

Programa electoral

Elecciones sindicales 2023

Universidad de Oviedo

Personal Docente Investigador funcionario
de la Universidad de Oviedo

VOTA
CCOO



enseñanza

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 la 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



“ **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.** ”

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, redu-

cido 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 afectando 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.





CCOO con el PDI de la Universidad de Oviedo

CCOO siempre ha estado comprometida con la mejora de las condiciones laborales y profesionales del Personal Docente e Investigador de la Universidad de Oviedo. Nuestro compromiso es, a la vez, claro, honesto, eficaz y leal. Nos caracterizamos por la crítica constructiva realizada tras un trabajo constante, evitando realizar denuncias y proclamas sin el suficiente rigor.

La participación de CCOO en la Junta de PDI durante el último período se materializó a través de los logros alcanzados previamente: el uso de las Mesas de Negociación, tanto de la JPDI como la conjunta con el Comité de Empresa, que se han mostrado como una herramienta eficiente y dinamizadora de la actividad sindical. Desde este punto de vista, ha sido posible la generación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), herramienta imprescindible tanto para la transparencia como para la gestión eficiente de los recursos universitarios. Igualmente, se ha conseguido aplicar el concepto de bolsas de empleo, con el fin de dinamizar y facilitar la contratación de PDI para la impartición de clases: si bien muchos compañeros y compañeras critican la existencia de dichas bolsas, la realidad es que la contratación de personal docente laboral se ha podido llevar a cabo con una rapidez y agilidad mucho mayor, dado que solo es necesario contactar con el personal incluido en cada bolsa de empleo. A eso hay que añadir la igualdad en el acceso que se garantiza con estos concursos, cuyo formato hay que modificar de manera que sean más menos costoso para las comisiones de selección.

Igualmente, CCOO se ha hecho eco de los problemas que afectan al PDI, entre otros, los problemas que crean las bajas durante periodos de docencia concentrada o la reivindicación del cómputo de las obligaciones docentes del profesorado en créditos. Además, se ha propuesto a la JPDI y, desde ésta, luchado por la actualización de los complementos autonómicos –tanto de investigación, como de docencia o de gestión–. CCOO ha estado al frente de todas las movilizaciones a favor de una Universidad de calidad en la docencia y en la investigación, trabajando en unidad de acción con otros sindicatos cuando ha sido posible y cola-

borando con otros colectivos cuando el objetivo era común.

El objetivo prioritario de nuestra acción sindical es la defensa de los derechos y la mejora en las condiciones de trabajo del profesorado de la Universidad de Oviedo. Esta sólo se podrá realizar con vuestra participación y apoyo y con el trabajo decidido y la capacidad de movilización de un sindicato fuerte.

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.
- Dignificación de la condición del personal universitario docente e investigador en sus distintos niveles y establecimiento de una carrera académica bien definida y planificable a largo plazo.
- Firme convicción en que, con la financiación adecuada, puede implantarse un modelo público de gestión eficiente y de calidad en la investigación y la educación superior, con un rechazo absoluto de la competitividad que se nos impone con universidades privadas.
- Acceso a la educación universitaria para todas las clases sociales, con ampliación de la oferta y aumento de la dotación económica de las becas.
- Establecimiento de mecanismos para que la transferencia de conocimiento científico y tecnológico sea de dominio público y no un negocio privado.



Elecciones Sindicales Universidad de Oviedo 2023

Candidatura de Comisiones Obreras a la Junta de Personal Docente Investigador



Ignacio Loy Madera



Sandra Velarde Suárez



José Ramón Villar Flecha



José Antonio Méndez Sanz



Aquilina Fueyo Gutiérrez



Norberto Corral Blanco



Jorge Coque Martínez



Beatriz Prieto Toraño



Benjamín Rivaya García



Manuel Maurín Álvarez



Rosa María Cid López



Yolanda Fontanil Gómez





VOTA CCOO

El poder de cambiar las cosas



Marisa Serrano Ortega



José Manuel Recio Muñiz



Vanesa Martín Fernández



Susana Fernández Menéndez



Laudino López Álvarez



Concha Masa Noceda



Carmen García García



Yaisel Juan Borrel Pichs



Marta Ibáñez Pascual



Francisco Erice Sebares



Isabel Carrera Suárez





Programa de mejoras a conseguir

Bien sea desde los órganos de representación y las mesas de negociación, o bien desde la denuncia ante la comunidad académica o ante los tribunales o, a través de nuestra influencia en la Sección Federal de CCOO de Universidades, para la negociación con el correspondiente Ministerio, CCOO plantea defender los derechos de los trabajadores y las trabajadoras del PDI. Te pedimos el apoyo para que las siguientes medidas que planteamos se puedan llevar a la práctica.

