

## COLECTIVO DE AYUDANTES DOCTORES DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA

**“Por la promoción automática de Profesor Ayudante Doctor a Profesor Contratado Doctor mediante adaptación de contrato, una vez obtenida la acreditación”**

Estimados componentes de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo del PDI laboral:

**Como colectivo de Profesores Ayudantes Doctores de las Universidades públicas de Andalucía** nos dirigimos a los miembros de la Comisión, en este momento en que el cauce previsto en el convenio de promoción del Profesorado Ayudante Doctor pudiera verse imposibilitado por el Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, y el Decreto-Ley 1/2012, de 19 de junio, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía, mediante los que se prohíbe la convocatoria de plazas públicas, a excepción de una exigua tasa de reposición por jubilación.

Esta normativa, además de segar la oportunidad de promocionar y/o estabilizarse de los Profesores Ayudantes Doctores, tal y como regula el Convenio, propicia un panorama nada alentador para nuestro colectivo que ve truncada su carrera profesional en su último y definitivo escalón, el cual actualmente exige la convocatoria de una plaza pública a la que concursar.

Acompañando a nuestra petición, deseamos exponer **algunas razones que la contextualizan y la justifican como una opción idónea y ventajosa para la universidad en su conjunto, dada la situación actual de incertidumbre social y económica:**

- Los profesores Ayudantes Doctores (de aquí en adelante PAD) constituimos un colectivo más que se ha visto afectado por la normativa mencionada, con la particularidad de que la misma, no sólo provoca la no promoción, sino la extinción de contrato.
- Los PAD con acreditación de Profesor Contratado Doctor (de aquí en adelante PCD) no pedimos que se nos regale nada; exigimos lo que consideramos que nos corresponde conforme a los méritos acreditados y a las aportaciones que como generación de jóvenes docentes e investigadores venimos haciendo a la Universidad. **Formamos** un colectivo que ha trabajado, demostrado y ganado con creces su situación actual. Hemos concursado públicamente en convocatorias

competitivas para obtener la plaza de Ayudante (de aquí en adelante AYD) o la plaza de PAD y hemos pasado por un exhaustivo sistema de acreditación autonómico o nacional para obtener hasta dos acreditaciones, primero como PAD y después como PCD. Hemos desarrollado una labor plena en todas las dimensiones o facetas del profesor universitario (investigación y docencia al más alto nivel y, en numerosas ocasiones, en la gestión universitaria) que ha sido auditada o acreditada de modo externo.

- La transformación directa de contrato de PAD a PCD evitaría perder a un colectivo muy numeroso y necesario para construir la Universidad del mañana. Sería una solución sencilla, rápida, eficaz e incluso económica que, garantizaría a la Universidad pública disponer de su relevo generacional. Además, sería una solución racional y coherente, pues se ha invertido mucho en formar a este colectivo que ya está ocupando y desarrollando ese mismo trabajo.
- El I Convenio Colectivo estipula la potestad de la CIVEA (art. 11.4) para adaptar/modificar el mismo conforme a circunstancias normativas sobrevenidas. Se entiende que este es el caso y que una sencilla modificación del Convenio sería anticiparse a grandes problemas que se avecinan, garantizar su filosofía y funcionamiento en épocas de recortes e incertidumbres laborales.
- En definitiva, el cambio solicitado solo implicaría extender el Convenio Colectivo para que los profesores ayudantes doctores, al igual que los colaboradores, puedan ADAPTAR AUTOMÁTICAMENTE SU CONTRATO, una vez acreditados a la figura de contratado doctor. Este cambio o adaptación del Convenio Colectivo no sería gravoso para el resto del PDI. Baste recordar que la promoción de AYD a PAD se hace ya automáticamente según convenio (art. 19.3.a) al igual que la transformación de contrato de profesor COL a PCD (art. 19.4).
- La adaptación de contrato, también dejaría margen a las Universidades para poder gestionar la tasa del 10% de reposición a la jubilación para otros casos de promoción, ya que la promoción del PDI laboral, a buen seguro, superaría esa tasa con el agravante de existir una fecha de fin de contrato para el profesor.
- La posibilidad de que el Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, limite enormemente las expectativas de promoción y pueda incluso dejar en la inseguridad laboral a quienes promocionen, hace que el colectivo de PAD de las universidades andaluzas vea en la adaptación del contrato la mejor solución.
- El proceso de adaptación automática de contrato de PAD a PCD ya se está desarrollando en otras Universidades públicas españolas que se han anticipado a la problemática y están actuando en consecuencia para no convertir esta

progresión profesional en un laberinto del que no haya salida. Los convenios colectivos del PDI de las universidades de Extremadura, Galicia y Zaragoza, entre otros, contemplan esta opción. Por ello, la solución propuesta evitaría, además, agravios comparativos entre las exigencias de unas y otras universidades para conseguir la promoción profesional, siendo todas públicas y dependientes del Ministerio de Educación.

**Por todo ello, el colectivo de Profesores Ayudantes Doctores de las Universidades Públicas de Andalucía, les SOLICITAMOS:**

**El máximo apoyo y apuesta por nuestra promoción para que el profesorado ayudante doctor pueda estabilizarse a través de la promoción a la categoría de profesor contratado doctor mediante adaptación de contrato, una vez obtenida la acreditación correspondiente.**

**Fdo.: EL COLECTIVO DE PROFESORES AYUDANTES DOCTORES DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA**