



**Coa túa voz
Coa túa forza
Co teu voto**

Na defensa da Universidade Pública

**ELECCIÓNS SINDICAIS
UNIVERSITARIAS
9 MAIO 2023
UNIVERSIDADE DE VIGO**

BALANCE **4**

Catros anos de compromiso cun sistema universitario galego público	4
Catros anos centrados na loita contra a precariedade e a discriminación do PDI e na defensa da mellora das condicións de traballo	5
Catros anos denunciando a perda de poder adquisitivo e loitando por unhas retribucións xustas	8
O papel da CIG na Mesa estatal e nos debates e negociacións dos cambios legislativos	10

PROGRAMA **13**

Propostas da CIG-Ensino para unha mellor universidade pública e con mellores condicións para o seu persoal docente e investigador	13
Xubilación	18
Saúde laboral	18
Conciliación da vida persoal, laboral, e familiar	20
Promoción da igualdade de xénero	22
Normalización lingüística	22

CANDIDATURA **24**



BALANCE

Catro anos de compromiso cun sistema universitario galego público

A CIG-Enseño impulsou a creación da Plataforma Galega en Defensa da Universidade Pública na que sumou a outras forzas sindicais e estudantís, encargándose da práctica totalidade dos traballos de comunicación e mobilización e tendo que soportar mesmo a deslealdade dalgunha organización sindical.

A CIG-Enseño foi o elemento central na denuncia pública e na organización das protestas e das alternativas legais fronte ao recoñecemento legal da primeira universidade privada no país. Un exemplo do negocio de amigos no que derivou a decisión de Feijóo de agasallar cunha licenza de universidade privada á familia Escotet, dona dos aforros de miles de galegos e galegas tras a entrega das antigas caixas de aforro.

A loita contra a privatización directa do SUG levounos a reunións, palestras, concentracións e folgas e procuramos en todo momento partir do principio de unidade de diferentes colectivos para aglutinar forzas, ao tempo que fixamos un discurso claro e sen fisuras contra a irregularidade que, ao noso ver, se producía cunha autorización que permite, contra o que fixa a propia Lei de Universidades de Galiza, autorizar unha entidade que vai impartir, co engano dos cambios de denominación, titulacións redundantes coa oferta pública e, por tanto, innecesarias.

As présas do goberno galego do PP puxeron unha alfombra vermella para o novo nicho de negocio do Banco Venezolano Banesco Internacional, co seu nome comercial de Abanca e os atrasos do novo goberno español na tramitación da norma para regular a autorización de universidades privadas non axudaron nada para evitalo. O papel vergoñento como cómplices necesarios dos aínda presidentes dos Consellos Sociais das tres

universidades fixo o resto. O noso papel, como sindicato, foi de permanente alerta e denuncia e así seguiremos fronte á actual privatización ou ás que poidan vir por diante: defendendo a universidade como un servizo público esencial.

Catro anos centrados na loita contra a precariedade e a discriminación do PDI e na defensa da mellora das condicións de traballo

Hai catro anos deixabamos ben claro que o deterioro das condicións de traballo na universidade pública era o elemento que mellor definía a situación do PDI. Un deterioro que partiu das taxas de reposición e, por tanto, da non renovación de profesorado durante os anos posteriores á crise de hai dez anos; da burocratización e perda de peso específico da docencia e a investigación nos cadros docentes e, como non, da precarización das persoas que acceden á carreira profesional universitaria: xornadas e salarios reducidos, desregulación nalgúns casos das condicións de traballo e discriminación de figuras contractuais temporais.

Durante este período a CIG-Enseño caracterizouse por ser o principal actor, dentro da representación sindical, contra esta deriva, con logros importantes mais que aínda son insuficientes e que nos deben levar a reforzar a loita contra as desigualdades, a precarización e a falta de expectativas profesionais do actual PDI, ben sexa no seu acceso á carreira docente ou ao longo desta.

Se algo caracterizou, por desgraza, as nosas accións para reverter ou reducir o deterioro nas condicións laborais, foi a necesidade de acudir á vía xudicial para resolver conflitos que deberían ter solucións pactadas nas mesas de negociación, ben a nivel galego ou en cada universidade. É certo que neste período se evitou a xudicialización de conflitos mediante acordos coas universidades, como foi o caso do pagamento dos trienios ao persoal temporal, docente ou investigador, froito da nosa estratexia sindical de promover conflitos colectivos se as universidades se negaban a sentarse a negociar. Se o camiño para conseguir determinados dereitos do PDI temporal foi e é complexo no marco de negociación das tres universidades, é totalmente un campo de minas na relación coa Xunta que, a través da ACSUG, nega calquera interlocución e

demandas de mellora naqueles complementos que son da súa competencia.

Con temas aínda pendentes de pechar, o resumo das nosas accións nestes catro anos confirma o noso compromiso cos dereitos laborais e coa igualdade para o conxunto do persoal docente e investigador e é boa mostra de que cumprimos co que dixemos hai catro anos. Consideramos que tamén son unha boa mostra de que a confianza depositada na CIG hai catro anos estivo xustificada como agardemos se xustifique nas urnas nestas eleccións de 2023.

» Logo de conseguir o dereito ao cobro dos complementos docentes e de investigación para o persoal interino, coa admisión parcial do noso recurso perante a ACSUG, a loita a nivel xudicial seguiu aberta por parte da CIG. Neste período gañamos sentenzas individuais e xa firmes sobre os complementos ACSUG tanto en profesorado interino como en axudante doutor. Nalgúns casos afrontamos sentenzas contrarias e que non compartimos en absoluto, como foi a denegación deses complementos para o profesorado colaborador e aínda a día de hoxe

seguimos pendentes dunha nova sentenza para poder estender ese dereito a todas as figuras contractuais de PDI laboral.