Beneficios laborales

1. Adopción de un acuerdo sobre medidas de flexibilización en las labores docentes e investigadoras para mayores de 60 años y personal con discapacidad.
2. En ese sentido, el acuerdo debe conllevar una 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, la cantidad de alumnado por grupo y otros aspectos relevantes.
3. Promover la incorporación progresiva a las labores propias de los puestos de trabajo tras bajas prolongadas o debidas a enfermedades graves.

Docencia

4. Cómputo de la carga real correspondiente a cada asignatura sin omitir horas impartidas, horas de examinación, ni horas de evaluación en el cálculo de la carga máxima de acuerdo con la legislación, esto es, en créditos ECTS de Grado y de Máster y no en horas.
5. Incorporación del número de alumnos/as como criterio de cuantificación de la carga docente
6. Promover un acuerdo de reconocimiento de desgravaciones de docencia de acuerdo a la LOSU que no represente una pérdida de derechos para el PDI.
7. Recuperación incrementada de las desgravaciones docentes por méritos de investigación (participación en proyectos, sexenios acumulados, acuerdos de investigación, gestión de doctorado, producción científica coherente, etc.
8. Recuperar el reconocimiento docente por la docencia dentro del programa bilingüe.







9. Aumento del 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, etc.).

10. Reducción voluntaria de la carga docente una vez alcanzados los 60 años. Promoción de la docencia virtual justa y equilibrada, especialmente en títulos de máster, que favorezca la internalización y participación de alumnado.

11. Promover la formación del PDI para la ayuda y apoyo al alumnado con necesidades específicas, que facilite el acceso a la educación, así como la inclusión y participación en las aulas.

12. Implantación del sexenio docente.

Investigación

13. Revisión de las ayudas a grupos de investigación que permita la participación activa de grupos de dimensiones reducidas.

14. Aumento de Personal Técnico, de Gestión, Administración y Servicios con capacitación específica para el apoyo en las tareas de gestión de proyectos y de laboratorio.

15. Adopción de programas para complementar los costes de desplazamiento y pernoctación, contemplando el actual acuerdo nacional firmado por CCOO y contemplando un aumento significativo de la cuantía para pagar las pernoctaciones, de forma que éstas se acerquen al coste real.

16. Recuperación del sexenio de transferencia, que se activó en una sola convocatoria.

17. Recuperación de las bolsas de viaje para asistencia a congresos, y en cuantía ajustada al coste real.

Promoción

18. Mantenimiento del plan de convocatoria de plazas para las personas acreditadas como Titulares y Catedráticos, con calendarios concretos, de manera que el profesorado pueda planificar su carrera académica.

Mejoras retributivas

19. Revisión y mejora de las cantidades asignadas en los tramos del Complemento Retributivo Autonómico.

20. Establecimiento del Complemento Retributivo Autonómico por méritos de Transferencia.

21. Revisión de las cuantías para desplazamientos por motivos académicos contemplando el acuerdo firmado a nivel nacional.

Acción social

Por acción social CCOO entiende el conjunto de ayudas y actividades complementarias del Sistema Público de Prestaciones Asistenciales. Su desarrollo debe pasar por:

22. Incremento de los fondos destinados a anticipos reintegrables y de la cantidad que puede solicitarse individualmente, elevando esta a 6.000 € y el plazo de devolución a 48 meses.

23. Aumento de la cuantía de las ayudas de acción social para estudios conducentes a títulos universitarios oficiales de todo el personal, incluyendo familiares en primer grado, así como viudas o viudos y herederos, de modo que alcancen el importe real de la matrícula, con un horizonte de recuperación del derecho a matrícula gratuita, aplicable en el momento de matricularse y no con un año de retraso.

24. Aplicación real del acuerdo firmado entre las administraciones públicas y las organizaciones sindicales para compatibilizar la vida familiar y la vida laboral, con reconocimiento y desarrollo de todos los derechos en materia de conciliación.

Salud laboral

La salud laboral es la gran asignatura pendiente de la Universidad. Prácticamente el único requisito legal cumplido hasta ahora es la constitución del Comité de Seguridad y Salud, por lo que hay mucho que mejorar. Por ello desde CCOO exigiremos:

25. Cumplimiento efectivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a fin de proteger la salud de todo el personal.

26. Dinamización del Comité de Seguridad y Salud con capacidad para intervenir y ejercer las funciones que la ley le atribuye.

27. Vigilancia y, en su caso, revisión de los protocolos existente para minimizar el riesgo laboral y medioambiental.

28. Reconocimiento pleno de las afecciones de voz como enfermedad profesional para el profesorado.

29. Reconocimientos médicos al inicio del nombramiento y posteriormente periódicos (anuales) para la prevención y detección temprana de posibles enfermedades profesionales.



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



enseñanza

El poder de cambiar las cosas