

MESA NEGOCIADORA DEL 16 DE MAIG DE 2018

Mesa Negociadora que tindrà lloc el **16 de maig a les 11:00h.**, a la **Sala de Juntes nivell 3, de l'Edifici del Rectorat**, per a tractar el següent,

ORDRE DEL DIA:

1. Aprovació, si escau, de les actes de les sessions anteriors.
2. Aprovació, si escau, de modificació de la Normativa sobre dedicació docent del personal docent e investigador a temps complet de la Universitat de València.
3. Torn obert de paraules.



**ESBORRANY DE L'ACTA DE LA SESSIÓ ORDINÀRIA DE 18 D'ABRIL DE 2018 DE LA MESA
NEGOCIADORA DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA.**

Assistents

Per la Universitat

Ernest Cano Cano, Vicerector d'ordenació acadèmica i professorat.

Joan Oltra Vidal, Gerent

José Ramírez Martínez, Vicegerent de RRHH i Organització Administrativa.

Teresa Bondía Alberola, Cap de Servei de Recursos Humans PDI.

Laura Coscollá Pascual, Tècnica Servei RRHH (PDI)

A la ciutat de València, sent les 11:00 hores del dia 18 d'abril de 2018, reunits els assistents relacionats en el marge esquerre, a la Sala de Reunions del nivell 3 del Rectorat, s'inicia la sessió de la Mesa Negociadora per a tractar el següent **ordre del dia**:

1. Aprovació, si escau, de les actes de les sessions anteriors.
2. Modificació del Reglament de Selecció del PDI de la UV per a incorporar la possibilitat de perfil docent i/o investigador i especificar les característiques del perfil docent.
3. Proposta de readscripció de sis places de TU previstes per a la promoció del professorat contractat doctor per al curs 18/19.
4. Proposta per a la reducció de jornada laboral per a majors de 60 anys (punt inclòs a proposta de STEPV).
5. Torn obert de paraules.

Seccions sindicals

Carlos Celda Muñoz (FETE-UGT)

Pedro Cabrera (FETE-UGT)

Maja Seric (FETE-UGT)

Javier Silvestre Donat (FETE-UGT)

Roberto Pérez Salom (FETE-UGT)

Fernando Casanova Valle (CCOO)

Maribel Belda Ferrer (CCOO)

Amat Sánchez Velasco (CCOO)

Francesc Mari i Grafià (STEPV)

Jose Francisco Martínez Pastor (STEPV)

Anma Lauma Diaz Iglesias (STEPV)

Ramón Lozano Escrig (CGT)

Joan Carles Bernad i Garcia (CGT)

Publicada al DOGV de 17 d'abril de 2018, la resolució d'11 d'abril de 2018, del Rectorat, per la qual s'aprova la delegació de funcions en els vicerectors i les vicerectores, la secretària general, el gerent i altres òrgans d'aquesta universitat, la presidència de la mesa negociadora correspon al Vicerector d'ordenació acadèmica i professorat.

Abans de començar, i tal com es va acordar a darrera reunió, el president de la mesa lliura als assistents una còpia de l'informe emés pel professor Carlos Alfonso Mellado respecte a la possibilitat que els contractes de professorat associat puguin tindre una durada superior a un any (s'adjunta com annex I).

Punt 1.- Aprovació, si escau, de les actes de la sessió anterior.

Per unanimitat del vot de totes les seccions sindicals presents aproven les actes de les sessions anteriors.

Punt 2.- Modificació del Reglament de Selecció del PDI de la UV per a incorporar la possibilitat de perfil docent i/o investigador i especificar les característiques del perfil docent.

El president de la mesa negociadora, Ernest Cano, fa una introducció per a explicar les raons que han fet necessària la modificació del reglament de selecció del PDI respecte als perfils docent i/o investigador, així com a la d'especificar les característiques d'aquests perfils.

S'obri un torn d'intervencions.

CCOO manifesta que s'hauria de concretar al document el concepte de "matèria de formació bàsica obligatòria" mitjançant algun criteri interpretatiu o instrucció al respecte. SETPV dona suport a la proposta formulada per CCOO.

UGT pregunta sobre els possibles problemes de legalitat que poden implicar els perfils docents. El Vicerector d'Ordenació Acadèmica respon que aquests han de ser justificables. CGT fa palés que la manca de concreció respecte al que s'entén per línia d'investigació pot generar inseguretats jurídiques.

Tenint en compte les aportacions realitzades, es modifica la proposta de Reglament de Selecció del PDI de la UVEG amb les modificacions introduïdes al paràgraf primer i que s'incorpora com a document annex II d'aquesta acta.

Punt 3.- Proposta de readscripció de sis places de TU previstes per a la promoció del professorat contractat doctor per al curs 18/19.

Per unanimitat del vot de totes les seccions sindicals s'aprova la proposta de readscripció de sis places de titular d'universitat per a la promoció del professorat contractat doctor que no havien estat sol·licitades: tres d'elles es destinen a estabilització del professorat associat i altres tres a promoció a TU de professorat contractat interí acreditat a TU posteriorment a la seua sol·licitud de promoció a Contractat Dr.

Punt 4.- Proposta per a la reducció de jornada laboral per a majors de 60 anys (punt inclòs a proposta de STEPV).

Pren la paraula José Ramírez, Vicegerent de RRHH i Organització Administrativa i explica que, encara que la proposta d'inclusió del punt en l'ordre del dia s'ha realitzat dins de termini, en aquests moments el tema no es pot abordar jurídicament per la manca d'un instrument normatiu i la consideració, per part dels tribunals, de la jornada de treball com a normativa bàsica de l'estat.

A més, a la Universitat caldria estudiar l'impacte i la viabilitat d'una mesura d'aquest tipus donada l'elevada edat de la plantilla.

