspectos comunes de PDI y PTGAS y dejaba atrás a los investigadores, en precario; lo que no ha sido impedimento para mantener nuestro compromiso con las mejoras económicas a las que todo el personal tenía derecho, reclamarlas y conseguirlas.

Lideramos la puesta en marcha de los **procesos de estabilización extraordinarios tanto para el PDI como para el PTGAS**, y nos comprometimos con su seguimiento a través de la **presencia de nuestros representantes sindicales en los tribunales**. Especialmente intenso ha sido el trabajo de nuestros representantes sindicales en el gran número de comisiones de plazas de PDI laboral convocadas en los cursos 21/22 y 22/23, en los que han coincidido procesos de estabilización, convocatorias ordinarias y la convocatoria por primera vez de bolsas de empleo.

Hemos conseguido poner en marcha **medidas de reducción de jornada para el PTGAS en condiciones especiales relacionadas con la salud (que reivindicamos también para el PDI)**. Así, el personal con más de 60 años de edad, con discapacidad o que trabaja a turnos ha visto reducida su jornada, en pro de unas mejores condiciones de trabajo y salud laboral.

Con nuestra propuesta de Acuerdo en la Mesa de Negociación del PTGAS, **frenamos la pérdida de fondos y al descenso del número de efectivos con complemento de nivel por las jubilaciones** poniendo en marcha el sistema de compensación de complementos de nivel de las jubilaciones con reconocimientos de nuevos complementos, de forma automática, y renovando anualmente las listas, soslayando así la dependencia de la publicación o no de convocatorias ordinarias que han estado suspendidas durante años, paralizando el proceso de nuevas adjudicaciones. No sólo no ha desaparecido el complemento de nivel, como algunos auguraban, sino que **hemos conseguido su avance, con la recuperación de convocatorias, que ya se ha iniciado este año**.

Promovimos un acuerdo para regular las **listas o Bolsas de cobertura temporal de plazas de PTGAS** dando mayor relevancia al trabajo desarrollado por las personas contratadas temporalmente de la Universidad que durante años no han tenido ocasión de concursar por el límite a la

tasa de reposición, incluyendo el derecho a ser respetada la posibilidad de mejora de empleo de una persona que esté en varias bolsas por haber superado los correspondientes procesos selectivos. En cuanto a este concepto de **mejora de empleo** hemos sido el sindicato más ambicioso, defendiendo que pueda ser considerada como tal cualquier circunstancia que suponga no sólo mejora económica, sino también de movilidad o conciliación (por destino de la plaza), e incluso por la legítima aspiración e interés profesional del personal.

Defendimos y exigimos medidas contra la precariedad de la **contratación del PDI** (especialmente en el caso de los “falsos asociados”) y la recuperación de la “carrera docente” y convocatoria de plazas de PDI estables y, aunque aún queda por hacer hemos conseguido avanzar en lo que a incremento de plazas se refiere.

Hemos colaborado en la puesta en marcha por primera vez de un sistema de **bolsas de empleo de PDI** que, aunque precisa de revisión y mejora, es un primer paso importante para agilizar la contratación.

Somos el sindicato que mayor **implicación con el personal investigador** ha venido demostrando desde hace muchos años, defendiendo los derechos del personal investigador: ha exigido un trato digno a los investigadores predoctorales y postdoctorales, en las Mesas de Negociación, en el Comité de Empresa y en los Tribunales, **reivindicando y ganando su condición de empleados públicos y**

por tanto sus derechos como tales. Exigimos su **inclusión en el Convenio Colectivo** en cuanto fue anunciada la denuncia del anterior y el inicio de negociaciones de uno nuevo a partir de octubre de 2019.

Denunciamos el incumplimiento del Estatuto del personal Investigador predoctoral en formación (EPIPF) en lo que se refiere a **incrementos retributivos para el tercer y cuarto año de los investigadores predoctorales** (que no se estaba cumpliendo en la Universidad) y ganamos en los tribunales ese derecho para ellos.

Denunciamos y exigimos que los **incrementos retributivos aplicados a todo empleado público por Acuerdo estatal, entre 2018 y 2020, y en los años posteriores**, se apliquen también a todo el personal investigador predoctoral y postdoctoral; y también lo conseguimos.

Con nuestras demandas de **reconocimiento de la antigüedad (trienios) y del derecho a la liquidación por fin de contrato del personal investigador** pre y postdoctoral hemos presionado a través de la negociación en ambos ámbitos, estatal y local, para que la Ley de Ciencia

El objetivo prioritario de nuestra acción sindical es la defensa de los derechos y las mejores condiciones de trabajo del personal de la Universidad de Oviedo. Labor que sólo se podrá realizar con vuestra participación y apoyo.



por fin recoja el derecho a liquidación por fin de contrato, y para que en la Universidad de Oviedo haya hoy un compromiso de reconocimiento de trienios al PI con efectos de 2023, a partir de enero de 2023.

Hemos propuesto y conseguido **medidas que mejoran la flexibilidad para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tanto en la Universidad de Oviedo como en las negociaciones estatales** y que se valore además los casos en los que se solapan múltiples factores que hacen aún más difícil esta conciliación (personal con menores o mayores a su cargo que además sufren discapacidad, familias monoparentales con menores o mayores a su cargo...), para los que proponemos una especial consideración.

La recuperación de los puentes y días adicionales de permiso por antigüedad, y la recuperación de la jornada laboral anterior a los recortes que nos fue incrementada y en general **la recuperación de todos los derechos arrebatados con la excusa de la crisis**, ha sido posible gracias a la lucha sindical.

Nos hemos implicado activamente en el **reconocimiento del trabajo realizado por los antiguos becarios de investigación**. Muchos de ellos hoy son PDI o PTGAS de nuestra Universidad, y ven mermados sus derechos de jubilación y reconocimiento de antigüedad (trienios) porque no se cotizó por ellos durante su período de beca, aun cuando colaboraron activamente al desarrollo de la investigación en nuestro país, en unas condiciones laborales totalmente precarias. En su día trabajaron a tiempo completo, con compromiso de dedicación exclusiva, cotizando el IRPF, pero sin contrato laboral y sin Seguridad Social, y hoy, próximos a su jubilación, muchos no pueden acceder a ella por no reconocerles ese período laboral que desde CCOO reivindicamos y defendemos, a nivel local y estatal.

El objetivo prioritario de nuestra acción sindical es la **defensa de los derechos y las mejores condiciones de trabajo del personal de la Universidad de Oviedo**. Labor que sólo se podrá realizar con vuestra participación y apoyo.

Nuestro trabajo de representación sindical y defensa de tus derechos laborales se ha desarrollado y se desarrolla a **varios niveles**: en la Universidad de Oviedo es fundamental la capacidad de negociación desde los **órganos de representación** de los/as trabajador/as y en las mesas de negociación, igualmente mediante la denuncia ante la comunidad académica en otros órganos como el

claustró y/o el Consejo de Gobierno, y, desde luego, en los tribunales apoyados por nuestros servicios jurídicos. Además, en el ámbito autonómico y nacional con nuestra participación en la toma de posición de CCOO a dichos niveles federales y confederales, dado que son interlocutores legitimados en la negociación a nivel estatal con los responsables del gobierno en el Ministerio que corresponda en cada caso (Ministerio de Educación, de Universidades, de Ciencia y Tecnología, de Administraciones Públicas...).

