

CCOO
ensino

É O
MOMENTO!
VOTA CCOO

Balance e programa electoral da
UNIVERSIDADE DA CORUÑA

ELECCIÓN SINDICAIS 2019

**PERSOAL DOCENTE E INVESTIGADOR FUNCIONARIO E LABORAL
(PDIF, PDIL, CAPÍTULO VI)**

É O MOMENTO!

BALANCE E PROGRAMA ELECCIÓN SINDICAIS

CCOO é o sindicato máis representativo nas universidades porque recibimos o voso apoio en anteriores eleccións sindicais. A confianza que nos outorgastes co voso voto permite que a Federación de Ensino de CCOO (FECCOO) sexa referente sindical na Universidade pública nas últimas décadas.

O noso compromiso foi, é e será a defensa da Universidade pública de calidade mediante a reivindicación do polinomio:

- Financiamento público adecuado
- Mellora das condicións laborais e desenvolvemento da carreira profesional para as traballadoras e os traballadores das universidades
- Equidade no acceso ao ensino superior en todos os seus niveis
- Rendición de contas á sociedade

Durante o PERÍODO 2015-2019, o noso sinal de identidade foi a oposición á contrarreforma universitaria do PP:

Durante o período 2015-2019, CCOO combinou, no exercicio da acción sindical, a denuncia pública (estudos, informes, comunicados e notas de prensa), as mobilizacións (paros e folgas), a ofensiva institucional (ILP e partidos políticos) e a defensa xurídica (reclamacións e recursos), co obxectivo de DEFENDER e GARANTIR OS SERVIZOS PÚBLICOS.

Durante estes anos mantivéronse as políticas de recortes do PP con:

● Diminución do financiamento

España é o sexto país que, en proporción á súa riqueza, menos gasta en ensino superior. O investimento público destinado ao financiamento da universidade é o 79,2 % da media da OCDE e supón un 1,08 % do PIB, mentres que a media da UE e da OCDE se sitúa no 1,27 %. Para alcanzar a media da UE, España tería que incrementar o financiamento das súas universidades un 17,7 %, e para conseguir a media da OCDE debería aumentar as cifras ata o 26,2 %.

No ámbito da investigación, CCOO denunciou os recortes no financiamento e a non execución dos orzamentos así como o atraso de, polo menos, un ano na posta en marcha do Plan de Investigación 2017-2020 e as contratacións irregulares ou en fraude de lei. CCOO alertou de que a I+D+i non constituíu unha aposta estratéxica do Goberno do PP, e entende que así non poderemos cambiar o modelo produtivo nin achegarnos á media europea en materia de financiamento da investigación.

O orzamento da UDC, que chegou a caer un 17%, segue sendo un 6% menor que en 2009. O financiamento estrutural da Xunta non alcanza para cubrir os custos de persoal da UDC.

● Vixencia dos RD 14/2012 (decreto Wert) e 20/2012

Os reais decretos dos recortes seguen vixentes e supuxeron nas universidades a precarización dos cadros de persoal e do tipo de persoal da universidade, o empeoramento das condicións laborais e a diminución dos salarios directo e indirecto.

Precarización dos cadros de persoal. Durante os últimos anos produciuse nas universidades unha redución progresiva dos cadros de persoal e a proliferación de figuras como os interinos e/ou de persoal con dedicación e tempo parcial. O problema da **taxa de reposición** repercutiu de modo moi negativo na configuración dos cadros de persoal das universidades e no tipo de persoal que as integra. Asistimos, tamén, a un alarmante **envellecemento** dos nosos cadros de persoal.

A UDC abusa da figura de profesor contratado interino de substitución. Os CIS son o 20% do PDIL na nosa universidade. Deles, un bo número non están a cubrir prazas de RPT (por baixa, excedencia, etc.), senón que son contratos en precario para cubrir necesidades docentes que deberían ser estruturais. Algúns levan nesta situación bastantes anos, cun elevado número de horas de docencia (300 os que están a tempo completo). Os contratados a tempo parcial son aproximadamente o 30% deste colectivo. A UDC xa non realiza contratos das figuras iniciais de axudante ou de axudante doutor, e esta converteuse na figura de acceso, por non estar dentro da carreira académica que marca o convenio.

Precariedade do persoal de capítulo VI. A contratación indefinida para programas de investigación con financiamento finalista é un paso insuficiente para atallar a enorme bolsa de precariedade do persoal investigador.

Cambios das condicións laborais. Empeoraron as condicións laborais do persoal das universidades. No ámbito PDI, co aumento da dedicación docente ata 32 créditos. O PDI sufrimos durante estes anos unha ampliación considerable de carga de traballo porque, ademais, este período coincidiu coa finalización da implantación das titulacións do Espazo Europeo de Educación Superior e coa acreditación das titulacións de grao e máster oficial nas universidades públicas.