STEPV pensa que ara és un bon moment donada la sensibilitat de la nova rectora amb aquest tema, i que també hi ha un acord del Claustre que es podria executar i implantar com per exemple ho ha fet la Universitat d'Alacant.

El Gerent intervé i explica que, mentre la taxa de reposició d'efectius no supere el 100% i es puguin cobrir totes les vacants existents no es pot implantar una mesura de reducció de jornada. El Vicegerent fa un incís per a dir que la Universitat pot organitzar la jornada, però és l'estat el que estableix que la jornada són 375 hores setmanals en còmput anual.

UGT proposa que, malgrat tot, es comence a estudiar el tema en una comissió de treball.

CCOO lliura al president de la mesa un document que recull la seua proposta de reducció de jornada per a majors de 60 anys, i que s'annexa com document III.

Punt 5.- Torn obert de paraules

El Vicegerent explica que, detectada una errada en la redacció de la recent normativa de borses de treball, i fins que el text és modifique, donada la urgència de procedir a nomenaments de la borsa de Grup A, subgrup A2, escala tècnica de gestió, és necessari dictar una instrucció de la gerència que després de passar per mesa negociadora, s'inclouria al text.

STEPV fa una reflexió respecte al contingut de la disposició addicional vint-i-sisè, de la Llei 22/2017, de 29 de desembre, de pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2018 i la carrera professional del personal funcionari de carrera i laboral fix d'administració i serveis de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana.

UGT demana es fixe una data per a la creació d'una comissió de treball per al tractament de la carrera professional i l'abonament de triennis en situacions d'incapacitat temporal.

CCOO pregunta el nombre de personal interí que es veuria afectat en una possible aplicació de la carrera professional. Sol·licita també informació respecte recent nomenament de personal eventual. José Ramírez explica que s'han amortitzat quatre places de manteniment i s'han creat 2 places de secretària/secretari d'alt càrrec, un cap de gabinet del rector i una periodista, amb el mateix complement específic que tenia abans.

Sense més assumptes que tractar, i a les 13:15 hores, el President clou la sessió, del contingut de la qual s'extén aquesta acta.

La Secretària

Vist-i-plau

El President de la Mesa Negociadora

INFORME SOBRE DURACIÓN CONTRATO PROFESORES ASOCIADOS

Ante la petición de la mesa negociadora de la Universidad de emitir un informe sobre la posibilidad de que los contratos de profesor asociado puedan tener una duración superior al año, debemos indicar lo siguiente:

1º) Para responder a la cuestión hay que partir, sin duda, del marco legal vigente y este está actualmente constituido por los artículos 48 y 53 de la vigente Ley Orgánica de Universidades, LO 6/2001, de 21 de diciembre, en la redacción que le dio la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril (LOU).

El artículo 48 en la redacción mencionada establece lo siguiente:

"Normas generales.

1. Las universidades podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral, a través de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario que se regulan en esta Ley o mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. También podrán contratar personal investigador, técnico u otro personal, a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica. Asimismo, las universidades podrán nombrar profesoras y profesores eméritos en las condiciones previstas en esta Ley.

2. Las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario son las que se corresponden con las figuras de Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Contratado Doctor, Profesor Asociado y Profesor Visitante. El régimen de las indicadas modalidades de contratación laboral será el que se establece en esta Ley y en sus normas de desarrollo; supletoriamente, será de aplicación lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en sus normas de desarrollo.

3. La contratación de personal docente e investigador, excepto la figura de Profesor Visitante, se hará mediante concurso público, al que se dará la necesaria publicidad y cuya convocatoria será comunicada con la suficiente

antelación al Consejo de Universidades para su difusión en todas ellas. La selección se efectuará con respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Se considerará mérito preferente estar acreditado o acreditada para participar en los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios.

3 bis. Asimismo podrán contratar personal investigador conforme a lo previsto en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

4. El personal docente e investigador contratado, computado en equivalencias a tiempo completo, no podrá superar el 49 por ciento del total de personal docente e investigador de la universidad. No se computará como profesorado contratado a quienes no impartan docencia en las enseñanzas conducentes a la obtención de los Títulos oficiales así como al personal propio de los institutos de investigación adscritos a la universidad y de las escuelas de doctorado.

5. El personal docente e investigador con contrato laboral temporal no podrá superar el 40 por ciento de la plantilla docente.

6. En los términos de la presente Ley y en el marco de sus competencias, las Comunidades Autónomas establecerán el régimen del personal docente e investigador contratado de las universidades.”

A su vez el artículo 53 establece expresamente en relación con los profesores asociados lo siguiente:

“Profesores asociados. La contratación de Profesoras y Profesores Asociados se ajustará a las siguientes reglas:

a) El contrato se podrá celebrar con especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

b) La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad.

c) El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial.

d) La duración del contrato será trimestral, semestral o anual, y se podrá renovar por períodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario”

2º) Es importante tener en cuenta en relación con esta redacción vigente que la misma data de 2007, porque con anterioridad a esa reforma legal el artículo 53 no condicionaba la duración del contrato de profesor asociado, sino que se limitaba a definir la figura y en el artículo 48 remitía el desarrollo de las reglas contractuales a lo que la legislación autonómica estableciese, sin concretar legalmente un máximo de duración al contrato del profesor asociado.

Es en ese estado cuando alguna comunidad autónoma, concretamente el País Vasco dictó su propia ley, la Ley 3/2004, de 25 de febrero, del Sistema Universitario Vasco, que en su artículo 23 fijó una duración máxima para el contrato del profesor asociado de tres años, sin perjuicio, se decía, de que al concluir el contrato se pudiese obtener uno nuevo mediante los procedimientos correspondientes.