En estas elecciones tienes la posibilidad, el derecho y el deber, de elegir a tus representantes en el órgano de representación que corresponde a tu colectivo. **Si eres personal laboral, PTGAS (Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios) o PDI (Personal Docente e Investigador), personal fijo, indefinido no fijo, temporal, ayudante doctor/a, contratado/a doctor/a, asociado/a, investigador/a pre o postdoctoral, o con cualquier otro tipo de contrato de trabajo temporal o indefinido, te corresponde elegir a tus representantes en el Comité de Empresa, que es el órgano de representación que corresponde a tu colectivo.**

NUEVOS PERMISOS Y DERECHOS DE CONCILIACION CCOO enseñanza

- 5 días (retribuido)**
Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, pero que precise reposo. Incluye a familiares de hasta segundo grado y convivientes.
- 4 días al año (retribuido)**
Por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes o imprevisibles. Se podrá disfrutar por horas.
- 8 semanas (no retribuido)**
Hasta que el menor cumpla 8 años. Se puede disfrutar de forma continua o discontinua, y a tiempo completo o parcial. En el caso de las personas empleadas públicas del ámbito del EBEP, sí será retribuido.
- Parejas de hecho**
Se reconoce el permiso de 15 días naturales por el registro de pareja de hecho, equiparándolo así con los matrimonios.
- Reducción de jornada**
Se amplía para quienes precisen encargarse de cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, además de para el cuidado de hijos o hijas o personas a cargo con discapacidad menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave.
- Adaptación de jornada**
Se amplía a trabajadores y trabajadoras con personas dependientes a cargo (hijos e hijas mayores de 12 años, cónyuge, pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta segundo grado y personas convivientes cuando no puedan valerse por sí mismas). En caso de negativa, la empresa deberá justificarla.

Elecciones Sindicales Universidad de Oviedo 2023

Candidaturas de Comisiones Obreras al Comité de Empresa

COLEGIO 1: GRUPOS I y II del PTGAS, PDI laboral, titulados superiores contratados e investigadores tanto pre- como postdoctorales.



José Luis Pérez Ron



María Ángeles Fal Fernández



Pablo Albañil Espasadin



Andrea Moreno González



Fernando Rodríguez del Cueto



Andrea Menéndez Arboleya



Pablo Manrique García



Christina Jurcic



Cristian González García



Ana Casaus García



Roberto Cabo Pérez



Elena Igariburu García



Francisco Martínez Chamorro



Carla Rubiera Cancelas



Jesús Fernández Fernández



Antolina García Carrascal



Rodrigo Pérez Lorio



Laura García Alba



Ángel José del Reguero
Huerga



María Moro Piñeiro



Emilio Rodríguez Villar



COLEGIO 2: GRUPOS III y IV DEL PTGAS



Irene Menéndez Fernández



José Antonio Hinojosa
Armenteros



Begoña Díaz Valdés



José Antonio Neira



Sonia González Rodríguez



Marcial Gómez Martín



Maria Isabel Antón Fresno



VOTA CCOO

El poder de cambiar las cosas





Nuestras propuestas de mejora

La mayoría de las medidas que aquí proponemos para su consecución se liderarán desde el Comité de Empresa, contando con vuestro apoyo en las próximas elecciones sindicales, ya que se circunscriben al ámbito de la Universidad de Oviedo, pero algunas, exigirán, además, negociar como sindicato y desde la Universidad con el Gobierno del Principado de Asturias, o incluso ante el Gobierno de España. **Nuestra posición, como sindicato fuerte a nivel universitario, autonómico y estatal nos permite ofrecer la defensa de tus intereses en todos los ámbitos de negociación posibles.**

El objetivo prioritario de nuestra acción sindical es la defensa de los derechos y las mejores condiciones de trabajo del personal de la Universidad de Oviedo. Labor que sólo se podrá realizar con vuestra participación y apoyo.

Nuestras actuaciones se guían por los siguientes criterios:

- Defensa de una Universidad Pública de calidad, democrática y participativa, inclusiva, autónoma en su gestión y suficientemente financiada.
- Implantación de un modelo público de gestión eficiente y de calidad en la investigación y la educación superior, que desmonte la imagen distorsionada e interesada que presenta lo público como algo ineficaz y obsoleto.
- Rechazo absoluto de las reformas neoliberales del sistema universitario.
- Dignificación de las condiciones de trabajo de todo el personal universitario y establecimiento de una carrera bien definida y planificable a largo plazo.
- Acceso a la educación universitaria sin limitaciones económicas, con ampliación del número de becas y mejor dotación.
- Establecimiento de mecanismos para que la transferencia de conocimiento científico y tecnológico sea de dominio público y no un negocio privado.

Este programa ha sido elaborado de forma participativa, con la colaboración y las aportaciones de afiliados y afiliadas de CCOO de todos y cada uno de los colectivos implicados, comprometidos con nuestro lema:

El poder de cambiar las cosas.

PTGAS: Personal Técnico, de Gestión, Administración y Servicios

(PAS hasta la modificación de la Ley de Universidades)

Durante los próximos cuatro años, nuestra acción sindical se centrará en la defensa de los derechos, tanto económicos como laborales, de nuestro personal laboral, y la mejora de las condiciones de trabajo; considerando fundamental garantizar la recuperación total de derechos perdidos, la cobertura de bajas y vacantes, la creación de nuevo empleo reforzando las plantillas de PTGAS y el rejuvenecimiento de plantillas, imprescindible para avanzar al mismo tiempo en derechos de conciliación, reducción progresiva de la acti-



CCOO firma acuerdos para mejorar la jubilación del PAS de la Universidad de Oviedo

vidad laboral con la edad y jubilaciones del personal de la Universidad de Oviedo, que precisamente se han visto limitadas como consecuencia de los recortes presupuestarios, la acumulación de bajas no compensadas durante años y las vacantes sin cubrir, con el consiguiente incremento de carga de trabajo para el resto del personal.

Fundamental en esta nueva etapa será además la implementación de nuevos sistemas de trabajo, como el teletrabajo, que no solo pueden ser asumidos como sistemas permanentes alternativos o complementarios con el trabajo presencial en muchos puestos, sino que además suponen un importante instrumento de sostenibilidad al reducir la movilidad, y con ello el consumo energético y la contaminación. Además del teletrabajo, las nuevas tecnologías, la digitalización y la experiencia durante la pandemia tienen que aplicarse para posibilitar el trabajo a distancia temporalmente, en determinadas circunstancias, de forma puntual, como sistema complementario y/o alternativo del presencial, posibilitando mejoras en las condiciones laborales, como por ejemplo para la recuperación paulatina del ritmo de trabajo tras una baja o como apoyo a la conciliación. La reducción de la jornada semanal a 4 días es otra de las cuestiones a plantear y estudiar su implementación y posibilidades en la Universidad de Oviedo en los próximos 4 años.

La negociación de un nuevo Colectivo es un reto pendiente que ha de abordarse en los próximos 4 años, y que debe englobar todas las mejoras que proponemos. Exigiremos la dotación de fondos necesaria para poder hacerlo realidad, mejorando las condiciones de trabajo del personal y no como un mero trámite.

Nuestro programa incluye por ello, además de las medidas generales para todo el personal laboral, explicitadas más adelante, las siguientes propuestas específicas para el PT-GAS:

Continuar recuperando derechos

1. Asegurar la **Promoción retributiva** para todo el personal que ocupe su puesto durante 5 años, de forma automática, con un horizonte de reconocimiento del complemento de nivel para el 100% del colectivo, velando por el cumplimiento del Acuerdo al que nos hemos adherido en 2023, que conlleva la recuperación de las convocatorias ordinarias anuales, dotadas de fondos suficientes, y al mismo tiempo manteniendo la compensación de las jubilaciones gracias al Acuerdo alcanzado en Mesa de Negociación a iniciativa de CCOO.

