

Sin acuerdo de prórroga de los contratos de Profesorado Visitante

CCOO reclama el mantenimiento del empleo del profesorado temporal de las universidades públicas de Madrid.

- **La negativa de las universidades públicas de Madrid genera una situación de incertidumbre y desamparo.**
- **CCOO ve con preocupación la inexistencia de planes de estabilización de personal temporal en las universidades madrileñas.**

En la reunión de la Comisión Paritaria de Seguimiento del I Convenio del PDI Laboral del pasado 2 de abril las universidades públicas de Madrid rechazaron la propuesta de la parte social en relación con los criterios de los contratos de profesorado Visitante en vigor en el marco del régimen transitorio definido en la Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitario (LOSU). El acuerdo planteado a través de un punto presentado por CCOO, pretendía un doble objetivo:

1. Definir un marco transitorio para el profesorado Visitante que apurase al máximo los plazos establecidos en la LOSU para acceder a otra modalidad de contratación más estable en aplicación de los procedimientos de estabilización y contratación contemplados en la LOSU.
2. Atender las necesidades docentes de las propias universidades.

Y para ello la propuesta de acuerdo contemplaba tres puntos básicos:

1. Siempre que se mantengan las causas que motivaron su contratación, los contratos de Profesores/as Visitantes vigentes a la entrada en vigor del acuerdo, se renovarían en las mismas condiciones y con la misma dedicación docente hasta el cumplimiento de los plazos legalmente establecidos.
2. Dichos plazos, con el objeto de facilitar el adecuado desarrollo de la docencia de las titulaciones oficiales y la actualización de las mismas a la nueva normativa universitaria, debería extenderse al menos hasta la finalización del curso académico 2024/2025.
3. Las universidades se debían comprometer, en el marco de la negociación colectiva de esta Comisión, a explorar los procedimientos que permitieran, dentro del marco normativo de referencia, el mantenimiento del empleo del profesorado visitante bajo las figuras de contratación que se determinen como más adecuadas.

Recordamos que la propia LOSU contempla que:

1. La duración del contrato no podía superar los dos años desde la entrada en vigor de la LOSU (el 12 de abril de 2025).
2. Podrán optar a diferentes figuras de contratación dependiendo de:
 - a. Si tienen el doctorado, a Profesorado Ayudante Doctor (PAD), o a otra figura permanente si cuentan con la acreditación requerida y la OPE lo permite.
 - b. Si no lo tienen, a un contrato predoctoral.

La realidad del Profesorado Visitante

La práctica totalidad de Profesorado Visitante que presenta dificultades reales de continuidad en las universidades públicas de Madrid se concentra en dos universidades:

- a. **La URJC**; donde, sobre un colectivo de unos 290 profesores/as Visitantes con contrato en vigor, entre 210 y 220 no disponen del doctorado (lo que les impide acceder a otras figuras de contratación a tiempo completo, especialmente a un contrato de Ayudante Doctor). Este es el colectivo que la URJC entiende, y así lo ha manifestado, que finaliza su contrato a 31 de agosto de 2024. Sin agotar los plazos legales e ignorando la realidad personal de aquellos a los que se deja en la calle después de años de servicio y compromiso con la universidad. Estas personas deberían poder, al menos, mantener sus contratos hasta finalizar el curso 2024/2025 y buscar soluciones de contratación estables a las que pudieran optar dentro de la legalidad.
- b. **La UC3M**, donde encontramos un número importante de los aproximadamente 110 visitantes que proceden de un contrato de PAD y que no tienen garantía de mantener sus contratos ante la negativa histórica de la UC3M de tener una carrera plena para el PDIL con todas las figuras de contratación. CCOO entiende que la universidad no puede, por un criterio de modelo, dejar en la calle a personas con una trayectoria académica contrastada y dilatada en el tiempo, acreditadas en muchos casos a figuras por las que podrían ser contratadas en cualquier otra universidad española. Estimamos que, aproximadamente, un 80% de las personas que permanecen como visitantes en esta situación precaria en la UC3M están acreditadas para alguna de las figuras LOU/LOSU y que, de ellas, más de la mitad lo estarían de PCD o a Titular de Universidad (PTU). La UC3M tiene que utilizar de manera inmediata la figura del PPL (si es necesario, interino dada la escasez de plazas que puede convocar mediante OPE al tener una baja tasa de reposición de efectivos) para garantizar el empleo de estas personas y que, en cuanto se reúnan las condiciones para convocar una plaza de Profesorado Permanente Laboral (PPL) o Titular de Universidad, puedan optar a la misma. Es urgente adoptar esta medida pues hay compañeros/as que finalizan su contrato en el presente curso mediante figuras de contratación que no supongan una penalización de sus condiciones de trabajo.

La realidad es que:

1. La tasa de reposición, ordinaria y de estabilización de empleo, disponible en estas dos universidades no permite garantizar, no ya la estabilización de los contratos del profesorado Visitante que no tenga en estos momentos el doctorado, sino tan siquiera de aquel que ya lo tiene. Así en 2023, la OPE disponible ha sido la siguiente:

Universidad	PDIF	PDIL	TOTAL
URJC	45 TU 45 CU promoción interna	9 PPL. 9 Investigadores I3. 9 PPL promoción interna.	63
UC3M	38 TU (6 destinadas a la incorporación de Personal Investigador Doctor de programas de excelencia que hayan obtenido el certificado I3). 38 CU Promoción Interna		38

2. La situación de las tasas de estabilización de empleo temporal del año 2023 es bastante delicada, pues:
 - a. O bien la Comunidad de Madrid (CM) se ha negado a aprobar las 53 plazas temporales de PDI (50 plazas de TU y 3 de PPL) solicitadas por la URJC en virtud del artículo 217 del RDL 5/2023 ([BOCM 22.12.2023](#)).
 - b. O se está a la espera de si la CM responde a la petición de plazas correspondiente a la tasa específica para dar cumplimiento al objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de una temporalidad en el empleo público que no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural:

Universidad	BOCM	Plazas solicitadas
UC3M	BOCM 22.12.2023	❖ 70 plazas de Profesorado Permanente Laboral.
URJC	BOCM 22.12.2023 (PDI)	❖ 145 plazas temporales de Personal Docente e Investigador, correspondientes a: a. 13 plazas de Profesor Titular de Universidad. b. 132 plazas de Profesor Permanente Laboral.

Incluso si al final la CM aprueba las plazas de estabilización pendientes de respuesta, para poder garantizar la permanencia del actual profesorado Visitante en estas universidades, resultan claramente insuficientes.

La respuesta de las universidades

El acuerdo propuesto respondía a un marco de mínimos que entendemos se ajusta a la legalidad, pero fue rechazado de forma frontal, especialmente por parte de la URJC, argumentando que suponía una vulneración de la legalidad ya que los contratos no podían prorrogarse más allá del 12 de abril de 2025, al tiempo que afirman estar buscando soluciones "individuales para cada caso". Es decir:

1. Dependiendo de la discrecionalidad de la universidad, podrán ofrecer, o no, un tipo de contrato cuyas condiciones, en la práctica totalidad de los casos, tendrá peores condiciones que las que actuales y que ya, de por sí, incumplen lo

establecido en el convenio. Figuras, en la mayoría de los casos, vinculadas a contratos predoctorales o, en el mejor de los casos, de acceso a personal investigador doctor.

- O, directamente, saldrán por la puerta después de años de trabajo y, por cierto, vulnerándose la normativa que ahora "deben" aplicar a toda costa. Esta preocupación por la legalidad se debía haber demostrado durante estos años facilitando la estabilización de este profesorado, evitando el uso intensivo y fraudulento de esta modalidad de contratación y aplicando las retribuciones que figuran en el convenio, superiores a las realmente aplicadas (que, en el mejor de los casos, eran de Profesor Ayudante/PAD en lugar de las de Visitante). Si como dicen, están tan empeñados en cumplir la norma, ¿por qué los contratos no se renuevan al menos hasta el 12 de abril de 2025 en lugar de echar a la calle a las personas afectadas al finalizar el curso 2023/2024? Estos contratos que ahora no se renuevan para cumplir la legalidad, ¿son los mismos que se han venido renovando año tras año al entender la universidad que esas renovaciones sí eran legales?

Y todo ello se pretende llevar a cabo ignorando el necesario proceso de estabilización contemplado en la LOSU para las figuras temporales de empleo del PDI y apostando por una política clientelar de personal, en la que, si eres afortunado/a, podrás seguir en la universidad "aceptando" lo que graciosamente se te ofrezca. En lugar de buscar una solución fruto de la negociación colectiva y para el conjunto de las personas afectadas.

Desde CCOO

Reclamamos y seguiremos trabajando para adoptar medidas coordinadas, fruto de la negociación colectiva, que aporten certidumbre y seguridad al profesorado Visitante en cuanto:

- A los plazos reales de mantenimiento de sus actuales contratos, que para CCOO deben agotar los máximos legales y que entendemos deberían llegar hasta la finalización del curso 2024/2025.
- Al acceso prioritario a las plazas de PAD que se pudieran ofertar procedentes de la OPE ordinaria del año 2024 (el 120%, como en 2023), las extraordinarias de estabilización de 2023 que pudiera autorizar la Comunidad de Madrid o las procedentes del Programa Integra del Ministerio (que podrían llegar a ser 31 plazas de Ayudante Doctor en la UC3M y 105 en el caso de la URJC).
Si se confirma que para el año 2025 se suprime la tasa de reposición, la opción de garantizar la permanencia de este profesorado en la universidad se incrementaría de manera notable, pero para ello es preciso que sigan en la universidad en ese momento.
- Las posibles fórmulas de mantenimiento de su relación laboral con la universidad para las figuras de PDIL temporal que agoten los periodos de contratación en sus actuales contratos.