- » Tras conseguir o cobro dos quinquenios para axudantes doutores, persoal interino e temporal, acadamos, tamén na vía xudicial, o cobro do complemento de labor docente e investigador ao profesorado axudante doutor ou o recoñecemento do pago e desgravación na docencia do sexenio de transferencia.
- » Fomos partícipes, xunto con asembleas e colectivos de persoal investigador, levando as súas demandas ás mesas estatais, do recoñecemento da axudas á mobilidade nos contratos predoutorais FPU ou do dereito á indemnización por cese para o persoal de investigación finalmente recollido na Lei da Ciencia.
- » Criticamos e denunciemos determinadas actuacións e propostas derivadas da situación creada pola pandemia, como foi o intento da Xunta de Galiza de promover con carácter xeral a semi-presencialidade nas ensinanzas universitarias.
- » Puxemos o foco na situación existente coas modalidades de contratación de persoal investigador dependentes das universidades.

- » Denunciamos e demandamos ás universidades por non convocar a avaliación dos méritos de investigación para o cobro de quinquenios e sexenios do PDI temporal, conseguindo claros avances nun ámbito no que a CIG-Ensinu tomou claramente a iniciativa.
- » Conseguimos o pago dos trienios a todo o persoal vinculado ao Convenio Colectivo de PDI Laboral. Despois de anunciar a presentación dun conflito colectivo se non se producía acordo e tras a imposibilidade de pechar ese acordo no marco da Comisión Paritaria, para as tres universidades por igual, o acordo tivo lugar nas respectivas mesas sindicais das tres universidades galegas.
- » Temos aberta unha nova demanda e conflito colectivo, se for preciso, para o pago das subas salariais do ano 2022 e 2023 a todos aqueles colectivos excluídos polas tres universidades. Con decisións diferentes en cada universidade, parte ou todos segundo os casos, os contratados predoutorais, posdoutorais e outras figuras docentes e investigadora temporais foron excluídas das subas que o resto de PDI funcionario e laboral cobramos recentemente, nunha

decisión que a CIG-Ensinu denunciou e que agardemos que se anule.

- » Puxemos tamén o foco na estabilización do profesorado interino de longa duración e de plans de estabilización do profesorado axudante doutor antes de finalizar os 5 anos de contrato, mellora que nalgúns casos posibilitou acceder directamente a Titular sen pasar por ser contratados doutores.



Catro anos denunciando a perda de poder adquisitivo e loitando por unhas retribucións xustas

Se algo caracteriza a evolución dos nosos salarios en relación coa evolución da economía e os prezos é unha constante perda de poder adquisitivo. Nesta última suba salarial que se estende desde o 2022 ao 2024, o agravante foi que a perda veu precedida, non pola imposición unilateral dun goberno como aconteceu no exercicio anterior senón coa sinatura e entrega de dous sindicatos como CCOO e UGT, asumindo co seu apoio que as empregadas e empregados públicos sigamos a perder poder de compra durante a maior escalada de prezos da historia recente.

A posición da CIG na farsa negociadora entre os sindicatos asinantes o e goberno estatal, foi seria e rigorosa: defendemos unha suba do 5% anual entre o 2022 e 2024 coa incorporación dunha cláusula de revisión salarial que permitise, ao final de cada exercicio, revisar se existía un desfase entre o IPC e a suba inicial, procedendo a pagar, se procedese, unha contía única que igualase

anualmente os nosos ingresos coa evolución oficial do IPC.

Nun sector como o das universidades, cunha diferenza retributiva importante entre as distintas figuras contractuais en función non só da lóxica carreira profesional senón da propia precarización instalada desde hai anos (contratos de poucas horas, retribucións baixas nas categorías de acceso á carreira académica, etc.), manter un nivel mínimo retributivo que non se vexa condicionado pola carestía da vida é de xustiza. Como tamén o é o respecto polo recoñecemento a unhas subas acordadas coa evolución dos prezos de todas e cada unha das categorías dentro da universidade.

A depreciación dos nosos salarios desde o ano 2010 chegou xa a superar o dezoaioito por cento (18,64%) no ano 2022. Asumir a proposta salarial da CIG para o conxunto do persoal dos sectores públicos implicaría ter cobrado un 2,2% máis por riba do 3,5% da suba pactada polos sindicatos estatais no ano 2022 e conseguir que a incerteza actual sobre a evolución da economía non supoña unha perda das condicións de vida de quen ten un emprego fixo na universidade ou, directa-

mente, o empobrecemento e mesmo un obs-táculo que pode se insalvável para quen, en precario, se mantén a traballar nunha relación laboral temporal e parcial.

Para a CIG-Ensino é altamente preocupante que ao «pacto de perdas» asumido por CCOO e UGT co acordo salarial pactado en Madrid, se sumen as universidades galegas agravando máis a situación de colectivos como os contratas predoutorais e posdoutorais, ao lle negar a aplicación desa suba retributiva, un aspecto que a CIG-Ensino combaterá nos tribunais se se nega o acordo nas mesas sindicais.

Nesta liña, na universidade hai tamén aspectos que deben ser revisados desde a perspectiva salarial, como é o caso da asignación do nivel de complementos por méritos docentes e investigadores para persoal doutor, superando os actuais niveis de partida (nivel 26). Recuperar as pagas extras íntegras, recordadas aínda polo goberno español, tamén debe ser unha medida a superar con carácter inmediato e que non foi asumida na negociación a nivel estatal.