2. Incrementar las ayudas por estudio con el horizonte de una vuelta a la **gratuidad de matrícula en los estudios universitarios en Universidades públicas (y con prioridad en nuestra Universidad de Oviedo)**, de modo que no sea preciso adelantar importes de matrícula que no se recuperan totalmente y que cada vez se recuperan más tarde, evitando las diferencias entre colectivos en cuanto a compensación del gasto que suponen.

3. Reivindicar que los servicios privatizados que son necesidades permanentes y estructurales (como limpieza, mantenimiento y seguridad) pasen a depender de lo público, incorporando paulatinamente a este personal en nuestras plantillas, y **defender nuestra postura clara y contundente a favor de lo público y en contra de ninguna privatización más.**

Mejoras laborales y beneficios sociales: promoción, estabilización rejuvenecimiento y creación de empleo, conciliación, condiciones laborales.

4. Poner en marcha un **Plan de empleo** que incluya la previsión de un **incremento de efectivos del PTGAS** (para equipararnos a otras universidades en cuanto a tasa PAS/PDI), **incluyendo tanto** procesos de **estabilización** de temporales, como la planificación del **rejuvenecimiento de plantillas y reposición de jubilaciones mediante el ingreso de nuevos efectivos** (en previsión del efecto baby-boom que producirá jubilaciones masivas en los próximos años), lo que **paralelamente posibilite la puesta en marcha de una reducción progresiva de jornada previa a la jubilación, negociando además mejoras del sistema de prejubilación y de la conciliación de la vida personal y laboral**, en un trabajo de negociación conjunto estatal, autonómico y a nivel de Universidad.



CCOO consigue para todo el PAS laboral la integración en el salario base del complemento de homologación

5. **Asegurar la convocatoria a traslado (promoviendo convocatorias periódicas previsibles, anualmente), la promoción interna de las plazas vacantes, sin amortizaciones,** y la convocatoria libre de las plazas que queden vacantes tras los concursos de traslados y promoción interna.

6. Ejecutar las Ofertas Públicas de Empleo que permitan la **estabilización del empleo y reducción de la temporalidad**, valorando debidamente la experiencia laboral previa del personal que las ha venido ocupando de modo interino.

7. **Fomentar el empleo público** de calidad como garantía para evitar la privatización o externalización de servicios.

8. Continuar con el trabajo ya iniciado en el periodo que ahora termina, en el que hemos conseguido que se inicie ya una **planificación de convocatorias para relevar las jubilaciones previstas**, de modo que no se espere a la jubilación para iniciar el proceso y se facilite la incorporación progresiva y el relevo a los nuevos trabajadores y trabajadoras relevistas o que vayan a ocupar los puestos que quedan vacantes por jubilación mediante la previsión con tiempo de su convocatoria a traslado y/o promoción.

9. Promover la **incorporación progresiva a las labores propias de los puestos de trabajo tras periodos de inactividad laboral prolongados** por bajas de larga duración debidas a enfermedades propias, de hijos o de familiares dependientes de primer grado.

10. Defender la **incorporación del teletrabajo** como sistema de trabajo eficaz y complementario al trabajo presencial tanto para su implementación de forma habitual en todos los puestos compatibles con dicho sistema, **como el trabajo a distancia puntualmente**, en situaciones concretas debidamente justificadas, para, por ejemplo, facilitar conciliación y/o la recuperación tras periodos largos de baja laboral.

11. Aplicar **condiciones iguales para todos según Convenio** (horas extra, fines de semana trabajados, etc.), evitando la proliferación de acuerdos particulares fuera de convenio, ambiguos y discriminatorios.

12. Negociar acuerdos de **promoción cruzada y funcionalización voluntaria**.

13. Elaborar un **reglamento negociado que defina las funciones y tareas de cada puesto de trabajo**.

14. Velar porque se cumplan los principios de publicidad y transparencia de todas las **bolsas de empleo/listas de reserva de empleo** utilizadas para contratación temporal, con indicación clara de su prioridad y criterios de aplicación, los puestos a los que corresponde cada lista y con actualización semanal de la situación de activos y contratados, así como respetando el derecho a **mejora de empleo**.

15. Defender el **reconocimiento de todos los derechos al personal temporal**. En aplicación de la jurisprudencia existente al respecto deben respetarse los mismos

derechos al personal temporal que al fijo que ocupase el puesto.

16. Continuar promoviendo la **estabilización del mayor número posible de puestos y el paso a personal fijo de personas con contratos temporales de larga duración**, que ya iniciamos en el periodo anterior.

17. Regular las **condiciones laborales del PTGAS en el caso de que acceda a determinados cargos para los que podría ser designado/a o elegido/a** (directores/as de Área, Vicegerentes, Defensor/a universitaria, etc.) incluyendo la exención parcial o total de la carga laboral de su puesto de trabajo, su sustitución temporal, condiciones de excedencia en caso necesario, salario, etc.

18. **Delimitar responsabilidades** concretas, evitando conflictos de competencias, de los cargos académicos (delegados del Rector, directores de Área, etc.) y de los puestos concretos en la RPT de PTGAS ocupados por profesionales dedicados en exclusiva a gestionar las unidades y servicios que tienen bajo su responsabilidad, para que su actuación sea complementaria y eficaz.

19. Negociar un pacto de **bolsa de horas** que permita establecer la posibilidad de una regulación anual, siempre y cuando no se supere el 10% de la jornada laboral anual, de acuerdo con el RD 3/2012 medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

20. Aumentar la **flexibilidad de la jornada** en general, y en particular durante el horario de verano, de modo que la parte fija del horario sea de 9.00 a 13.00 h, y la variable, el res-

Novedades en la gestión y control de partes por incapacidad temporal (IT) a partir del 1 de abril de 2023

La persona trabajadora no tendrá que presentar parte de baja, alta ni confirmación a la empresa a partir del 1 de abril por bajas inferiores a un año.

CAMBIOS

Cesa la obligación por parte de la persona trabajadora de tener que aportar la copia en papel de los partes de baja y alta médica.

La empresa o la mutua realizarán las gestiones oportunas de manera telemática e inmediata con la Seguridad Social (SS).

En los procesos de bajas médicas, se establecerá el periodo concreto de revisión médica.

ACTUACIONES SEGÚN LA DURACIÓN DE LAS BAJAS

DÍAS NATURALES	PROCESOS
BAJA INFERIOR A 5 DÍAS	- El o la médico de la SS o la mutua emitirá el parte de baja y de alta en el mismo acto. - El parte de alta podrá ser del mismo día o de cualquiera de los tres días siguientes.
ENTRE 5 Y 30 DÍAS	- El facultativo del Servicio Público de Salud, de la empresa colaboradora o de la mutua, emitirá el parte de baja consignando la fecha de la revisión médica prevista que, en ningún caso, excederá en más de siete días naturales a la fecha de baja inicial. - En la fecha de revisión se extenderá el parte de alta o, en caso de permanecer la incapacidad, el parte de confirmación de la baja. Después de este primer parte de confirmación, los sucesivos, cuando sean necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de 14 días naturales entre sí.
ENTRE 31 Y 60	- Se emitirá el parte de baja consignando la fecha de la revisión médica prevista que, en ningún caso, excederá en más de siete días naturales a la fecha de baja inicial, expidiéndose entonces el parte de alta o, en su caso, el correspondiente parte de confirmación de la baja. - Después de este primer parte de confirmación, los sucesivos, cuando sean necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de 28 días naturales entre sí.
61 DÍAS O MÁS	- En los procesos de duración estimada de sesenta y uno o más días naturales, el facultativo del Servicio Público de Salud, de la empresa colaboradora o de la mutua, emitirá el parte de baja, en el que fijará la fecha de la revisión médica prevista, la cual en ningún caso excederá en más de 14 días naturales a la fecha de baja inicial, expidiéndose entonces el parte de alta o, en su caso, el correspondiente parte de confirmación de la baja. - Después de este primer parte de confirmación, los sucesivos, cuando sean necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de 35 días naturales entre sí.

