

CCOO informa. CCOO informa. CCOO informa. CCOO informa. CCOO informa

Finalización de contratos del profesorado asociado LOU

Cómo actuar ante la finalización del contrato. Conoce tus derechos

En estas fechas, próximo a finalizar el curso 2024/2025, las universidades están renovando los contratos de profesorado asociado LOU, en unos casos, y comunicando su finalización en otros. Y todo ello con independencia de los procesos de estabilización del profesorado asociado contemplados en la Disposición Transitoria Séptima de la LOSU. Estos procesos se están desarrollando, en el mejor de los casos, sin un criterio unificado y bajo diferentes interpretaciones según cada universidad, lo que está contribuyendo a una mayor confusión y, en algunos casos, desprotección de las personas afectadas.

A esto hay que añadir las múltiples convocatorias de Profesorado Ayudante Doctor (PAD) vinculadas a las plazas del programa María Goyri que se han convocado y se están desarrollando en estos meses. Vinculadas a dichas convocatorias en muchas universidades se está procediendo a la transformación de plazas de profesorado asociado LOU con dedicación 6+6 o 5+5 a plazas de asociado LOSU con dedicación 4+4 o, incluso, a supresión de plazas de asociado LOU para convertirlas en plazas de PAD.

En este contexto, desde CCOO consideramos imprescindible informar al colectivo del profesorado asociado de sus derechos en esta situación y de cuáles son las opciones que tienen.

En el caso de la supresión de plazas de asociado LOU, y del correspondiente despido, a criterio de la representación legal por la que se opte, y dependiendo de las circunstancias concretas de cada caso, se podrá:

- Denunciar, de forma previa a la finalización del contrato y siempre según las circunstancias de los contratos firmados con la universidad, fraude en la contratación. Se reclamaría el carácter fijo del contrato o la condición de indefinido no fijo.
- Reclamar las cantidades no incluidas en el finiquito.
- Requerir la indemnización por finalización del contrato.
- Denunciar el propio despido reclamando su nulidad, la indefinición de la relación laboral o la improcedencia del despido, a criterio de la representación legal.

A continuación, te explicamos cada una de estas situaciones.

1. **¿Puedo denunciar fraude en la contratación?** Dependiendo de las circunstancias de cada contrato y a criterio de la valoración jurídica de las mismas, en algunos casos se podrá valorar reclamar la naturaleza indefinida o el reconocimiento de la condición de indefinido no fijo en el puesto de trabajo. Esta demanda deberá presentarse antes de la fecha de finalización del contrato en vigor. Por ejemplo, esto podría ocurrir si llevas años impartiendo asignaturas básicas y no especializadas, que son las propias del profesorado asociado.

CCOO informa. CCOO informa. CCOO informa. CCOO informa. CCOO informa

2. **Al finalizar mi contrato, en la última nómina, además del salario del último mes trabajado, ¿tengo derecho al finiquito?** Al finalizar el contrato, **el profesorado asociado tiene derecho al finiquito**, que incluye el salario pendiente de pago, las vacaciones no disfrutadas, las pagas extraordinarias devengadas y no percibidas, y cualquier otro concepto salarial pendiente.
3. **Si me comunican la finalización de mi contrato, ¿tengo derecho a algún tipo de indemnización?** Por lo que hace referencia al régimen de extinción del contrato, la norma no reconoce de forma expresa el derecho a la percepción de ningún tipo de indemnización a su finalización. **Con carácter general, las universidades responden negando el derecho a indemnización alguna por la finalización del contrato cuando se reclaman estas cantidades**, 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 (ET) y demás normativa laboral** y que sólo busca ahorrarse el importe de las cantidades que le corresponden a la persona trabajadora en esta situación.

El importe de la indemnización se establece en el ET en 12 día de salario por cada año trabajado para los contratos temporales. Estas cantidades se podrán incrementar hasta los 20 (despido por causas objetivas) o los 33 días (despido improcedente) si así se establece por sentencia judicial.

4. **¿Puedo denunciar el despido?** **Toda persona trabajadora, tras la valoración jurídica de sus circunstancias concretas de su contratación, puede impugnar antes los tribunales su despido si considera que se han lesionado sus derechos.** En esta demanda se podría reclamar, en función del criterio de la representación legal que se elija, la nulidad del despido, la indefinición de la relación laboral y/o 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.

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. Si no se recibe comunicación alguna, se entenderá que el despido tiene efectos en la fecha de 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 todo caso, se debe señalar que las sentencias que se vienen produciendo son dispares toda vez que al tiempo que sentencias recientes declaran la nulidad o la improcedencia del despido, otras consideran ajustado a derecho la finalización del contrato.

Desde CCOO, en el uso responsable de la información y su divulgación, ponemos en vuestro conocimiento la situación real y las posibles opciones legales.