Tus derechos se defienden cada día

PROGRAMA ELECTORAL 2026-2030

CCOO UPV

ccoo.upv.es/elecciones26

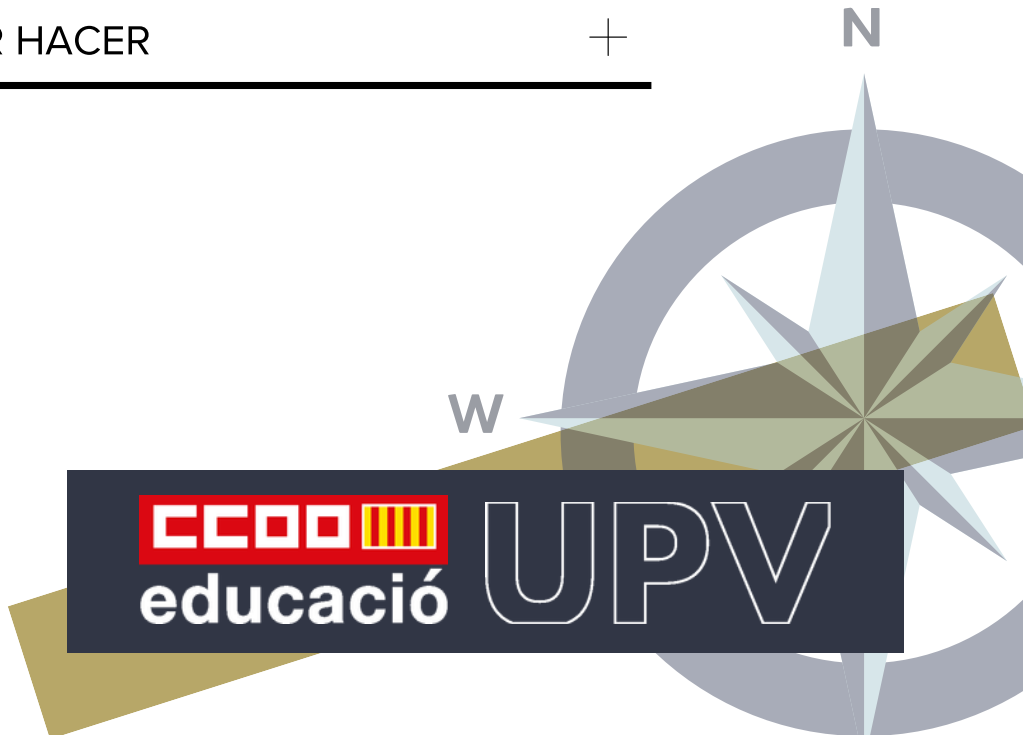
COMITÉ EMPRESA VALENCIA-GANDIA

SINDICATO ÚTIL, PREPARADO Y TRANSPARENTE +

QUIÉNES SOMOS Y NUESTRA CANDIDATURA +

LO QUE HEMOS CONSEGUIDO JUNTOS +

QUÉ QUEDA POR HACER +



SINDICATO ÚTIL, PREPARADO Y TRANSPARENTE

El compromiso de CCOO UPV con el personal docente laboral y el personal de investigación parte de una premisa clara: **los derechos se defienden con rigor técnico, presencia constante en la negociación y capacidad para convertir los problemas cotidianos en propuestas viables.** Queremos anticiparnos a los conflictos, lograr mejoras estructurales y exigir el cumplimiento de los acuerdos frente al silencio institucional.

Defendemos un modelo de universidad donde la docencia, la investigación y la ciencia cuenten con condiciones laborales plenamente dignas, reglas del juego transparentes, reconocimiento efectivo de la carrera académica y una planificación a largo plazo que acabe con la precariedad crónica.

Nuestro equipo trabaja con la convicción de que la **UPV puede ser un espacio de trabajo más justo, transparente y respetuoso con su talento**. Nuestro camino es la negociación firme, rigurosa y sin atajos como única herramienta eficaz para alcanzar derechos sólidos y duraderos.



QUIÉNES SOMOS Y NUESTRA CANDIDATURA

Somos un equipo **nuevo, preparado, comprometido** y con voluntad de hacer un sindicalismo auténtico y renovado en la UPV.

Venimos a **escuchar**, a **preparar propuestas** y a **negociar con datos** . Nuestro objetivo es lograr **acuerdos que mejoren las condiciones laborales** de la plantilla. **No venimos a alimentar la crispación ni a vivir del conflicto**.

NUESTRA CANDIDATURA AL COMITÉ DE EMPRESA

ccoo.upv.es/elecciones26

EQUIPO DE PERMANENTES

ccoo.upv.es/quienes-somos/



equipo permanentes
CCOO
upv

CCOO educació UPV

LO QUE HEMOS CONSEGUIDO JUNT@S

Acuerdos alcanzados:

- **Retribuciones:** Subida salarial del 21,25% durante los años 2022-2028.
- **Complemento de méritos docentes:** Reconocimiento judicial de los quinquenios al personal docente laboral a tiempo parcial.
- **Estabilización:** Proceso extraordinario de estabilización del profesorado asociado indefinido (462 plazas).
- **Carrera académica:** Convocatoria de 81 plazas de profesorado ayudante doctor para el año 2026.
- Condiciones laborales: Aprobación del III Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de la Comunitat Valenciana.
- **Conciliación laboral:** Desarrollo, ampliación y actualización del Plan Concilia.
- **Empleo Público:** Ofertas anuales de empleo público consumiendo toda la tasa de reposición de efectivos autorizada.
- **IV Plan de igualdad:** Aprobación e implementación de medidas reales.
- **Protocolos de protección:** Desarrollo y activación de los protocolos de acoso laboral y sexual.
- **Protocolo de emergencias:** Actuación pionera frente a emergencias climáticas.

QUÉ QUEDA POR HACER

Presentamos un programa **integral, innovador y ambicioso** para el personal laboral de la UPV, construido desde la escucha activa, que **dignifique la labor del colectivo más castigado por la precariedad y temporalidad dentro de la universidad pública**.

La base de una universidad de excelencia es un personal estable, dimensionado correctamente y justamente retribuido. Perseguimos el fin de la temporalidad abusiva, la equiparación real de condiciones y la retención del talento.

Frente a la vulnerabilidad contractual, CCOO se posiciona como una herramienta sindical firme y rigurosa capaz de ofrecer defensa legal profesional, seria y sin fisuras a todo el personal laboral de la UPV.

Somos una garantía de la **educación universitaria pública y de calidad**.

CCOO educació UPV

EJE 1 : RETRIBUCIONES, PLANTILLA Y CARRERA ACADÉMICA

- **Revalorizar el poder adquisitivo:** Implantar cláusulas de revisión salarial automática vinculadas al IPC para todos los conceptos retributivos.

- **Flexibilizar la jubilación:** Avanzar en fórmulas de jubilación parcial y flexible, incentivada económicamente, facilitando así el relevo generacional.

- **Limitar la precariedad:** Reducir de la temporalidad estructural por debajo del límite legal del 8%.

- **Valorar al profesorado Asociado y Sustituto:** Dignificar retributiva y contractualmente estas figuras, evitando que soporten el peso estructural de la docencia bajo condiciones precarias.

- **Definir procesos selectivos trazables y objetivos:** Promover procesos selectivos más claros, homogéneos y trazables. Los criterios y baremos deben ser conocidos a priori, y ser respetuosos con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

- **Digitalizar la consulta de las bolsas de empleo:** Actualizar y revisar la normativa de bolsas de empleo de la UPV para garantizar la gestión pública, transparente, auditable y libre de penalizaciones injustificadas.

- **Extender el reconocimiento de los complementos de méritos:** Reconocer y retribuir los complementos por méritos docentes (quinquenios) y méritos de investigación (sexenios) a todo el PDI laboral e investigador contratado, sin importar si su contrato es fijo o temporal, ni si trabaja a tiempo completo o parcial.



EJE 1 : RETRIBUCIONES, PLANTILLA Y CARRERA ACADÉMICA

- **Equipar salarialmente al Profesorado Permanente Laboral (PPL) con el Titular de Universidad (TU):** Igualar por completo el sueldo del Profesor/a Permanente Laboral (PPL) al de Titular de Universidad (TU), asegurando que pueda cobrar exactamente los mismos complementos (docentes, investigadores, de gestión o autonómicos).