Al amparo de esa ley, en el año 2005, es decir también antes de la modificación introducida en la LOU en el año 2007, se publicó en el Boletín Oficial del País Vasco de 22 de julio de 2005, el Convenio Colectivo del Personal Laboral Docente e Investigador de la UPV/EHU, que establecía diferentes categorías de profesores laborales y que en concreto, en el artículo 14, regulaba la figura del profesor asociado, señalando en el apartado 3 que:

“La duración máxima del contrato será por 3 años, sin perjuicio de que una vez finalizado el contrato y convocado el puesto, el candidato/a puede obtener un nuevo contrato como Profesor/a en el mismo puesto o en otro, no existiendo límite en el número de contratos sucesivos. El régimen de dedicación será a tiempo parcial, con 6, 5, 4 o 3 horas lectivas y otras tantas de tutoría o asistencia al alumnado semanales.”

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha tenido ocasión de aplicar esta normativa para considerar como indefinidos no fijos a profesores asociados que habían sido contratados durante más de tres años, y no ha objetado esa duración de tres años, pero señalando expresamente que la aplicaba por ser la vigente en el momento en el que se produjeron los contratos y con referencia expresa a la existencia de legislación autonómica que permitía esa duración en momentos en los que la ley estatal no la condicionaba. Así puede verse en las dos sentencias de 28 de junio de 2011, dictadas en los

Recursos de Suplicación 1133/2011 y 1145/2011, resueltos por la Sala de lo Social del indicado Tribunal.

Aunque al respecto, el Tribunal Supremo, ha considerado en ese mismo ámbito, País Vasco, que la reiteración de contratos con profesores asociados no constituye fraude de ley siempre que esos contratos respondan a necesidades objetivas, como razona en la Sentencia de la Sala de lo Social de ese Tribunal Supremo, de 15 de febrero de 2018, dictada en el recurso de casación para unificación de doctrina 1089/2016.

3º) En la Comunidad Valenciana no existe legislación autonómica que autorice contratos de profesor asociado de duración superior a la legal a que antes se hizo referencia, ni podría dictarse en la actualidad, al menos eso parece a la vista del tenor imperativo de la norma estatal que es ley orgánica y fija la duración de estos contratos.

La normativa propia de la Universitat remite estos contratos a la normativa general y así, el artículo 153 de los Estatutos señala que:

“La Universitat de València puede contratar, en régimen laboral, personal docente e investigador con arreglo a las modalidades de contratación específicas del ámbito universitario o mediante las modalidades establecidas en la normativa laboral vigente que sean de aplicación”.

A su vez, la Universitat aprobó su propio Reglamento de Selección de Peronal en el que contempla los procesos de selección de profesores asociados e incluso establece una vía excepcional de contratación urgente (arts. 32 a 34), facilitando una contratación provisional urgente para cubrir bajas imprevistas, plazas cuyos concursos hayan quedado desiertos o plazas sin cubrir por renunciaciones a la misma.

Además, en coherencia con la actual legislación, en la Disposición Adicional Primera del citado Reglamento permite la prórroga del contrato de profesor asociado o una nueva contratación sin necesidad de nuevo concurso siempre que ya se hubiese superado uno ordinario.

Esta posibilidad motivó que la propia Universitat aprobase por Acuerdo de Consell de Govern de 26 de junio de 2012, un acuerdo sobre procedimiento y criterios generales para la prórroga de los contratos de profesor asociado a tiempo parcial.

En ningún de estos documentos se alude a una duración del contrato diferente de la establecida en la LOU.

4º) El sistema de contratación de profesores asociados de la LOU, basado en contratación temporal prorrogable sin límite – lógicamente mientras se mantenga la necesidad y los requisitos para ser contratado – ha sido considerado conforme a la normativa europea en el asunto Márquez Somohano contra la Universitat Pompeu Fabra, resuelto por sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 13 de marzo de 2014, asunto C-190/13, que consideró la legislación española en la materia no contraria al Acuerdo Marco europeo sobre el trabajo de duración determinada, incorporado al ordenamiento comunitario por la Directiva 1999/70/CE.

El tribunal europeo establecía expresamente:

“Por consiguiente, ha de declararse, que, como alegan todos los interesados que han presentado observaciones escritas ante el Tribunal de Justicia, una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que permite a las universidades renovar sucesivos contratos de duración determinada celebrados con profesores asociados, es, sin perjuicio de las comprobaciones que debe realizar el Juzgado remitente, conforme con la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco.

54. Hay que poner de relieve sin embargo que, aunque pueda en principio admitirse la razón objetiva prevista por una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, las autoridades competentes deben procurar que la aplicación concreta de esa normativa nacional, considerando las particularidades de la actividad de que se trate y las condiciones de su ejercicio, se ajuste a las exigencias del Acuerdo marco. En la aplicación de la disposición de Derecho nacional en cuestión, esas autoridades deben establecer por tanto criterios objetivos y transparentes con objeto de comprobar si la renovación de esos contratos responde efectivamente a una necesidad real y puede lograr el objetivo pretendido y necesario a tal efecto (véase la sentencia Küçük, antes citada, apartado 34).

55. Se debe recordar sobre ello que la renovación de contratos o relaciones laborales de duración determinada para atender a necesidades que en realidad no tienen carácter temporal, sino muy al contrario permanente y

duradero, no está justificada a efectos de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco (véase, en particular, la sentencia Küçük, antes citada, apartado 36).

56. En efecto, esa utilización de los contratos o de las relaciones laborales de duración determinada se opondría directamente a la premisa en la que se basa el Acuerdo marco, a saber, que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma general de la relación laboral, aunque los contratos de duración determinada sean característicos del empleo en algunos sectores o para determinadas ocupaciones y actividades (véanse las sentencias, antes citadas, Adeneler y otros, apartado 61, y Küçük, apartado 37).

