

## Finalización del contrato del Profesorado Visitante de la URJC

### Cómo actuar ante la finalización del contrato

Tal y como trasladamos en el [CCOO Informa nº 32](#), en la URJC, 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 Profesorado Ayudante Doctor). Los responsables de la URJC consideran que este colectivo ha finalizado su contrato a 31 de agosto de 2024, sin agotar los plazos legales e ignorando la realidad de las personas a las que se deja en la calle después de años de servicio y compromiso con la universidad. En consecuencia, no se han renovado anualmente sus contratos (como se venía haciendo hasta el curso 2023/2024).

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, pero la URJC se ha negado a entrar a tratar la propuesta.

**La URJC ha rechazado las propuestas de solución que desde CCOO hemos planteado, lo que supone:**

1. **Dependiendo de la discrecionalidad de la universidad, se ha ofrecido contratos 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, están saliendo 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.**

En el CCOO Informa nº 32 **informamos del procedimiento a seguir para quienes quisieran emprender la vía de la reclamación judicial**, toda vez que 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. Por lo tanto, no vamos a reiterar la información ya facilitada, pero sí queremos aclarar una serie de cuestiones:

1. **Con carácter general, las universidades** (y este es el caso de la URJC) **responden negando el derecho a indemnización alguna por la finalización del contrato cuando se reclaman las cantidades vinculadas a este hecho**, al interpretar que este derecho sólo se da en caso de despido. Desde CCOO entendemos que esta interpretación no se ajusta a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral y que la universidad sólo busca ahorrarse el importe de las cantidades que le corresponden a la persona trabajadora en esta situación.

2. **Para este supuesto y para todos los casos de finalización de contrato con carácter general:** 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.

En este caso, **si el contrato finalizaba el 31 de agosto, la demanda se puede presentar hasta el día 27 de septiembre.**

3. **En el momento en que se produzca la finalización de contrato, 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 ésta es la última opción para buena parte de las personas afectadas, pero **dada la negativa de la URJC, en este caso, 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.**

## 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 13 de septiembre de 2024*