

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

La aplicación de la LOSU sitúa al profesorado asociado, visitante y ayudante doctor en una situación de incertidumbre.

No hay certeza en la posible aplicación temporal de los procesos de estabilización y los criterios de dedicación

El 12 de abril de 2023 entró en vigor la Ley Orgánica 2/2022 del Sistema Universitario (LOSU), que para el PDI Laboral temporal con contrato en vigor a esa fecha contempla unos procesos de estabilización y transformación y unos plazos temporales que modificaban sustancialmente la forma de mantener su carrera académica e incluso, de permanecer en la universidad. Así, la LOSU establece los siguientes cambios:

1. Para el profesorado Asociado:

- Los contratos en vigor mantienen sus condiciones hasta su finalización.
- La dedicación máxima será de 120 horas lectivas por curso académico (es decir, los contratos de las nuevas plazas de asociados LOSU serían como máximo de 4+4).
- Antes de finalizar los contratos en vigor y nunca después del 31 de diciembre de 2024, se deberían poner en marcha procesos de estabilización para:
 - Que los asociados con contratos temporales de 4+4 o 3+3 pasaran de ser temporales a indefinidos.
 - Y aquellos con contratos en vigor a la entrada en vigor de la LOSU con dedicación de 6+6 y 5+5 pudieran:
 - Si tienen el título de doctor, poder pasar a ocupar una plaza de Ayudante Doctor (PAD).
 - Si no lo tienen o no están interesados en la figura de PAD, pasar a tener un contrato indefinido con una dedicación máxima de 4+4.

El 7 de julio de 2023 la Comisión Paritaria del I Convenio del PDIL, a propuesta de la parte social, alcanzó un acuerdo para facilitar el proceso de adaptación en el marco del régimen transitorio definido en la LOSU en ese momento. Esto supuso que, a partir de este día:

- Siempre que se mantengan las causas que motivaron su contratación, de manera excepcional y por una sola vez, se procedía a la prórroga por un solo año y nunca más allá de la finalización del curso 2023-2024, de aquellos contratos de profesoras y profesores asociados que estén en el tercer año de contratación. Estas prórrogas respetarán las condiciones de los contratos que se prorrogan.
- En el caso de los profesores asociados con contrato en vigor para atender una necesidad docente sobrevenida (sustitución), el contrato se mantendrá mientras exista la causa que motivó la contratación y nunca más allá de la finalización del curso 2023-2024.

2. Para el profesorado Visitante con contrato en vigor:

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

3. Para el profesorado Ayudante Doctor (PAD), se amplía la duración del contrato (6 años) y:

- a. Desaparece la necesidad de acreditación para el acceso a una plaza de PAD.
- b. A los PAD con contrato a la entrada en vigor de la LOSU y que, al finalizar su contrato, no hayan obtenido la acreditación para la figura de Profesor/a Permanente Laboral (PPL), se les prorrogará su contrato un año.
- c. Y su dedicación docente pasa de 240 (contrato LOU) a 180 horas lectivas por curso académico (LOSU).

En fechas recientes, el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (MICU) ha trasladado a los grupos parlamentarios que sustentan el gobierno la presentación de enmiendas a la LOSU a través del articulado de la Ley de Enseñanzas Artísticas Superiores. El jueves 14 de marzo se ha aprobado el texto en el Congreso, pasando al Senado para su consideración en próximas fechas.

Estas enmiendas consisten en modificar el plazo máximo de implementación de las medidas contempladas en las disposiciones transitorias séptima (proceso de estabilización de plazas de Profesorado Asociado de las universidades públicas) y décimo segunda (Adaptación del régimen de dedicación del personal docente e investigador permanente) al final del curso académico 2027-2028 (se entiende por ello el 30 de junio de 2028). Esto supone que:

- Los procesos de estabilización, inicialmente previstos para el 31 de diciembre de 2024, se podrán demorar, si así lo considera la universidad convocante, hasta el 30 de junio de 2028.
- Una posible ampliación de la duración de los actuales contratos 6+6 y 5+5 de profesorado asociado en función del nuevo calendario de aplicación.
- Por otro lado, la aplicación de las dedicaciones máximas para el PDI a tiempo completo con contrato en vigor a la entrada en vigor de la LOSU contempladas en la Ley (240 horas, excepto la figura de AYD, que tendrá 180) se retrasaría del inicio del curso 2024/2025 al inicio del curso 2028/2029.

En todo caso, el criterio temporal de aplicación, dentro de los márgenes máximos, puede ser ajustado por la universidad.