57. Sin embargo, las meras circunstancias de que los contratos de trabajo de duración determinada celebrados con profesores asociados se renueven para satisfacer una necesidad recurrente o permanente de las universidades en la materia y que tal necesidad no se pueda satisfacer mediante un contrato de trabajo de duración indefinida no permiten excluir la existencia de una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, dado que la naturaleza de la actividad docente en cuestión y las características inherentes a tal actividad pueden justificar, en el contexto de que se trate, el uso de contratos de trabajo de duración determinada. Aunque los contratos de trabajo de duración determinada celebrados con profesores asociados cubren una necesidad permanente de las universidades, en la medida en que el profesor asociado, en virtud de tal contrato de trabajo de duración determinada, ejecuta tareas bien definidas que forman parte de las actividades habituales de las universidades, no es menos cierto que la necesidad en materia de contratación de profesores asociados sigue siendo temporal, en la medida en que se considera que este profesor retomará su actividad profesional a tiempo completo cuando se extinga su contrato (véase, en este sentido, la sentencia Küçük, antes citada, apartados 38 y 50)."

Añadiendo a continuación la salvedad que en general se ha hecho en otras situaciones similares en diferentes sectores como el sanitario de que, en todo caso, aunque la contratación temporal y las sucesivas prórrogas no eran contrarias al ordenamiento europeo, debía velarse para que por esta vía no se acabasen cubriendo necesidades permanentes, y así se señalaba en la misma sentencia:

“En cambio, contratos de trabajo de duración determinada, como los controvertidos en el litigio principal, no pueden renovarse para el desempeño permanente y duradero, aun a tiempo parcial, de tareas docentes incluidas normalmente en la actividad del personal docente permanente.

59. En consecuencia, incumbe a todas las autoridades del Estado miembro interesado, incluidos los tribunales nacionales, garantizar, en el ejercicio de sus respectivas competencias, la observancia de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco, comprobando concretamente que la renovación de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada con profesores asociados trata de atender a necesidades provisionales, y que una normativa como la controvertida en el litigio principal no se utilice, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y duraderas de las universidades en materia de contratación de personal docente (véanse, por analogía, las sentencias, antes citadas, Angelidaki y otros, apartado 106, y Küçük, apartado 39).”.

Esa doctrina, como se dijo, ha sido aplicada por nuestro Tribunal Supremo, por ejemplo en la sentencia ya mencionado de 15 de febrero de 2018, entendiendo que la contratación no era fraudulenta por el mero hecho de que se hubiese prorrogado numerosas veces ni por el hecho de que se atendiesen necesidades docentes del centro que podían entenderse como permanentes, si había una razón objetiva que justificase la temporalidad de la relación.

Esta es la normativa, a la que podrían adicionarse sentencias, suficientemente conocidas, que ante el uso desviado de la contratación temporal en el marco de las administraciones públicas han considerado a las personas afectadas como trabajadores indefinidos no fijos, sujetos al cese si la plaza se amortiza o se convoca y no la obtienen, lo que en su caso motivará el abono de las indemnizaciones laborales y, en el caso de la amortización, obliga al sometimiento a los tramites laborales (arts. 51, 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo texto vigente se aprobó por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

Todo este análisis normativo nos permite formular las siguientes

CONCLUSIONES

Primera.

La contratación del profesor asociado se rige por normativa específica que desplaza la laboral en aquellos aspectos expresamente regulados. Este sistema específico de contratación es legal, no ha sido constitucionalmente objetado y es acorde con la normativa europea siempre que se utilice en los supuestos previstos.

Segunda.

No hay posibilidad legal de exceder la duración legalmente establecida para estos contratos que, como máximo, es de un año (incluso en virtud de la causa normalmente alegada para realizarlas sería de un curso o de lo que reste de curso), aunque si hay posibilidad de prórrogas sucesivas siempre que:

- siga siendo necesaria la contratación y subsistente la causa de temporalidad que la motivó
- la persona mantenga los requisitos para ser contratado como profesor asociado
- no se produzca un uso fraudulento que lleve a cubrir necesidades permanentes mediante estas sucesivas contrataciones y prórrogas.

Tercera.

Incluso la propia causalidad de esta contratación – necesidades formativas especiales y en ciertos casos incidencias de inicio de curso, sustituciones, vacantes imprevistas, etc. – llevan a que la duración normal no deba exceder de la de un curso académico o, en su caso, se vincule a la incidencia especial.

Las necesidades de un curso académico pueden ser diferentes a las del siguiente y prever una duración superior al curso desnaturalizaría el contrato al desvincular su duración de la causa que lo motivó.

Esa desvinculación podría conducir, incluso, a que se considerase que se usa fraudulentamente la figura del contrato de profesor asociado al no ampararse en la causa objetiva que lo permitiría.

Cuarta.

Las posibilidades que en otro momento pudieron existir para establecer duraciones más amplias ya no se mantienen en la actualidad y ni siquiera podrían derivar de un acuerdo negociado porque la negociación colectiva – toda, pero más aún en el sector público – se sujeta al principio de legalidad. Así se desprende no solo del sometimiento de las Administraciones Públicas al principio constitucional de legalidad sino de las propias normas reguladoras de la negociación colectiva, concretamente el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores que condiciona el contenido de los convenios literalmente al “*respeto a las leyes*”.

Si la LOU fija una duración máxima para el contrato de profesor asociado no puede superarse la misma mediante un acuerdo negociado.

La jurisprudencia al respecto de la sujeción del convenio a la ley y la prevalencia de esta sobre los pactos es clara y conocida, baste referirse, por ejemplo, a la doctrina constitucional al respecto y así, entre otras, la Sentencia del Tribunal Constitucional 210/1990, de 20 de diciembre, dirá:

“El art. 37.1 C.E., ni por sí mismo ni en conexión con el art. 9.3 C.E., puede oponerse o impedir la producción de efectos de las Leyes en la fecha dispuesta por las mismas. Es el convenio el que debe respetar y someterse a la Ley y a las normas de mayor rango jerárquico y no al contrario...”

