

Órgano: **Juzgado de lo Social**

Sede: **Valencia**

Sección: **18**

Fecha: **17/04/2024**

Nº de Recurso:

Tipo de Resolución: **Sentencia**

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 18 DE VALENCIA

N.I.G.:46250-44-4-2021-0006159

Procedimiento: Derechos Fundamentales [DFU] - 000459/2021

Sobre: Derechos Fundamentales

De: Asunción, Lidia, Gregoria, Jose Ignacio, Jose Miguel, Fulgencio, Roberto, Marino, Prudencio, Juan Carlos, Carlota, África, Virgilio, Luis Pedro, Claudio, Eduardo, Hugo, Ana María, Cándido, Vicente, Delia, Rosa, Victorino, Cristina, Yolanda, Luciano, Aquilino, Hernán, Jose Pablo, Vanesa, Beatriz, Rosalía, Luis Enrique, Eutimio, Águeda, Inés, Joaquín, Higinio, Marí Luz, Bruno, Diego y Carlos Miguel

Defensa: VALERO NADAL, ANA MARIA

Contra: D/ña. FISCALIA PROVINCIAL DE VALENCIA, CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA y UNIVERSITAT DE VALENCIA-ESTUDI GENERAL

Defensa: MUÑOZ CARRERAS, MARIA SORAYA

S E N T E N C I A nº. 000123/2024

En Valencia, a 17 de abril de 2024.

Vistos por D^a María José Juesas Loaces, Magistrada-Juez en sustitución reglamentaria del Juzgado de lo Social nº 18 de Valencia, los presentes autos nº **459/2021 y acumulado 569/21**, del orden social de la jurisdicción, en materia de TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES entre las siguientes partes:

Como demandantes, Asunción, Lidia, Gregoria, Jose Ignacio, Jose Miguel, Fulgencio, Roberto, Marino, Prudencio, Juan Carlos, Carlota, África, Virgilio, Luis Pedro, Claudio, Eduardo, Hugo, Ana María, Cándido, Vicente, Delia, Rosa, Victorino, Cristina, Yolanda, Luciano, Aquilino, Hernán, Jose Pablo, Vanesa, Beatriz, Rosalía, Luis Enrique, Eutimio, Águeda, Inés, Joaquín, Higinio, Marí Luz, Bruno, Diego y Carlos Miguel, quienes han comparecido representados y asistidos por la Letrada D^a. ANA MARIA VALERO NADAL.

Y como demandados:

-UNIVERSITAT DE VALENCIA-ESTUDI GENERAL, representada por la letrada D^a. SORAYA MUÑOZ CARRERAS, según copia poder que consta en autos.

-CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA, representado por el letrado de los Servicios Jurídicos D. JUAN CARLOS BRETONES GOMEZ.

-Ha comparecido el MINISTERIO FISCAL, quien ha sido citado como parte a los efectos señalados en el art. 177.3 de la LRJS, representado por D. JESÚS GARCIA JABALOY.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Correspondió a este Juzgado la demanda iniciadora de las presentes actuaciones, en la que la parte actora terminaba suplicando se dictase sentencia condenando a las demandadas a estar y pasar por lo en ella solicitado.

SEGUNDO.- Admitida y tramitada la demanda en legal forma, por auto de 16 de junio 2021 se acordó la acumulación a los presentes de los autos nº 569/2021 del Juzgado de lo Social nº 8 de Valencia.

Habiendo sido señalada fecha de celebración del juicio el 12-07-2021, llegado el día se suspendió de mutuo acuerdo por las partes, señalando nueva fecha el 19-07-2021, y presentando escrito la defensa de la UNIVERSITAT DE VALENCIA-ESTUDI GENERAL alegando falta de litisconsorcio pasivo necesario del Consell de la GV, dictándose providencia de 16-07-2021 teniendo por ampliada la demanda contra el citado Consell, dando traslado de la demanda, y suspendiendo la vista señalada para el juicio. Por DIOR se acordó nuevo señalamiento para el 10-01-2022 fecha en la que tuvo que suspenderse nuevamente por enfermedad de la letrada de la demandada, y señalando nuevamente para el 25-01-2022 fecha en que nuevamente fue acordada la suspensión de la vista, por aprobación del C.Colectivo estando pendiente de dotación presupuestaria por la Conselleria. Señalada la vista de juicio para el 18-07-2022 fue suspendido por "causas de fuerza mayor". Por DIOR de 7 de septiembre de 2022 se señaló nueva fecha de juicio el 6-03-2023, llegado el día se suspendió a solicitud de la Universidad de Valencia, a efectos de valorar la incidencia del nuevo Decreto de 1-03-2023 que modifica el anterior sobre Régimen y Retribuciones del Personal docente e investigador contratado laboral de las Universidades Públicas Valencianas. Mediante DIOR se dio traslado a las partes del Decreto 83/23 de 2 de junio del Consell para alegaciones, solicitando la parte actora la continuación del procedimiento, señalando fecha de juicio para el 7-03-2024.

TERCERO.- Finalmente se celebró el acto del juicio, tras no haberse producido avenencia en el acto de conciliación. En la contestación a la demanda la Universidad demandada ha alegado la existencia de cuestión prejudicial ante el TJUE, y la excepción de incompetencia de jurisdicción, y se ha opuesto en cuanto al fondo a la pretensión ejercitada en la demanda.

Por la defensa del Consell de la GV se alegó la falta de legitimación pasiva, y la falta de competencia del orden social.

Hechas las alegaciones y practicadas las pruebas propuestas y admitidas, consistentes en documental, interrogatorio y testifical, las partes elevaron sus conclusiones a definitivas, solicitando el Ministerio Fiscal la estimación de vulneración de derechos fundamentales por discriminación, tras lo cual quedaron los autos conclusos para sentencia.

CUARTO.- En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales, a excepción de los plazos por el cumulo de resoluciones a dictar.

HECHOS QUE SE DECLARAN PROBADOS

1.- Los demandantes prestan sus servicios laborales por cuenta y orden de la Universidad de Valencia, en virtud de sucesivos contratos temporales a tiempo parcial, con la categoría de "Profesor Asociado", con la antigüedad, salario mensual bruto (salario, trienios, complemento destino) y parcialidad que figura en las demandas, y adscritos cada uno de ellos a los departamentos de las distintas Facultades que se consignan en los contratos. (no controvertido)

2.- La LOU faculta la contratación de profesores asociados, estableciendo en el art 48 que: 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.