En este contexto, recordamos al conjunto de las personas afectadas que tienen la posibilidad de iniciar procedimientos judiciales por reclamación de cantidad y por fraude en la contratación.

- El proceso de reclamación de las cantidades no percibidas en concepto de retribuciones básicas correspondientes al sueldo base mensual y trienios que pudieran no haberse incluido en las pagas extraordinarias. El salario de Profesor Visitante, como consecuencia de las sucesivas actualizaciones salariales de aplicación contempladas en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado y de la Comunidad de Madrid, ha sido el siguiente en el año 2023:

Año	Sueldo mensual (por 14 pagas)	Trienio (14 pagas)
2023	2.682,27	50,07

Tenemos constancia de que los salarios de las contrataciones a tiempo completo que se han abonado en la URJC y la UC3M se han situado entre los 1.555,21 y los 1.931,28 euros mensuales. A eso hay que añadir que alguna universidad no ha abonado los trienios en las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

Este proceso, si pretendemos reclamar las diferencias entre el salario percibido y el del convenio:

- Debemos empezar por presentar una reclamación previa ante la universidad en la que se presta servicio dirigida al Rector a través del registro.
- Si la universidad no reconociera de oficio nuestra petición, el paso siguiente es instar una demanda ante el Juzgado de lo Social, por lo que recomendamos que el escrito sea supervisado por el servicio jurídico o abogado/a que vaya a asumir el proceso de demanda para evitar errores que puedan condicionar la viabilidad de la misma.

2. **Y, en paralelo, iniciar el proceso de demanda reclamando el fraude en la contratación y la declaración de fijeza en el puesto de trabajo y, subsidiariamente, el reconocimiento de la condición de indefinido no fijo.** El pasado 22 de febrero el TJUE (Tribunal de Justicia de la Unión Europea) dictó sentencia sobre los Asuntos C-59/22, C-110/22 y C-159/22 y entró a considerar la validez y proporcionalidad de las medidas para prevenir o sancionar la contratación de personal laboral temporal, sentencia que debe ser observada por los tribunales españoles. Desde el TJUE consideran que la declaración de Indefinido no fijo al empleado público temporal, la indemnización de 20 días por año (máximo 12 meses) y la convocatoria de procesos de consolidación de empleo público, no son adecuados para sancionar debidamente la utilización abusiva de sucesivas relaciones laborales temporales. Por el contrario, la fijeza sí podría ser una medida adecuada para sancionar dicho abuso. La sentencia del TJUE no aclara la solución definitiva y, por lo tanto, el alcance dependerá de la decisión del Tribunal Supremo, el cual ha elevado una nueva cuestión prejudicial al TJUE para aclarar cómo se debe interpretar la sentencia y cómo aplicarla en el empleo público. Todo esto abre un nuevo marco legal para iniciar nuevas reclamaciones reclamando dicha fijeza, aunque siempre hay que tener en cuenta el estudio de cada situación concreta.

En todo caso, desde CCOO emplazamos a la URJC a conciliar en sede judicial de forma previa a la celebración de la vista de la demanda que se pudiera presentar y que reconozca dicha situación, lo que evitaría prolongar el proceso de demanda y tendría los mismos efectos que una sentencia firme.

Dada la actual situación, y especialmente en el caso de aquellas personas cuyo contrato vence a 31 de agosto de 2024, desde CCOO entendemos que deben valorar estas dos opciones, teniendo siempre en cuenta que:

1. Estas demandas son independientes entre sí. Se trata de dos demandas diferentes.
2. Deben ser presentadas antes de que finalice la relación laboral.
3. En el momento en que se produzca el cese, se deberá presentar, si así lo considera la persona afectada, una demanda por despido en el plazo de los 20 días hábiles a contar desde la fecha de comunicación o de la finalización efectiva del contrato. En esta demanda se reclamaría la improcedencia del despido en base a la misma motivación por la que se pudiera reclamar la fijeza/indefinición. Si el tribunal finalmente declarase la improcedencia del despido, se reconocería el derecho a una indemnización de 33 días por año trabajado prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades.

Y todo ello con independencia de la representación legal por la que se opte. Sabemos que esta es la última opción para buena parte de las personas afectadas, pero **dada la negativa de las universidades a alcanzar un acuerdo en esta materia, desde CCOO, en el uso responsable de la información y su divulgación, ponemos en vuestro conocimiento la situación real y las posibles opciones legales a su alcance.**

Para CCOO la solución de esta realidad debe ser una prioridad absoluta. No podemos dejar que el tiempo transcurra y se convierta en una justificación final para que este profesorado, en el mejor de los casos, vea lesionado su derecho a la carrera profesional y, en el peor, a perder su empleo.

El sindicalismo de CCOO sigue demostrando su utilidad para mejorar la vida de las personas trabajadoras



Tu apoyo es imprescindible, ¿te unes? AFÍLIATE

Madrid, a 17 de abril de 2024