

Programa electoral

JUNTA PDI

3 de diciembre de 2026

Versión 1

CSIF es un sindicato **INDEPENDIENTE**, no supeditado a ningún tipo de ideología política, lo que garantiza nuestra libertad de actuación con independencia del color político de los que nos gobiernen.

Nuestro único **COMPROMISO** es la defensa de los intereses de nuestros compañeros y compañeras y de sus derechos laborales.

Nuestro modelo sindical está basado en el **RIGOR**, la total **TRANSPARENCIA** en la información, la **CERCANÍA** y **LA PROFESIONALIDAD** en la defensa de los intereses reales de nuestros compañer@s.

Durante estos años te hemos informado con amplitud y puntualmente de todas las convocatorias que interesaban al personal docente e investigador de la UV.

ACREDITACIONES. Hemos creado una página Web de Ayuda, con videotutoriales detallados, para las solicitudes de acreditación a TU y a Catedrático/a según los criterios del nuevo procedimiento del Programa Academia de ANECA:
https://sites.google.com/view/csif-sistema-acreditacion-2024

SEXENIOS. También hemos creado Webs de Ayuda para la solicitud de Sexenios que también ha recibido miles de visitas. Os facilitamos el enlace a la web que creamos para la Convocatoria de Sexenios 2025:
https://sites.google.com/view/sexeniodeinvestigacion2025

LOSU. Os hemos informado y asesorado en todo momento de los cambios que se han producido como consecuencia de la LOSU y también de todos sus efectos.

Hemos tenido siempre en cuenta vuestras propuestas y hemos presentado alegaciones que han modificado proyectos de Reales Decretos de gran transcendencia, como el RD de Especialidades y Ámbitos de conocimiento, así como muchas otras normas regulatorias que no habían sido negociadas previamente con nosotros.

CSIF es un sindicato **MAYORITARIO** en las Administraciones Públicas, por lo que participamos en las principales Mesas negociadoras de ámbito tanto autonómico como estatal y tenemos presencia en todas las negociaciones con los Ministerios, ANECA, la Conselleria de Innovación y Universidades y la Dirección de Función Pública de la Generalitat donde se deciden primero las condiciones que después pueden ser también de aplicación al personal de nuestras Universidades.

Creemos en un modelo sindical **DIFERENTE**. Somos pioneros en publicar nuestras cuentas anuales auditadas externamente. Los ingresos de CSIF provienen casi en su totalidad de las cuotas de sus afiliados.

SUBIDA SALARIAL. En octubre de 2025, tras muchos meses sin negociación con el Gobierno, sin ninguna subida salarial para el personal funcionario y empleado público, gracias a la presión ejercida por CSIF, que amenazó con una huelga del personal de las Administraciones, logramos que el Ministerio de Función Pública se sentara a negociar y se aprobara un acuerdo plurianual de mejora de nuestras condiciones por el que en 2027 nuestros salarios subirán un 4,5% a lo que hay que añadir un 0,5% adicional que se abonará en el primer trimestre de 2027 con efectos retroactivos de 1 de enero de 2026. En total, hasta 2027, las subidas salariales que logramos con el acuerdo que firmamos en noviembre de 2025 con el Ministerio de Función Pública serán del 11,4%.

PAGAS EXTRAORDINARIAS. Desde CSIF estamos luchando para conseguir la recuperación del 100% de las Pagas Extraordinarias: El Tribunal Constitucional ha admitido a trámite el recurso presentado por CSIF para conseguir la estructura salarial que teníamos antes de los recortes de 2010 y por lo tanto recuperar el cien por cien del importe de nuestras pagas extra.

A nivel de la Comunitat Valenciana, gracias a vuestro apoyo y a la gran representación que nos dais cada cuatro años a través de vuestros votos, formamos parte de la Mesa General de Negociación de las Universidades de nuestra comunidad, creada en 2021 y de la Mesa del Convenio del Personal Laboral de las Universidades Públicas de la Comunitat Valenciana.