Evolución IPC-Salarios 2010/22



O papel da CIG na Mesa estatal e nos debates e negociacións dos cambios lexislativos

A CIG como sindicato máis representativo participa nos órganos de negociación estatais onde se debaten as cuestións competencia do Estado en materia de universidades e do seu persoal. Neste período participou nos debates e presentación de propostas en relación co texto da Lei Orgánica do Sistema Universitario (LOSU) e na negociación do Estatuto do PDI actualmente en discusión.

As ataduras da regulamentación estatal da carreira profesional do PDI xunto coa falta de iniciativa do goberno galego por impulsar unha auténtica Lei de Universidades Galegas ou para abrir un debate sobre un Estatuto do PDI de ámbito galego que aposten por un marco normativo propio, provocan un afastamento dos ámbitos de negociación e unha subordinación do profesorado universitario galego ás decisións que se toman a nivel estatal. O papel da CIG a este respecto foi sempre o de facer valer esa voz e representación e poñer o foco nas condicións de traballo e o futuro do PDI e na capacidade de

podermos contar co máximo grao de decisión no sistema universitario galego.

A LOSU

O Ministerio de Universidades someteu a unha breve consulta o proxecto de lei na mesa sindical. A CIG fixo aportacións buscando a mellora do texto na liña de defensa da universidade pública de calidade e das condicións nas que se desenvolve o traballo do seu persoal. A valoración de CIG-Ensinio foi que o proxecto de lei incorpora algunhas melloras mais mantén outros aspectos negativos ou ben non aborda outros que consideramos de total relevancia, como lle trasladamos no seu día ao ministro Subirats en xuntanzas mantidas con el e o seu equipo.

O texto da Lei acomódase á proposta da CIG-Ensinio de deseñar un marco organizativo aberto que permita que sexan as propias universidades as que tomen as decisións sobre a súa estrutura. Así, fronte ao texto anterior, moito máis ríxido e limitador da autonomía universitaria, o novo permite que sexan as universidades as que, en función da súa autonomía e características (tamaño, especializa-

ción...), poidan prescindir ou non de certos órganos colexiados. Aparece, na liña das demandas da CIG-Ensino, o recoñecemento do financiamento básico da investigación na parte estrutural, ao tempo que se fala do incremento até un mínimo



do 1% do PIB para investimento nas universidades, mais nun marco temporal excesivamente extenso (xaneiro de 2031) e sen plenas garantías nin unha memoria económica que o confirme. Por outro lado, non se indica xa ningún tipo de criterio para diferenciar o que debe ser investigación estrutural da que se fixa por obxectivos, nin sequera cando se fai referencia á reserva do 5% dos orzamentos de cada universidade a programas propios de investigación. Non podemos compartir a decisión de non eliminar a limitación da taxa de reposición, motivo principal da precariedade e temporalidade na universidade. Tampouco a de deixar sen regular, unha vez máis, unha carreira profesional que permita a evolución salarial e profesional dentro de cada categoría como sucede en todo o emprego público.

O Estatuto do PDI

O marco xurídico regulador do traballo do PDI estará recollido no Estatuto do PDI actualmente en negociación. A CIG participa na mesa de negociación co propósito de mellorar as condicións laborais nas que se realiza o noso labor, reducir a precariedade e preservar o servizo público de educación superior. Nesa liña temos feito aportacións para garantir os

dereitos a unha carreira profesional digna e estábel para o PDI máis novo, para limitar a burocratización excesiva no desenvolvemento das nosas función e para limitar o deterioro das universidades públicas pola vía de compatibilidade do exercicio de funcións docentes nas universidades privadas. Para a CIG resulta preocupante que unha parte relevante das cuestións que teñen que negociarse no Estatuto do PDI, singularmente as retributivas (complementos, niveis profesionais e carreira horizontal), estean condicionadas por políticas restritivas impulsadas desde o Ministerio de Facenda e Función Pública que non participa directamente na mesa de negociación.

A necesidade de contarmos con marcos de negociación estábeis

Diante das trabas legais impostas por Facenda e comunicadas polo ministerio de Universidades para constituír con plena validez xurídica a **Mesa estatal de Universidades**, a CIG fixo unha proposta, que foi acollida inicialmente polos demais sindicatos estatais con presenza na mesa estatal, para crear cun recoñecemento legal expreso dunha mesa sectorial de universidades a través da modificación do

EBEP na fase final de emendas no Senado ao texto da LOSU. Con todo, e inexplicabelmente, os demais sindicatos non seguiron adiante co pactado e evitaron trasladar a proposta aos grupos parlamentares. En vistas desta falta de interese e de respecto polos acordos adoptados, a CIG trasladou a proposta ao Ministerio para que, se asumía realmente a necesidade de constituír a Mesa, defendese esa emenda ante os grupos parlamentares do Senado e así poder dotar ao PDI dun ámbito de negociación para as universidades que non sexa cuestionado por outros Ministerios a semellanza das mesas existentes para o ensino obrigatorio, a sanidade ou a administración pública estatal.

Con independencia desta aposta táctica por dotar de legalidade a unha Mesa estatal, cuxa inexistencia só pode levar ao uso arbitrario e selecto do denominado «diálogo social» por fóra das mesas na que como temos visto en ocasións anteriores se tende a boicotear a presenza de sindicatos como a CIG, seguimos a poñer o foco na necesidade de crear unha **Mesa Sectorial do SUG** na que poder debater e negociar aspectos comúns ao PDI funcionario e laboral das tres universidades así como normativas propias de ordenación do SUG.

