

ELECCIONES PDI LABORAL UPNA HAUTESKUNDEAK

ABENDUAK 17 DICIEMBRE
AULA A-19 GELA
09:00-17:00

VOTA CCOO BOZKATU

En el año 2027 se conmemorarán cuatro décadas de la fundación de la Universidad Pública de Navarra. Desde entonces la UPNA se ha convertido en una institución clave para el desarrollo social, tecnológico y económico de la Comunidad Foral de Navarra. Esta posición, sin embargo, corre el riesgo de perderse, fundamentalmente por dos motivos. Nos encontramos en un momento de vertiginosos avances y cambios sociales que requieren de una renovada capacidad de análisis crítico, innovación y capacidad formativa. También vivimos un momento de creciente descrédito de las instituciones tradicionales, incluidas, entre ellas las universidades públicas.

PROGRAMA

La UPNA —como el resto de universidades públicas del país— necesita fortalecer su capacidad investigadora, docente y de transferencia de conocimiento para hacer frente a estos desafíos, y preservar su liderazgo y relevancia en las próximas décadas. Desde Comisiones Obreras (CCOO) partimos del convencimiento de que, para lograrlo, resultará indispensable progresar en al menos, tres cuestiones interrelacionadas entre sí:

1. La mejora de la financiación y ampliación de los recursos materiales y humanos de nuestra universidad;
2. La atracción y retención de talento;
3. La mejora de las condiciones laborales y para el desarrollo de la carrera profesional del Personal Docente e Investigador (PDI).

En el próximo mandato representativo del Comité de Empresa del PDI, la afiliación y simpatizantes del sindicato aspiramos a reforzar y profundizar en los avances logrados en los últimos cuatro años, especialmente en lo que concierne al desarrollo de aquellos cambios que introdujo la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) y que todavía están pendientes de materializar. Seguiremos, así mismo, defendiendo los intereses del PDI no funcional de la UPNA —el colectivo que asume la mayor parte de la carga de trabajo académico y docente en nuestra comunidad universitaria— tal y como venimos haciendo históricamente. Algunas de las principales líneas estratégicas que nos planteamos para el próximo ciclo se esbozan a continuación.



El poder de cambiar las cosas

Defender una financiación de la UPNA suficiente, que garantice su función social y capacidad de crecimiento

La infrafinanciación de las universidades públicas en España es una problemática sólidamente constatada, y aquella que, con mayor probabilidad, más amenaza su papel de servicio público y nivelador social. El objetivo más inmediato en nuestro sistema universitario debe de ser el de alcanzar el objetivo de financiación estipulado en el artículo 55.2 de la LOSU; destinar como mínimo el 1 % del PIB al gasto público para el sistema universitario.

En Navarra todavía estamos lejos de conquistar esta cifra. Tomando como referencia los últimos presupuestos Forales (2024), la inversión en la universidad pública apenas representa el 0,35 % del PIB. Navarra tendría que triplicar su presupuesto para alcanzar los compromisos marcados en la LOSU, pero también para equiparar sus niveles de inversión con los de otros territorios de la UE que tienen un PIB similar. Otros indicadores, como el gasto por alumnado también reflejan niveles de esfuerzo más bajos en Navarra que en otros territorios. Se plantea en este sentido:

- Incrementar la financiación del sistema universitario hasta alcanzar el 1 % del PIB de la Comunidad Foral, tal y como se establece la LOSU.
- Equiparar la inversión en la universidad en Navarra con la de otros territorios de la UE con tejidos socioeconómicos y un PIB similar.
- Incrementar el presupuesto público invertido por cada alumno/a desde una perspectiva de inversión social en el capital humano de la Comunidad Foral de Navarra.

Mejorar las condiciones de trabajo y garantizar los derechos del Personal Docente e Investigador a través de la aplicación negociada del futuro EPDI.

El debate sobre el Estatuto del Personal Docente e Investigador (EPDI) se inició hace más de quince años. A día de hoy sigue paralizado, a pesar de que la LOSU contemplaba un plazo de seis meses desde su entrada en vigor para su formulación (segundo semestre de 2023). La Federación de Enseñanza de CCOO sigue demandando el desarrollo del Estatuto como instrumento indispensable para definir con claridad los derechos y condiciones de trabajo del PDI y una aplicación negociada del EPDI, cuando se publique.

Entre otras cuestiones, el futuro estatuto debe de regular con claridad aquellas cuestiones que permiten el desarrollo de la carrera profesional tanto a vertical (promoción) como horizontal (reconocimiento de la excelencia y la experiencia). Más específicamente, independientemente del desarrollo del EPDI, ponemos el acento en la necesidad de:

- Establecer un sistema de acceso y promoción a la carrera profesional transparente, basado en criterios objetivos, y que tenga en consideración el factor de género.
- Reconocer a todas las figuras del PDI el derecho a la evaluación de su actividad (docente, investigadora, de transferencia y de gestión) y al complemento salarial correspondiente en caso de evaluación positiva.
- Materialización de los derechos de conciliación laboral y flexibilización de la jornada laboral del PDI con personas a su cargo más allá del cuidado a menores de 2 años, incluyendo los cuidados y atención a personas mayores o dependientes.