CCOO
enseñanza

NORMATIVA DE REFERENCIA

Boletín Oficial del Estado Núm. 4 del jueves 5 de enero de 2023 Sec. I. Pág. 1160.
Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.



to, dado que en dicho periodo estival es más necesario que nunca conciliar la vida profesional y la familiar.

21. Promover la participación de todo el personal como parte de los tribunales en los procesos selectivos para los que esté capacitado, y adecuar la retribución de dicha participación al tiempo real dedicado (valoración por horas dedicadas y no por sesión, independientemente de su duración).

22. Plantear la **jornada de 4 días semanales** en la Universidad de Oviedo de una forma realista, sin merma en la cobertura de servicios, con distintas posibilidades de implantación escalonada que lo faciliten y al mismo tiempo permitan al personal disponer de más tiempo para su vida familiar y de ocio.

23. Continuar apoyando el **programa de intercambio de vacaciones** del PTGAS. En los últimos 4 años nuestros representantes de CCOO, a pesar de la pandemia, que puso en peligro su continuidad, no solo han logrado mantener dicho programa si no que han incrementado el número de personas que se han beneficiado del mismo, y han reducido su coste para las familias con más de 3 personas beneficiarias. Apostamos por estabilizar y mejorar dicho programa para establecer un número de plazas en torno a las 400 asegurado cada año y poder ampliar el número de universidades participantes y, con ello, de destinos vacacionales posibles.

24. Negociar un Acuerdo Marco de Condiciones de trabajo del PTGAS como paso previo al **Estatuto del PTGAS de la Universidad de Oviedo**. Su objetivo será garantizar no sólo el mantenimiento de las actuales condiciones laborales, sino la mejora y adaptación de las mismas a las realidades personales, familiares y sociales de las plantillas.

Mejoras retributivas

25. Poner en marcha una **negociación ambiciosa de un nuevo Convenio Colectivo**, que suponga una apuesta real de avance en derechos: incluyendo la revisión de **retribuciones** para compensar la pérdida de poder adquisitivo en los últimos años y reconocimiento de nuevos **complementos retributivos** acordes a las exigencias del puesto, aparte de otras mejoras como **bolsas de horas, flexibilidad horaria** y ayudas para mejorar la **conciliación** con la vida personal y familiar, mejoras en la **Prevención** de riesgos laborales y en el seguimiento de la salud laboral, mejoras de **Acción Social**, etc. En cuanto a los conceptos retributivos, proponemos:

- Incrementar el **salario base**, compensando la pérdida de poder adquisitivo experimentada en los últimos años debido al disparado incremento de los precios no compensado por los incrementos salariales.
- Extender el **complemento de responsabilidad a todos los puestos de la plantilla**: consideramos que cada uno en su puesto es igualmente responsable y por tanto no tiene sentido excluir al grupo IV de este complemento, ni que quienes ejercen dirección o jefatura no se les reconoz-



Carlos Bravo, secretario de Protección Social y Políticas Públicas en CC OO, pide al Ejecutivo que no espere y lo ponga en marcha inmediatamente.

ca la responsabilidad. Por ello, defenderemos que todo el personal vea reconocido salarialmente este complemento, que posteriormente proponemos que sea **integrado en el salario base**.

- Redefinir el **complemento de nuevas tecnologías**, para que sea una realidad al alcance de quienes utilizan cualquier tecnología novedosa y no una ficción imposible de alcanzar, tal como ahora está definido por la Comisión paritaria del Convenio.
- Redefinir claramente el **complemento de mañana y tarde**, como concepto salarial de importe mensual y no diario, para que sea un concepto estable para el trabajador o trabajadora y revisar su cuantía para que compense el gasto de comer fuera del domicilio. Agilizar su gestión, considerando el fichaje horario condición probatoria suficiente de la realización de esta jornada, sin necesidad de certificaciones adicionales. Evitar retrasos en su abono en nómina y que en modo alguno el pago de un ejercicio se traslade al siguiente.
- Crear **nuevos complementos** del puesto acordes a la realidad de las funciones asumidas: por ejemplo, **comple-**



mento de inglés, y/o por otros idiomas, complemento de doctor (de forma similar al PDI), complemento de formación y actualización de conocimientos.

26. Regular y asegurar la transparencia del proceso de reconocimiento de complementos salariales, procurando su dotación al puesto en el momento de su creación y evitando agravios comparativos y situaciones de falta de equidad que debe preverse su resolución rápida y de forma objetiva.

27. Recuperar la opción de abono de gratificaciones por hora extra trabajada a elección del trabajador, según Convenio, y el **Acuerdo de trabajo en sábados, domingos y festivos y actualizar sus importes.**

28. Equiparar al alza salarios entre personal funcionario y laboral del mismo nivel.

29. Elaborar un nuevo Reglamento de carrera profesional, que facilite realmente la promoción profesional en el puesto de trabajo, por **quinquenios** (no por tramos crecientes en exigencia de número de años como hasta ahora).

Formación del PTGAS

30. Promover la mejora continua de los planes de formación continua, consultando y atendiendo las sugerencias del personal tanto en lo que se refiere a su organización como a las temáticas abordadas.

31. Instaurar una formación básica de bienvenida, tanto general como específica, que facilite al empleado la integración en la Universidad, así como le dote de las herramientas necesarias para el desarrollo de su trabajo.

32. Crear una unidad de formación específica, dotada de fondos suficientes para PTGAS con necesidades formativas especializadas, no incluidas en el Plan de Formación General, que garantice que todo el personal tenga acceso, como mínimo anualmente, a un curso de formación dentro de su jornada de trabajo que le

permita actualizarse y mejorar en su puesto de trabajo.

33. Garantizar la formación en materia de prevención de riesgos laborales inmediata a la incorporación al puesto de trabajo y posteriormente de forma periódica, a todo el personal. Especialmente en aquellos puestos en los que está reconocido en RPT el complemento de peligrosidad, toxicidad y penosidad que regula estas situaciones debe garantizarse dicha formación tanto en contratos fijos como temporales.

34. Promover la formación en igualdad y respeto a la diversidad.

35. Contar con cursos de atención al público en general y al resto de la comunidad universitaria en particular, con necesidades específicas, de modo que se facilite el acceso a la educación, así como la inclusión y participación en la Universidad.

36. Poner en marcha una bolsa de becas y ayudas para cubrir los gastos de participación en reuniones profesionales, congresos y seminarios, movilidades y estancias en otras universidades o instituciones, etc., que redunden en la formación del PTGAS. Promover dicha formación autorizando las Comisiones de Servicios necesarias para ello.

37. Establecer Convenios de movilidad del Personal técnico, de gestión, Administración y Servicios con otras universidades, organismos e instituciones públicas o privadas, para conocer nuevos métodos de trabajo y que faciliten el intercambio de experiencias y la formación y actualización prácticas de este personal.