- **Estabilizar y promocionar al profesorado contratado doctor:** Habilitar y convocar procesos específicos de promoción interna y acceso a las figuras de Profesor/a Permanente Laboral o de Titular de Universidad, facilitando la consolidación y progresión de la carrera académica del personal contratado doctor actual.

- **Transformar las plazas de profesorado colaborador en plazas de profesorado permanente laboral:** Poner en marcha los mecanismos normativos y de adaptación necesarios para facilitar la integración y el acceso directo del personal del cuerpo de Profesores/as Colaboradores a la figura de Profesor/a Permanente Laboral.

- **Proceder a la cobertura urgente de vacantes:** Agilizar y simplificar los procedimientos de contratación para cubrir de manera inmediata las vacantes, jubilaciones y bajas de personal, con el fin de evitar la sobrecarga de los departamentos y garantizar la continuidad y calidad de la docencia.

EJE 2 : DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

- **Dimensionar adecuadamente la labor docente:** Impedir que la dedicación docente se compute exclusivamente por horas de clase (créditos). Reclamamos una Normativa de Organización Académica (NOA) que pondere el número de estudiantes por grupo, el sobreesfuerzo que requieren las nuevas formas de evaluación frente a la Inteligencia Artificial, la recurrente necesidad de actualización de las asignaturas impartidas y el tiempo real dedicado a la labor docente (diseño de materiales, tutorías, elaboración y corrección de pruebas, etc.).

- **Reconocer la dirección de TFG/TFM y tribunales:** Incrementar el reconocimiento en el Plan de Ordenación Docente (POD) por la dirección de Trabajos de Final de Grado y Máster, así como por la participación en sus tribunales de evaluación.

- **Incluir las tareas de representación en el encargo docente:** Cómputo explícito de la participación en tribunales de tesis, comisiones de selección, evaluaciones y órganos colegiados como horas lectivas o de gestión acreditadas en la capacidad docente del PDI.

- **Revisar las encuestas de evaluación de la calidad docente:** Reevaluar el peso y el uso de las encuestas de satisfacción del estudiantado en el programa DOCENTIA y en el Indicador de Actividad Docente (IAD), asegurando que se utilicen como una herramienta formativa de mejora continua.

EJE 2 : DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

- **Proponer criterios de acreditación más justos y ampliar la financiación pública de los APCs:** Reivindicar criterios de ANECA/CNEAI más objetivos y transparentes, disminuyendo el peso de los indicadores comerciales de impacto, e incrementar la financiación universitaria para sufragar los costes de publicación en acceso abierto (APCs), de forma que el cumplimiento de los mandatos de ciencia abierta no suponga una penalización para los grupos de tamaño reducido o con menor financiación.

- **Permitir al PDI a tiempo parcial ser Investigador Principal (IP):** Cumplir estrictamente el reglamento de la UPV [1] que permite al profesorado a tiempo parcial participar en actividades y estructuras de investigación. Para ello, todas las convocatorias internas de proyectos deberán reconocer expresamente que los doctores a tiempo parcial pueden participar plenamente y liderar proyectos como Investigadores Principales (IP).

[1] Reglamento sobre el régimen de participación del profesorado a tiempo parcial en actividades y estructuras de investigación de la Universitat Politècnica de València (BOUPV núm. 165/2022)

EJE 3 : BUROCRACIA Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA

- **Crear una plataforma única de contratación del profesorado:** Implementar un portal digital centralizado que simplifique la gestión de los tribunales de contratación de profesorado, reduciendo la burocracia actual y facilitando el trabajo a sus miembros, al tiempo que apostamos por la transparencia, al permitir que los candidatos puedan consultar en el portal el estado de sus convocatorias.

- **Reducir la carga vinculada a la gestión administrativa:** Reivindicar el estricto cumplimiento de las normas que regulan la simplificación de los trámites y el papeleo. Liberar al personal docente de las tareas de control, fiscalización o gestión económica que no le corresponden, para que se centre exclusivamente en la docencia e investigación.

- **Incorporar la confianza legítima en la gestión de proyectos:** Aplicar el principio de confianza legítima y buena fe en los procesos de justificación de proyectos de investigación, eliminando las auditorías internas desproporcionadas.