PROGRAMA

Propostas da CIG-Ensino para unha mellor universidade pública e con mellores condicións para o seu persoal docente e investigador

A futura aplicación da recentemente aprobada Lei Orgánica do Sistema Universitario (LOSU) precisa da participación activa da comunidade universitaria galega. A implantación da LOSU debe servir para abrir debates dos diferentes órganos de participación e decisión da comunidade universitaria, así como a toma de decisións nas universidades públicas galegas, dentro do seu ámbito de autonomía e contando con todos os sectores. A aplicación da LOSU, da Lei da Ciencia e Estatuto do persoal docente e investigador (PDI), requiren unha negociación de ámbito galego para conseguir a maior homoxeneidade posíbel nas universidades do Sistema Universitario Galego (SUG). Procede, por tanto, activar unha Mesa universitaria galega e impulsar a adaptación e actualización das normas específicas, tanto para o PDI funcio-

nario como do laboral. O obxectivo prioritario da CIG nos próximos meses será a negociación, entre outros aspectos, dos procedementos transitorios de selección de profesorado, da nova normativa de procesos de selección e, cando corresponder, a actualización das normas relacionadas co PDI, incluído o convenio colectivo.

O PDI das universidades galegas carece, no día de hoxe, dun marco lexislativo que determine tanto as súas condicións de traballo e dereitos, como a carreira profesional e investigadora. A Lei de Universidades de Galiza non cubriu esas carencias. A nivel do Estado só partimos dunhas propostas aínda moi elementais e sen desenvolver nin negociar para o Estatuto do PDI. Tamén está pendente un regulamento para o persoal investigador e

unha revisión a fondo dos criterios de avaliación e do funcionamento da ACSUG e da ANECA. É necesario dotar á axencia galega dun maior nivel de acreditación, transparencia e eficiencia no desenvolvemento das distintas figuras de profesorado contempladas na LOSU.

Por último, a política de recortes e limitacións imposta pola Xunta debe ser superada cun incremento do financiamento que levante o veto ás melloras do PDI e da docencia e investigación no SUG.

Estas son as principais propostas da CIG-Ensino:

- » Avanzar nos plans de Promoción e Estabilidade que garantan a culminación da carreira docente e da promoción profesional. A loita contra a precariedade nas universidades galegas debe ser o principal obxectivo en materia de persoal.
- » Potenciar a dedicación a tempo completo con carácter xeral de todo o profesorado contratado, sen discriminacións retributivas nin de condicións de traballo.
- » Avanzar nas medidas de renovación do profesorado e acceso de profesorado en formación que permita paliar o avellentamento do cadro de persoal.
- » Protexer todo o actual cadro de persoal das universidades galegas mantendo os postos de traballo existentes. Aínda que se mellorou na taxa de reposición ao respecto dos últimos anos, esta debe desaparecer por completo, permitindo a plena autonomía das universidades en materia de persoal.
- » Promover a creación de prazas de Axudante Doutor como vía de acceso á carreira universitaria.
- » Evitar o exceso de contratación coa figura do CIS (contratado interino de substitución) que debe ser utilizada só para cubrir necesidades docentes temporais.
- » Reivindicar que as novas figuras docentes contempladas na LOSU, así como as que se poidan crear durante o período transitorio, manteñan todas as garantías xurídicas e condicións laborais e económicas que as correspondentes actuais.
- » Esixir a maior celeridade na convocatoria dos concursos de profesorado pendentes, especialmente no caso das figuras máis afectadas polo cambio de lei.
- » Reclamar a máxima axilidade no desenvolvemento normativo para reducir as incertezas e non demorar os procesos de creación de prazas

e continuar co rexuvenecemento, estabilización e promoción do PDI.

- » Asegurar o cumprimento das medidas de equidade na oferta de emprego, contempladas na LOSU, así como o desenvolvemento e aplicación do dereito á mobilidade do seu profesorado.
- » Atender o cumprimento da reserva da cota para persoas con discapacidade na oferta de emprego.
- » Promover a estabilidade na docencia, favorecendo a especialización e o desenvolvemento da carreira investigadora.
- » Mellorar a racionalización de horarios ou a garantía de anos sabáticos en todas as áreas de coñecemento, sen limitarse ás que as universidades consideren excedentarias.
- » Facilitar o correcto e áxil funcionamento do sistema de listaxe de agarda para as substitucións.
- » Estabelecer normas básicas, comúns para as tres universidades, no procedemento de selección do profesorado contratado.
- » Poñer en marcha medidas de conciliación persoal, familiar e laboral efectivas, singularmente en relación cos horarios docentes. A CIG impulsará que a negociación colectiva asuma as medidas de conciliación laboral.

» Exixir un trato equitativo, proporcional e non discriminatorio entre os diferentes colectivos da universidade.

- » Loitar pola defensa da autonomía universitaria, suprimindo os controis á contratación de PDI e incrementando as dotacións orzamentarias do SUG.
- » Dotar as universidades cos medios económicos e humanos necesarios así como coas infraestruturas adecuadas: bibliotecas, hemerotecas, centros de documentación e teledocumentación, laboratorios, acceso ás novas tecnoloxías, dotación de persoal auxiliar, administrativo e técnico, etc.
- » Garantir unha infraestrutura mínima para que cada docente, dentro das especificidades de cada área de coñecemento, poida traballar en condicións dignas.
- » Reforzar o apoio á investigación en todos os ámbitos mediante a ampliación do persoal administrativo e o asesoramento especializado.
- » Superar os actuais acordos salariais 2018-2020 que non dan resposta á perda de poder adquisitivo que sufrimos nesta última década e desvinculan as retribucións do IPC.
- » Recuperar as contías recortadas das pagas extras.