La sentencia del Tribunal Constitucional 92/1994, de 21 de marzo de 1994, señala en la misma dirección:

“Censura carente, pues, de relevancia constitucional máxime cuando el órgano judicial fundó la interpretación del Convenio, sobre todo, en la puesta en relación del mismo con las normas legales imperativas, a las cuales ha de someterse y adecuarse todo convenio colectivo, ya que la fuerza vinculante de lo pactado y la autonomía colectiva no excluyen la subordinación de los convenios colectivos a lo establecido en las normas de superior rango jerárquico...”

O, por citar un último ejemplo de esta doctrina, la sentencia del Tribunal Constitucional 58/1985, de 30 de abril de 1985, ya decía:

“Ciertamente que la integración de los Convenios Colectivos en el sistema formal de fuentes del Derecho, resultado del principio de unidad del ordenamiento jurídico, supone, entre otras consecuencias que no hace al caso señalar, el respeto por la norma pactada del derecho necesario establecido por la Ley, que, en razón de la superior posición que ocupa en la jerarquía normativa, puede desplegar una virtualidad limitadora de la negociación colectiva y puede, igualmente, de forma excepcional reservarse para sí determinadas materias que quedan excluidas, por tanto, de la contratación colectiva...”

Es más, precisamente entre los temas no disponibles para la negociación colectiva, se considera incluido en general el sistema de contratación temporal.

Quinta.

Cuestión distinta es que la legislación autonómica y un convenio amparasen fórmulas contractuales distintas, si es que ello se entiende posible, en cuyo caso en esas fórmulas – no en la de profesor asociado – habría que estar a lo regulado pero, hoy por hoy, no existen en la Comunidad Valenciana.

También cuestión distinta es que en algunas de las situaciones que parece que hoy se cubren con profesores asociados – lo que enunciamos como mera hipótesis - pudiera acudir a contratos laborales de interinidad, lo que sí que se permite en la LOU, pero ello no conduce a duración de más de un año ni permite fijar en ellos una duración predeterminada, pues en esos contratos la duración se vincula a la reserva del puesto de la persona sustituida – supuesto en el que podrían celebrarse – y además no serían prorrogables, por lo que podrían ser una solución en algunos casos menos favorable.

Sexta.

La posibilidad de que en algún caso se haya producido un uso desviado de la contratación como profesor asociado no ampara prolongar la situación o alargar la duración del contrato, sino que conduciría, de reclamar el afectado y de estimarse su demanda, a que se le pudiese considerar como personal indefinido pero no fijo, con obligación en su caso de convocar la plaza en cuestión para su cobertura reglamentaria cuando fuese posible.

Séptima.

Finalmente y como mera hipótesis, las limitaciones derivadas de la tasa de reposición, en cuanto que han impedido la dotación de plazas permanentes pueden ser razón objetiva, tal como exige la normativa y jurisprudencia europea, para haber acudido a fórmulas de contratación temporal ante la necesidad de mantener la actividad académica.

No obsta a lo anterior lo criticable de esas tasas de reposición que han conducido a resultados absurdos pero de los que obviamente no son responsables las Universidades Públicas, ni conducen, por esta única causa, a la ilegalidad de los contratos efectuados.

CONCLUSIÓN FINAL

Como resumen, pues, de nuestras conclusiones podemos señalar que, en la actualidad y al amparo de la legislación vigente, no apreciamos posibilidad de superar la duración legal prevista en el artículo 53 LOU para los contratos de profesor asociado y que, si algún uso desviado se ha producido – lo que desde luego no podemos afirmar -, deberá analizarse en concreto, previa reclamación del interesado y no es solucionable mediante una ampliación de la duración del contrato que sería, en nuestra opinión, ilegal.

Así lo entendemos, sujetando, claro está, nuestra opinión a cualquier otra mejor fundada en derecho.

Valencia 11 de abril de 2018



Carlos L. Alfonso Mellado

Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social - UV



Gemma Fabregat Monfort

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social - UV

PROPOSTA DE MODIFICACIÓ DEL REGLAMENT DE SELECCIÓ DEL PDI DE LA UV

S'afegeix un segon paràgraf en l'apartat 2 de l'article 3, amb la finalitat de permetre introduir perfil docent i/o investigador en els places de professorat funcionari, quan el departament ho motive per necessitats docents i/o investigadores. El perfil no mai és un requisit d'accés sinó un element a considerar en la valoració dels mèrits docents i/o investigadors. Quant al perfil docent de les places, es precisa que es referirà, en el seu cas, a una matèria de formació bàsica, obligatòria o optativa d'aquells itineraris en els quals resulte preceptiva per a certificar la menció i que es curse per a l'obtenció de títols oficials de grau.

Es modifica l'article 15.3 per a precisar que el perfil docent també en el cas de selecció de professorat contractat s'haurà de referir a una matèria de formació bàsica, obligatòria o optativa d'aquells itineraris en els quals resulte preceptiva per a certificar la menció i que per a la selecció de professorat associat el perfil docent podrà referir-se també a matèries optatives.

TÍTOL PRIMER
Selecció del personal funcionari

CAPÍTOL I
Convocatòries dels concursos d'accés

Annex Consell de Govern.....²⁴⁻⁴⁻¹⁸
Punt.....⁵..... ordre del dia.
ACGVV.....^{58/2018}
València, ^{25 abril 2018}

LA SECRETÀRIA GENERAL

Xi-Elena

Art. 3 Convocatòries

1. La convocatòria dels concursos d'accés és acordada pel rector o la rectora, a proposta del Consell de Govern. La convocatòria de places vinculades amb les institucions sanitàries concertades requereix, a més, l'informe de la Comissió de seguiment del concert entre la Universitat i les institucions públiques sanitàries.