- **Reforzar el apoyo administrativo a la gestión:** Dotar a los departamentos y estructuras de investigación del PTGAS necesario para absorber la carga burocrática y la gestión administrativa.

- **Mejorar las aplicaciones de gestión docentes:** Revisar la usabilidad y funcionalidad de las aplicaciones UPV: Ebron, GEA, gestión de tesis, encuestas, partes de asistencia, tutorías, etc...

- **Estandarizar horarios y optimizar espacios:** Unificar los horarios de clase en toda la universidad, para aprovechar mejor los espacios y aulas entre las distintas escuelas, evitando que se programen clases en horarios intempestivos.

EJE 4 : CONCILIACIÓN, JORNADA Y DERECHOS SOCIALES

- **Negociar una modernización y adaptación del "Plan Concilia":** Revisar los permisos, licencias y reducciones de jornada del actual Plan Concilia para adaptarlos a la casuística específica del PDI, mejorando la protección prevista ante necesidades de cuidado de familiares dependientes o menores.

- **Desplegar el derecho a la desconexión digital efectiva:** Aprobar un protocolo que garantice el derecho a no responder comunicaciones fuera del horario laboral.

- **Establecer límites horarios a la jornada docente:** Regular el tiempo de descanso mínimo entre clases y la duración máxima de la jornada docente:

    - Limitar con carácter general, salvo acuerdo expreso del profesorado, la docencia a un máximo de 6 horas diarias.
    - Favorecer horarios compactos, evitando la programación diaria de clases en un intervalo superior a 8 horas, salvo acuerdo expreso del profesorado.

- **Priorizar la jornada completa y la cobertura inmediata en la contratación de profesorado sustituto:** Asignar al profesorado sustituto la misma jornada y condiciones de la persona sustituida desde el primer día en que se produce la sustitución, eliminando los retrasos y recortes en la cobertura, para asegurar el normal desarrollo de la docencia y reducir de manera efectiva la precariedad laboral de este colectivo.

- **Adoptar medidas para la docencia adaptada e inclusiva:** Negociar un marco específico de protección y adaptación laboral para el personal docente con diversidad funcional reconocida, el cual incluirá una reducción adaptada de la carga de créditos, acorde a las necesidades de cada situación, y la garantía de disponer de aulas, despachos y laboratorios totalmente accesibles que aseguren unas condiciones óptimas de bienestar.

- **Restituir la acción social UPV:** Recuperar e incrementar los fondos de Acción Social.

- **Recuperar las vacaciones UPV:** Rescatar el programa de intercambio de residencias de verano.

N
W
CCOO educació UPV
S

EJE 5 : SALUD LABORAL

- **Priorizar la seguridad en los laboratorios de riesgo:** Mantener grupos reducidos de prácticas en los laboratorios y talleres docentes con riesgos específicos (químicos, eléctricos, mecánicos y biológicos) para garantizar la seguridad y supervisión de las prácticas.

- **Proteger frente a los riesgos psicosociales:** Reclamar la evaluación de riesgos psicosociales de todos puestos de trabajo de la UPV, identificando las causas de la sobrecarga de trabajo y específicamente del "burnout" académico.

- **Actualizar y mejorar los protocolos de acoso.** Reforzar la política de tolerancia cero frente al acoso mediante la revisión de los protocolos vigentes, incorporando la participación obligatoria de profesionales externos en la evaluación de casos de acoso laboral, sexual o discriminatorio.

- **Aprobar un protocolo de prevención contra el acoso al profesorado por parte del estudiantado:** Implantar con urgencia un protocolo de prevención y actuación que garantice canales claros, rápidos y confidenciales de denuncia, medidas de protección, acompañamiento y apoyo jurídico y psicológico al personal docente.

- **Impulsar la transformación de todos los espacios en “saludables”:** Adecuar ergonómica y ambientalmente los espacios de trabajo (laboratorios, talleres, aulas y despachos), garantizando el cumplimiento de la normativa de confort térmico, acústico y calidad del aire.

- **Desarrollar un procedimiento urgente de cambio de puesto por motivos de salud:** Implantar un procedimiento interno preferente, transparente e integrador para el cambio y adaptación de puestos de trabajo por motivos de salud, amparado en el Decreto 136/2026, de la Generalitat Valenciana.