- » Subir o salario do profesorado a tempo parcial, dignificando as súas condicións de traballo e retributivas.
- » Reclamar a convocatoria periódica estábel dos complementos estatais e autonómicos e reducir substancialmente a sobrecarga burocrática que comporta a súa xestión.
- » Recoñecer as múltiples tarefas asignadas ao PDI, tanto economicamente como na redución de carga docente e reducindo as tarefas de xestión. Profesionalizar estas coa incorporación de máis persoal de administración.
- » Crear programas que faciliten a formación docente e investigadora de todo o profesorado, especialmente nas figuras contractuais de acceso, mediante a redución horaria e axudas para a mobilidade.
- » Igualar os complementos retributivos para o profesorado contratado e funcionario.
- » Equiparar os salarios de todo o PDI temporal, tanto a tempo completo como parcial, co cobro proporcional dos diferentes complementos no caso de dedicación parcial.
- » Recoñecer as actividades de transferencia non mercantís no sexenio de transferencia, procedendo a súa convocatoria xunto coa dun sexenio docente.
- » Promover os programas dedicados á mobilidade do PDI. Particularmente, nas etapas da carreira onde esta sexa un requisito para a promoción.
- » Diseñar coordinadamente coa Administración galega programas de I+D+I que favorezan o desenvolvemento da sociedade galega.
- » Aumentar as contías para o intercambio coas universidades do norte de Portugal coa promoción do actual Programa Iacobus ou similares entre as universidades galegas e portuguesas.
- » Regular claramente a incompatibilidade de impartir docencia nas universidades públicas e nas privadas e cumprimento de todos os requisitos con rigor para evitar a creación de universidades privadas, especialmente no caso de vinculacións a empresas ou grupos empresariais alleos ao sector educativo.
- » Exixir da Xunta que analice dunha forma seria e rigorosa o Mapa de titulacións de Galiza. Analizar o problema das titulacións sen demanda e ao mesmo tempo promover as titulacións compartidas entre as tres universidades do SUG.

- » Defender unha universidade pública eminentemente presencial, reforzando este carácter como fundamental nun contexto formativo como o universitario. O proceso de dixitalización debe vir precedido dunha regulación específica do que implica o teletraballo ou a adaptación ás novas realidades de alternancia coa docencia presencial e para as que se debe esixir axeitada formación e condicións laborais e de cómputo do traballo real que esixe .
- » Recoñecer ao PDI predoutoral e posdoutoral contratado con cargo a financiamento externo como persoal empregado das universidades a todos os efectos, nomeadamente no referente aos incrementos salariais que afectan ao persoal do sector público.
- » Efectuar o pago completo das retribucións brutas vinculadas a programas de recursos humanos, incluídos os Margaritas Salas e María Zambrano.
- » Estabelecer a nivel galego unha táboa salarial mínima e unitaria para o persoal posdoutoral.
- » Equiparar á alza as condicións do PDI persoal investigador nas tres universidades galegas: recoñecemento de sexenios, quinquenios, días de asuntos propios.

- » Xeneralizar as convocatorias de contratos predoutorais propios nas universidades galegas e das axudas para a asistencia a congresos e realización de estadias de investigación.

Dende a CIG-EnsinO consideramos fundamental apostar por unha carreira investigadora en Galiza que lles permita o inicio nestas funcións aos titulados e tituladas que o desexen en condicións dignas e previsíbeis, de xeito que se garanta o necesario relevo xeracional nos cadros de PDI das universidades. O contrario suporá novamente aumentar o carácter periférico a nivel estatal e europeo do SUG, cuxos titulados/as irán formarse no desenvolvemento das funcións investigadoras a centros de fóra do noso eido, coa conseguinte perda de capital humano e intelectual que o noso país non se pode permitir. Por outra banda, a ausencia de «canteira» investigadora propia implicará a aterraxe nas nosas universidades daqueles/as profesionais que non consigan situarse nas universidades «de prestixio», co conseguinte empobrecemento intelectual e científico para o noso sistema.

Xubilación

O principal problema que afronta hoxe o PDI funcionario ou laboral vinculado ao réxime xeral é o progresivo empeoramento das condicións para a xubilación. A reforma de 2011 e as sucesivas reformas aplicadas ou en vías de aplicación polo actual goberno central van incidir, especialmente ao PDI na fase inicial ou media da súa carreira profesional. O obxectivo sindical debe centrarse en denunciar todos estes retrocesos e formular alternativas para evitar unha prolongación obrigada da vida laboral e o empobrecemento na xubilación. En particular a CIG solicita:

Extensión a todo o PDI da posibilidade de xubilarse anticipadamente aos 60 anos de idade. Tras a reforma das pensións pactada polo PSOE, UGT, CCOO e a patronal no 2011, posteriormente endurecida polo PP, as novas incorporacións ao PDI funcionario após xaneiro de 2011 xa non se integran no réxime especial de clases pasivas a efectos de xubilación. Polo tanto, non poden acollerse á xubilación anticipada a partir dos 60 anos nas mesmas condicións que o PDI funcionario anterior a esa data. A CIG-Ensino defende que

todo o PDI, sexa funcionario ou laboral poida acollerse a unha xubilación anticipada nas mesmas condicións, como mínimo, que agora mesmo ten o PDI de clases pasivas.

Redución progresiva da carga docente a partir dos 60 anos de idade. Debido a que existe PDI que non reúne as condicións para se xubilaren co 100% da pensión aos 60 anos a redución da carga non debe implicar redución salarial. Neste caso, o obxectivo da CIG é adoptar medidas que melloren as súas condicións de traballo a partir desa idade.