2. En atenció a les necessitats docents, es poden incloure perfils lingüístics a les places convocades. La seua inclusió en la convocatòria requereix l'aprovació del Consell de Govern, previ informe de la Comissió de Professorat, oït el consell del departament, que motivarà la proposta. El perfil lingüístic valencià es podrà acreditar aportant el certificat de coneixement de nivell C1, en els termes previstos en la disposició addicional 3ª d'aquest reglament.

Igualment, en atenció a les necessitats docents i/o investigadores, es pot incloure un perfil docent i/o investigador a les places convocades. S'anomena perfil docent a les activitats docents referides a una matèria de formació bàsica, obligatòria o optativa d'aquells itineraris en els quals resulte preceptiva per a certificar la menció i que es curse per l'obtenció de títols oficials de grau que haurà de desenvolupar la persona que siga adjudicatària de la plaça; l'existència de perfil en cap cas suposarà, per a qui obtinga la plaça, un dret de vinculació exclusiva a l'esmentada activitat docent, ni limitarà la competència de la Universitat per assignar-li distintes obligacions docents o investigadores.

La inclusió en la convocatòria de perfil docent i/o investigador requereix el mateix procediment descrit en el paràgraf primer per a la introducció del perfil lingüístic.

~~o bé, realitzant una prova de nivell que el Servei de Política Lingüística organitzarà per a totes aquelles persones interessades que ho sol·liciten.~~

3. A petició del departament, quan existiren diverses places del mateix cos docent i àrea de coneixement, el rector o la rectora podrà acordar la convocatòria conjunta de les places. En el supòsit que es convocaren de manera conjunta més de cinc places, s'haurà de reservar una quota per a la cobertura amb persones discapacitades, sempre que les dites persones superen els processos selectius i acrediten la discapacitat, així com la compatibilitat amb el desenvolupament de les tasques. Si aquesta quota no fora coberta, acreixerà la resta de places ofertes amb caràcter general.

4.- La convocatòria indicarà el mitjà de publicació dels actes administratius que es deriven del procés selectiu.

Art. 15 Contingut

1. Les convocatòries hauran d'indicar necessàriament el tipus de plaça convocada, el tipus de contracte, el departament, l'àrea de coneixement, els requisits generals i, si escau, específics que hauran de reunir les persones candidates i el termini de presentació de sol·licituds. Així mateix, inclourà el model normalitzat d'instància i currículum que hauran d'emplenar les persones interessades.

2. Juntament amb la convocatòria es faran públics els barems i les persones membres de la comissió de selecció.

3. La Universitat, per iniciativa motivada del departament, podrà expressar perfils a la convocatòria del concurs d'una plaça. S'anomena perfil a les activitats docents referides a una matèria de formació bàsica, obligatòria o optativa d'aquells itineraris en els quals resulte preceptiva per a certificar la menció i que es curse per l'obtenció de títols oficials de grau que haurà de desenvolupar la persona que siga adjudicatària de la plaça; l'existència de perfil en cap cas suposarà, per a qui obtinga la plaça, un dret de vinculació exclusiva a l'esmentada activitat docent, ni limitarà la competència de la Universitat per assignar-li distintes obligacions docents o investigadores. Per a la selecció de professorat associat el perfil docent podrà referir-se també a matèries optatives o que es cursen en títols oficials de postgrau. Així mateix, les convocatòries de places de professorat contractat doctor podran expressar perfils relatius a l'activitat investigadora.

No obstant el que estableix el paràgraf anterior, no es podrà incloure perfils docents i/o investigadors a les convocatòries de places de professorat ajudant i ajudant doctor.

4. També es podran incloure a les convocatòries altres indicacions, com la localitat on es desenvoluparà amb caràcter preferent l'activitat o l'horari. En el cas de places o contractes amb dedicació a temps parcial, els departaments proposaran sempre que siga possible la indicació genèrica de l'horari (matí o vesprada) de les tasques docents.

PROPOSTA APROVADA PER MESA NEGOCIADORA DE DATA 18/04/18 2018 I PER LA COMISSIÓ DE PROFESSORAT DE DATA 19/04/18

Annex Consell de Govern... 24-4-18
Punt 5 ordre del dia.
ACGV 58/2018
València, 25 abril 2018

LA SECRETÀRIA GENERAL

PROPOSTA REDUCCIÓ DE JORNADA MAJORS DE 60 ANYS

Les persones majors de 60 anys podran reduir, mantenint íntegres les retribucions, fins a un màxim de dues hores diàries la seua jornada de treball. A partir de 63 anys i amb trenta anys de serveis prestats reduiran un 50% la seua jornada laboral, mantenint igualment les retribucions íntegres; els qui opten per aquesta última reducció hauran de jubilar-se necessàriament en complir l'edat establida de jubilació.

Els interessats i interessades a acollir-se a les reduccions contemplades en aquest apartat, hauran de sol·licitar-ho a la Gerència, mitjançant instància a aquest efecte, amb una antelació mínima d'un mes al començament del període en què es desitge gaudir de la mateixa.

Si l'organització del treball ho permet, o recomana, es podrà acumular aquesta reducció en un dia com a màxim, la qual cosa comporta per tant l'assistència al lloc de treball almenys 4 dies a la setmana.

PROPUESTA REDUCCIÓN DE JORNADA MAYORES DE 60 AÑOS

Las personas mayores de 60 años podrán reducir, manteniendo íntegras las retribuciones, hasta un máximo de dos horas diarias su jornada de trabajo. A partir de 63 años y con treinta años de servicios prestados reducirán un 50% su jornada laboral, manteniendo igualmente las retribuciones íntegras; quienes opten por esta última reducción deberán jubilarse necesariamente al cumplir la edad establecida de jubilación.