Personal indefinido no fijo

- Nuestro programa para este personal recoge las mismas propuestas que las aplicables al personal al que se asimilan a efectos de derechos laborales, el PTGAS laboral. Por tanto, para CCOO todos los derechos del PTGAS y todas las reivindicaciones anteriores son aplicables también a este personal. Los derechos de este personal han sido ratificados judicialmente y debemos defender y defenderemos lo que recogen sus sentencias y los mecanismos legales que proceda aplicar en cada caso para su contratación y/o estabilización.

Personal Docente e Investigador (PDI) laboral

En CCOO defendemos que sea posible una carrera docente e investigadora laboral escalonada y sosegada con posibilidades reales de promoción y ascenso, tanto dentro del ámbito del PDI laboral como posibilitando, en cualquier momento, el acceso a las distintas figuras de profesorado



funcionario. Desde CCOO proponemos las siguientes medidas concretas:

Rejuvenecimiento del PDI laboral

38. Promover la **creación de nuevas plazas**, especialmente de Ayudantes Doctores, que garanticen un **rejuvenecimiento de la plantilla** a través de la vía de carrera docente legalmente establecida, con el fin de conseguir la **estabilización** definitiva del PDI.

39. Establecer medidas con el fin de que la figura de **profesor asociado** sea la realmente regulada en la LOSU, con el fin de eliminar los contratos de “falsos asociados”.

40. Favorecer la incorporación a **figuras estables de contratación del PDI laboral** acreditado y establecer formalmente un **plan de convocatoria de plazas** para los acreditados, con calendarios concretos, de manera que el profesorado pueda **planificar su carrera académica**.

41. Buscar las fórmulas necesarias para **garantizar que cada plaza de Ayudante doctor pueda transformarse en una plaza de profesor contratado permanente**.

Beneficios laborales

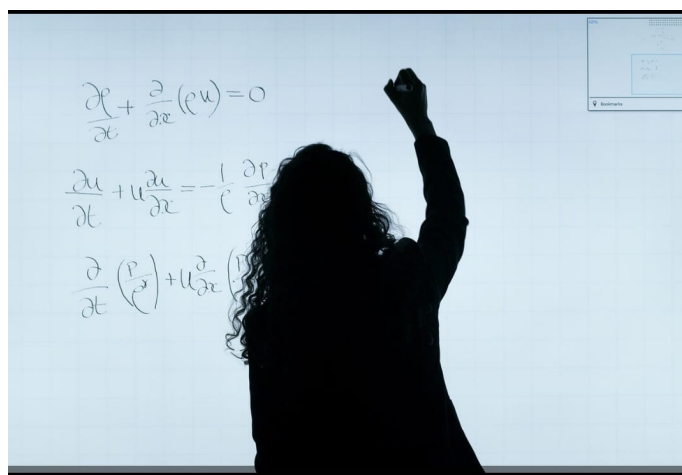
42. Negociar con el Principado de Asturias la **regulación de las nuevas figuras de profesorado establecidas en la LOSU (PPL: Profesor Permanente laboral)**. En esta negociación el sindicato está comprometido con alcanzar un reglamento que regule esta figura respetando los derechos de los ayudantes doctores y contratados doctores actuales, teniendo en cuenta que se tratará también de las plazas de promoción de los ayudantes doctores de nuestra universidad que vayan terminando su contrato. Para ello, promoverá un estudio comparativo de las propuestas que puedan estar funcionando en otras instituciones españolas y que se acomoden a la situación de esta nueva figura de PPL. Mientras esto se produzca, CCOO velará por el buen uso y no abuso de la situación provisional (todas las convocatorias de plazas de profesorado “sustituto”) controlada hasta que se apruebe y esté en vigor la nueva figura de PPL.

43. Adoptar un Acuerdo sobre medidas de **flexibilización en las labores docentes e investigadoras para mayores de 60 años y personal con discapacidad**.

44. Posibilitar la **jubilación anticipada** para el PDI laboral.

45. Incluir en un Acuerdo la **regulación de la jornada**, que redunde en una mejora de la calidad de la enseñanza y la investigación, de modo que tenga en cuenta la **dispersión de horarios, el número máximo de asignaturas en las que se puede impartir docencia, el número de alumnos por grupo** y otros aspectos relevantes, haciéndolo compatible con **medidas que favorezcan la conciliación familiar y laboral**.

46. Promover la **incorporación progresiva a las labores propias de los puestos de trabajo tras bajas prolongadas** o debidas a enfermedades graves.



CCOO participa en la sesión de la Mesa Sectorial de Universidad que aborda la negociación del Estatuto del PDI

✓ Para el sindicato es fundamental que el Estatuto de PDI sirva para mejorar las condiciones de trabajo en todos sus aspectos: condiciones retributivas, jornada laboral, dedicación académica, permisos, conciliación...

47. Aumentar el reconocimiento (actualmente exiguo o nulo según la actividad) de las **tareas de gestión** no ligadas a investigación ni a las obligaciones docentes, con desgravación de docencia o retribución económica: coordinación de titulaciones conjuntas, gestión de acuerdos Erasmus y de convenios entre universidades, etc.

48. **Asimilar a cargos académicos unipersonales las actividades realizadas que involucren gestión no reconocida**, como puede ser responsabilidad de programa de doctorado, gestión de acuerdos de doctorado, etc.

49. Asegurar que todo miembro de la comunidad educativa tenga un **lugar de trabajo real y adecuado** dónde realizar sus tareas de docencia e investigación.

50. Negociar el reconocimiento de **días de vacaciones extra**, así como el **incremento en el número de días por asuntos propios, en función de la antigüedad**.

51. Retomar la negociación de un nuevo **Convenio Colectivo**, que suponga una apuesta real de avance en derechos: revisión de retribuciones al nivel de otras universidades, complementos, flexibilidad horaria y ayudas para mejorar la conciliación con la vida personal y familiar, mejoras en la Prevención de riesgos laborales y en el seguimiento de la salud laboral y mejoras de Acción Social. Se exigirá que se doten en los presupuestos los fondos necesarios para la negociación del Convenio.

52. **Reforzar la Mesa de PDI laboral** y su capacidad negociadora de mejoras específicas para el PDI laboral.

53. Participar activamente en la negociación y seguimiento del **plan de igualdad**.



54. Reconocer el período trabajado a los que hayan sido becarios a todos los efectos: jubilación, trienios, experiencia profesional.

Situación de los Profesores Interinos

55. Adopción de medidas orientadas a la **estabilización** de los interinos.

56. Reconocimiento del derecho a **indemnización por cese de contrato.**

Docencia

57. Exigir el **cómputo de la carga de docencia real** correspondiente a cada asignatura sin omitir horas impartidas y calculando la carga máxima de acuerdo con la legislación, esto es, en créditos ECTS de Grado y de Máster y no en horas.

58. Recuperar e incrementar las **desgravaciones docentes** por méritos de investigación (participación en proyectos, sexenios acumulados, acuerdos de investigación, gestión de doctorado, producción científica coherente) adaptando los marcos de las desgravaciones docentes a situaciones de investigación más realistas, que permitan a más docentes optar a ellas sin tantos requisitos.

59. Incluir un incremento en el reconocimiento en el cómputo de la carga docente de todas las **actividades docentes adicionales a las de las clases presenciales** (realización de seminarios, coordinación de cursos participación en tribunales de trabajos de fin de carrera, participación en proyectos de innovación docente, dirección de trabajos de fin de grado, de máster, y de proyectos fin de carrera).