- **Dotar de una unidad de apoyo psicológico:** Crear e integrar una Unidad de apoyo psicológico y bienestar emocional en el Gabinete de médico de la UPV, en cumplimiento de la LOSU, con cobertura permanente, gratuita y confidencial.

- **Implantar un procedimiento telemático de declaración responsable:** Instaurar la declaración responsable como sustitutiva del reconocimiento médico oficial para la toma de posesión de personal funcionario y la contratación de personal laboral.



EJE 6 : IGUALDAD

- **Desarrollar el IV Plan de Igualdad UPV:** Incrementar el personal adscrito a la Unidad de Igualdad y destinar la dotación presupuestaria necesaria para el impulso de políticas activas en selección, retribución, conciliación, prevención del acoso y transversalidad, para promover la equidad y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- **Lograr la paridad efectiva en la alta dirección:** Potenciar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno, direcciones de departamento, institutos de investigación y decanatos, equiparando los criterios de representación a los aplicados en los tribunales.

- **Reconocer la sobrecarga de las profesoras por la exigencia de paridad:** Establecer incentivos y reducciones de créditos lectivos para las profesoras que asumen una carga desproporcionada de presencia en comisiones y tribunales en áreas donde existe una baja presencia de mujeres.

- **Proteger la carrera académica y de los índices IAD/IAI ante bajas y permisos:** Garantizar que los periodos de baja médica, permisos de maternidad/paternidad o excedencias por cuidados no penalicen los índices de actividad investigadora o docente (IAD, IAI) ni retrasen el reloj de la carrera académica.

EJE 7 : SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE

- **Desplegar las energías renovables en los campus:** Implantar de manera progresiva las energías renovables mediante el aprovechamiento de las cubiertas de los edificios para la generación de energía solar (autogeneración) y aplicar planes para la eliminación de todo tipo de envases no reciclables en los campus.

- **Aprobar un Plan de movilidad sostenible:** Firmar acuerdos plurianuales para ofrecer a la plantilla un transporte universitario bonificado (convenios específicos con EMT y FGV), así como dotar a los campus de parkings seguros para bicicletas y de puntos de carga eléctrica a precios públicos por debajo de mercado.

- **Integrar la gestión ambiental en la generación de residuos:** Desarrollo de políticas de cero residuos, así como de la gestión eficiente de los mismos en laboratorios, talleres y espacios docentes.

- **Actuar y proteger frente a las emergencias climáticas:** Consolidar y ampliar el alcance del Protocolo de actuación ante emergencias climáticas. La seguridad e integridad física de la comunidad universitaria debe prevalecer siempre sobre el calendario académico ante eventos meteorológicos adversos.

- **Potenciar la biodiversidad y la gestión eficiente del agua:** Desplegar un plan de mejoras sostenibles de los jardines de la UPV, potenciando la biodiversidad y la racionalización del consumo de agua de riego.

EJE 8 : TRANSPARENCIA, FORMACIÓN Y DERECHOS LINGÜÍSTICOS

- **Aplicar criterios transparentes en la distribución de la carga docente y de gestión:** Publicar una base de datos “anonimizada” que recoja la distribución real de las horas de docencia impartidas y de las reducciones docentes aplicadas, garantizando la equidad en el reparto de las tareas.

- **Extender la transparencia institucional y el acceso a la información:** Implantar un Plan integral de transparencia activa, rendición de cuentas y buen gobierno, orientado a garantizar el libre acceso a la información universitaria y a erradicar la opacidad en las decisiones de gestión presupuestaria, académica y de personal.

- **Promover el uso del valencià:** Promocionar el uso del valencià en la administración, garantizando formación y herramientas para su uso normalizado.

- **Impulsar las comunicaciones internas e institucionales en valencià:** Priorizar el uso del valencià en las comunicaciones de los centros, departamentos y unidades, garantizando la aplicación de la normativa UPV sobre el uso de las dos lenguas oficiales.

- **Afianzar la docencia y la oferta de grupos en valencià:** Adecuar la oferta real de grupos e itinerarios en valencià a la demanda efectiva del estudiantado, asegurando la continuidad de la docencia y que todos los grupos ofertados cuenten con profesorado debidamente acreditado.

EJE 9 : CAMPUS DE ALCOI Y GANDIA

- **Dotar de servicios y de acceso a la formación de manera equitativa en todos los campus:** Garantizar la equidad en el acceso a las prestaciones institucionales y a la formación no específica del puesto de trabajo para todo el personal de los campus.

- **Ofrecer los servicios esenciales:** Establecer y consolidar la oferta de servicios clave en todos los campus, incluyendo:

    - Servicio médico y de salud laboral: Atención sociosanitaria presencial y adaptada a la plantilla de cada campus.

    - Infraestructuras y servicios deportivos: Acceso en igualdad de condiciones a la oferta deportiva y de bienestar.

    - Servicios de conciliación: Recuperación y dotación de instalaciones para la conciliación de la vida laboral y familiar del personal.

- **Dotar de personal para la gestión de los servicios de campus**: Proveer dos plazas estructurales adicionales a nivel de subdirección o técnico superior de gestión, dedicadas en exclusiva a coordinar los servicios transversales de los campus.

- **Crear un fondo estructural de investigación y transferencia para los campus:** Financiar la gestión de proyectos de investigación asegurando la autonomía económica de los campus, según su número de grupos de investigación y volumen de transferencia.



EJE 10 : PERSONAL DE INVESTIGACIÓN

- **Equiparar retributivamente al personal de investigación:** Igualar las retribuciones y las condiciones laborales, entre las distintas figuras del personal investigador y sus perfiles equivalentes de la relación de puestos de trabajo (RPT).

- **Implantar la jornada de 35 horas:** Negociar una jornada laboral máxima de 35 horas, ampliando la actual flexibilidad de las franjas horarias, tanto de la entrada, como de la salida.

- **Reconocer y valorar la experiencia profesional del personal investigador en igualdad de condiciones:** Computar y valorar en los baremos de los concursos de méritos y de provisión de puestos la experiencia profesional acumulada por el personal investigador contratado bajo idénticos criterios, coeficientes y ponderaciones aplicados al personal interino.

- **Elaborar una relación de puestos de trabajo (RPT) específica para el personal investigador:** Diseñar y mantener una RPT específica y estructurada para el personal investigador, que defina con claridad las categorías, funciones, requisitos de titulación y niveles retributivos.

- **Integrar al personal investigador en el sistema de carrera profesional:** Incorporar de forma efectiva al personal investigador en el sistema de carrera profesional de la UPV, garantizando el reconocimiento y cómputo de la totalidad de los servicios prestados.

- **Equiparar la retribución del Personal Investigador Doctor (PID):** Acceder en igualdad de condiciones a la solicitud, reconocimiento y percepción económica de los complementos retributivos para todo el personal investigador doctor.

EJE 10 : PERSONAL DE INVESTIGACIÓN

- **Aprobar un Reglamento de colaboración docente y proteger la etapa predoctoral:** Elaborar una normativa específica que regule la colaboración docente del personal investigador en formación, que establezca máximos no ampliables para las horas de docencia impartidas de carácter estrictamente formativo y sin desvirtuar el desarrollo prioritario de la tesis doctoral.

- **Integrar los puestos estructurales del personal investigador en la RPT:** Garantizar la integración del personal investigador contratado con cargo a líneas de investigación que acumule más de tres años de servicio continuados como empleados públicos dentro de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de la UPV.

- **Evitar el abuso en la contratación de investigadores predoctorales:** Velar por el estricto cumplimiento del Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF), asegurando que la actividad investigadora esté directamente vinculadas al ámbito temático de la tesis doctoral, reflejándose en las memorias anuales.

Tus derechos se defienden cada día

VOTA CCOO UPV

En **CCOO UPV** estamos contigo, somos la mayor organización sindical del país, con décadas de experiencia, una red de apoyo, asesoramiento y formación.

Nuestro equipo trabaja porque cree que la UPV puede ser un lugar de trabajo **más justo, más transparente y digno** para toda la comunidad universitaria. Para el PDI. Para el PTGAS. Para el PI. Para todos y todas.

Somos personas trabajadoras de la UPV, como tú. **Cuando nos organizamos, somos más fuertes.** Cuando negociamos en conjunto, conseguimos más. Cuando exigimos cuentas, los derechos se defienden.



ccoo.upv.es/elecciones26

CCOO educació UPV