

# UNIVERSIDAD BALANCE Y PROGRAMA

**ELECCIONES SINDICALES 2018-2022**



**CCOO**  
enseñanza

*El poder de cambiar las cosas*

# UNIVERSIDAD

# BALANCE Y PROGRAMA

## PROPUESTAS DE ELECCIONES SINDICALES 2018-2022

### BALANCE

El periodo 2018-2022 se ha caracterizado por la inestabilidad en cuanto a la dependencia orgánica de las universidades en el seno del Gobierno de España. Inicialmente el Gobierno del PSOE encuadró al ámbito universitario en el Ministerio de Innovación, Ciencia y Universidades, tras haber pertenecido al Ministerio de Educación bajo la dirección del PP y, finalmente, el actual Gobierno de coalición PSOE-UP acometió la creación del Ministerio de Universidades, que lleva dos ministros durante este periodo.

Ha sido un periodo muy complejo en el que CCOO ha trabajado intensamente en la defensa y mejora de las condiciones laborales y en la lucha contra la precariedad del personal de las universidades públicas. CCOO ha denunciado reiteradamente el mantenimiento de los recortes de financiación sufridos por las universidades públicas, el exagerado coste de los estudios oficiales de Grado y Máster que están expulsando de la universidad pública a las personas con menor disponibilidad económica, y ha reivindicado insistentemente que las becas generales al estudio del Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP) deben ser un derecho subjetivo y no deben estar vinculadas fundamentalmente al rendimiento académico, como ha sucedido desde 2012 hasta el presente curso académico.

CCOO, como sindicato de defensa de las trabajadoras y los trabajadores y como sindicato sociopolítico, participa en todos los foros, instituciones, movimientos sociales y mesas de negociación. Somos el único sindicato presente en todos ellos: Internacional de la Educación, Confederación Europea de Sindicatos, Unesco, Mesa del Diálogo Social, Mesa General de las Administraciones Públicas, Observatorio de Becas, consejos sociales, plataformas intersindicales, Cumbre Social, etc.

Esto nos permite defender en todos los ámbitos, mediante el binomio negociación-presión, a la universidad pública como servicio público esencial, oponernos a los recortes, ataques y amenazas que afronta y luchar por los derechos laborales y sociales.

CCOO, la mayor organización social de este país, independiente y autónoma, espera seguir siendo el sindicato mayoritario en la universidad pública para seguir defendiéndola, ya que unos servicios públicos robustos garantizan el Estado del bienestar, la igualdad de oportunidades y la cohesión social.

Los temas fundamentales en los que CCOO ha estado trabajando son:

## Reversión de los recortes en las universidades públicas

CCOO ha denunciado reiteradamente el mantenimiento de las políticas austericidas de recortes en las universidades públicas y ha señalado que la inversión pública se aleja cada vez más de la media de la UE y de la OCDE, y que además hay grandes diferencias de financiación entre comunidades autónomas e incluso entre universidades de una misma comunidad autónoma ([Revista TE 380](#)). Esta situación se ha visto agravada por la desinversión en I+D+i en nuestro país desde 2009. En los dos últimos años, las universidades han incrementado tímidamente sus presupuestos debido a los fondos de recuperación y resiliencia, pero estos se caracterizan por su temporalidad y su ámbito restrictivo de aplicación, por lo que pueden constituir un falso espejismo.

Desafortunadamente, diez años después de la publicación del RD 14/2012 se mantiene su vigencia en el ámbito universitario. Seguimos con elevadas tasas de temporalidad y precariedad en el empleo, y con sobrecarga de trabajo del personal de la universidad.

### Actuaciones

Hemos luchado por la defensa de lo público con diversas iniciativas y campañas, para resituar a los servicios públicos y a la educación pública como aspectos medulares de las políticas sociales. Hemos impulsado desde la defensa de la importante función de los servicios públicos durante la pandemia ([#TrabajamosParaTi](#)) hasta campañas destinadas a presionar para recuperar los recortes sufridos por los y las empleadas públicas / ([#VamosARecuperarloTodo](#) y [#RecuperarLoArrebatado](#)).