60. Poner en marcha la **reducción voluntaria de la carga docente una vez alcanzados los 60 años.**

61. Promover la **docencia virtual**, especialmente en títulos de máster, que favorezca la internalización y participación de alumnado.

62. Promover la **formación del PDI** para la ayuda y apoyo a los estudiantes con **necesidades específicas**, que facilite el acceso a la educación, así como la inclusión y participación en las aulas.

63. Defender el **reconocimiento de la docencia** durante los períodos de disfrute de un permiso por maternidad o paternidad.

64. Mejorar el procedimiento aplicable en las bolsas de empleo, con el fin de evitar los problemas ocasionados en la primera convocatoria; aplicación de una tasa a los participantes, y negociar algún tipo de retribución o compensación a los profesores que participen en las comisiones.

65. Desburocratización y automaticidad del **reconocimiento del trabajo docente e investigador desarrollado en el espacio europeo.**

Los acuerdos de CCOO siguen mejorando la vida de la gente

CCOO

Las últimas medidas implementadas en el ámbito de los gastos por desplazamiento y el registro de los planes de igualdad van a beneficiar a la sociedad en general, ya que se espera su aplicación inmediata.

Después de la firma del Acuerdo Marco, seguimos obteniendo mejoras, a pesar de la actual situación política.

Seguendo el cumplimiento del Acuerdo Marco, ayer se publicó en el BOE la Orden HFP/793/2023, de 12 de julio, que actualiza el importe de los **gastos de locomoción** en transporte privado, pasando de 0,19€ a 0,26€ por kilómetro para la AGE y las corporaciones locales, entre otros. El resto de las administraciones aplican este mínimo de manera análoga. También ayer se publicó la Orden HFP/792/2023, de 12 de julio, por la que se excluye la tributación hasta esos 0,26€ por kilómetro recorrido, junto con los peajes y aparcamientos. Desde CCOO exigimos que en todas las administraciones se implemente de manera inmediata este incremento.

Además, acabamos de firmar un acuerdo para la creación de un Registro de **planes de igualdad** para todas las administraciones públicas. Ahora se recogerán datos fundamentales sobre el cumplimiento, el contenido y la calidad de los planes en este ámbito, información imprescindible para avanzar en la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en los centros de trabajo de los servicios públicos.

El sindicalismo de CCOO sigue demostrando su utilidad para mejorar la vida de las trabajadoras y de los trabajadores de las administraciones, como veremos en octubre próximo, cuando se nos vuelva a incrementar el salario otro 0,5%, con efectos retroactivos desde enero, a sumar al 2% para 2023 ya aplicado y a otro 0,5% muy probable en función del PIB a final de año, gracias al Acuerdo Marco. Algunas otras organizaciones seguirán criticándolo por insuficiente, pero también ellas se verán beneficiadas.

Investigación

66. Establecimiento de un plan de ayudas para **sufragar en su totalidad los cobros editoriales generados por la publicación en revistas de impacto.**

67. Aumentar el Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios, que libere al profesorado de las tareas de gestión y sirva de apoyo específico en las tareas docentes, de proyectos y de laboratorio.

68. Aumentar significativamente la cuantía de las **becas de los programas de movilidad del profesorado** de modo que se acerquen al coste real y recuperar las bolsas de viaje para asistencia a congresos, en cuantía ajustada al coste real.

Mejoras retributivas

70. Negociar con el Principado de Asturias el reconocimiento de la **carrera profesional** para el personal Docente e Investigador de la Universidad de Oviedo. Actualmente, representamos el único colectivo de la administración del Principado de Asturias que no cuenta con este complemento.

71. Retomar la negociación con el Principado de Asturias con el fin de **revisar y mejorar las cantidades asignadas en los tramos del Complemento Retributivo Autonómico.**

72. Establecer criterios estrictamente académicos para el abono de los **gastos de transporte** para los profesores con necesidad de desplazamiento por ejercicio de su docencia o investigación. Revisar sus cuantías.

73. Desvincular los posibles futuros sistemas de **evalua-**



“ **La Sala de lo Social del TSJA ha estimado así la demanda interpuesta por CCOO, en una sentencia firme, que afectará tanto a los investigadores actualmente contratados en esas figuras como a aquellos que lo estuvieron entre los años 2018 a 2021, aunque hoy en día no trabajen en la Universidad de Oviedo.** ”

ción de la docencia de los complementos autonómicos en vigor actualmente, que en todo caso se considerarían consolidados. Velar por el uso racional del sistema de acreditación de calidad de la docencia (DOCENTIA), sin repercusión en los complementos autonómicos docentes actuales.

74. Compensación de diferencias salariales respecto a otras universidades españolas, tendiendo a eliminar la precariedad y a dignificar la profesión docente e investigadora.

Personal Investigador predoctoral y postdoctoral

Estos últimos 4 años han sido un período de importantes avances en este colectivo gracias al trabajo continuado de CCOO defendiendo sus derechos a todos los niveles (estatal, autonómico y en la propia Universidad). Hemos conseguido que se ponga en marcha la primera normativa reguladora de condiciones laborales del personal investigador predoctoral (EPIPF) y su correcto cumplimiento en la Universidad de Oviedo, que tanto investigadores pre como posdoctorales sean considerados en la Universidad de Oviedo como empleados públicos y se les apliquen las revisiones salariales correspondientes, que se reconozca el derecho a indemnización por fin de contrato y está previsto que se reconozcan los trienios de antigüedad en la Universidad de Oviedo a partir de enero de 2024. Pero aún quedan muchas cosas por conseguir y mejoras que reivindicar, que CCOO seguirá defendiendo los próximos 4 años, si nos dais el apoyo necesario para ello en las urnas.

Para CCOO el personal investigador siempre ha sido considerado parte del personal laboral a todos los efectos, con los mismos derechos, por lo que parte de nuestras propuestas para el colectivo son comunes a PDI y PTGAS y se recogen en el último apartado de este programa.

Además, vuestras reivindicaciones son las nuestras, por eso nuestra afiliación investigadora pre y postdoctoral ha recogido las siguientes propuestas específicas del colectivo para nuestro programa para los próximos 4 años:

75. Negociación de un nuevo **Convenio Colectivo** del personal laboral para incluir en él al personal investigador a todos los efectos.

76. Poner en práctica todos los **derechos recogidos en la última modificación de la Ley de la Ciencia**, particularmente los referidos a la **conciliación y los cuidados** (suspensión del tiempo de contrato en caso de cuidado de menores o familiares dependientes, por ejemplo, así como reducciones de jornada por los mismos motivos) y las referencias al **certificado I3/R3**.

77. Implementar los fondos necesarios en el plan de Acción Social para incluir a este personal como beneficiario de las **ayudas de gastos de matrículas en estudios universitarios, formación en idiomas** y otros beneficios en las mismas condiciones que el resto del personal laboral.

78. Incluir entre los casos de **exención del pago de matrículas de estudios de doctorado** a todos los estudiantes predoctorales que cuenten con contrato predoctoral de investigación cuya finalidad es la lectura de su Tesis.

79. Incrementar las posibilidades de **desgravación fiscal por gastos derivados del trabajo de investigación y mantenerlas en el tiempo** (incluyendo por ejemplo la compensación de las tasas de expedición del título para las personas que cuenten con contrato de investigación).