Extensión ao profesorado xubilado dos dereitos de uso dos servizos universitarios (bibliotecas, servizos deportivos...).

Saúde laboral

As condicións nas que se desenvolve o traballo poden condicionar, e mesmo provocar, o padecemento de determinadas patoloxías. Por isto, reivindicamos a elaboración dun cadro de enfermidades profesionais do persoal docente e investigador e o seu recoñecemento con efectos legais.

Cómpre elaborar unha normativa que estableza a posibilidade de adaptar a actividade laboral para o profesorado que, por razóns de saúde, se vexa imposibilitado para iso, sen mingua das súas retribucións.

A existencia de factores de risco específicos ligados á función docente e investigadora, como poden ser, entre outros, a problemática ligada ao estrés, a utilización da voz ou a postura ergonómica, fai preciso un desenvolvemento e/ou ampliación de programas de formación do PDI para o control destes factores de risco.

Os Comités de Seguridade terán, ademais dos dereitos e competencias recollidos na Lei de Prevención de Riscos Laborais 31/1995, como mínimo, os seguintes dereitos e funcións:

- » Completar a elaboración dos Plans de autoprotección dos diferentes centros.
- » Implantar plans de emerxencia, fomentando a participación do PDI de forma especial na realización de simulacros.
- » Regular o dereito de todo o profesorado a recibir todas as facilidades necesarias para poder



facer fronte ao tratamento de doenzas graves que precisen atención específica.

- » Programar a formación do PDI para o control destes factores de risco.
- » Implicar ás universidades na atención ás doenzas derivadas destes factores específicos de risco (problemas derivados do estrés, o uso da voz, as afeccións musculares, etc.).

Por outra parte, consideramos que é imprescindible promover a creación de contornas saudábeis, a comezar polas máquinas de vending e cafeterías onde debe aumentar a oferta de alimentos sans, co obxectivo de adquirir mellores hábitos alimentarios que redunden dun modo beneficioso na calidade de vida do profesorado e, á par, do resto da comunidade universitaria.

Sen esquecer a necesidade de racionalizar o gasto enerxético da universidade, reclamamos unhas condicións ambientais axeitadas, con temperaturas nos espazos (especialmente despachos e aulas) que permitan o axeitado desempeño das funcións do PDI.

Conciliación da vida persoal, laboral, e familiar

Cómpre poñer en funcionamento políticas activas de conciliación da vida laboral coa persoal e familiar de todas as traballadoras e traballadores do SUG de acordo co marco normativo. Entre outras, coidamos imprescindíbeis:

- » Ampliación progresiva dos permisos retribuídos polo nacemento de fillas e fillos para ambos cónxuxes, igualando ambos permisos inicialmente a 22 semanas intransferíbeis, co obxectivo de amplialos continuamente até a acadar o obxectivo de goce dun ano completo. As familias monoparentais deben ter dereito a acumular ambos permisos.
- » Adaptación da normativa sobre licenzas e permisos que atenda as particularidades do sistema educativo, axustada en maior medida ás condicións laborais do PDI e coa conseguinte redución da carga docente en todas as reducións de xornada.
- » Revisión da dotación dos servizos sociais ligados ás universidades, aumentando a súa oferta

se é preciso ou diminuindo os costes para as persoas usuarias.

- » A promoción de contornas laborais igualitarias e non precarias que permitan o goce efectivo dos dereitos de conciliación existentes e acaben coa renuncia de moito profesorado ao seu uso por medo a prexudicar a súa progresión profesional.

Desde a CIG consideramos fundamental avanzar nos diferentes aspectos da conciliación persoal, laboral e familiar do PDI: racionalización dos horarios de traballo, períodos de baixa por maternidade/paternidade, condicións flexíbeis para a atención aos maiores dependentes e a incorporación ao traballo despois dos permisos por maternidade/paternidade, períodos de vacacións adaptábeis ás circunstancias e medidas de acción social das universidades para apoiar a conciliación. Así, propomos as seguintes medidas concretas encamiñadas a permitir xestionar ao PDI as horas de traballo efectivo e a favorecer a conciliación:

- » Na elaboración do POD dos departamentos a carga lectiva do profesorado que o solicite non

supere en cada semestre os 2/3 da carga lectiva anual que lle corresponda nese curso.

- » Débese procurar que o horario lectivo do PDI non supere ningún día as 5 horas, que non se prolongue a súa xornada lectiva máis aló das 8 horas, e que aquel PDI que o solicitar poida obter un lapso sen actividades lectivas de cando menos 14 horas entre o final da última clase dun día e a primeira do día seguinte.

Como medidas específicas con posterioridade ao goce do permiso por nacemento, adopción ou acollemento de fillos e fillas:

- » Para as nais ou pais que o solicitaren, as condicións sobre o horario lectivo reduciranse en caso de nacemento, adopción ou acollida durante os tres anos seguintes do seguinte xeito:
 - Xornada lectiva diaria máxima: 6 horas.
 - Número de horas de aulas diarias: 3 horas.
 - Carga lectiva do semestre: 55% da carga lectiva anual.
- » Así mesmo, ambas persoas proxenitoras poderán solicitar unha redución da súa carga docente de até un terzo durante os tres primeiros anos desde o nacemento, adopción ou acollida.

- » O PDI que teña persoas con dependencia ao seu cargo terá estes mesmos dereitos mentres exista a situación de dependencia, coas necesarias modificacións da xornada para atender persoas maiores a cargo.