- Racionalización de horarios para facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional de todo el PDI (sentencia 825/25 del TS).
- Concretar los derechos digitales del PDI, y plena aplicación del derecho a la desconexión y descanso digital fuera del horario laboral.
- Equiparar a todos los efectos las figuras de Titular de Universidad (TU) y de Profesorado Permanente Laboral (PPL). En este sentido, defender el derecho a promocionar tanto a TU como a PPL, entendiendo que el proceso de estabilización no sea sólo en la figura de PPL si no en la de TU.
- Adecuación de las figuras de contratos de investigación a la cualificación real del personal, reconociendo la categoría de doctor/a en todas las categorías contractuales.
- Aplicación plena de las políticas y normas de igualdad y no discriminación en la universidad.
- Simplificar los procedimientos y trámites burocráticos necesarios para la solicitud de reconocimientos de excelencia y experiencia docente, investigadora y de gestión.
- Equiparar los derechos de todo el PDI en términos de formación, participación en proyectos de investigación, participación en la docencia, etc.

Promover el desarrollo del III Convenio colectivo del PDI laboral de la UPNA

La firma en abril del II Convenio Colectivo del PDI laboral de la UPNA puso fin a un largo periodo de inmovilismo en nuestra universidad. Existe un consenso generalizado en la comunidad universitaria de que los resultados de la negociación son ambivalentes, ya sea porque alcanzan de manera desigual a las diferentes figuras —resulta especialmente claro el caso del profesorado asociado y sustituto— ya sea por el riesgo de que ciertos logros, como la equiparación salarial con las universidades de nuestro entorno pierdan vigencia en el corto plazo.

Las afiliadas y simpatizantes de CCOO hacemos hoy una lectura del convenio crítica. Al tiempo que reconocemos su importancia para lograr mejoras sustanciales en las condiciones laborales y salariales del PDI, reconocemos también sus limitaciones.

Entendemos la negociación colectiva como un proceso de diálogo continuo que trasciende el “momento negociador”. Por ello abogamos, al igual que se ha comenzado en otras universidades públicas del estado, la construcción de los consensos necesarios para impulsar un III Convenio colectivo que refuerce los aspectos más vulnerables del acuerdo actual. Entre otros:

- Conseguir una equiparación salarial real con el resto de universidades de nuestro entorno, lo que pasa por actualizar los incrementos salariales con regularidad.
- Acelerar la adopción de los incrementos salariales, especialmente en el caso del Profesorado Permanente Laboral para que la equiparación salarial con Titulares de Universidad se haga efectiva en los plazos marcados por la LOSU.
- Mejorar las condiciones salariales del profesorado asociado y sustituto para adecuarlo a la carga de trabajo real.
- Garantizar el derecho a la evaluación de la actividad docente, investigadora y de transferencia a todas las figuras de contratación y, en caso de evaluación positiva, a percibir el complemento salarial correspondiente.

Seguir empleando las herramientas de la acción sindical para generar derechos para el PDI, especialmente de aquel en situación más vulnerable.

La afiliación de CCOO podemos señalar con orgullo que el sindicato ha sido una herramienta útil para la defensa de los intereses del PDI, especialmente de aquel que se encuentra en una posición de mayor debilidad.

CCOO lleva años reclamando el derecho a la evaluación de la actividad docente del PDI laboral, tanto permanente como temporal, a tiempo completo o parcial. Este trabajo ha culminado con éxito tras dos sentencias del Tribunal Supremo (2020 y 2025), las cuales reconocen al PDI laboral a tiempo parcial el derecho a percibir el complemento por méritos docentes (quinquenios) sin importar su jornada. El fallo judicial corrige una doble discriminación histórica —que exigía más años de dedicación y reducía la cuantía del complemento a la mitad— y refuerza el principio de que la evaluación docente es un derecho inherente a todo el PDI, al margen de su modalidad contractual.

En relación a la evaluación de la actividad investigadora, y tras la sentencia del Tribunal Supremo en respuesta a la demanda presentada por CCOO, se reconoce al PDI, ya sea con una relación funcional o laboral, permanente o temporal, con una dedicación a tiempo completo o parcial, el derecho a someter a evaluación su actividad investigadora desarrollada durante un período de 6 años y, en caso de valoración positiva, a percibir el complemento salarial correspondiente.

En 2025, el Juzgado de lo Social nº4 de Pamplona ha dado la razón a una demanda interpuesta por CCOO contra la Universidad Pública de Navarra, que durante años detrajo indebidamente de las becas Margarita Salas y María Zambrano la cuota patronal de la Seguridad Social, trasladando ese coste a los investigadores.

Defensa de la universidad pública como institución social

Frente el crecimiento irracional e injustificado de universidades privadas, que anteponen el interés económico al servicio público que suponen la educación superior, resulta imprescindible reforzar el prestigio de la universidad pública y fortalecer su papel de nivelador social, y principios y lógicas de funcionamiento democráticos.

- Incrementar el número de becas predoctorales y post-doctorales y reducir los precios públicos de las matrículas doctorales.
- Reforzar los órganos de participación democrática y participativa, apostando inequívocamente por una estructura departamental de universidad, defendiendo una representación equitativa de las distintas figuras y perfiles de la universidad.



WWW.NAVARRA.FE.CCOO.ES

ccoo@unavarra.es

 @fenavccoo

 @fenavarraccoo

 @fenavarra

 @ccoo



El poder de cambiar las cosas