80. Reconocer a todos los efectos los **complementos retributivos, especialmente los de investigación**, en



las mismas condiciones que al resto del PDI (sexenios, trienios, etc.).

81. Estandarización y creación de protocolos para **mejorar la comunicación entre Universidad de Oviedo y el Principado** y resolver con agilidad y solvencia administrativa los casos de aquellas personas que defienden su tesis doctoral antes de la finalización del contrato predoctoral, y pasan al POP (período de orientación postdoctoral) hasta la extinción de su contrato. Así se evitará el impasse administrativo entre una y otra situación y los problemas que pueda ocasionar a las personas contratadas.

82. Establecer que el **paso al POP no sea obligatorio si no opcional** tras la lectura de Tesis doctoral, de modo que se pueda considerar que cumple con las condiciones de fin de contrato con derecho a indemnización tanto si finaliza el POP, como si opta por finalizar dicho contrato al leer su Tesis (ya que con ello cumple la misión para la que fue contratado) sin acogerse al POP por el período completo.

83. Asegurar la continuidad del personal investigador con **contratos puente anuales** que faciliten el acceso a puestos competitivos tras la finalización del período predoctoral.

84. Posibilitar en los **procesos de selección** evaluaciones ciegas de los méritos de los candidatos y la presencia de asesores externos. Facilitar modelos preestablecidos de currículum (modelos de uso habitual) así como la realización de las solicitudes por medios telemáticos, con el correspondiente soporte individual en caso de fallos de la plataforma.

85. Garantizar la igualdad de oportunidades con **convocatorias anuales que sufraguen los gastos de investigación** (congresos, estancias, publicaciones, traducciones, material, etc.), a todas las personas involucradas en tareas investigadoras, especialmente quienes ahora no disfrutan de ellas.

86. Mejorar en el Servicio de Investigación la atención en la resolución de dudas al personal investigador, incluyendo la **creación de guías** sobre realización de procesos burocráticos actualizados y la disponibilidad de impresos y trámites digitales en la página web. Incluir el envío de forma automatizada de información relevante sobre ayudas o procesos que atañen a las personas investigadoras.

87. **Mejorar los canales de información** para garantizar que las personas que se incorporan a la Universidad conozcan los cauces de resolución de problemas, los procedimientos, los responsables del Servicio a quien dirigirse y cómo proceder para la resolución de cuestiones.

88. **Reforzar, estabilizar y consolidar la plantilla del Servicio de Investigación para garantizar la calidad de la atención al investigador.** Consideramos necesario, dada la carga de trabajo y la necesaria especialización de dicho Servicio, que desde el Vicerrectorado competente y gestión de RRHH se dote del personal suficiente y se le valore y facilite a dicho personal el acceso a formaciones actualizadas para mantener las competencias necesarias para gestionar proyectos de todo tipo, incluidos los europeos, y un nivel suficiente de inglés, para dar así un soporte eficaz al

personal investigador en su trabajo, lo que redundaría tanto en mejores condiciones para el PTGAS del Servicio como de los investigadores, usuarios habituales de dicho Servicio.

89. Incluir al personal investigador a todos los efectos en el **portal del empleado**, para solicitar todos los trámites disponibles para el resto del personal (vacaciones, permisos, etc.).

90. Crear unas **“Jornadas de bienvenida”** a principios de curso para el personal que comienza su etapa de investigación predoctoral, en las que se difunda información básica sobre el proceso formativo y la vida universitaria, y unas “Jornadas laborales” sobre derechos y deberes de las personas contratadas.

91. Ampliar el número de **ayudas propias** con el compromiso de mantenerlas, así como mayor transparencia y rigor en los baremos con los que se valoran las solicitudes. Además, es necesario adecuar los criterios de valoración al perfil investigador de las personas a las que va destinada la convocatoria.



El Tribunal Superior de Justicia de Asturias ha estimado la demanda interpuesta por el sindicato CC OO contra la institución académica asturiana por el retraso de casi dos años en la aplicación del Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación



CCOO DEFIENDE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS INVESTIGADORES PREDOCTORALES

92. Velar porque la aplicación de la **valoración de la acreditación ANECA para los puestos de ayudante doctor, se aplique efectivamente solo de modo temporal y transitorio** para no causar perjuicios a quienes leen su Tesis después del cambio en la norma y quieren acceder a las plazas de ayudantes doctores, para las que no se precisa dicha acreditación.

93. Asegurar la **igualdad retributiva** entre todas las personas que realicen la misma función, independientemente de la fuente de financiación de su contrato.

94. Asignar recursos propios de **orientación profesional para el personal investigador**, con personal específico especializado y formado en la carrera investigadora, que dote de la información y herramientas necesarias a las personas egresadas del doctorado.

95. Crear un **recurso informativo permanente sobre derechos y deberes laborales** para todo personal de la universidad. Proponemos que se realicen **seminarios y cursos** en los que se difunda información sobre legislación laboral y derechos adaptados a los diferentes perfiles.

96. **Mejorar la web del Centro Internacional de Postgrado** para que estén integrados todos los servicios y trámites que atañen al personal investigador. Asegurar una comunicación fluida y ágil y actualizar contactos de referencia e información pertinente.

97. Reivindicar un mayor compromiso de la Universidad de Oviedo a la hora de dar y/o crear **oportunidades de continuidad y estabilización** para los y las personas que tienen **contratos postdoctorales sin compromiso de**

estabilización (caso por ejemplo de las María Zambrano o las Margarita Salas), posibilitando la participación en la Convocatoria de Consolidación Investigadora del INIE y la consideración de los contratos Margarita Salas o María Zambrano para la creación de plazas de I3/R3. Es necesario abrir un diálogo con ambos organismos para que permitan el acceso del personal en condiciones contractuales más vulnerables e inestable a estas vías de estabilización y que creen más oportunidades para el desarrollo de la carrera investigadora de investigadores e investigadoras que, por los méritos de sus contratos, son considerados de excelencia en sus campos.

98. Agilizar los tiempos de resolución de ayudas pre y postdoctorales, especialmente aquellas que dependen de la Universidad de Oviedo.

99. Organizar de forma racional las convocatorias y su resolución para predoctorales (regionales detrás de nacionales, y propias de Uniovi después de regionales).

100. Incluir al personal investigador específicamente en el Plan de Igualdad, con medidas específicas acordes a las sus peculiares condiciones de trabajo.

Mejoras comunes a todos los colectivos

101. Negociar un **nuevo Convenio Colectivo** que incluya a todo el personal laboral.

102. Negociar un Acuerdo que regule las condiciones del **teletrabajo y el trabajo a distancia puntual**.

103. Terminar con las limitaciones económicas impuestas a la **Acción Social**, adecuando las cantidades al número total de efectivos de la Universidad de Oviedo (incluidos los investigadores contratados pre- y postdoctorales) y estableciendo mecanismos de actualización presupuestaria de acuerdo con el número de trabajadores y trabajadoras total y real, mejorando la dotación de fondos para poder contar con un sistema de Acción social que sea eficaz e incluya a todas las personas que trabajan en la Universidad.

104. Dentro de la Acción Social, incrementar las ayudas por estudio con el horizonte de una vuelta a la **gratuidad de matrícula en los estudios universitarios en Universidades públicas (y con prioridad en nuestra Universidad de Oviedo)**, de modo que no sea preciso adelantar importes de matrícula que no se recuperan totalmente y que cada vez se recuperan más tarde, evitando las diferencias entre colectivos en cuanto a compensación del gasto que suponen.