Promoción da igualdade de xénero

Defendemos a posta en marcha de plans de fomento da igualdade de xénero en todos os ámbitos da vida universitaria. Así, consideramos que a creación de Oficinas ou Áreas de Igualdade nas tres universidades é só un primeiro, aínda que fundamental, paso cara á consecución da igualdade real. Neste sentido, insistiremos de modo especial en:

- » Incorporar a mirada de xénero no funcionamento e estruturación das institucións universitarias.
- » Dotar de orzamento e persoal suficiente para que as oficinas ou áreas de Igualdade poidan impulsar eficazmente a transversalidade de xénero.
- » Fomentar a introdución da perspectiva de xénero nos distintos sectores do coñecemento, moi especialmente no ámbito docente.

- » Desenvolver accións de sensibilización e formación dirixidas a toda a comunidade universitaria.
- » Impulsar accións que garantan condicións igualitarias para o acceso e promoción de mulleres e homes na actividade docente, laboral e representativa no seo das universidades.
- » Detectar e abordar os casos de discriminación directa e indirecta por razón de xénero na actividade académica e laboral.
- » Reforzar a loita contra a violencia de xénero no ámbito universitario, garantindo campus libres de acoso sexual e sexista.

Normalización lingüística

A normalización do idioma galego en todos os ámbitos da vida universitaria debe conseguirse a través do efectivo desenvolvemento dos planos de normalización lingüística xa aprobados en cada unha das universidades. Debe darse preferencia a actuacións coordinadas no SUG , mais deixando a porta aberta a que cada institución desenvolva aquelas actividades que consideramos máis oportunas para a promoción e avance na normalización.

Como medidas de carácter xeral, a CIG-Ensino, propón:

- » O cumprimento das normas que declaran o galego como idioma propio das universidades en todos os seus ámbitos de actuación.
 - » A galeguización de toda a burocracia administrativa e de comunicación que aínda non está en galego.
 - » A valorización especial do coñecemento do idioma galego para o acceso ás prazas de profesorado.
 - » A posta en andamento de programas de formación do profesorado para alcanzar e mellorar as competencias lingüísticas para impartir as aulas en galego. Neste sentido, poderían elaborarse protocolos de cooperación con aqueles organismos destinados ao ensino de idiomas existentes nas tres universidades.
 - » O fomento da utilización da lingua galega a través de eventos pensados para tal finalidade como mesas redondas ou actividades de promoción. Este tipo de actuacións desenvolveranse tanto coordinadamente entre as tres universidades como a título particular en cada unha das institucións.
- » Incrementar os convenios, intercambios e estadias de profesorado e alumnado en países da lusofonía, impulsando e facendo efectiva a Lei Paz Andrade, de aproveitamento do portugués e de relación coa lusofonía, no ámbito universitario.

CANDIDATURA

Universidade de Vigo

PDI FUNCIONARIO

- 1 Aquilino Santiago Alonso Núñez**
Facultade de Ciencias da Educación e do Deporte de Pontevedra
Titular de universidade
- 2 María Montero Muñoz**
Facultade de Ciencias Económicas e Empresariais de Vigo
Titular de universidade
- 3 Xosé Antón Vila Sobrino**
Escola Superior de Enxeñaría Informática de Ourense
Titular de universidade
- 4 Luís E. Anido Rifón**
Escola de Enxeñaría de Telecomunicación de Vigo
Catedrático de universidade
- 5 Marta María Pazos Currás**
Escola de Enxeñaría Industrial de Vigo
Titular de universidade
- 6 Luís Lugo Latas**
Facultade de Ciencias do Mar de Vigo
Titular de universidade
- 7 Álvaro X. López Mira**
Facultade de Ciencias Sociais e da Comunicación de Pontevedra
Titular de universidade
- 8 Ana Luna Alonso**
Facultade de Filoloxía e Tradución de Vigo
Titular de universidade
- 9 Claudio Cerdeiriña Álvarez**
Escola de Enxeñaría Aeronáutica e do Espazo de Ourense
Titular de universidade
- 10 Ana Rei Cao**
Facultade de Ciencias da Educación e do Deporte de Pontevedra
Titular de universidade
- 11 Felipe Gil Castiñeiras**
Escola de Enxeñaría de Telecomunicación de Vigo
Titular de universidade
- 12 Gonzalo Méndez Martínez**
Facultade de Ciencias do Mar de Vigo
Titular de universidade
- 13 Águeda Gómez Suarez**
Facultade de Ciencias da Educación de Ourense
Titular de universidade
- 14 Teresa Rivas Brea**
Escola Técnica Superior de Enxeñaría de Minas de Vigo
Titular de universidade
- 15 David Casado Neira**
Facultade de Ciencias da Educación de Ourense
Titular de universidade
- 16 Óscar López Sánchez**
Escola de Enxeñaría Industrial de Vigo
Titular de universidade
- 17 Trindade Domínguez Vila**
Facultade de Ciencias Empresariais e Turismo de Ourense
Titular de universidade
- 18 Susana Magadán Mompó**
Facultade de Bioloxía de Vigo
Titular de universidade
- 19 María Inés Álvarez Fernández**
Facultade de Ciencias de Ourense
Titular de universidade
- 20 Xavier Roca Pardiñas**
Escola de Enxeñaría Industrial de Vigo
Catedrático de universidade
- 21 Beatriz Olga Figueroa Revilla**
Facultade de Ciencias Empresariais e Turismo de Ourense
Titular de escola universitaria
- 22 Francisco Xosé Ramil Blanco**
Facultade de Ciencias do Mar de Vigo
Titular de universidade