Hemos elaborado [propuestas](#), informes y documentos, situando los temas importantes que en los servicios públicos deben servir para conocer la situación real, marcar el camino y servir de presión a los y las responsables políticos, etc.

Nos hemos movilizado para defender lo público y recuperar parte de los derechos arrebatados. En [julio de 2022](#), en [noviembre de 2021](#), en [abril de 2020](#) y en [octubre de 2020](#) como ejemplos relevantes, y hemos utilizado la vía jurídica, entre otras [recuperando el RD 14/2012](#). Hemos presionado en todas las instancias políticas, ante los sucesivos ministros de Universidades y de Investigación e innovación, y los partidos políticos.

### Logros

Tras años de presión, y la denuncia ante la Audiencia Nacional, esperamos conseguir con la LOSU que ha iniciado su singladura parlamentaria la derogación del RD Ley 14/2012, aunque entendemos que aún necesita varias enmiendas durante su trámite parlamentario que haremos llegar a los grupos políticos.

Hemos conseguido revertir parte de los recortes. Cabe destacar que CCOO impulsó los

acuerdos que arrancamos al gobierno en 2017, 2018 y 2021 que tienen el compromiso de reducir la temporalidad al 8% y de recuperar al menos en parte el poder adquisitivo del personal de las universidades. Sin embargo, la aplicación de los fondos adicionales derivados de los acuerdos estatales de Administración pública de 2018, 2019 y 2020 en las universidades ha sido irregular, en la mayoría de casos sin verdaderas negociaciones, o incluso siendo utilizados por las gerencias universitarias para otros temas y no para retribuir al personal.

Entre los importantes hitos conseguidos por CCOO durante la tramitación parlamentaria de la modificación de la Ley de la Ciencia, aprobada en el Congreso de los Diputados el pasado 25 de agosto, destacamos la contratación indefinida del personal de investigación para actividades científico-técnicas, excepto el procedente de los fondos europeos de resistencia y resiliencia, y la indemnización a fin de contrato de investigadores predoctorales y posdoctorales.

Ahora estamos inmersos en un nuevo desafío, conseguir que se modifiquen en trámite parlamentario ciertos aspectos de la LOSU, sobre todo los relacionados con la disminución de la temporalidad y precariedad en las plantillas de personal universitarias, la mejora de las condiciones laborales y con una financiación basal adecuada de las universidades públicas.

## Retos para el futuro

Nos queda un amplio camino por recorrer. A pesar de todas las propuestas que hemos realizado tenemos que seguir luchando por la modificación de la LOSU, la recuperación de los ámbitos de negociación colectiva, la reducción de las jornadas de trabajo, la mejora de los permisos y licencias, la reducción de la temporalidad y la precariedad, la reversión de las privatizaciones, la mejora de la salud laboral, la jubilación anticipada e incentivada, el impulso de la formación permanente y la subida de los salarios.

Impulsaremos que se realice un pacto de estado que contemple la financiación básica de las universidades. Esta debe ser suficiente para desarrollar en condiciones óptimas todas las actividades académicas.

## Mejora de las condiciones laborales

Para CCOO, cuestiones como la lucha contra la precariedad, los planes de estabilización y promoción, el desarrollo de la carrera profesional, las medidas de acción social, la protección de colectivos vulnerables, la igualdad efectiva, la formación como derecho laboral, la salud laboral y las licencias y permisos son elementos fundamentales para la calidad del empleo universitario.

## Actuaciones

Todos estos aspectos han sido contemplados en nuestras campañas institucionales de **Área Pública**, incluyendo "[¡Vamos a recuperar lo arrebatado!](#)", "[Vamos a recuperarlo todo](#)" y diversas movilizaciones, como en [octubre de 2020](#) y [noviembre de 2021](#).