Este contexto nos sitúa en un marco de indefinición de las reglas de aplicación, **CCOO reclama que se adopten medidas coordinadas que aporten certidumbre y seguridad al PDIL temporal de las universidades públicas en cuanto:**

1. **A los plazos reales de mantenimiento de sus actuales contratos, que para CCOO deben agotar los máximos legales.**
2. **El procedimiento de estabilización del empleo contemplado para las figuras de PDIL para las que se regula.**
3. **Las posibles fórmulas de mantenimiento de su relación laboral con la universidad para las figuras de PDIL temporal que agoten los períodos de contratación en sus actuales contratos.**
4. **La homogenización de las dedicaciones máximas tomando como referencia el marco establecido en la LOSU en el curso 2024/2025 y nunca esperar al inicio del curso 2028/2029.**

Desde CCOO entendemos que ha llegado el momento de buscar soluciones a los problemas que se centren en la persona, y en este sentido reclamamos, en una primera fase:

1. **Para el Profesorado Asociado:**

- a. La firma en la Comisión Paritaria del I Convenio del PDIL de un nuevo acuerdo que permita la prórroga de los actuales contratos, con independencia de su dedicación, hasta el 30 de junio de 2028. Ya lo hemos planteado.
- b. La puesta en marcha del proceso de estabilización a PAD del profesorado asociado 5+5 y 6+6 de manera abierta con el horizonte del 30 de junio de 2028, de forma abierta para que el profesorado interesado se pueda ir acogiendo a dicha estabilización a medida que obtenga el doctorado (si no lo tiene ya) y, **en todo caso, garantizando el mantenimiento de los actuales contratos hasta el 30 de junio de 2028**.
- c. Puesta en marcha de la estabilización como personal indefinido de los actuales contratos temporales de asociados 3+3 y 4+4 a medida que vayan venciendo los contratos en vigor, salvo que la persona afectada opte por el mantenimiento del contrato temporal, como máximo, hasta el 30 de junio de 2028.

2. **Para el Profesorado Visitante:**

- a. **Mantenimiento de los actuales contratos hasta la finalización del curso 2024/2025. No puede ser, como en el caso de la URJC, que se haya comunicado a las personas con contrato en vigor como profesorado visitante que no tienen el doctorado, que su contrato finaliza a 31 de agosto de 2024, sin agotar los plazos legales e ignorando la realidad personal de aproximadamente 217 personas a las 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 a las que pudieran optar si así lo consideran.
- b. **Prioridad para todo el profesorado Visitante que tenga el doctorado, para el acceso a las plazas de AYD** que se pudieran ofertar procedentes de la OPE ordinaria del año 2024, las extraordinarias de estabilización de 2023 que pudiera autorizar la Comunidad de Madrid o las procedentes del Programa Integra del Ministerio. 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.

CCOO informa

Nº 13 / 2024

Sector: PDI

Lo primero las personas

3

- c. Utilizar, en el marco de la negociación colectiva, las figuras de contratación que permitan el mantenimiento de la relación laboral. Esto pasa, entre otras opciones:
- Por utilizar la figura del contrato predoctoral u otras posibles figuras de contratación para Visitante de la URJC que no tengan el doctorado y no estén en condiciones de obtenerlo a la finalización del plazo máximo de mantenimiento de los contratos.
 - Por utilizar, en el caso de la UC3M, la figura del Profesor Permanente Laboral (PPL) para aquellos Visitantes que tengan la acreditación a PCD y su contrato finalice antes de poder acceder a una figura permanente. Si fuese necesario, estas plazas de PPL se podrían sacar en interinidad. En este caso están un número importante de los aproximadamente 110 Visitantes que proceden de un contrato de PAD ante la negativa histórica de la UC3M de tener una carrera plena para el PDIL con todas las figuras de contratación. **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 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 y que, de ellas, más de la mitad lo estarían de PCD o PTU.** La UC3M tiene que utilizar de manera inmediata la figura del PPL (si es necesario, interino) para garantizar el empleo de estas personas y que, en cuanto se reúnan las condiciones para convocar una plaza de 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.
3. **Para el Profesorado Ayudante Doctor LOU:**
- a. **La homologación con la dedicación de esta figura de contratación contemplada en la LOSU, con 180 horas lectivas por curso académico.** No hacerlo supone penalizar y discriminar de forma injusta a aquellos PAD que, por una cuestión meramente temporal, firmaron sus contratos en base a la convocatoria LOU días o meses antes de la entrada en vigor de la LOSU frente a los de la primera convocatoria LOSU, publicada y resuelta meses después. Y ello sin mencionar que el PAD LOU debía tener una acreditación que ahora no se exige al AYD LOSU. Y esta mayor dedicación docente y, por lo tanto, menor disponibilidad para tareas de investigación, puede afectar de manera significativa a su carrera profesional, a la posibilidad de acceder a plazas de contratación permanente y al reconocimiento de su actividad. **Por lo tanto, y no entendiéndola justificada la posible prórroga hasta el curso 2027/2028 la aplicación del criterio de las 240 horas lectivas por curso académico al PAD LOU, entendemos que se debe mantener el criterio inicial contemplado en la LOSU de aplicación al inicio del curso 2024/2025, y así lo hemos reclamado en la Paritaria del I Convenio del PDIL.**

Para CCOO la solución de esta realidad debe ser una prioridad absoluta para las universidades públicas madrileñas. 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. Es tiempo de adoptar decisiones en el marco de la negociación colectiva y desechar soluciones "personales" que siempre dejan margen para la discrecionalidad y la lesión de derechos.

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



ACTUAR
es esencial
PARA LO QUE PASE

Tu apoyo es imprescindible, ¿te unes? AFÍLIATE

Madrid, a 19 de marzo de 2024