En el punto 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. (...)

Y el punto 6 dispone que 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.

Por su parte el Artículo 53 de la LOU, en cuanto al régimen jurídico dispone: 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.

3.-El Decreto 174/2002, de 15 octubre, del Gobierno Valenciano sobre Régimen y Retribuciones del Personal Docente e Investigador contratado laboral de las Universidades Públicas Valencianas y sobre Retribuciones Adicionales de Profesorado Universitario, en cuanto a los profesores asociados, estableció en su Artículo 10 que:

Punto 1. Las universidades podrán contratar laboralmente a tiempo parcial, y dentro de sus disponibilidades presupuestarias, profesores asociados de entre especialistas de reconocida competencia que acrediten estar ejerciendo, fuera del ámbito universitario, una actividad remunerada laboral, profesional o en la administración pública, para las que capacite el título académico que el interesado posea, durante un periodo mínimo de tres años dentro de los cinco anteriores a su contratación como profesor asociado.

Punto 4. Las funciones de los profesores asociados, que **serán exclusivamente docentes**, serán establecidas por la Universidad en la correspondiente relación de puestos de trabajo.

Punto 5. Los contratos fijarán el régimen de dedicación de los profesores asociados que podrá ser **de seis, ocho, diez o doce horas a la semana**. La mitad del número de horas semanales correspondientes a cada tiempo parcial serán lectivas y la otra mitad de tutorías y asistencia al alumnado. El cómputo del tiempo de dedicación a la docencia podrá establecerse por períodos anuales, siempre que así lo permita la planificación docente de la Universidad.

4.- Cada asignatura a impartir por los profesores universitarios tiene su guía docente que es aprobada por el departamento y órgano competente del centro responsable de la asignatura y titulación. El contenido de la **guía docente** esta regulado en el Reglamento de Evaluación y Calificación de la Universidad para títulos de Grado y Master, aprobado en Consell de Govern de 30-05-2017, **ACGUV 108/2017**, que figura incorporado como documento 251 de la parte actora.

En el mismo se dispone en el artículo 3.1. que: *"La guía docent d'una assignatura constitueix el document bàsic de referència per a l'estudiant i per al professorat, i és única per a cada assignatura.*

2. La guia docent s'ha d'ajustar al format que, en cada moment, determine la Universitat de València, i ha de contenir, entre otras la informació següent: Descripció i resum de l'assignatura. Coneixements previs requerits. Objectius, expressats com a resultats d'aprenentatge a aconseguir. Temari i descripció dels continguts. Metodologia docent que s'utilitzarà per a aconseguir els resultats d'aprenentatge. Sistema d'avaluació utilitzat, detallant la forma d'obtenir la qualificació final.

Y el artículo 6 en cuanto procedimiento y criterios de evaluación dispone: *"L'avaluació contínua és un dels criteris base de la programació docent, i ha de ser entesa com una eina del procés d'ensenyament-aprenentatge que informa a l'estudiant sobre el seu progrés i el valora."*

Esta guía es de obligado cumplimiento para todos los profesores. Los profesores asociados imparten las mismas asignaturas que los demás profesores de categoría distinta. El profesor que imparte la asignatura debe cumplir todos los cometidos de la guía, sea cual sea su categoría laboral, incluidos los profesores asociados. (Tomo II F. 209 contestación de la Rectora de la UV respuestas al interrogatorio).

5- Todo el profesorado universitario debe preparar sus clases, puede elaborar materiales, y realiza la evaluación continua y final del alumno. Imparten las asignaturas que se les asignan en el Plan de Ordenación Docente (POD) por acuerdo del Consejo del Departamento responsable de la docencia, en los días y horarios establecidos para los grupos. Puede ocurrir que una asignatura sea impartida por diferentes categorías de profesorado. Con carácter general la coordinación de asignaturas corresponde al profesorado a tiempo completo, pero también lo puede realizar el profesor asociado, no hay norma que lo impida. (Contestación de la Rectora de la UV respuestas al interrogatorio f. 209).

6.- Los profesores asociados además de cumplir los cometidos de la guía, realizan la misma actividad docente que realizan el resto de profesores de la Universidad, lleva a cabo tareas de gestión, preparación, intervienen en actos, reuniones etc, al igual que el profesor titular (Tomo II del procedimiento documentos 3 a 6 guías docentes de distintos departamentos, y testifical de D. Estanislao y D. Pedro Miguel, profesores titulares).

7.- Figura en el Acuerdo del Consell de Govern de la Universitat de València, de 25 de abril de 2018, **ACGUV 65/2018**, que la dedicación docente presencial con carácter general del profesor docente e investigador, a tiempo completo, es de 240 horas por curso académico (24 créditos), de acuerdo al conjunto de actividades docentes, investigadoras y de gestión que se han de atender, y del marco definido en el documento de Criteris

de Reconeixement Integral de la Dedicació del PDI de la Universitat de Valencia de 28-3-2017(para el curso 2018-2019), pero puede ser de 160 horas en función del número de sexenios evaluados en la LOU.

La dedicación docente se desarrolla durante 30 semanas lectivas en un curso académico, siendo la jornada semanal de 37,5 horas, y la anual puede variar en función del calendario laboral (tomo II actuaciones F. 4 a 7 del procedimiento, doc. 395-396 de la parte actora, y contestación de la Rectora de la UV. F. 208).

8.- A los profesores asociados demandantes se les aplica el régimen de dedicación a tiempo parcial establecido en su contrato según lo previsto en el artículo 53 de la LOU, y 10.5 del Decreto 174/2002, de 15 octubre, horas de clase o docencia y tutorías, conforme a las horas reflejadas en cada uno de los contratos.

El cálculo del porcentaje se realiza para determinar el coeficiente a tiempo parcial para formalizar el alta en TGSS, se compara la jornada laboral semanal del profesor asociado según su dedicación (horas de docencia y tutoría) con una jornada laboral semanal a tiempo completo de 37 horas (f. 208 del procedimiento).

9- Las retribuciones del profesorado a tiempo completo se determinan en primer lugar por su cuerpo o categoría profesional, la antigüedad, y complementos personales derivados de la evaluación de su docencia, su investigación, o tareas de gestión. Siendo la investigación parte de las obligaciones de este profesorado, dispone la normativa que al menos un tercio de la jornada laboral quedara reservada a tareas de investigación.

Al profesorado funcionario y contratado laboral con vinculación permanente se le aplica -el complemento de productividad- que retribuye los periodos sexenales de investigación. (artículos 14 y 15 Decreto 174/2002)

10-La retribución que perciben los profesores asociados viene determinada por el Decreto 174/2002, de 15 octubre, del Gobierno Valenciano, en función del régimen de dedicación consignado en el contrato de trabajo, por docencia y tutorías, las horas registradas en el Plan de Ordenación Docente (POD) corresponden solo a los periodos lectivos. En el artículo 16 del citado Decreto se recoge que serán retribuidos por los conceptos de sueldo y complemento de destino, de acuerdo con el régimen de dedicación y en cómputo anual y en función de las horas del contrato, de seis, ocho, diez o doce horas a la semana. Si bien la UV ha mejorado las retribuciones del Profesorado Asociado por Acuerdo del Consejo 158/2005 que reconoce un complemento de antigüedad.

(artículos 14 y 15 Decreto 174/2002, y F. 210- Contestación de la Rectora de la UV respuestas al interrogatorio).

11.-En las tablas de retribuciones mensuales del profesorado correspondientes al año 2021, que figuran incorporadas al Tomo II del procedimiento, F 19 y ss, se constata que para el profesor titular a tiempo completo, se incluye salario, complemento de destino y específico, sin reflejo del complemento de docencia e investigación.

Para el profesor asociado, en tipo de contratación máxima de 12 horas semanales, equivalente a 180h anuales lectivas (30 semanales lectivas por 6 de docencia) perciben un salario de 352,62 € mensuales, al que se añade el complemento de destino, siendo para el resto de profesorado a tiempo completo de 1.208,02 (240 horas lectivas) muy superior (tablas salariales del PDI que figuran en los documentos 250-254 de la parte actora.)

12.-. Los demandantes vienen percibiendo en conceptos retributivos mensuales, el abono por sueldo, trienios y complemento de destino que figura en las nóminas que se aportan como documentos 255 a 295, y 335 a 385 correspondientes al mes de mayo de 2022 y diciembre de 2023, en función de su parcialidad.

Pero esa parcialidad aplicada en el computo de la jornada laboral de los contratos de la profesores Asociados, no se corresponde con la retribución en proporción al tiempo estipulado para la jornada completa de 240 horas lectivas anuales del profesorado a tiempo completo (funcionario, contratado doctor y colaborador), a los profesores asociados no se les retribuye por preparación, evaluación de materiales y evaluación continua del alumnado.

13-Figura en las Retribuciones del profesorado funcionario y contratado laboral en base a la Ley de presupuestos de 2023, que para el Profesor Asociado por 6 horas de clases y 6 de tutorías, según las tablas del RD 83/23 e incremento del Acuerdo Marco del 0,5% adicional le corresponden: **T Parcial 6 Horas 509,97€ Salario Base, y 293,31 € Complemento destino (803,28 €).**

Y con respecto al profesorado funcionario-Titular de Escuela Universitaria, la retribución según las tablas del RD 83/23 e incremento del Acuerdo Marco del 0,5% adicional, es de 1.294.60€ de Salario Base y 815,04€ complemento destino, **y a T Parcial 6 H. 560,82€ Salario Base, y 495,79€ complemento destino (1.056.61€)** . (Documento N° 389 de la parte actora).

Y con similares cuantías se recoge en el III Convenio Colectivo de aplicación al personal laboral de las Universidades Públicas de la Comunitat Valenciana.

14.-El Acuerdo del Consell de Govern de la Universitat de València, de 28 de Marzo de 2017: **ACGUV 46/2017** “aprueba el documento Criteris de Reconeixement Integral de la Dedicació del PDI de la Universitat de Valencia, així como el procediment per a aplicar i desenvolupar el marc d'aquest reconeixement y l'acord sobre la dedicació docent presencial maxima del PDI de la UV”, y establece que, con carácter general, el PDI en régimen de dedicación a tiempo completo, destinara a la actividad docente la parte necesaria para impartir en cada curso un total de 24 créditos ECTS, que se traducen en la UV en un total de 240 horas presenciales.

En el acuerdo se establecen también los criterios para el reconocimiento integral de la dedicación del PDI (Profesor Docente e Investigador) de la Universitat de València, diversificada en actividad de docencia, actividad de investigación y actividad de gestión. Así, respecto a la Actividad docente se indica que se pretende el reconocimiento de actividades docentes del profesorado con *un modelo quantitativo de acuerdo con los siguientes criterios:*

Activitat: Docencia impartida, preparació, elaboració de materials y evaluació continua del alumnado. Imputación: 4h para cada hora registrada al POD del curso actual. (Tomo II, folio 10 del procedimiento, doc 243 a 247 aportado por la parte actora)

15-El citado ACGUV 46/2017 es un documento marco de trabajo dirigido a proporcionar información para la política de profesorado de la UV, estando prevista para aplicar y desarrollar el documento la creación de una comisión de seguimiento que realizaría un análisis del conjunto de actividades docentes, investigadoras y de gestión que el personal con dedicación a tiempo completo podía realizar en su jornada laboral para determinar posibles desequilibrios en la dedicación, en función de factores como áreas de conocimiento, categorías, antigüedad, edad, pero dicha comisión no llego a constituirse. La retribución de 4 horas no figura en las tablas salariales del profesorado (contestación al interrogatorio de la Rectora f. 207 y testifical de D. Efraín y D. Estanislao).

16.- La demanda origen de los presentes autos se presento en el Decanato de los Juzgados en fecha 21-04-2021, y el acumulado de 31-05-2021, que fue repartida a este Juzgado de lo Social, procediendo a la acumulación de autos seguidos ante el Juzgado de lo Social nº 8.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social se hace constar que los hechos que se declaran probados se desprenden de los documentos aportados por las partes al proceso, identificados en cada uno de los ordinales fácticos, y de la valoración, según las reglas de la sana crítica (arts. 316 y 376 de la LEC) de las declaraciones prestadas en la prueba de interrogatorio de acuerdo con el escrito de preguntas y respuesta que constan en las actuaciones, así como de las prestadas por los testigos que han depuesto en el acto de juicio oral, a propuesta de la demandada de D. Efraín y D. Estanislao, y a propuesta de la parte actora de D. Pedro Miguel.

SEGUNDO.- 1- Como se ha expuesto en los antecedentes de hecho de esta resolución, la Universidad demandada ha alegado en la contestación a la demanda la existencia de **prejudicialidad**, que fundamenta en que sobre este asunto esta interpuesto por los profesores asociados denuncia ante el TJUE.

La excepción debe ser desestimada. Se alega por la Universidad para justificar su pretensión una noticia de prensa, sin que conste la presentación ante el TJUE de petición de reclamación como la planteada en la demanda origen de los presentes autos, siendo la petición que figura de prejudicialidad planteada, la interpretación del acuerdo marco sobre trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa a contratos de trabajo de duración determinada celebrados con profesores asociados que se renueven para satisfacer necesidades recurrentes o permanentes de las universidades en la materia, y que tal necesidad no se pueda satisfacer mediante un contrato de trabajo de duración indefinida, sin que la normativa nacional se pueda oponer al Derecho de la Unión Europea. En el presente procedimiento la cuestión planteada es la existencia de vulneración de derechos fundamentales por discriminación en la aplicación de la retribución de los profesores asociados por horas de preparación, elaboración de materiales y evaluación continua del alumnado, al igual que se aplica al resto del profesorado universitario, por lo que no cabe acoger la petición de suspensión por la cuestión prejudicial alegada.

2-Se alega también por la demandada Universidad de Valencia, y por la representación del Consell de la GV, **la incompetencia del orden social** frente al orden contencioso administrativo, cuestión que también debe resolverse por afectar al orden público procesal, con carácter previo, preferentemente a las demás cuestiones que se suscitan en la demanda, ya que de estimarse la incompetencia de la jurisdicción aducida por la parte demandada sería innecesario cualquier análisis o decisión sobre las mismas.

A dicho planteamiento se oponen tanto la parte actora, como el representante del Ministerio Fiscal. Y la cuestión debe ser igualmente desestimada, ya que no se pretende con la demanda la modificación de la normativa legal que se considera de aplicación al caso, sino la discriminación de la retribución en su aplicación a los profesores asociados demandantes que prestan servicios laborales con contratos a tiempo parcial, por vulneración-discriminación o desigualdad de trato con el resto de profesores, siendo por tanto una cuestión de desigualdad y carácter retributivo, que se incardina entre las relaciones de trabajo por cuenta y dependencia ajena, cuestión que no se discute a tenor del 48.1 LOU que establece que 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. Lo que determina que deba declararse como una cuestión en el ámbito de la relación laboral entre las partes del litigio, por lo que procede declarar la competencia del orden jurisdiccional social para conocer de las cuestiones planteadas en la demanda.

3-Por su parte, en la contestación a la demanda de la representación procesal del CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA, se ha alegado su **falta de legitimación pasiva** por considerar que no forma parte de la relación jurídica que regula las relaciones entre las partes, siendo la Universidad la que gozando de personalidad jurídica propia responde de la contratación con los ahora demandantes.

Y consta en las actuaciones que fue alegada la falta de litisconsorcio del Consell, por la Universidad aduciendo que la normativa que regula las retribuciones de los profesores asociados y de cualquier personal de la Universitat de Valencia, requiere la aprobación del Consell de la GV, estando fijadas las retribuciones por la GV, según criterios establecidos en el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, y caso de estimar la demanda afecta a un colectivo de profesionales que regula la administración pública.

Y dicha excepción de falta de legitimación pasiva debe ser estimada, por cuanto no se formula en la demanda ninguna pretensión contra el Consell, no puede reconocer el derecho reclamado ni le afecta la eventual estimación de la demanda. Siendo la única entidad que puede considerarse implicada en el objeto litigioso la Universitat de Valencia, empleadora de los demandantes, que en su caso es la que deberá abonarles la retribución correspondiente a lo reclamado en el suplico de la demanda. Por lo que careciendo los demandantes de vínculo contractual con la Generalitat Valenciana, no es necesaria la condena de esta para la eficacia, en su caso, del pronunciamiento interesado en sus demandas. En este sentido se pronuncia la Sentencia del TSJCV 3489/23 de 19 de diciembre, en procedimiento de vulneración de derechos fundamentales frente a la Universidad de Valencia.

TERCERO.- Entrando en la cuestión de fondo, la demanda plantea la cuestión litigiosa que suscita de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas-por discriminación salarial y en el cómputo de la jornada laboral parcial de los profesores asociados- y solicita que se declare la existencia de vulneración de derechos fundamentales:

-declarando discriminatoria y no justificada, la falta de aplicación en la retribución de los profesores asociados del factor multiplicador de 4 horas de preparación, elaboración de materiales y evaluación continua del alumnado por cada hora de clase o lectiva registrada en el POD, y el cómputo de la parcialidad de la jornada de sus contratos,

-y en consecuencia, reconociendo el derecho de los profesores asociados de la UNIVERSITAT DE VALÈNCIA, a que se les aplique dicho factor multiplicador en su retribución al igual que se aplica al resto del profesorado universitario, conforme a lo dispuesto en Acuerdo del Consell de Govern de la Universitat de Valencia, aprobado en sesión ordinaria del 28 de Marzo de 2017: ACGUV 46/2017, y a que el producto resultante sea computado a efectos de parcialidad de la jornada laboral; condenado a la demandada Universitat de València a estar y pasar por dichos pronunciamientos a todos los efectos.

Asimismo incluye la indemnización por daños morales y perjuicios derivados de la lesión de derechos fundamentales, conforme a las cuantías fijadas para las sanciones administrativas graves del orden social, en la cuantía de tres mil euros (3.000,- €) cada uno, conforme al artículo 183 de la LRJS, o la indemnización que, en su caso, estime prudencialmente el juzgador, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.

CUARTO-Reglas de distribución de la carga de la prueba en los procesos de vulneración de los derechos fundamentales. En atención a los elementos que configuran la controversia, entran en juego las previsiones de la ley procesal sobre vulneración de derechos fundamentales, en virtud de las cuales, cuando de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de la vulneración de tales derechos corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Hay que recordar que la prevalencia de los derechos fundamentales del trabajador y las especiales dificultades probatorias de su vulneración fueron las premisas bajo las cuales la jurisprudencia constitucional había modificado la específica distribución del onus

probandi, hoy recogida en los artículos 96 y 181.2 LRJS (SSTC 38/1981 [RTC 1981, 38] y 47/1985 [RTC 1985, 47]).

