



COMUNICADO DE PRENSA

El profesorado Ayudante Doctor de la Universidad de Málaga denuncia que las bajas de paternidad y maternidad no computan para su promoción laboral

El colectivo alerta del bloqueo en las promociones a Profesor Permanente Laboral (PPL) y exige la revisión de la resolución del 11 de abril de 2025

Málaga, 05 de noviembre de 2025. El Colectivo de Profesorado Ayudante Doctor de la Universidad de Málaga (CPAD) denuncia públicamente la situación de precariedad y desigualdad que atraviesa el profesorado acreditado a Titular, tras la aprobación de la Resolución del 11 de abril de 2025 del Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, que impide la promoción directa hacia la figura de Profesorado Permanente Laboral (PPL).

Dicha resolución, adoptada de forma unilateral y sin negociación previa, establece un periodo mínimo de tres años de espera antes de poder acceder a dicha promoción. A esta situación se suma ahora un nuevo hecho que agrava aún más la desigualdad: la Universidad de Málaga ha trasladado al colectivo afectado que las bajas de paternidad y maternidad no computan como tiempo efectivo de trabajo dentro de ese periodo de tres años.

Esta decisión —injustificada y contraria al principio de igualdad de trato reconocido en la legislación laboral y universitaria— penaliza directamente a quienes deciden ejercer sus derechos de conciliación familiar. Supone, en la práctica, castigar la maternidad y la paternidad, prolongando la temporalidad y generando una desigualdad estructural que afecta especialmente a las mujeres y a quienes optan por cuidar.

De esta manera, la UMA está poniendo a su profesorado ayudante doctor, que en media están en la edad más probable de disfrutar de dichos permisos, **en la tesitura de tener que elegir entre poder formar una familia o no hacerlo**, o de poder disfrutar de su permiso de maternidad/paternidad en caso de que decidan formarla

Además, esta situación se agrava en el contexto actual. El pasado 31 de julio de 2025 entró en vigor el Real Decreto-Ley 9/2025, por el que se amplía en tres semanas el permiso de paternidad, maternidad, adopción y acogimiento, pasando de 16 a 19 semanas. A ello se suma que las Universidades Públicas Andaluzas (UPAs) ya contemplaban una ampliación adicional de 4 semanas, lo que elevaba el permiso total a 20 semanas. Algunas universidades andaluzas, como la Universidad de Granada (UGR), han aclarado que, con la nueva normativa, se reconocerán 23 semanas de permiso, aplicables a todas las personas progenitoras de menores nacidos con posterioridad al 2 de agosto de 2024, y así lo han publicado oficialmente en sus páginas web.



Sin embargo, en el caso de la Universidad de Málaga (UMA), la interpretación vigente es especialmente perjudicial: los periodos de baja por maternidad o paternidad no se computan como tiempo de trabajo efectivo a efectos de cumplir los tres años requeridos para promocionar desde la figura de Ayudante Doctor (AYD) a Profesorado Permanente Laboral (PPL). Esto significa que una persona que se acoja a su derecho de baja verá retrasada su promoción no solo por el tiempo de la baja, sino también por el periodo adicional necesario para “recuperar” ese tiempo, lo que constituye una doble penalización que impacta directamente en su carrera académica y profesional.

Desde el CPAD consideramos que esta interpretación rompe con los valores esenciales que deben guiar a una universidad pública: la justicia, la equidad y el respeto a los derechos humanos. No puede haber excelencia académica ni progreso científico si la base del sistema se sustenta sobre la precariedad y la discriminación. Resulta incomprensible que, en pleno siglo XXI, una universidad pública penalice las bajas de maternidad y paternidad, generando una discriminación de facto hacia quienes deciden formar una familia. Esta interpretación no solo vulnera derechos básicos, sino que contradice el propio espíritu de la LOSU, que busca precisamente reducir la temporalidad en el empleo público y favorecer la estabilidad del personal docente e investigador.

Además del impacto profesional, esta situación tiene consecuencias humanas profundas: algunas compañeras y compañeros han comenzado a replantearse su futuro académico, ante la imposibilidad de conciliar su vida familiar con una carrera investigadora digna. Otras y otros, tras años de dedicación y esfuerzo, se sienten desmotivadas y desmotivados por una institución que debería protegerlos, no penalizarlos.

El colectivo recuerda que la misma Resolución del 11 de abril de 2025 establece expresamente que el plazo de tres años podrá reducirse en caso de disponibilidad presupuestaria, y que recientemente el consejero de Universidades anunció una dotación de 3,8 millones de euros a la UMA para permitir las promociones del personal docente e investigador.

Ante ello, el CPAD exige a la Universidad de Málaga que aplique con coherencia y transparencia esta previsión normativa y habilite un proceso de promoción inmediata para el profesorado acreditado, sin retrasos administrativos ni interpretaciones restrictivas.

Por todo ello, el CPAD solicita la derogación inmediata de la Resolución del 11 de abril de 2025, eliminando la exigencia de los tres años de espera y reconociendo como tiempo efectivo las bajas de paternidad y maternidad. La igualdad no puede ser solo un lema institucional; debe traducirse en medidas reales que garanticen una carrera académica justa y sostenible.

El Colectivo de Profesorado Ayudante Doctor apela al Rectorado de la Universidad de Málaga y a la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación para que actúen con urgencia y buena fe, abriendo un diálogo real con las representaciones del profesorado y poniendo fin a una situación que pone en riesgo la equidad, la conciliación y el futuro de la universidad pública andaluza.

Finalmente, este colectivo plantea una reflexión que quiere trasladar a la sociedad malagueña en general y a la comunidad universitaria en particular: Málaga es una ciudad que “está de moda”, pero su personal docente sigue atrapado en la precariedad,



compartiendo piso o viviendo con sus familias, mientras lucha por un futuro que debería ser estable y digno. No es aceptable que quienes dedican su vida a la docencia y la investigación tengan que elegir entre tener una familia o una carrera profesional.

Esta es la realidad del personal docente de la Universidad de Málaga: precariedad, imposiciones y desigualdad.

Contacto para medios:

colectivopaduma@gmail.com / 692149563

Web: <https://cpaduma.github.io/>

X: <https://x.com/CpadUma48207>

IG: https://www.instagram.com/cpad_uma/