Hemos empleado todas las herramientas de las que disponíamos, incluyendo cartas y reuniones con representantes del Gobierno, rectores, comunicados de prensa, artículos, estudios, informes, declaraciones públicas, etc.

Hemos liderado las negociaciones en los ámbitos en los que se han conseguido mejo-

ras en las condiciones laborales generales, como la Mesa de Diálogo Social y las mesas de Función Pública: teletrabajo, [mejoras de las condiciones de MUFACE](#), [reducción de copagos por medicamentos](#), ampliación del permiso de paternidad y maternidad y la posibilidad de fraccionamiento, etc.

Hemos denunciado jurídicamente la vulneración de derechos y condiciones laborales que sufre el personal docente e investigador temporal en cuanto a la evaluación de su actividad docente e investigadora, y los tribunales nos están dando la razón.

La COVID-19 modificó sustancialmente la configuración y la propia esencia de las universidades públicas, mayoritariamente presenciales. CCOO exigió al Ministerio de Universidades que abordara la [problemática urgente](#) relacionada con la pandemia mediante la prórroga de contratos del personal docente e investigador laboral y de los contratos predoctorales. En un periodo de tiempo mínimo, el personal docente e investigador y de administración y servicios de las universidades públicas tuvieron que adaptarse de ser trabajadoras y trabajadores que realizaban sus actividades de manera presencial a la modalidad a distancia, con el desarrollo del teletrabajo, la digitalización acelerada de procesos y de la docencia, y con formación exprés en el mejor de los casos en horarios imposibles. El compromiso de todas y todos los profesionales ha garantizado la continuidad de la universidad y los servicios que ha ofertado los dos últimos cursos académicos.

Recientemente hemos conseguido que el Ministerio de Universidades constituya formalmente la [Mesa Sectorial de Universidades](#) que llevábamos años demandando y que se inicie la [negociación del Estatuto del PDI](#).

Durante todo el periodo hemos realizado propuestas, hemos contribuido con estudios y hemos presentado enmiendas a los documentos presentados por el Ministerio de Universidades, hemos criticado ampliamente el anteproyecto de la LOSU ([aprobación desilusionante; última oportunidad fallida](#)), hemos [realizado propuestas](#) y protagonizamos una [concentración](#) en solitario en Córdoba en el inicio oficial del curso académico 2020-21, rechazamos el primer documento sobre el [Estatuto del PDI](#) y criticamos el [RD de creación de universidades](#).

## Logros

Hemos alcanzado logros relevantes en el ámbito general: la recuperación de la IT al 100%, la ampliación del permiso de paternidad y maternidad y la posibilidad de fragmentarlo, un acuerdo marco de teletrabajo para empleadas y empleados públicos que debe ser desarrollado en las universidades, y la mejora de determinados servicios de MUFACE, como los relativos a la cobertura de reproducción asistida.

En concreto, en el ámbito universitario se ha constituido formalmente la Mesa de Negociación Sectorial y ha mejorado la gobernanza universitaria en cuanto a la elección del rector o rectora respecto al primer borrador de anteproyecto de LOSU. Se ha recuperado la acción social y han mejorado los permisos y licencias.

## Retos para el futuro

Son muy amplios y muy importantes porque nos estamos jugando el porvenir y devenir de las universidades públicas. Necesitamos que se acepten importantes enmiendas en la LOSU relacionadas con la temporalidad, la ANECA y restantes agencias de acreditación y el desarrollo normativo de puntos relevantes del Estatuto Básico del Empleado

Público (TREBEP), como por ejemplo la carrera horizontal o la jubilación voluntaria anticipada incentivada. Se debe abordar el diseño de una carrera profesional en el Estatuto del PDI, remodelar completamente la ANECA y negociar los criterios de acreditación del profesorado, así como modificar los RD de retribuciones del PDI funcionario y el de dedicación, tenemos que reducir hasta eliminar el techo de cristal y promover políticas de igualdad real con la negociación de los planes de igualdad. También impulsaremos la negociación del teletrabajo y reivindicaremos el derecho a la desconexión digital.

## Mejora de los salarios

Para CCOO la mejora de los salarios es una prioridad. Hace cuatro años nos planteábamos el reto fundamental de revertir la elevada pérdida de poder adquisitivo de los y las empleadas públicas, estimada en más de un 15%. Fruto de las movilizaciones impulsadas por CCOO se suscribieron los acuerdos para todo el funcionariado que conllevaron una subida de nuestro salario de hasta un 11,45%. Queda mucho por luchar y es esencial vincular los salarios a la inflación.

## Actuaciones

Hemos realizado numerosas campañas de presión, como [“Vamos a recuperarlo todo”](#), [“Recuperar lo arrebatado”](#), y [“Subida salarial ya”](#) y nos hemos movilizado [el 10 de noviembre de 2021](#), [el 11 de febrero de 2021](#) y [el 14 de julio de 2022](#).

Hemos liderado la negociación en las mesas de función pública. Allí donde otros no están, hemos conseguido los [acuerdos de 2017 y 2018](#) que nos subieron el salario en torno al 8%.

## Logros

Gracias a la presión y negociación de CCOO se han conseguido los acuerdos de subida salarial de 2017 y 2018 que han incrementado el salario a todo el personal universitario en torno al 8%, sin embargo, no han tenido la misma repercusión sobre los salarios los fondos adicionales, dependiendo de las universidades y las políticas desarrolladas por sus gerencias. A pesar de que en otros momentos no ha habido acuerdo porque considerábamos la subida claramente insuficiente, la presión de CCOO ha obligado a las administraciones a aprobar subidas salariales como las de 2021 (+0,9%) y 2022 (+2%).

## Retos para el futuro

CCOO va a seguir luchando por la recuperación del poder adquisitivo y el incremento salarial del personal universitario. Seguiremos exigiendo un tercer acuerdo de mejora de las condiciones de trabajo de los/as empleados/as públicos/as que no solo revierta de manera urgente la pérdida de poder adquisitivo acumulado y compense la elevada inflación, sino que impulse la mejora del poder adquisitivo del personal de las universidades.

En el marco del futuro Estatuto del PDI, CCOO reivindica el incremento de niveles al 29 para TU y 30 para CU, y exige la modificación del RD de retribuciones del PDI funcionario. De igual modo, defiende el desarrollo de la carrera profesional horizontal para todo el personal universitario, PAS y PDI.

# Reducción de la precariedad y estabilización del empleo

La precariedad tiene muchas facetas y está muy arraigada en la universidad. Es precariedad los contratos a tiempo parcial que no han sido voluntariamente elegidos, no cobrar parte de los complementos o no poder acceder a determinadas actividades, por ejemplo. Estas situaciones lo sufren con mayor frecuencia, aunque no solo, el profesorado asociado con vocación académica y el profesorado sustituto.

CCOO ha luchado y seguirá exigiendo la reducción de la temporalidad y la disminución de la precariedad en las plantillas de personal de las universidades. Como resultado de esta lucha hemos sido capaces, como sindicato confederal, de obligar al Gobierno a firmar acuerdos en [2017](#), [2018](#) y [2021](#), [un plan de choque para reducir la temporalidad en las administraciones públicas](#) que contempla la reducción de la temporalidad al 8%. Sin embargo, el anteproyecto de LOSU incumple este porcentaje al eliminar a los asociados de ciencias de la salud y a los profesores ayudantes doctores en la contabilización de personal temporal, obviando de esta manera una bolsa de temporalidad que afecta a un 19% del profesorado universitario. Por otro lado, hemos conseguimos incluir por primera vez en la historia en el último acuerdo el derecho a la indemnización de personal interino.

## Actuaciones

Como organización confederal y primer sindicato de las administraciones públicas, participamos en los foros donde se debaten y se firman los acuerdos más relevantes. Este es el caso de la mesa general de función pública, en la que se han firmado acuerdos en [2017](#), [2018](#) y [2021](#) que contienen el compromiso de reducción de la temporalidad por debajo del 8%.

Hemos presentado exigencias en esta materia en numerosas ocasiones a las diferentes personas responsables de Función Pública y hemos impulsado numerosas campañas de presión que tenían como elemento nuclear la reducción de la temporalidad y la precariedad:

- Por la recuperación de los recortes: [¡Vamos a recuperar lo arrebatado!](#)
- Por la estabilidad del empleo público: [¡Trabajamos para ti!](#)

Nos hemos movilizado para exigir las plazas y la reducción de la precariedad. ([noviembre de 2021](#)) y nos hemos sentado incansablemente a negociar en las mesas de Función Pública.

## Logros

A pesar de los acuerdos de 2017 y 2018 para la oferta pública extraordinaria de estabilización de los/as empleados/as públicos, la temporalidad entre el personal universitario ha continuado siendo elevadísima. Por un parte, la lentitud de muchas universidades en su aplicación y, por otra parte, la continua limitación de las ofertas públicas ordinarias, hacen que no se solucione el grave problema de la temporalidad en las universidades. Recientemente, con la aprobación de la Ley 20/2021, se da un impulso importante que esperamos que sirva para realizar una reducción efectiva sobre todo en

el ámbito del PAS y en menor proporción en el PDI. Seguimos con el lastre de la limitación impuesta por las tasas de reposición.

Por otra parte, los acuerdos suscritos dejan al margen del proceso de estabilización a un importante porcentaje del profesorado universitario, hasta más del 50% en algunas universidades.

## De cara al futuro

Tenemos que presionar para que en la LOSU se contemple un plan de choque para reducir la precariedad y temporalidad universitaria, con financiación específica adicional.

Hay que reivindicar el derecho al desarrollo de una carrera profesional estable para el PDI que se inicie con la figura del profesor ayudante doctor y que también contemple a los predoctorales que están realizando sus tesis doctorales.

Solicitamos la eliminación de la tasa de reposición y en cualquier caso que el personal de las universidades públicas siga siendo considerado prioritario.

## Jubilación y pensiones

Reivindicamos el derecho del personal universitario a poder acceder a una jubilación anticipada, voluntaria e incentivada con gratificación económica. Esta reivindicación es común al personal que pertenece al sistema de clases pasivas o al de la Seguridad Social.

## Actuaciones

Desde CCOO hemos liderado la presión con movilizaciones por la mejora de las pensiones. Durante estos últimos años hemos impulsado los foros de debate sobre las pensiones, incluyendo la [Cumbre Social Estatal](#) y el [Observatorio Social de las Personas Mayores en 2021](#), y hemos abanderado la necesidad del cambio con campañas de presión, como "[Pensiones con futuro](#)", "[Herramientas para el futuro](#)" o "[Los derechos se conquistan y se defienden](#)".

## Logros

El binomio presión-movilización impulsado por CCOO ha logrado la aprobación de una [nueva ley de pensiones](#), ley que deroga el dañino factor de sostenibilidad, obliga a la revalorización según IPC y mejora las pensiones y su sostenibilidad futura de manera significativa. Esta consecución pone en valor la importancia de pertenecer a un sindicato que, como CCOO, [negocia en todos los ámbitos y es confederal](#), y que firma acuerdos en la Mesa de Diálogo Social, a la que pertenece como organización sindical más representativa y en la que no están ninguno de los sindicatos corporativos o no confederados del ámbito educativo.

## De cara al futuro

FECCOO exigirá una jubilación para todo el personal universitario que sea anticipada, voluntaria e incentivada con gratificación económica. Seguimos luchando por la homogeneización al alza de las pensiones de clases pasivas y de la Seguridad Social. No nos



olvidamos tampoco de reivindicaciones históricas de CCOO, como la inclusión del complemento de maternidad en la jubilación voluntaria de las clases pasivas o la mejora de todas las bases de cotización.

## Igualdad de género y los derechos LGTBIQ+

CCOO es la organización que más y mejor defiende la igualdad en todos los sectores y específicamente en el educativo. Es un sindicato que se define como feminista e inclusivo, y lo demuestra en todas sus actuaciones a todos los niveles.

### Actuaciones

CCOO ha convocado las movilizaciones y las huelgas del [8M](#) y del [Día Internacional de la Violencia contra las Mujeres](#) y participa en las reivindicaciones del [Día de la Visibilidad Trans](#) y el [Día de la Conciliación](#) de la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.

CCOO ha exigido la inclusión del nuevo complemento de maternidad en la [jubilación voluntaria de clases pasivas](#) y contribuyó con propuestas en la mejoras en la [financiación de la reproducción humana asistida](#).

CCOO practica la igualdad dentro de sus propias estructuras y es una organización que respeta la representación igualitaria en todos sus órganos, teniendo, además, **más secretarías generales que secretarios en su estructura territorial en enseñanza.**

### Logros

CCOO ha conseguido poner la lucha feminista en primer plano y está negociando los planes de igualdad y de acoso en las distintas universidades.

### De cara al futuro

CCOO va a seguir defendiendo la mejora de las medidas de igualdad a todos los niveles, incluyendo licencias y permisos, acción social, planes de igualdad, protocolos específicos, etc.

## Reversión de los recortes en las universidades públicas

Las universidades públicas han sufrido severos recortes que dificultan en gran medida su viabilidad en los próximos años. La desinversión pública ha ido acompañada de un incremento de la financiación privada procedente de las familias por el incremento de los precios públicos de los estudios oficiales universitarios.

Estos factores, junto con los criterios que han regido las convocatorias de generales al estudio ministeriales, están contribuyendo a que la educación superior no sea accesible para toda la ciudadanía y que, por tanto, sea un motivo de desigualdad social porque la universidad pública favorece el acceso y permanencia de las élites.

## Principales reivindicaciones:

- Incremento de la financiación procedente de las administraciones para las universidades públicas.
- Financiación suficiente para desarrollar en condiciones óptimas todas las actividades académicas.
- Impulso de un Pacto de Estado para la financiación pública basal de las universidades que no pueda ser recortada arbitrariamente por el gobierno de turno de la comunidad autónoma y que incluya el desarrollo de todas las actividades académicas en condiciones óptimas.
- Reducción de los precios públicos universitarios hasta que sean gratuitos para estudios oficiales, al menos para la primera matrícula.
- Desarrollo de una política subjetiva de becas generales a los estudios que permitan el acceso a la educación superior a toda la ciudadanía.
- Incremento de la financiación para investigación e innovación y subvención de la actividad investigadora básica.
- Financiación específica de infraestructuras.

## Mejora de las condiciones laborales y de los salarios

La mejora de las condiciones labores en el sector de universidad es uno de los pilares fundamentales sobre los que se asienta nuestra acción sindical. Estamos en un periodo complejo de emergencia climática y debemos expandir nuestras reivindicaciones más allá de las condiciones de trabajo para generar un entorno de trabajo saludable que favorezca el desarrollo de toda nuestra actividad profesional.

## Principales reivindicaciones:

- Consolidación del derecho a la negociación colectiva en la universidad de forma articulada (mesas sectoriales de universidad de comunidades autónomas y mesa de universidad estatal).
- Recuperación del empleo perdido, mediante el incremento de plazas estructurales y la eliminación de la tasa de reposición.
- Incremento de la ratio PAS/PDI/alumnado.