CON LA FUERZA DE TU VOTO HEMOS PODIDO CONSEGUIR:

Una **Subida Salarial** para todo el personal funcionario y empleado público en tres años del 11,4% hasta 2028. Nuestros salarios subirán en 2027 un 4,5% a lo que hay que añadir un 0,5% adicional que se abonará en el primer trimestre de 2027 con efectos retroactivos de 1 de enero de 2026.

Negociar en la UV la aprobación durante los últimos cuatro años de unos **criterios de distribución de las Ofertas Públicas de Empleo del PDI** con el mayor número posible de promociones a PPL, Profesorado Titular de Universidad y Catedrático/a, con las que además se garantizara la estabilización, mucho antes de la fecha de finalización de los contratos, del Profesorado Ayudante Doctor en las figuras a las que estuviera acreditado, así la incorporación como PPL o TU de todo el Personal Investigador Postdoctoral de determinados programas acreditado en posesión del certificado I3 o R3.

Negociar con la Universitat que el proceso de **Estabilización del Profesorado Asociado de la UV**, por el que ha pasado a tener contratación de carácter indefinido, se llevara a cabo antes del plazo que permitía la LOSU y también antes que en otras universidades, con unos baremos adecuados y acordes al papel docente que desempeña dicho profesorado.

Tras exigir durante mucho tiempo en la Mesa de Negociación de las Universidades de la Comunitat Valenciana el **cobro de sexenios para el Profesorado Ayudante Doctor/a**, y que consiguientemente se modificara en ese sentido la normativa autonómica por la que se regulan las retribuciones del profesorado contratado laboral (Decreto 174/2002 del Consell), finalmente se obtuvo la modificación del decreto y que las universidades valencianas se los comenzaran a abonar.

Negociar y aprobar en la UV la **mejora del importe de las retribuciones adicionales** que percibe el PDI funcionario (**Complemento Autonómico**) a la vez que se lograba que el PDI laboral, que reúne determinados requisitos, accediera por primera vez al cobro de dicho Complemento.

Estamos negociando con las cinco universidades y la Conselleria el **IV Convenio Colectivo del Personal laboral de las Universidades Públicas de la Comunitat Valenciana** en el que desde CSIF exigimos el derecho a solicitar y cobrar **Quinquenios y Sexenios de todo el personal docente e investigador contratado laboral**, con independencia de que sus contratos sean temporales o a tiempo parcial. Reclamamos el derecho al cobro de Quinquenios y Sexenios del Profesorado Asociado, Sustituto y del Personal Investigador.

En ese sentido, y basándonos en la doctrina jurisprudencial establecida por el Tribunal Supremo en esta materia, hemos asesorado y presentado ante la jurisdicción social demandas de nuestros afiliados exigiendo el reconocimiento de dichos derechos retributivos y permanecemos a la espera de las sentencias que se deriven de esas demandas.

Exigimos también la modificación del Convenio para **equiparar las retribuciones del Profesorado Permanente Laboral a las del Profesorado Titular de Universidad**, ya que la LOSU iguala en categoría a ambas figuras. Para CSIF, obviamente, a figuras de igual categoría corresponden iguales retribuciones.

Hemos negociado que se introdujeran modificaciones en el **Reglamento de Dedicación Docente del PDI de la UV**, con reducciones de docencia que en nuestra opinión favorecen más la equidad, aunque en CSIF

consideremos que en estos próximos cuatro años deberían introducirse mejoras en este Reglamento para incluir otras reducciones de docencia que no se han contemplado e incrementar las que existen por edad y por el ejercicio de determinadas funciones.