Los interesados e interesadas en acogerse a las reducciones contempladas en este apartado, deberán solicitarlo a la Gerencia, mediante instancia a tal efecto, con una antelación mínima de un mes al comienzo del periodo en que se desee disfrutar de la misma.

Si la organización del trabajo lo permite, o recomienda, se podrá acumular esta reducción en un día como máximo, lo que comporta por tanto la asistencia al puesto de trabajo al menos 4 días a la semana.

NORMATIVA SOBRE DEDICACIÓ DOCENT DEL PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR A TEMPS COMPLET DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Per ACGUV 112/2012, de 8 de juny de 2012, adoptat previ acord de la Mesa Negociadora de 5 de juny de 2012, es van aprovar els criteris per a l'aplicació del Reial Decret Llei 14/2012, de 20 d'abril, de Mesures Urgents de racionalització de la despesa pública en l'àmbit educatiu, que va establir la dedicació docent del professorat funcionari dins d'uns marges determinats pel nombre de sexennis reconeguts en l'avaluació de l'activitat investigadora. El mateix acord aprovà l'aplicació d'aquest sistema al professorat contractat laboral de caràcter indefinit de la Universitat de València, atenent que aquest col·lectiu també sotmet a avaluació la seua activitat investigadora conforme al conveni signat amb la CNEAI i compta amb el reconeixement de sexennis investigadors. L'acord també es referia a la dedicació docent del professorat ajudant i ajudant doctor i contenia mesures complementàries que ja han perdut la vigència, per la seua temporalitat. A fi de comptar amb una regulació integrada i actual de la dedicació del personal docent i investigador a temps complet, dins del marc legal de la LOU, s'aprova aquesta text normatiu.

~~La dedicació docent màxima del professorat es fixa en 270 hores anuals, conforme a l'acord del consell de govern 46/2017, de 28 de març, adoptat dins del marc del reconeixement integral de la dedicació del professorat.~~

Article 1. Àmbit d'aplicació

Aquesta normativa estableix les bases per les quals la Universitat de València regula, dins dels marges previstos per l'article 68.2 de la LLei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'Universitats, la dedicació docent del personal docent i investigador funcionari i del personal docent i investigador contractat doctor i col.laborador amb un règim de dedicació a temps complet. Així mateix, regula la dedicació docent del professorat ajudant i ajudant doctor.

Article 2. Conceptes i definicions

A l'efecte d'aquesta normativa caldrà tenir en compte els conceptes següents:

1. Nombre de períodes de l'activitat investigadora reconeguda de conformitat amb el Reial Decret 1086/1989, de 28 d'agost, sobre retribucions del professorat universitari, i que haja donat lloc a la percepció del complement de productivitat que l'esmentat Reial Decret preveu en l'article 2.4. Aquest nombre de trams de recerca s'usarà per a establir la dedicació docent inicial del personal docent i investigador funcionari en règim de dedicació a temps complet.

2. Nombre de períodes de l'activitat investigadora avaluats positivament per la CNEAI. Aquest nombre de trams de recerca s'usarà per a establir la dedicació docent inicial del professorat contractat doctor i col.laborador. Eventualment, també s'usarà per a establir la dedicació docent inicial del personal docent i investigador funcionari en règim de dedicació a temps complet, sempre que, pel temps transcorregut, no n'haguera estat possible la convalidació per la CNEAI als efectes que estableix el Reial Decret 1086/1989.

3. Nombre de períodes de l'activitat investigadora avaluats positivament per l'AVAP. Aquest nombre de trams de recerca s'usarà per a establir la dedicació docent inicial del professorat contractat doctor ~~interí, que no compte amb l'avaluació de l'activitat investigadora per la CNEAI.~~

4. Últim tram de recerca viu. S'entendrà que l'últim tram de recerca està viu si no és possible **legalment** tenir un altre tram de recerca posterior a l'últim concedit. ~~tenint en compte els anys exigits legalment per a poder tenir un tram de recerca i les excepcions regulades en l'article 3.4.i 3.5~~

~~Tots aquests indicadors s'obtidran amb anterioritat a l'1 de gener de l'any d'inici de cada curs acadèmic i seran la base per al càlcul de la dedicació docent individual en aquell curs, sense perjudici del que disposa la disposició transitòria primera.~~

~~El nombre de períodes avaluats favorablement que es tindrà en compte per a determinar la capacitat docent individual del professorat serà el que conste reconegut a l'inici del curs acadèmic.~~

Article 3. Dedicació docent general del professorat funcionari, contractat doctor i col·laborador

1. L'article 68.2 de la LOU, estableix amb caràcter general, l'equivalent a 24 crèdits ECTS de dedicació a l'activitat docent del personal docent i investigador funcionari. Tenint en compte, a l'efecte de dedicació del professorat, que un crèdit ECTS equival a 10 hores presencials amb l'alumnat, s'obté, amb caràcter general, un total de 240 hores de dedicació a l'activitat docent, calculades sobre 30 setmanes lectives dins del curs acadèmic

2. A la Universitat de València aquesta serà, amb caràcter general, la dedicació a activitats docents (d'ara endavant, "dedicació docent") tant per al personal docent i investigador funcionari com per al professorat contractat doctor i col·laborador amb un règim de dedicació a temps complet.

3. Conforme amb l'esmentat precepte legal, l'esmentada dedicació docent es modularà en funció del nombre de sexennis reconeguts, sense perjudici de les reduccions docents establertes per la normativa que hi resulte aplicable i, en particular, per la que siga aprovada pel Consell de Govern de la Universitat de València, dins del marc del reconeixement integral de la dedicació del personal docent i investigador.

~~4. No obstant això, el professorat que haja gaudit dels permisos per maternitat, paternitat, adopció, acolliment, acumulació de la reducció per lactància, de períodes d'excedència per cura de fills o de familiars, situacions d'excedència, reducció o adaptació de jornada per violència sobre la dona, o bé haja patit un període d'incapacitat temporal superior a tres mesos, tindrà una dedicació màxima de 240 hores durant el curs següent a la finalització d'aquestes situacions.~~

~~5. El professorat que acredite la cura directa, per guarda legal, d'un/una menor de dotze anys, de persona major que requerisca especial dedicació o de persona amb discapacitat que no desenrotlle activitat retribuïda, o bé la cura directa de familiars, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix i no desenrotlle activitat retribuïda, en els termes de l'article 48 h) de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic tindrà una dedicació màxima de 240 hores mentre perdure la situació i durant el curs següent a la finalització de la mateixa.~~

~~A aquests efectes s'aplicaran les definicions i acreditacions previstes en els articles 2 i 3 del Decret 175/2006, de 24 de novembre, del consell de la Generalitat Valenciana.~~

~~El professorat afectat tindrà que acreditar aquestes situacions per a cada curs acadèmic prèviament a l'aprovació del pla d'ordenació docent del departament i en tot cas abans del 15 de maig de l'any en curs.~~

Article 4. Dedicació docent individual en funció del nombre de trams de recerca reconeguts

1. La dedicació docent inicial del personal docent i investigador funcionari, contractat doctor o col.laborador, en règim de dedicació a temps complet, s'obtindrà de la manera següent:

a) Amb caràcter general, la dedicació docent inicial serà de 240 hores anuals, conforme s'expressa en l'article 3.

b) Tindrà una dedicació de 160 hores anuals el professorat Titular d'Universitat, Titular d'Escola Universitària o Catedràtic d'Escola Universitària o contractat laboral indefinit amb tres o més avaluacions positives consecutives i l'últim tram de recerca viu, el professorat catedràtic d'Universitat amb quatre o més avaluacions positives consecutives i l'últim tram de recerca viu, així com el professorat que haja superat favorablement cinc avaluacions.

c) Tindrà la dedicació màxima de 240 hores anuals ~~o la que establisca el consell de govern, prèvia negociació sindical,~~ el professorat funcionari, contractat doctor o col.laborador que no haja sotmès a avaluació el primer període de sis anys d'activitat investigadora o que haja obtingut una avaluació negativa d'aqueix període. Així mateix, correspondrà aqueixa dedicació sempre que hagen transcorregut més de sis anys des de la darrera avaluació, ~~sense perjudici d'allò previst en l'article 3, apartats 1 i 2 d'aquest Reglament.~~

~~2. No obstant això, les persones que accedisquen a places de professorat contractat doctor o titular d'universitat tindran una dedicació docent inicial màxima de 240 hores durant el curs acadèmic de la seua incorporació i el següent, per tal d'afavorir la seua activitat investigadora.~~

2. Sobre la dedicació inicial, podran aplicar-se les reduccions reglamentàries aprovades pel consell de govern en atenció a activitats específiques de docència, investigació o gestió, en el marc del reconeixement integral de la dedicació del professorat.

Article 5. Dedicació docent del professorat ajudant i ajudant doctor.

El professorat ajudant doctor tindrà una dedicació docent de 240 hores anuals. El professorat ajudant tindrà la dedicació anual de 60 hores, d'acord amb allò previst en la LOU.

Disposició addicional primera

El professorat ajudant doctor que accedisca **de forma interina o definitiva interinament** a una plaça de contractat doctor/contractada doctora i compte amb períodes sexennals d'investigació avaluats positivament per l'AVAP, tindrà la dedicació docent que corresponga al nombre de períodes reconeguts.

Disposició addicional segona.

El professorat ajudant doctor o contractat doctor interí que tinga períodes d'investigació avaluats positivament per l'AVAP i passe a ser professorat funcionari, en tant no obtinga l'avaluació d'aquests períodes per la CNEAI mantindrà la dedicació docent que tenia anteriorment conforme al nombre de sexennis reconeguts. L'avaluació per la CNEAI s'haurà de demanar en la convocatòria immediata a la pressa de possessió en el cos docent. En altre cas, el professorat passarà a la dedicació docent màxima establerta d'acord amb aquest reglament.

Disposició transitòria primera

~~A fi de no perjudicar el professorat que tinga actualment en tràmit el reconeixement d'un sexenni investigador, per a determinar la dedicació docent que li correspon durant el curs 2017/2018 se li aplicarà la dedicació docent que li correspondria si li fóra reconegut el període investigador presentat i pendent d'avaluació. Una vegada la CENAI notifique a la Universitat els sexennis resolta, es revisarà la dedicació docent del professorat i s'ajustarà a la que corresponga d'acord amb el sentit de les dites resolucions.~~

Disposició transitòria segona sense contingut

~~Durant el curs 2017/2018 el professorat contractat doctor interí tindrà una dedicació docent inicial de 240 hores.~~

Disposició derogatòria

Amb l'entrada en vigor d'aquesta normativa quedarà sense efecte l'acord del consell de govern 112/2012, de 8 de juny.

Disposició final

Aquesta normativa entrarà en vigor des de l'endemà de la seua aprovació pel consell de govern.

**PROPOSTA INFORMADA FAVORABLEMENT A LA COMISSIÓ DE
PROFESSORAT DE 3/5/18**



**Secció sindical del STEPV-Iv a la
Universitat de València**
Locals sindicals. Avda. Blasco Ibàñez, 21 46010-
VALÈNCIA Tel. 96 3 98 30 18
<http://stepviv.blogs.uv.es/> stepv@uv.es

Davant la convocatòria de mesa negociadora prevista per al proper 16 de maig, la secció sindical de l'STEPV sol·licita la inclusió del següent punt en l'ordre del dia:

"Pla d'estabilitat per al personal d'administració i serveis major de 55 anys"

Salutacions cordials.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several fluid, overlapping strokes that form a cursive name.

València, 9 de maig del 2018