- Subida de los salarios que tenga en cuenta la inflación.
- Implementación negociada del teletrabajo con garantías y derechos, incluida la compensación económica.
- Aplicación del TREBEP en el ámbito universitario en relación con el desarrollo de la carrera horizontal y la promoción interna para todos los colectivos.
- Negociación de planes y medidas de igualdad en todas las universidades, que promuevan el final de las discriminaciones laborales y sociales por razón de sexo.
- Implantación y desarrollo de protocolos de acoso, discriminación...
- Negociación de un Estatuto del PDI que dé respuesta a los problemas reales del profesorado y que contemple la modificación y actualización de los RD de retribuciones y dedicación.
- Incremento de niveles, nivel 29 TU y nivel 30 CU.
- Negociación de mejoras de horarios que faciliten la conciliación, la reducción de jornadas y flexibilidad horaria
- Aplicación ágil y efectiva de la Ley 20/2021 contra la temporalidad.
- Facilitar de manera efectiva la movilidad y la permuta en el ámbito del PAS.
- Negociación de nuevos criterios de acreditación que permitan desarrollar una carrera académica al PDI. Exigimos que los procesos de acreditación sean objetivos, transparentes, imparciales y no discriminatorios.
- Desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos laborales en el ámbito universitario con ampliación del catálogo de enfermedades profesionales, incluyendo los riesgos psicosociales y las enfermedades mentales.
- Acuerdos de formación continua que faciliten la adaptación a los cambios y se realicen durante la jornada laboral.
- Regulación del derecho a la desconexión digital.
- Modificación de la contabilización de las actividades docentes del profesorado.
- Equipamientos e infraestructuras adecuadas y actualizadas.
- Promoción de un entorno saludable.

## **Planes de estabilización para erradicar la precariedad**

Si bien esperamos que los acuerdos suscritos por CCOO consigan disminuir la temporalidad del personal de administración y servicios de las universidades públicas, no han podido desarrollarse y ser aplicados a un parte importante del profesorado pre-ca-

## Principales reivindicaciones:

- Reducción real de la temporalidad del conjunto de los empleados/as universitarios/as y especialmente del profesorado.
- Eliminación de la limitación que supone la tasa de reposición en los Presupuestos Generales del Estado, para asegurar que los futuros incrementos de plantilla que reivindicamos se puedan consolidar de manera inmediata.
- Luchar contra el abuso de la temporalidad y las dedicaciones a tiempo parcial.
- Establecer planes específicos de estabilización para las figuras precarias.
- Tener derecho a indemnización en contrataciones de figuras de naturaleza temporal.
- Derecho a la evaluación, reconocimiento y remuneración de la actividad docente e investigadora para el PDI con contratación temporal.
- Mejora de las condiciones laborales y salariales del profesorado temporal con dedicación a tiempo parcial.
- Incorporación de jóvenes científicos/as.

## Jubilación y pensiones

El binomio presión-movilización impulsado por CCOO a nivel confederal ha logrado la aprobación de una nueva ley de pensiones, que deroga el pernicioso factor de sostenibilidad, obliga a la revalorización según IPC, y mejora las pensiones y su evolución futura de manera significativa.

FECCOO exigirá una jubilación para el personal universitario que sea anticipada, voluntaria e incentivada con gratificación económica. Seguimos luchando por la homogeneización al alza de las pensiones de Clases Pasivas y de la Seguridad Social. No nos olvidamos tampoco de reivindicaciones históricas de CCOO, como la inclusión del complemento de maternidad en la jubilación voluntaria de las Clases Pasivas o la mejora de todas las bases de cotización.

## Principales reivindicaciones:

- Jubilación anticipada a los 60 años, voluntaria e incentivada con gratificación para todos y todas, tanto para el régimen general de la Seguridad Social como para el de Clases Pasivas.

- Mejora de los haberes reguladores y las bases de cotización.
- Homologación al alza de las pensiones de Clases Pasivas y las de Seguridad Social.
- Inclusión del complemento de maternidad en la jubilación voluntaria anticipada de las Clases Pasivas.
- Acordar fórmulas de jubilación parcial.
- Reconocimiento de los años trabajados como becario/a al personal de investigación para el cómputo y derecho a pensión.



**enseñanza**

*El poder de cambiar las cosas*

---

**WWW.FE.CCOO.ES**

SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES

