Tus derechos se defienden cada día

PROGRAMA ELECTORAL 2026-2030 PDI

CCOO UPV

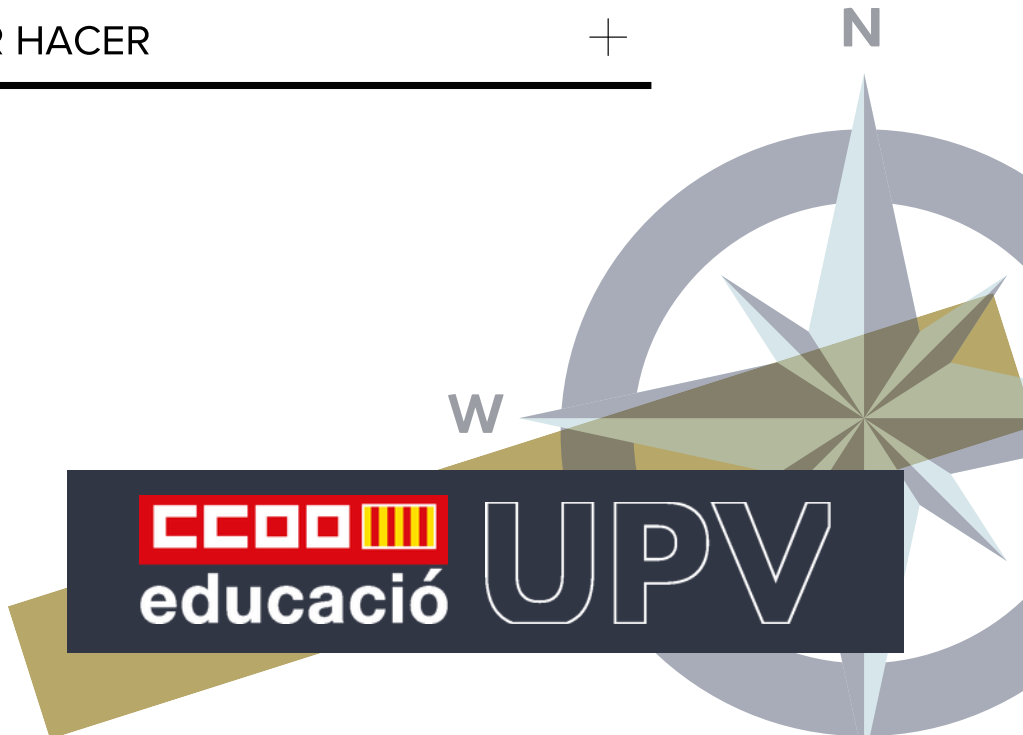
ccoo.upv.es/elecciones26

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 e Investigador parte de una premisa fundamental: **los derechos se defienden con rigor técnico, presencia constante en la negociación y capacidad para convertir los problemas cotidianos en propuestas viables.** Nuestro objetivo es ser un sindicato capaz anticipar conflictos, alcanzar mejoras estructurales y exigir rendición de cuentas frente a los incumplimientos o el silencio institucional.

Defendemos una universidad en la que la docencia, la investigación y la gestión académica cuenten con condiciones laborales dignas, reglas claras, reconocimiento efectivo y planificación a largo plazo.

Nuestro equipo trabaja porque cree que **la UPV puede ser un lugar de trabajo más justo, transparente y digno.** Nuestro camino es la **negociación** como herramienta para conseguir nuestros objetivos.



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 A LA JUNTA DEL PDI

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% para los años 2022-2028 y consolidación de las retribuciones adicionales del PDI.
- **Promoción profesional:** Promoción interna garantizada de las figuras docentes funcionariales permanentes (TU y CU).
- **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**, construido desde la escucha activa, articulando un **plan de acción transversal que dignifique el trabajo del PDI**, modernice nuestra universidad y blinde nuestros derechos frente a cualquier intento de retroceso, externalización o privatización de la educación pública.

El tiempo del PDI debe destinarse a tareas que aporten valor a la sociedad y a la universidad, no a trámites innecesarios, repetitivos o que correspondan a otros estamentos.

No hay excelencia académica sin bienestar físico y mental. Las condiciones de trabajo en la universidad deben proteger al PDI frente al estrés crónico, el acoso, el burnout y la incompatibilidad del trabajo con la vida personal.

La universidad pública debe ser un motor de transformación social, no solo a través de lo que investiga, sino a través de cómo se gestiona y cómo impacta en su entorno.

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

CCOO educació UPV

EJE 1 : RETRIBUCIONES, PLANTILLA Y CARRERA ACADÉMICA

- **Recuperar poder adquisitivo:** Acordar incrementos salariales superiores al IPC real y recuperar la cuantía íntegra de las pagas extraordinarias (100% del salario y 100% de trienios).

- **Eliminar la penalización por incapacidad temporal (IT) del personal asegurado en MUFACE:** Aprobar un complemento salarial para que el personal asegurado en MUFACE no sufra pérdidas económicas en las bajas médicas prolongadas, complementado la prestación para percibir el 100% de las retribuciones, a partir del día 91 de baja y durante todo el tiempo que dure la Incapacidad Temporal (IT).

- **Alcanzar acuerdos internos sobre jubilación y relevo generacional:** Avanzar en fórmulas de jubilación parcial y flexible, incentivada económicamente, facilitando así un relevo generacional ordenado. Regular la jubilación parcial y flexible junto a los contratos de relevo.

- **Anticipar la provisión de vacantes y compensar las sobrecargas docentes:** Elaborar una planificación plurianual que prevea la cobertura de vacantes (jubilaciones, excedencias, licencias, bajas, etc..) y las necesidades de plantilla de las nuevas titulaciones, garantizando la compensación docente en cursos posteriores frente a sobrecargas excepcionales.

- **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.

- **Neutralizar el impacto negativo de las bajas y la conciliación en los méritos de la UPV:** Asegurar que la acogida a bajas médicas o permisos de conciliación no supongan un menoscabo en los procesos de evaluación de la actividad docente e investigadora de la UPV.

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.).

- **Adecuar el tamaño medio de grupo sin perjuicio de la calidad docente:** Reducir el tamaño medio de grupo por curso académico para asegurar una enseñanza de calidad y una atención más personalizada, así como adaptar el tamaño de los grupos de prácticas a las características de cada laboratorio (superficie, número de puestos, equipos e instalaciones disponibles, 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:** Computar de manera explícita 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.

- **Reconocer la carga investigadora en la dirección de proyectos:** Modificar la Normativa de Organización Académica (NOA) para que la dirección y gestión de proyectos competitivos conlleve una reducción de la carga docente equiparable a la de los cargos de gestión académica.

- **Dignificar e incrementar las reducciones por sexenios:** Revisar al alza y ampliar los descuentos de horas docentes por sexenios de investigación reconocidos, equiparando los incentivos de la UPV a los de otras universidades para evitar desventajas competitivas en la carrera investigadora.

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.

- **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

- **Proveer 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.

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