Estas son nuestras Propuestas para el Personal Docente e Investigador

Tenemos muchos objetivos y mejoras que aún están pendientes para el PDI de nuestra Universidad y por eso, **CON TU CONFIANZA Y TU VOTO NOS PROPONEMOS LOGRAR:**

PLANTILLA, PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL

Seguiremos luchando como hasta ahora para **garantizar la promoción, la estabilidad y la reducción de la temporalidad** de los distintos colectivos del personal docente e investigador de la UV.

Defendiendo el mantenimiento de criterios de distribución de las Ofertas anuales de Empleo del PDI de la UV que aseguren el acceso a las figuras de Profesorado Permanente laboral, Profesorado Titular y Catedrático/a, una vez se esté acreditado a cualquiera de esas figuras docentes. Asegurando de este modo tanto la promoción en la carrera académica del PDI funcionario como la estabilización y promoción del profesorado contratado laboral y la necesaria renovación generacional en los departamentos, que arrastra las consecuencias de la imposición de la tasa de reposición.

Estabilización y Promoción de todo el Profesorado Ayudante Doctor/a de la UV, a ser posible desde el momento en que se encuentre acreditado y mucho antes de la finalización de sus contratos.

Actualización de los importes de las dietas: Las cuantías de las dietas son, en el momento actual irrisorias, siendo imposible o extraordinariamente difícil encontrar un alojamiento y una restauración adecuados a ellas. Este problema se agudiza en las ciudades grandes que es justamente donde tienen lugar los eventos académicos. Se debe elevar la cuantía de las dietas por alojamiento y restauración adecuándolas al coste de la vida (IPC e inflación).

Negociar y aprobar la aplicación en la UV de la **Disposición Transitoria Octava apartado c) de la LOSU** que permite a las universidades establecer un programa de promoción interna a Profesorado Permanente Laboral para el profesorado asociado contratado con carácter indefinido que cuente con la acreditación y haya desempeñado en la fecha de la publicación de la convocatoria actividades docentes durante al menos cinco cursos académicos en los últimos siete años.

Cobro de Quinquenios y Sexenios de todo el personal docente e investigador contratado laboral, con independencia de que sus contratos sean permanentes o temporales o a tiempo completo o parcial (Quinquenios y Sexenios también para el Profesorado Asociado, Sustituto y Personal Investigador).

Subida de las retribuciones del Profesorado Asociado ya que con la LOSU la docencia anual que puede impartir como máximo es de 120 horas, lo que ha supuesto que todos los asociados que tenían mayor dedicación docente hayan visto considerablemente mermadas sus retribuciones.

CSIF exige una **mejora de las condiciones salariales y laborales del Profesorado Sustituto**, que lamentablemente se ha convertido en la figura docente más precaria e inestable de las universidades.

Desde CSIF seguiremos exigiendo la **supresión de la Tasa de Reposición** para conseguir dimensionar y mejorar las plantillas docentes de las universidades, valorando adecuadamente la dedicación que el PDI destina a las tareas de investigación y de gestión.

Habilitar mecanismos eficaces, en forma de personal de apoyo, herramientas informáticas adecuadas y formación en IA que permitan la reducción de la enorme y creciente carga burocrática que soporta el PDI.

Racionalizar y simplificar los trámites burocráticos de gestión de la I+D+i.

Estabilidad y una carrera específica con itinerarios claros de estabilización para el Personal Investigador Predoctoral, Postdoctoral y Doctores. La falta de estabilización y de una carrera cierta de este personal tiene como consecuencia un claro efecto de desmotivación y fuga de talento de un capital humano importantísimo e imprescindible para nuestras universidades. Son necesarias medidas que permitan retener y atraer el talento con garantías de estabilidad y carrera académica.

En la Mesa del Convenio hemos reclamado una **mejora de las retribuciones y el reconocimiento de sexenios para el Personal Investigador**.

Desde CSIF, como os hemos explicado en numerosas ocasiones, hemos exigido y seguiremos exigiendo la negociación y aprobación del **Estatuto del PDI**, marco jurídico regulatorio necesario para ordenar adecuadamente todas las especificidades propias del personal docente e investigador, definir su carrera horizontal y vertical y mejorar sus retribuciones: **Nivel de Complemento de destino 29 para el Profesorado Titular y 30 para Catedráticos y Catedráticas**.

También continuaremos reclamando la convocatoria del **Sexenio de Transferencia**.

Y el **incremento del número de Quinquenios y Sexenios** que legalmente pueden obtenerse como máximo en la actualidad.

Queremos conseguir una **modificación de los actuales criterios de ANECA para la acreditación a Catedrático/a**, ya que obtener los méritos de liderazgo que se necesitan no depende ni está en numerosas ocasiones al alcance de gran parte del PDI Titular.

Los Quinquenios deben ser automáticos puesto que se tiene derecho a ellos siempre y cuando la evaluación del alumnado supere el mínimo establecido y ese dato lo tiene la Universidad. El problema surge cuando una persona olvida pedirlo y la consecuencia es que pierde sus efectos económicos durante todo un año. Es absurdo que se obligue a cada PDI a pedir algo que en su inmensa mayoría quieren.

Recuperación de la Ayuda Social y de las aportaciones al Plan de Pensiones de las personas que trabajamos en la UV, que perdimos al ser paralizadas debido a los recortes.

Obligación de informar al personal docente e investigador que está al inicio de su trayectoria en la UV y también a los departamentos de los permisos y reducciones de jornada a los que tiene derecho, como en el caso de las personas que tienen hijas/os de tres o menos años.

Ampliación del plazo para las solicitudes de evaluación de la docencia (Programa Docentia) para el PDI en situación de IT.

CSIF defiende el **mantenimiento de MUFACE** y la mejora de sus prestaciones.

FORMACIÓN

Ampliar la oferta de cursos y facilitar, con mayor amplitud de horarios y modalidad asíncrona, la **Formación continua y a la demanda** necesaria para el personal docente y el personal investigador, especialmente en el uso de las herramientas informáticas destinadas a la docencia y la gestión de la investigación. **Formación en IA**.

CONCILIACIÓN

Reducciones de jornada y docencia para el PDI mayor de 60 años.

Mejora y ampliación de medidas de conciliación destinadas a garantizar el cuidado de personas dependientes, menores y mayores.

Reducciones de docencia para el personal docente e investigador funcionario de la UV por tener hijos de 3 años o menos. Esta medida ya la hemos conseguido para el personal docente e investigador contratado en el Convenio del Personal laboral de las Universidades Públicas de la CV.

Regulación de la asignación de la docencia en el POD teniendo en cuenta criterios que respeten las necesidades de conciliación.

Mejora de la formación en materia de Corresponsabilidad e Igualdad.

SALUD LABORAL

Soluciones efectivas para las deficiencias en las instalaciones de determinados centros, en especial en lo referente a los graves problemas de climatización existentes en algunos de ellos.

Compromiso en la vigilancia y estudio de todos los factores que inciden en la salud laboral, con especial atención a los factores de **Riesgo Psicosocial** que tanto inciden en el bienestar físico y emocional.

Dotar de mayores atribuciones a la Comisión de Riesgos Psicosociales para evitar las conductas de acoso laboral y poder sancionarlas de manera firme.

Atención a la salud mental, favoreciendo entornos laborales y condiciones de trabajo adecuados y saludables.

Mejora de los protocolos que se aplican en la UV para combatir con mayor eficacia las situaciones de discriminación por razón de género y las de acoso sexual.

Seguir avanzando en las evaluaciones de riesgos laborales de todos los centros e instalaciones de la UV, así como en la mejora de las medidas preventivas de seguridad y en la necesaria modernización de los laboratorios.

Aprobación del Protocolo de actuación de la UV ante las situaciones de emergencia climática con una apuesta decidida por priorizar del mismo modo la seguridad y la salud de todas las personas integrantes de la comunidad universitaria (PDI, PTGAS y estudiantado).