105. Aplicar criterios de igualdad, mérito y capacidad en todos los procesos de selección, incluidos los destinados a contratos temporales, garantizando en todo caso la debida publicidad y transparencia.

106. Cubrir todas las bajas y compensar con contratos temporales cualquier sustitución sobrevenida del personal, especialmente cuando se prevea que la du-





ración de dicha sustitución va a superar el mes de duración.

107. Garantizar un **espacio de trabajo digno** mediante la revisión de los espacios actuales y su mejora en caso necesario.

108. Revisar periódicamente y difundir el **protocolo contra el acoso laboral y sexual**. Se ha de asegurar el conocimiento por parte de todo el personal y el estudiantado de la existencia de estos protocolos, así como asegurar el establecimiento de sus mecanismos en caso de que sea necesario.

109. Garantizar la **formación en materia de prevención de riesgos laborales** inmediata a la incorporación al puesto de trabajo y posteriormente de forma periódica, a todo el personal. Especialmente en aquellos puestos en los que está reconocido en RPT el complemento de peligrosidad, toxicidad y penosidad que regula estas situaciones debe garantizarse dicha formación tanto en contratos fijos como temporales.

110. Promover la **formación en gestión de residuos** a todo el personal, tanto por su importancia en el cuidado del medio ambiente como, especialmente en el caso de los residuos tóxicos o peligrosos generados en la Universidad, por su repercusión sobre la salud laboral y la salud en general de las personas expuestas.

111. Promover la **igualdad y el respeto a la diversidad sexual** a través de los Planes preceptivos legalmente, en cuya negociación y seguimiento participamos, con una implicación real y evidente al respecto. Asegurar su cumplimiento y la necesaria formación de todo el personal para extender estos principios a toda la comunidad universitaria. A este respecto, CCOO ha sido el sindicato que todos los años ha mantenido la oferta de un curso para promover la igualdad en el Plan de Formación Continua del PAS en los últimos 6 años, y nuestra intención es seguir haciéndolo y mejorando nuestra contribución en este sentido.

112. Contar con cursos de atención al público en general y al resto de la comunidad universitaria en particular, con **necesidades específicas**, de modo que se facilite el acceso a la educación, así como la inclusión y participación en la Universidad.

113. Continuar promoviendo la **sostenibilidad y el cuidado al medio ambiente** como valores a fomentar en nuestra Universidad, a través de ofertas formativas en nuestros Planes de formación, así como de otras acciones de sensibilización encaminadas a dicho objetivo.

114. Fomentar el deporte mediante la **gratuidad del uso de las instalaciones deportivas** a todos los trabajadores de la Universidad de Oviedo.

115. Establecer **convenios de acceso a residencias universitarias de otras universidades españolas y a nivel europeo** para nuestro personal universitario que lo precise, en condiciones preferentes y a precio reducido.

116. **Actualizar los importes de gratificaciones y dietas.**

117. **Incrementar los fondos destinados a anticipos reintegrables**, la cantidad individual a solicitar y el plazo máximo de devolución.

118. Promover la creación de un **Servicio/oficina de vivienda** que facilite a toda la comunidad universitaria (estudiantado y personal de la Universidad) el acceso a viviendas de alquiler.

119. **Eliminar el cierre obligatorio de la primera quincena de agosto.**

120. **Minimizar los servicios extraordinarios.** Establecer una regulación para las horas extras, en su importe y control de máximos, asignación y realización.

121. Establecer convenios con el consorcio de transportes o los Ayuntamientos para **fomentar el uso del transporte público**, que incluya bonos de transporte anual o mensual gratuitos para el personal.

122. Cumplir de forma efectiva la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, a fin de proteger la salud de los trabajadores.

123. Dinamizar el **Comité de Seguridad y Salud** con capacidad para intervenir y ejercer las funciones que la ley le atribuye.

124. Asegurar tanto el **reconocimiento médico inicial como el anual de todo el personal**, para garantizar el seguimiento de la salud y la prevención y detección temprana de posibles enfermedades profesionales. Continuar con los programas de Prevención de cáncer ginecológico y de próstata, así como de problemas de la voz en profesorado, e incluir otros programas preventivos, conforme a la incidencia de enfermedades más frecuentes detectada.

125. **Adaptar los puestos y condiciones de trabajo a los trabajadores**, empleando los materiales y equipos homologados necesarios para garantizar su salud laboral y teniendo en cuenta iluminación, temperatura, mobiliario, espacio y demás elementos pertinentes. Promover la aplicación de medidas preventivas colectivas e individuales para minimizar los riesgos.

126. Promover una **encuesta sobre clima laboral al personal**, que sirva de fuente de datos e información a los responsables universitarios para solventar los problemas detectados y atender las demandas reflejadas.



Elecciones Sindicales Universidad de Oviedo 2023

Candidaturas de Comisiones Obreras a la Junta de Personal Laboral

COLEGIO 1: GRUPOS I y II del PTGAS, PDI laboral, titulados superiores contratados e investigadores tanto pre- como postdoctorales.

	Nombre y apellidos	Colectivo	Destino
1	José Luis Pérez Ron	PDI	Derecho Público
2	María Ángeles Fal Fernández	PTGAS	Clínica Universitaria Odontología
3	Pablo José Albañil Espasandín	PTGAS	Unidad Técnica de Calidad
4	Andrea Moreno González	Investigadora Predoctoral	Sociología
5	Fernando Rodríguez del Cueto	PDI	Prehistoria
6	Andrea Menéndez Arboleya	Investigadora Predoctoral	Filosofía
7	Pablo Manrique García	PTGAS	Servicios Científico Técnicos
8	Christina Jurcic	PDI	Filología Inglesa, Francesa y Alemana
9	Cristian González García	PDI	Informática
10	Ana María Casaus García	PTGAS	Construcción e Ing. de la Fabricación
11	Roberto Cabo Pérez	PDI	Anatomía y Embriología
12	Elena Igartuburu García	Investigadora Predoctoral	Filología Inglesa, Francesa y Alemana
13	Francisco Martínez Chamorro	PTGAS	Unidad Técnica de Calidad
14	Carla Rubiera Cancelas	PDI	Historia Antigua
15	Jesús Fernández Fernández	Investigador Postdoctoral	Historia Medieval
16	Antolina García Carrascal	PDI	Filología Inglesa, Francesa y Alemana (Escuela de Marina Civil)
17	Rodríguez Pérez Lórido	PDI	Filología Inglesa, Francesa y Alemana
18	Laura García Alba	Investigadora Postdoctoral	Psicología
19	Angel José del Reguero Hueriga	PTGAS	Ciencia y Tecnología Náutica
20	María Jesús Moro Piñeiro	PTGAS	Construcción e Ing. de la Fabricación
21	Emilio Antonio Rodríguez Villar	PTGAS	Informática

COLEGIO 2: GRUPOS III y IV DEL PTGAS

	Nombre y apellidos	Destino
1	Irene Menéndez Fernández	Servicio Medios Audiovisuales
2	José Antonio Hinojosa Armenteros	Biblioteca Mieres
3	Begoña Díaz Valdés	Psicología
4	José Antonio Neira Álvarez	Biblioteca Gijón
5	Sonia González Rodríguez	Servicios Científico Técnicos
6	Marcial Gómez Martín	Servicio Medios Audiovisuales
7	María Isabel Antón Fresno	Secretaría General



VOTA CCOO

El poder de cambiar las cosas



El 18 de octubre
**¡Vota
Comisiones
Obreras!**



enseñanza

El poder de cambiar las cosas

