

La encrucijada del profesorado Visitante LOU

CCOO reclama el mantenimiento del empleo del profesorado temporal de las universidades públicas de Madrid y el desarrollo de unos verdaderos procesos de estabilización

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. Para el profesorado Visitante la LOSU determina que:

1. Los contratos en vigor mantienen sus condiciones hasta su finalización.
2. La duración del contrato no puede superar los dos años desde la entrada en vigor de la LOSU. Es decir, hasta el 12 de abril de 2025.
3. Podrán optar a diferentes figuras de contratación dependiendo de:
 - a. Si tienen el doctorado, a Profesor 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:

1. **La URJC**, donde, sobre un colectivo en torno a 290 profesores/as Visitantes con contrato en vigor, unos 215 no disponen del doctorado (lo que les impide acceder a otras figuras de contratación a tiempo completo, especialmente a un contrato de PAD). Los responsables de la URJC entienden que este colectivo finaliza su contrato a 31 de agosto de 2024, sin agotar los plazos legales e ignorando la realidad personal de quienes se deja en la calle después de años de servicio y compromiso con la universidad. CCOO ha reclamado en la Comisión Paritaria del I Convenio del PDIL que 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.
2. **La UC3M**, donde encontramos un número importante de las y 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 a PCD o a Titular de Universidad (PTU). La UC3M tiene que utilizar de manera inmediata la figura del Profesorado Permanente Laboral (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 PPL o PTU, puedan optar a la misma. Es urgente adoptar esta medida pues hay compañeros y compañeras que finalizan su contrato en el presente

curso mediante figuras de contratación que no supongan una penalización de sus condiciones de trabajo, incluidas las salariales.

Las universidades afectadas han rechazado las propuestas de solución que desde CCOO hemos planteado, lo que supondrá:

1. **Dependiendo de la discrecionalidad de la universidad, podrá ofrecer, o no, un tipo de contrato cuyas condiciones, en la práctica totalidad de los casos, serán peores que las 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. **Desde CCOO estaremos también vigilantes ante la tentación de hacer un mal uso de la figura de profesorado sustituto.**
2. **O, directamente, saldrán por la puerta después de años de trabajo y, por cierto, vulnerándose la normativa que ahora, según defienden las universidades, “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).

Desde CCOO reclámanos una solución inmediata a esta situación de la que las únicas responsables son las universidades que han aplicado un modelo de docencia basado en la precariedad del profesorado. Solución que pasaría, como medida urgente, por:

1. **El mantenimiento de los actuales contratos hasta la finalización del curso 2024/2025.**
2. **Priorizar al profesorado Visitante que tenga el doctorado, para el acceso a las plazas de PAD** que se pudieran ofertar procedentes de la OPE ordinaria de los años 2024 y 2025, 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 PAD en la UC3M y 105 en el caso de la URJC).

Y desarrollar, en el marco de la negociación colectiva, 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.

La vía de la reclamación judicial

En este contexto, recordamos al conjunto de las personas afectadas que tienen la posibilidad de iniciar procedimientos judiciales en los que se podrá reclamar las diferencias salariales, el fraude en la contratación y/o la comunicación de finalización de la relación laboral en el momento en que se produzca.

1. **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	2.682,26	50,07

Tenemos constancia de que los salarios de las contrataciones a tiempo completo que se han abonado, especialmente en el caso de la URJC, se han situado entre los 1.562,76 y los 1.821,81 euros mensuales en contratos a tiempo completo. A eso hay que añadir que alguna universidad no ha abonado los trienios en las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

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. **Proceso de demanda reclamando el fraude en la contratación y la declaración, según proceda en cada caso, la naturaleza indefinida o el reconocimiento de la condición de indefinido no fijo en el puesto de trabajo.** Esto último dependerá de la respuesta que el TJUE (Tribunal de Justicia de la Unión Europea) dé a la cuestión prejudicial

CCOO informa

Nº 32 / 2024

Sector: PDI

Lo primero las personas

3

que ha presentado al Tribunal Supremo para aclarar cómo se debe interpretar la sentencia sobre los Asuntos C-59/22, C-110/22 y C-159/22 y cómo aplicarla en el empleo público.

3. **Demanda contra la comunicación de finalización del contrato**, en la que, a criterio del personal jurídico que lleve la demanda, se podría considerar incluir la reclamación de indefinición de la relación laboral.

A tener en cuenta en caso de despido:

- ✓ El plazo improrrogable existente en el derecho laboral en España para impugnar un despido ante los tribunales es de **20 días hábiles** siguientes de aquel en que se hubiera producido.
- ✓ El plazo empieza a contar a partir del día siguiente de la fecha de efectos del despido, que normalmente viene recogida en la comunicación de despido/finalización del contrato.
- ✓ Se considera **inhábil los sábados, domingos y festivos** de la localidad del Juzgado de lo Social ante el que se ejercite el despido y, en todo caso, los días 24 y 31 de diciembre.
- ✓ Para la impugnación del despido, todos los meses son hábiles, incluido el mes de agosto.

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 opciones, teniendo siempre en cuenta que:

1. **Estas demandas son independientes entre sí. Se trata de demandas diferentes.**
2. **Las dos primeras (diferencia salarial y reclamación de indefinición) 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 podría reclamar la indefinición de la relación laboral, si se considera procedente por la representación legal que se elija, y la improcedencia del despido.** 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 quienes estén interesados en utilizar los servicios jurídicos de CCOO, hemos puesto en marcha una campaña para las personas afectadas que consiste en:

- Gratuidad de la consulta jurídica.
- Exención del pago de provisión de fondos.
- Descuento sobre la Tarifa Confederal de Honorarios de Servicios Jurídicos de CCOO: para las personas que se afilien en el marco de la presente campaña o que se encuentren afiliadas en el momento de iniciar el expediente con una antigüedad inferior a los dos años y se encuentren afiliadas en el momento de iniciar el expediente, se aplicará una reducción del 50% de dichas tarifas siempre que ratifiquen un compromiso de afiliación hasta disponer de sentencia firme en la demanda que se presente o de al menos una año en función de si la sentencia se tuviera en un plazo de tiempo menor.
- El acuerdo se realiza únicamente para este expediente.

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.

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 pierda 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 11 de julio de 2024