- 23 Gonzalo Navaza Blanco**
Facultade de Filoloxía e Tradución de Vigo
Titular de universidade
- 24 Pablo de Carlos Villamarín**
Facultade de Ciencias Empresariais e Turismo de Ourense
Titular de universidade
- 25 Xoán Manuel Montero Domínguez**
Facultade de Filoloxía e Tradución de Vigo
Titular de universidade
- 26 Xúlio Pérez Rodríguez**
Facultade de Ciencias da Educación e do Deporte de Pontevedra
Titular de universidade
- 27 Manuel Caeiro Rodríguez**
Escola de Enxeñaría de Telecomunicación de Vigo
Titular de universidade
- 28 Xavier Simón Fernández**
Facultade de Ciencias Económicas e Empresariais de Vigo
Titular de universidade
- 29 Xosé Henrique Costas González**
Facultade de Filoloxía e Tradución de Vigo
Catedrático de universidade
- 30 Xosé Manuel Cid Fernández**
Facultade de Ciencias da Educación de Ourense
Catedrático de universidade

PDI LABORAL PONTEVEDRA

- 1 José I. Iglesias Prado**
Facultade de Ciencias do Mar
Investigador Margarita Salas
- 2 Iris Machado de Oliveira**
Facultade de Fisioterapia
Profesora contratada doutora
- 3 Gema Álvarez Llorente**
Facultade de Ciencias Económicas e Empresariais
Profesora contratada doutora
- 4 María Asunción Lorenzo Rial**
Facultade de Ciencias da Educación e do Deporte
Profesora axudante doutora
- 5 Robert Neal Baxter**
Facultade de Filoloxía e Tradución
Profesor contratado doutor
- 6 Miguel Cuevas Alonso**
Facultade de Filoloxía e Tradución
Profesor contratado doutor
- 7 Jacobo Currais Arcay**
Facultade de Filoloxía e Tradución
Profesor asociado
- 8 María do Carme Parafita Couto**
Facultade de Filoloxía e Tradución
Investigadora María Zambrano
- 9 Marco A. Marcos Millán**
Facultade de Ciencias do Mar
Investigador Margarita Salas
- 10 Irimia Mollinedo Cardalda**
Facultade de Fisioterapia
Profesora axudante doutora
- 11 Daniel Hermida Merino**
Facultade de Ciencias do Mar
Investigador María Zambrano
- 12 Nuria Castiñeira Rodríguez**
Facultade de Ciencias da Educación e do Deporte
Investigadora predoutoral
- 13 Pablo Fondo Ferreiro**
Escola de Enxeñaría de Telecomunicación
Investigador posdoutoral
- 14 Ana Acuña Tabazo**
Facultade de Ciencias da Educación e do Deporte
Profesora contratada doutora
- 15 Lourdes Maceiras García**
Facultade de Fisioterapia
Profesora contratada doutora
- 16 Martín Liz Domínguez**
Escola de Enxeñaría de Telecomunicación
Profesor contratado de substitución
- 17 Luis Costa Vázquez**
Facultade de Ciencias da Educación e do Deporte
Profesor asociado

- 18 Xosé María Mahou Lago**
Facultade de Ciencias Sociais e da Comunicación
Profesor contratado doutor
- 19 Aida Díez Sarabia**
Escuela Enxeñaría Industrial
Investigadora posdoutoral
- 20 María Regina Rodríguez Vega**
Facultade de Filoloxía e Traducción
Profesora contratada doutora
- 21 Moisés Rubén Pacheco Lorenzo**
Escola de Enxeñaría de Telecomunicación
Investigador predoutoral
- 22 Jesús Meiriño Gómez**
Facultade de Filoloxía e Tradución
Profesor contratado de substitución
- 23 Laura María Miragaya López**
Facultade de Ciencias Sociais
Profesora asociada
- 24 Noelia Sánchez Carnero**
Facultade de Ciencias do Mar
Investigadora María Zambrano

PDI LABORAL OURENSE

- 1 Jesús Deibe Fernández Simo**
Facultade de Educación e Traballo Social
Profesor axudante doutor
- 2 María Mercedes González Vázquez**
Facultade de Educación e Traballo Social
Profesora contratada doutora
- 3 Constantino Cordal Rodríguez**
Facultade de Educación e Traballo Social
Profesor contratado doutor
- 4 Millán Brea Castro**
Facultade de Educación e Traballo Social
Profesor asociado
- 5 Lidia Blanco Cerradelo**
Escola Superior de Enxeñaría Informática
Profesora asociada
- 6 Xoan Miguel Lombardero Posada**
Facultade de Educación e Traballo Social
Profesor contratado de substitución
- 7 Lidia Noriega Rodríguez**
Facultade de Dereito
Profesora contratada doutora
- 8 Jorge Costoya Noguero**
Facultade de Ciencias
Investigador Juan de la Cierva
- 9 Ana María Iglesias Álvarez**
Facultade de Educación e Traballo Social
Profesora contratada doutora
- 10 Alexo Breogán Rioboo Lois**
Facultade de Educación e Traballo Social
Investigador predoutoral
- 11 María Beatriz Vaquero Díaz**
Facultade de Historia
Profesora contratada doutora
- 12 Francisco Xavier Aguiar Fernández**
Facultade de Educación e Traballo Social
Profesor contratado doutor
- 13 Ana Isabel Gueimonde Canto**
Facultade de Ciencias Empresariais e Turismo
Profesora contratada doutora
- 14 Fátima Braña Rey**
Facultade de Ciencias Empresariais e Turismo
Profesora contratada doutora





www.cig-ensino.gal