Diminución dos salarios. Os sucesivos recortes aplicados polos distintos Gobernos desde 2010 diminuíron o poder adquisitivo dos empregados e as empregadas da universidade de modo directo e indirecto. Directo pola diminución e conxelación dos salarios, pola eliminación da acción social e polos descontos nas baixas por incapacidade temporal. Indirecto porque durante estes anos houbo máis traballo e menor salario, amais do incremento da temporalidade e a precariedade dos colectivos máis vulnerables.

● Estrutura e sistemas de acreditación de ANECA

A actual estrutura e sistema de acreditacións para o acceso aos corpos de profesorado universitario, xunto coa taxa de reposición, é a principal causa do incremento da precariedade laboral do PDI das universidades.

● Ausencia de negociación colectiva para o persoal de universidade

A mesa sectorial de universidades non funcionou e aínda non se negociou o obrigado Estatuto do PDI. En Galicia incúmrese o EBEP. Para o PDI non hai negociación colectiva nin a posibilidade da súa articulación. Négasenos a existencia dunha mesa sectorial para o sector de universidade. Isto está a impedir a renegociación dos complementos autonómicos para a súa extensión a todo o persoal non fixo.

A UDC tamén incumpe o EBEP e o convenio colectivo. Non negocia o cadro de persoal, invéntanse

categorías contractuais fixando as súas condicións unilateralmente e néganse a negociar calquera aspecto relativo ao persoal de capítulo VI. Non existe unha mesa de negociación constituída conforme á legalidade.

A NOSA RESPOSTA FOI A MOBILIZACIÓN E A OFENSIVA XURÍDICA

CO VOSO APOIO CONSEGUIMOS:

● **Recuperar parcialmente as pagas extras**

A mobilización e a ofensiva xurídica permitiron botar abaixo unha das medidas de recorte aprobadas polo Goberno do Partido Popular: o impagamento da paga extra de decembro de 2012. Os tribunais déronnos a razón sobre o cobramento da parte proporcional da paga devindicada e o Goberno, acurrallado pola presión, dispúxose a devolver o resto desta. Esta devolución aplicouse de xeito desigual nas distintas comunidades autónomas e universidades.

En Galicia, no 2016, logo de asinar un acordo (que non asinaron outras organizacións sindicais), recuperamos a paga do compoñente xeral do complemento específico retirada polo Goberno do PP da Xunta no ano 2013.

● **Asinar acordos para a mellora do emprego: recuperar salario, emprego e negociación colectiva**

Desde o sindicato articulouse unha campaña de mobilizacións, tanto nos niveis confederal e estatal como nas comunidades autónomas, que deron como resultado o asinamento de dous acordos para a mellora do emprego. As reivindicacións de CCOO no ámbito das empregadas e empregados públicos artículanse en **tres eixes: recuperación do poder adquisitivo, do emprego e da negociación colectiva**, todos eles moi lesionados polas medidas aplicadas polos distintos gobernos desde 2010. Os dous acordos asinados en 2017 e 2018 empezan a paliar as medidas regresivas dos últimos anos mediante a **estabilización de emprego** para o persoal das universidades (PDI e PAS), o restablecemento dos marcos de **negociación colectiva** e o inicio da recuperación dos **salarios** e os **dereitos**.

● **Mellorar a taxa de reposición nas universidades**

Aínda que non é suficiente, logramos aumentar a taxa de reposición desde o 20% ata o 100%. O noso obxectivo é a eliminación desta taxa.

Conseguimos a reserva de parte da taxa de reposición para a estabilización de investigadores/as. A ampliación da reserva a outro persoal coa certificación I3 permite que non se perda taxa de reposición, como viña ocorrendo na UDC.

● **Esixir o recoñecemento de dereitos laborais mediante denuncias nos tribunais**

Dúas importantes sentenzas déronlle a razón a CCOO canto á avaliación da produtividade do PDI temporal. As sentenzas do 26 de decembro de 2017 do Xulgado Central Contencioso Administrativo nº 8 para funcionarios interinos e a do 15 de novembro de 2017 da Sala do Contencioso-Administrativo do Tribunal Superior de Xustiza de Madrid para contratados doutores interinos. Ambas obrigaron o

MECD a modificar a convocatoria de 2017 de avaliación de sexenios de investigación. CCOO tamén instou a CRUE a que as universidades modificasen as convocatorias de avaliación da actividade docente e investigadora, para incluír o persoal temporal. Como as universidades non responderon á demanda de CCOO, presentáronse recursos ante os tribunais e as primeiras sentenzas dos conflitos colectivos interpostos apoian as teses defendidas por CCOO.

Tras esas sentenzas favorables, outras universidades comezaron a incluír parte do seu persoal temporal nas convocatorias de avaliación da actividade docente e investigadora. E, igualmente, parte do persoal temporal incluíuse na avaliación dos complementos autonómicos.

Para os investigadores en formación, denunciámos e conseguimos reverter o uso dos contratos en prácticas e a recuperación da indemnización por despedimento.

● **Negociar o Estatuto do Persoal Investigador en Formación**

Conseguimos melloras salariais, no límite da colaboración en tarefas docentes, para evitar abusos, e a prórroga do contrato ata o cuarto ano. Estamos a vixiar a aplicación do decreto.

A NOSA ACTUACIÓN NA UNIVERSIDADE DA CORUÑA

A nosa actuación na mesa e nos órganos nos que estamos representados contribuíu a minorar o empeoramento das condicións laborais na UDC.

CCOO defendemos o **emprego de calidade**:

- Fixemos **cumprir** o convenio colectivo. Especialmente, no relativo á **carreira docente**, aínda que os límites da taxa de reposición impediron a estabilización ou funcionarización de todo o persoal que ten recollido este dereito no convenio.
- Defendemos a **promoción do CIS** a figuras dentro da carreira académica que marca o convenio colectivo do PDIL.
- Contribuímos decisivamente a **frear o aumento de dedicación docente** que quere impor o reitorado.

Defendemos unha negociación real planificada e con cifras orzamentarias dos cadros de persoal baseada en criterios obxectivos.

Abordamos unha **revisión da acción social** e da contía destinada a ela.

CCOO levamos á mesa, por primeira vez, asuntos do **persoal de capítulo VI**, reclamando que se cumpra a legalidade e que o reitorado comece a considerar o persoal de capítulo VI acollido ao convenio do PDIL como tal. Lembramos que CCOO fomos o **único sindicato** que defendeu a inclusión do **persoal de capítulo VI no convenio colectivo**. Finalmente, unha sentenza do TSXG veu corroborar as nosas teses ao incorporar as categorías A1 e A2, na UDC.

Impulsamos a actuación do **comité de prevención**, denunciando que non se reúne coa periodicidade obrigada por lei.

Vixiamos a aplicación da directiva europea relativa ao gas **radon**.

Propuxemos medidas de mellora do **plan de igualdade**.

OS EIXES DA NOSA ACCIÓN SINDICAL:

- ✓ Rexeitamento rotundo ás actuais reformas do sistema universitario. Esiximos a derogación dos reais decretos 14/2012 (decreto Wert) e 20/2012.
- ✓ Garantir un financiamento público suficiente para as universidades que se aproxime á media de investimento na Unión Europea e na OCDE.
- ✓ Recuperar os niveis de financiamento público para a I+D existentes en 2009.
- ✓ Impulsar un pacto que aparte a educación superior da loita partidista.
- ✓ Desenvolver políticas de igualdade reais e medidas para conciliar a vida laboral e familiar mediante accións positivas.
- ✓ Consolidar o dereito á negociación colectiva na universidade de forma articulada, tanto no ámbito das comunidades autónomas como no estatal, mediante as mesas sectoriais de universidade.
- ✓ Impedir a destrución do emprego estable nas universidades públicas e esixir a recuperación do emprego perdido.
- ✓ Diminuír a precariedade, non só nas figuras docentes, senón do persoal investigador e investigador en formación, así como do persoal de proxectos.
- ✓ Recuperar o poder adquisitivo e demandar melloras das retribucións.
- ✓ Desenvolver o EBEP no ámbito universitario.
- ✓ Redactar un Estatuto do PDI digno que lles dea respostas aos problemas reais do profesorado.
- ✓ Modificar a ANECA e os criterios de acreditación.

AS NOSAS PROPOSTAS CONCRETAS COMPREDEN:

- ✓ Mellora da xornada laboral para o persoal das universidades e, en concreto, a **dedicación docente do PDI**.
- ✓ Creación dunha mesa sectorial de universidades en Galicia.
- ✓ Ampliación e mellora dos cadros de persoal do PDI e do PAS, avanzando na conversión de emprego temporal en fixo. **Eliminación dos actuais límites da taxa de reposición** de emprego público en universidades públicas e no sector de I+D+i. Reducir o emprego temporal ao 5%.
- ✓ Creación dun **Plan Nacional de inserción de científicos/as mozos/as** en universidades e centros públicos de investigación.
- ✓ Diminución das *ratios* PDI/PAS e PDI/estudantes.
- ✓ **Modificación da ANECA**. Negociación de novos criterios de acreditación que lle permitan ao PDI

desenvolver unha carreira académica. Esiximos que os procesos de acreditación sexan obxectivos, transparentes, imparciais e non discriminatorios. Desenvolver un proceso de acreditación institucional serio e de calidade, con menos requisitos burocráticos.

- ✓ **Estatuto do PDI.** Defendemos que se parta do Estatuto do PDI acordado en 2011 e que foi impulsado por CCOO. Desenvolvemento da carreira horizontal e da promoción interna.
- ✓ Desenvolvemento da Lei de prevención de riscos laborais no ámbito universitario. **Ampliación do catálogo de enfermidades profesionais.**
- ✓ Desenvolvemento do recollido no EBEP respecto ás **xubilacións anticipadas e xubilacións parciais.**
- ✓ **Plans e medidas de igualdade** en todas as universidades, que promovan a fin das discriminacións laborais e sociais por razón de sexo. Axentes de igualdade con crédito horario.
- ✓ Recuperación das axudas de acción social: tanto as de MUFACE como as de quen pertenza ao réxime xeral da Seguridade Social.
- ✓ **Mellora das condicións laborais e salariais do profesorado** temporal con dedicación a tempo parcial.
- ✓ Dereito á avaliación e recoñecemento das actividades docente e investigadora para o **PDI con contrato temporal.** Modificación dos complementos autonómicos para a inclusión do PDI con contrato temporal.
- ✓ Solicitud de **ampliación de cotización á Seguridade Social** para os **bolseiros e bolseiras** predoutorais e posdoutorais antes da conversión a contratos laborais.

AS NOSAS PROPOSTAS NA UDC:

- ✓ A acción de CCOO na UDC seguirá baseándose en **criterios sindicais**, e non de apoio ou oposición a este ou outros reitorados.

CCOO vai defender na UDC o **cumprimento da legalidade**. Especialmente no relativo a:

- cumprimento do convenio colectivo
- negociación dos cadros de persoal
- ✓ A **negociación dos cadros de persoal** debe ser planificada e facerse de forma conxunta coas normativas que os configuran, como son a normativa de dedicación, as normativas de PDA e POD, e a oferta de emprego, entre outras.
- ✓ Unha negociación real debe facerse con datos reais do persoal e datos dos orzamentos.
- ✓ CCOO imos defender a **diminución da dedicación do PDI.**
- ✓ Para os CIS propomos a negociación dun **plan de estabilización do CIS** impropios que recolla:
 - **Diminución da dedicación dos CIS.** Na UDC é superior á das outras universidades do SUG.
 - **Diminución do emprego da figura de CIS a tempo parcial.**
- ✓ CCOO estará vixiante e daremos apoio aos investigadores predoutorais en formación na

aplicación do EPIF.

- ☑ Canto ao persoal investigador de programas, é importante unha **negociación para incorporar o talento** á universidade de forma harmonizada coas figuras da LOU e do decreto de contratación de profesorado.
- ☑ CCOO vai traballar por unha negociación dos **plans de igualdade**.
- ☑ Traballaremos por unha negociación do programa **DOCENTIA**.
- ☑ CCOO volveremos expor unha **revisión da acción social**.
- ☑ É básico asinar acordos que non poida romper ou modificar unilateralmente o reitorado, como ocorreu coa normativa de dedicación. Para unha negociación real e para que os acordos asinados sexan lexítimos, cómpre unha **mesa de negociación conforme á legalidade, como obriga o EBEP**.

ANTES, AGORA E SEMPRE: LOITANDO CONTIGO POR UNHA UNIVERSIDADE PÚBLICA DE CALIDADE

CCOO é un sindicato reivindicativo e de clase, unitario, democrático e independente, sociopolítico, internacionalista, de mulleres e homes.

Con estes principios, ademais de defender intereses laborais específicos do teu sector, CCOO loita, reivindica e fai propostas sobre múltiples cuestións que te afectan a ti directamente como traballador ou traballadora e como cidadá ou cidadán.

Por iso, dada a nosa natureza e traxectoria, CCOO é unha peza vital e básica para reivindicar e loitar en materias de carácter global e universal como a educación, sanidade, servizos sociais, igualdade, formación, pensións, seguridade no traballo, emprego, etc.

Unha redistribución equitativa da riqueza que xeramos como país é fundamental, necesaria e constitúe a clave para avanzar cara a unha sociedade máis xusta, sen esquecermos que esa boa redistribución é unha parte máis «do teu salario».

CCOO aposta por posuír **universidades públicas de calidade**, que realicen investigación básica e aplicada, con transferencia á sociedade, compostas por cadros de persoal de PDI e PAS estables, con equidade no acceso á educación superior e **que respondan esencialmente á dimensión social**; porque a educación superior é un ben e un servizo público que contribúe á cohesión e o benestar, incrementando a calidade de vida para un maior número de cidadáns e cidadás, xerando máis oportunidades ao talento na sociedade do coñecemento e aumentando o número de persoas que poden acceder a empregos cualificados. Ademais, CCOO entende que a Universidade desempeña un papel fundamental no cambio de modelo produtivo que necesita a nosa sociedade.