Por lo tanto, corresponde al demandante la aportación de los indicios que fundamenten que el comportamiento empresarial, obedece a móviles contrarios a los derechos fundamentales, mientras que corresponde al demandado probar que su actuación encuentra una justificación objetiva y razonable ajena a la intención de vulnerar derechos fundamentales, de modo que el resultado probatorio inclinará la balanza a una u otra de las partes en litigio.

El mecanismo para operar tal alteración de las reglas generales relativas a la carga de la prueba se articula a través de la que se ha denominado prueba de indicios, de tal forma que a aquel que alega la violación de un derecho fundamental le corresponde probar la existencia de indicios de que se ha producido tal violación, y que no consiste solo en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que tiene que permitir deducir la posibilidad que esta violación se ha producido, un principio de prueba dirigido a poner de manifiesto el motivo oculto de aquel acto o práctica, prueba indiciaria que se proyecta con independencia de la facultad empresarial cuestionada y del derecho fundamental afectado. No se altera, por lo tanto, la postura procesal de las partes en materia de pruebas, pues el demandante tiene que probar en todo caso la pretensión deducida; la peculiaridad en la prueba a realizar por el demandante no es la prueba total de la existencia de los hechos discriminatorios sino únicamente la aportación de unos datos de los cuales se pueda deducir la posibilidad que se ha producido la violación alegada. Estos datos o indicios, en todo caso, no son meras sospechas (pues «sospechar es imaginar algo por conjeturas fundadas en apariencias») ni «simples hipótesis, conjeturas o razonamientos del trabajador, sino señales o acciones que manifiestan algo oculto» y de los cuales «se puede deducir la posibilidad que aquella (la violación) se ha producido».

La ausencia de prueba por parte empresarial en el sentido señalado trasciende el ámbito puramente procesal y determina, en último término, que los indicios aportados por el demandante despliegan toda su operatividad para declarar la lesión del derecho fundamental del trabajador.

A tal efecto, hay que tener presente, como ha puesto de manifiesto el Tribunal Constitucional desde la STC 38/1981, de 23 de noviembre, la importancia que en estos supuestos tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba, no se trata de situar al demandado ante la prueba diabólica de un hecho negativo, como es la inexistencia de un móvil lesivo de derechos fundamentales (SSTC 266/1993, de 20 de septiembre [RTC 1993, 266], F. 2; 144/1999, de 22 de julio [RTC 1999, 144], F. 5; 29/2000, de 31 de enero [RTC 2000, 29] F. 3), sino que le corresponde probar, sin que le baste el intentarlo (STC 114/1989, de 22 de junio [RTC 1989, 114], F. 6) que su actuación tiene causas reales, absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, y que tales causas tuvieron entidad suficiente para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. Ahora bien, como recordaron las SSTC 21/1992, de 14 de febrero (RTC 1992, 21); 14/2002, de 28 de enero; 30/2002, de 11 de febrero (RTC 2002, 30), para imponer al empresario la carga probatoria descrita resulta insuficiente la mera afirmación por el trabajador de discriminación o lesión de un derecho fundamental, sino que tal afirmación tiene que reflejarse en unos hechos de los cuales resulte una presunción o apariencia de aquella discriminación o lesión. Se hace necesario, por eso, que quién afirme la referida vulneración tenga que acreditar la existencia de indicios racionales de la probabilidad de la lesión alegada. La aportación de tales indicios es, por lo tanto, el deber que recae sobre el trabajador demandante que está lejos de encontrarse liberado de toda carga probatoria sin que le basta alegar, sin más, la discriminación o lesión de un derecho fundamental, si no es aportando algún elemento que, sin servir para formar de una manera plena la convicción del Juez sobre la existencia de hechos atentatorios contra el derecho, le induzca a una creencia racional sobre su posibilidad.

QUINTO.- Se presenta la demanda en solicitud de la tutela de derechos fundamentales y libertades publicas, por causa de discriminación salarial y en el cómputo de la jornada laboral parcial de los contratos laborales a tiempo parcial de los actores como Profesores Asociados, en relación a los Profesores a tiempo completo (Catedrático de Universidad, Titular de Universidad, Catedrático de Escuela Universitaria y Titular de Escuela Universitaria) y contratado indefinido (Profesor Contratado Doctor, Profesor Colaborador) o no indefinido (Profesor Ayudante Doctor, Ayudante) que realizan el mismo trabajo docente, y sin embargo no se les retribuye proporcionalmente la misma cantidad.

Se alega que a los profesores asociados no se les retribuye las horas de preparación de las clases, elaboración de materiales y evaluación continua del alumnado, como sí se les retribuye a los demás profesores docentes a tiempo completo. Como fundamento de su pretensión estiman de aplicación al caso el artículo 12 del ET en cuanto a la regulación del contrato a tiempo parcial, el artículo 14 y 24 de la Constitución Española, y el Acuerdo del Consell de Govern de la Universitat de València, de 28 de Marzo de 2017, así como el Convenio CE 1999/70 del Consejo de 18 de marzo de 1999, que tiene por objeto aplicar el Acuerdo marco sobre el trabajo con contrato de duración determinada. Y con cita de la jurisprudencia que considera de aplicación al caso.

1-En primer lugar, en relación a la aplicación al caso de lo previsto en el **artículo 12 del ET** , en relación al contrato a tiempo parcial, por realizar jornada *inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo, en comparación con la realización del trabajo idéntico o similar, hay que señalar que conforme a la normativa que se ha dejado expuesta en los anteriores hechos, el contrato de profesor asociado es de carácter temporal, y el contrato celebrado entre las partes lo fue en base a las previsiones del artículo 53 de la Ley Orgánica de Universidades. Se trata como se deduce de dicho cuerpo normativo, de una modalidad de contratación laboral específica del ámbito universitario, que cuenta con sus propias normas reguladoras y con un régimen propio, claramente diferenciadas de las contenidas en el Estatuto de los Trabajadores. De conformidad con el art. 48.2 de la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre, la aplicación de lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores es solo de carácter supletorio ("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"). Esta remisión que efectúa la Ley Orgánica de Universidades a la legislación laboral supone que, al régimen de la contratación del profesor asociado, solo le sea aplicable la regulación prevista en el Estatuto de los Trabajadores con carácter supletorio, es decir, para la regulación de aquellas previsiones no contenidas en la aplicación de la anterior. Por ello, a dicha supletoriedad no es necesario acudir cuando existe una regulación propia y basada en el principio de especialidad que regula la relación de los profesores asociados con la Universidad. El contrato del profesor asociado es de carácter temporal, a tiempo parcial y renovable por períodos, y se somete a la Ley Orgánica de Universidades 6/2001.*

2- Por lo que se refiere a la alegada **vulneración del principio de igualdad consagrado en el artículo 14 de la CE**, en orden a determinar si se ha producido la infracción del derecho de igualdad que alegan los demandantes, siendo las situaciones a comparar el Personal docente e investigador (PDI) funcionario y contratado a tiempo completo, con el de los demandantes como Profesor Asociado, a tiempo parcial, discriminación que alegan en la demanda no se produce por ser una contratación a tiempo parcial, sino por el modo de computar la parcialidad y la retribución que perciben, teniendo en cuenta que ambos colectivos de profesores realizan el mismo trabajo

Sobre la cuestión la doctrina constitucional ha recordado que el establecimiento por normativa de doble escala salarial ha de responder a una justificación objetiva y razonable, por lo que tal conclusión no enervaría, por sí misma, el juicio discriminatorio, y en este sentido la Sentencia del Tribunal Constitucional 112/2017, de 16 de octubre, <<recuerda a modo de síntesis y en lo que respecta al principio de igualdad ante la ley contenido en el artículo 14 CE, que se configura como "un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas, de modo que, para introducir diferencias entre ellos, tenga que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y cuyas consecuencias no resulten, en todo caso, desproporcionadas" (STC 36/2011, de 28 de marzo, FJ 2). Tal enunciado del artículo 14 CE, no se agota, sin embargo, en esta cláusula general de igualdad con la que se inicia su contenido, sino que, a continuación, el precepto constitucional se refiere a la prohibición de una serie de motivos concretos de discriminación expresamente contenidos en el mismo, que finalizan en una última fórmula general, la de "cualquier otra condición o circunstancia personal o social", respecto de los que este Tribunal, aparte de destacar que no implica el establecimiento de una lista cerrada de supuestos que la provoquen, sí ha tenido especial cuidado en proclamar la ilegitimidad constitucional de los tratamientos diferenciados respecto de "los concretos motivos o razones de discriminación que dicho precepto prohíbe, al tratarse de características expresamente excluidas como causas de discriminación por el art. 14 CE (STC 39/2002, de 14 de febrero, FJ 4, y las que en ella se citan)" (STC 36/2011, de 28 de marzo, FJ 2).

Ahora bien, también ha señalado este Tribunal con reiteración que "el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable. Lo que prohíbe el principio de igualdad son, en suma, las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, según criterios o juicios de valor generalmente aceptados.

También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos.

En resumen, el principio de igualdad, no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida" (STC 27/2004, de 4 de marzo, FJ 2, y las que allí se citan).

Además, el juicio de igualdad, que es relacional, exige "como presupuestos obligados, de un lado, que, como consecuencia de la medida normativa cuestionada, se haya introducido directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas y, de otro, que las situaciones subjetivas que quieran traerse a la comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso. Sólo una vez verificado uno y otro presupuesto resulta procedente entrar a determinar la licitud constitucional o no de la diferencia contenida en la norma" (STC 27/2004) (...)

Y en el fundamento jurídico 5 refiere la sentencia citada que una de las cuestiones que puede causar la eventual vulneración del principio de igualdad dentro del ámbito de la negociación colectiva es la que tiene que ver con el desarrollo normativo de las retribuciones de los trabajadores, que figuren en el convenio colectivo suscrito entre la entidad empresarial y los sindicatos representantes de aquéllos. Al respecto, este Tribunal ha declarado en su STC 119/2002, de 20 de mayo, FJ 6 que "el sistema normal de fijación del salario y, en general, del contenido de la relación laboral, corresponde a la autonomía de los trabajadores y empresarios mediante el ejercicio del derecho a la negociación colectiva que proclama el art. 37.1 CE. Mas, un Estado social y democrático de Derecho, que propugna entre los valores superiores de su ordenamiento jurídico la justicia y la igualdad (art. 1.1 CE), y en el que se encomienda a todos los Poderes públicos el promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas (art. 9.2 CE), ha de complementar aquel sistema de determinación del salario asegurando los valores de justicia e igualdad que den efectividad al también mandato constitucional contenido en el art. 35.1 CE". Además, continúa diciendo la precitada Sentencia que "el principio de igualdad implica la eliminación en el conjunto de los factores y condiciones retributivos, para un mismo trabajo o para un trabajo al que se le atribuye igual valor, de cualquier discriminación basada en las circunstancias personales o sociales, que mencionadas concretamente unas ... y aludidas otras en la genérica fórmula con la que se cierra el art. 14, son susceptibles de generar situaciones de discriminación". Así pues, cuando, fruto de la negociación colectiva, quede recogido en el convenio correspondiente un diferente tratamiento salarial para los trabajadores de su ámbito de aplicación, tal circunstancia puede generar una desigualdad de trato entre aquéllos, que resulte peyorativa para unos respecto de otros. Estaremos en presencia, entonces, de lo que se conoce como "doble escala salarial", cuya introducción puede reportar un trato diferenciado y desigual, si no atiende a una justificación objetiva y razonable, y si la diferencia retributiva no es proporcional al tipo de actividad laboral desempeñada por unos o por otros dentro del ámbito de cobertura del convenio. (...)>>

3.-Tras el anterior análisis puede decirse que en nuestro caso los actores presentan en su demanda, hechos reveladores e indicativos de padecer una situación de desigualdad de trato en el cómputo de la jornada laboral parcial y la retribución salarial que perciben por las clases que imparten, en relación al resto de profesores de la UV a tiempo completo.

Pues bien, como se desprende de los hechos probados, los demandantes, profesores asociados a tiempo parcial de la Universidad de Pedro Antonio, como se refleja en el Artículo 53 de la LOU y Decreto 174/2002, del Gobierno Valenciano, sobre Régimen y Retribuciones del Personal Docente e Investigador contratado laboral de las Universidades Públicas Valencianas y sobre Retribuciones Adicionales de Profesorado Universitario, ejercen una actividad profesional fuera del ámbito académico universitario, y sólo pueden desempeñar su actividad docente a tiempo parcial, aportando sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad, y estando sujetos al régimen jurídico establecido para el profesor asociado adscrito a la universidad.

A este respecto establece el artículo 10.4 del Decreto 174/2002, de 15 octubre, en cuanto a las funciones de los profesores asociados, que serán exclusivamente docentes, y se establecerán por la Universidad en la correspondiente relación de puestos de trabajo y será en el contratos donde se fija su régimen de dedicación, que puede ser de seis, ocho, diez o doce horas a la semana, si bien dispone el artículo 10.5 que "la mitad del número de horas semanales correspondientes a cada tiempo parcial serán lectivas y la otra mitad de tutorías y asistencia al alumnado". Y en función de las horas de docencia y horas de tutorías, se les retribuye las horas de docencia en función de las clases impartidas de acuerdo con las horas registrada en el POD (Plan de ordenación docente).

Ahora bien con el establecimiento de las denominadas "guías docentes" ha supuesto nuevas exigencias docentes de cada asignatura a impartir, y que es aprobada por el departamento y órgano competente del centro responsable de la asignatura y titulación. El contenido de esta la guía viene regulado en el Reglamento de Evaluación y Calificación de la Universidad para títulos de Grado y Master, aprobado en Consell de Govern de 30-05-2017, **ACGVU 108/2017**, cuyo contenido se determina en el artículo 3 disponiendo que, *"La guía docente de una asignatura constituye el documento básico de referencia para el estudiante y el profesorado, y es única para cada asignatura...y se ha de ajustar al formato que, en cada momento, determine la Universitat de València, y ha de contener, entre otras, información sobre la "metodología docente que se utilizará para conseguir los resultados del aprendizaje", así como sobre el "sistema de evaluación utilizado, detallando la forma de obtener la calificación final. Y en el artículo 6 señala que "la evaluación continua es uno de los criterios base de la programación docente, y ha de ser entendida como una herramienta del proceso de enseñanza-aprendizaje que informa al estudiante sobre su progreso y lo valora."* De ello se desprende que la guía vincula tanto al alumno como el profesorado que imparte cada asignatura, y su cometido supone una mayor carga de trabajo, supone la evaluación continua, y son de obligado cumplimiento para todos los profesores universitarios, con independencia del tipo de contratación y de su categoría laboral, incluidos los profesores asociados, como así ratifico la Rectora de la UV en respuestas al interrogatorio formulado.

Por lo que atendiendo a las exigencias previstas en las citadas guías, los profesores asociados desarrollan otras funciones que exceden de las horas de clase y tutorías establecidas en sus contratos en relación a su actividad laboral docente, en concreto en su actividad docente en cuanto procedimiento y criterios de evaluación se requiere a los profesores asociados la misma estructura del Plan Bolonia con evaluación continua del alumnado como criterio base de la programación docente, informando al estudiante sobre su progreso y la evaluación, realizando al igual que el resto de profesores universitarios la preparación de clases, elaboración de materiales, y las mismas tareas de gestión al margen de la docencia, como consta en las contestaciones de la Rectora de la UV, y de las explicaciones obtenidas por el testimonio en el juicio de D. Estanislao (profesor titular a jornada completa). Y la testifical de D. Pedro Miguel (como profesor titular de filología) quien declaro que ha compartido la actividad con profesores asociados y participan de los cometidos de la guía docente al igual que el profesor a tiempo completo, así como en tareas de gestión, asistir a actos, reuniones del departamento, reunión con otros profesores cuando comparten la asignatura para la evaluación, realización de encuestas de docencia, y sin que sean retribuidos por estas actividades.

Asimismo de las respuestas escritas, dadas por la Rectora de la Universidad de Valencia, D^a Manuela, a las preguntas formuladas por la parte actora, se constata que los profesores asociados imparten las asignaturas que se le asignan en el POD por Acuerdo del Consejo del Departamento responsable, al igual que el PDI funcionario (Personal Docente e Investigador) como Catedrático, titular de Universidad, Catedrático de Escuela Universitaria, profesor contratado Doctor, o profesor colaborador. Por lo que si una asignatura es impartida por distintos profesores y profesoras, todos aparecen como docentes en las listas oficiales de profesorado y se imparten en distintos días y en los horarios establecidos. También señalo que si bien con carácter general la coordinación de asignaturas corresponde al profesorado a tiempo completo, también lo puede realizar el profesor asociado, por cuanto no hay norma que lo impida.

Pues bien resulta que a los profesores asociados para desarrollar su actividad docente se les exige estar en posesión del requisito de titulación universitaria igual que al resto de profesores, y se requiere además que sean profesionales reconocidos con actividad desarrollada fuera del ámbito universitario, no obstante reflejarse en su contrato una labor referida a la impartición de clases y realización de tutorías, los demandantes ejercen funciones que exceden de la docencia y tutorías establecidas en su contrato.

4.-Por lo que se refiere a la retribución de los profesores asociados, como figura en los hechos probados, viene establecida en el **art. 16 del Decreto 174/2002**, en función de la dedicación de su contrato, donde se dispone que *serán retribuidos por los conceptos de sueldo y complemento de destino, de acuerdo con el régimen de dedicación y en cómputo anual y en función de las horas del contrato, de seis, ocho, diez o doce horas a la semana, y serán como mínimo las que se reflejan en el cuadro de dicho artículo. Estableciendo además el citado artículo que "Las universidades podrán establecer en la clasificación de cada plaza correspondiente al profesorado asociado y al profesorado visitante, con el régimen de dedicación que se indica, y en función de las condiciones particulares de éstas, un complemento específico, que se abonará en 12 mensualidades y que en ningún caso excederá las siguientes cuantías anuales"*, dicho complemento no consta se haya establecido.

En este sentido, la Rectora de la UV reconoce que se aplica al profesorado asociado el régimen de dedicación a tiempo parcial previsto en el artículo 53 de la LOU y 10 del Decreto 174/2002, es decir, horas clase o docencia y tutorías reflejadas en el contrato laboral. Y determina en su respuesta nº 15 que el cálculo de porcentajes se realiza en su caso, sólo para determinar el coeficiente a tiempo parcial al formalizar el alta en el Régimen

General de la Seguridad Social, y que la UV ha mejorado las retribuciones del Profesorado asociado por Acuerdo del Consejo 158/2005 con un complemento de antigüedad.

Y consta en los contratos las horas de clases o docencia y horas de tutorías anuales, y la retribución de las horas de docencia por las clases impartidas lo es hora por hora registrada en el POD, y no se retribuyen el resto de horas que como se ha expuesto dedican los profesores Asociados, al igual que los titulares a tiempo completo, con motivo de la aplicación de las guías docentes, y el resto de actividades docentes que realizan todos los profesores de manera habitual cuando imparten la misma asignatura, siendo solo los que poseen la titulación como doctor los que tienen capacidad de investigación.

De lo expuesto se desprende que no corresponde la parcialidad aplicada en el cómputo de la jornada laboral de los contratos de la profesores Asociados, con la retribución en proporción al tiempo estipulado para la jornada completa de 240 horas lectivas anuales del profesorado a tiempo completo. Así figura en las Retribuciones del profesorado funcionario y contratado laboral en base a la Ley de presupuestos de 2023, que para el Profesor Asociado por 6 horas de clases y 6 de tutorías, según la UV con las tablas del RD 83/23 e incremento del Acuerdo Marco del 0,5% adicional le corresponden: **T Parcial 6 Horas 509,97€ Salario Base, y 293,31 € Complemento destino (803,28 €)**, y por su parte el equivalente a tiempo completo, con respecto al profesorado funcionario-Titular de Escuela Universitaria, la retribución según la UV con las tablas del RD 83/23 e incremento del Acuerdo Marco del 0,5% adicional, es de 1.294.60€ de Salario Base y 815,04€ complemento destino, y a **T Parcial 6 H. 560,82 de Salario Base, y 495,79€ complemento destino (1.056.61€)**.

En atención a la anterior diferenciación de retribución del profesor Asociado con los demás profesores a tiempo completo, señala la demanda que estos últimos perciben una retribución de 4 horas de preparación, elaboración de materiales y evaluación continua del alumnado por hora de clase impartida y registrada en el POD (Plan de Ordenación Docente) del curso, retribución que no percibe el profesor asociado en las tablas salariales que le son aplicadas. Y que dicho reconocimiento se remite establecido en el Acuerdo del Consell de Govern de la Universitat de València, aprobado en sesión ordinaria del 28 de Marzo de 2017: ACGUV 46/2017 de criterios para el reconocimiento integral de la dedicación del PDI (Profesor Docente e Investigador) de la Universitat de València, diversificada en actividad de docencia, actividad de investigación y actividad de gestión. Y en lo que respecta a la Actividad docente el acuerdo indica que se pretende el reconocimiento de actividades docentes del profesorado con *un modelo cuantitativo de acuerdo con los siguientes criterios: Docencia impartida, preparación, elaboración de materiales y evaluación continua del alumnado.*

Hay que señalar que este **ACGUV 46/2017**, es un documento marco de trabajo dirigido a proporcionar información para la política de profesorado de la UV, estando prevista para aplicar y desarrollar el citado documento la creación de una comisión de seguimiento que realizaría un análisis del conjunto de actividades docentes, investigadoras y de gestión, que el personal con dedicación a tiempo completo podía realizar en su jornada laboral para determinar posibles desequilibrios en la dedicación, y en función de factores como áreas de conocimiento, categorías, antigüedad, edad, pero lo cierto es que dicha comisión no consta que llegara a constituirse, por lo que si bien el Acuerdo figura que se encuentra en vigor, no hay constancia que la retribución de 4 horas retribuidas por 1 hora lectiva registrada que figura en el Acuerdo se aplique a todos los PDI a tiempo completo, y tampoco figura esta retribución incluida en las tablas salariales del profesorado, como de forma unánime responden tanto la Rectora de la UV, como la respuesta testifical que dieron tanto D. Efraín como D. Estanislao en el acto del juicio.

En definitiva, y sin perjuicio del citado Acuerdo, cabe concluir que las retribuciones de los PDI Asociados no se han equiparado a la nueva carga docente que se exige por la guía docente a todos los profesores, resultando por ello discriminatorias las retribuciones salariales percibidas por los profesores asociados, ya que en la actualidad, por el mismo trabajo no se les retribuye proporcionalmente la misma cantidad, siendo inferiores respecto a las establecidas para el resto de profesorado a tiempo completo, como se recoge en las tablas salariales que figuran en el RD de aplicación.

En este sentido tal y como señala la sentencia de 2 de febrero de 2016, 203/2016, Recurso: 28/2016, Sala de lo Social del País Vasco " La diferencia de trato puede provenir de una determinada causa odiosa (art. 14 CE), o de una desigualdad injustificada en similares circunstancias, vulnerándose, si acontece, el principio relativo a que a igual trabajo corresponde igual salario (TS 17-7-2008, recurso 4321/09) y se añade que como se nos ha recordado constantemente, el Tratado Constitutivo de la Unión Europea implica esa **regla de igualdad entre el trabajo y el salario** (TS 9-12-2009, recurso 339/2009). Y, en esta configuración que estamos diseñando, nos encontramos con otra nota que debe añadirse, y es la relativa al rechazo de la precariedad en el empleo, la proscripción de la misma y el refuerzo de la estabilidad en el trabajo, a lo que se añade, como última nota, el derecho a la promoción en el empleo, con un ámbito constitucional (art. 35 CE); que implican, todas estas alusiones, el que el TJUE haya señalado que en todos los ámbitos debe de existir una igualdad, y ello afecta a la Universidad (TJUE 13-3-2014, C-190/13)

Asimismo merece traer a colación lo reuelto en la STS de 14 de febrero de 2013, dictada en el recurso 4264/2011, con cita de la jurisprudencia del TC al respecto, en relación a trabajadores temporales y fijos, y en la que señala: "la doctrina constitucional y la jurisprudencia de esta Sala IV del TS, así como la del TJCE, sobre el diferente alcance del principio de igualdad cuando el empleador es una empresa privada o cuando se trata de una entidad pública, en cuyo caso el principio constitucional de igualdad, entendido en sentido amplio y comprensivo de sus diferentes manifestaciones, tiene mayor juego por cuanto no es necesario que concurra alguna de las circunstancias discriminatorias especificadas en el artículo 14 CE (nacimiento, raza, sexo, etc.) sino que, aun en ausencia de ellas, es exigible la igualdad de trato como una manifestación del principio general de igualdad, independientemente de que exista o no una discriminación en sentido estricto. Y ello es así, especialmente y sobre todo, en los supuestos de desigualdad de trato salarial sin justificación alguna, habida cuenta de ese otro principio general -que, por cierto, no tiene que jugar únicamente en relación con la discriminación entre hombres y mujeres- que se formula así: "a igual trabajo, igual salario" o, más precisamente, "a trabajo de valor equivalente, igual salario."

Por tanto, no es necesario que concurra una voluntad discriminadora sino que, tratándose de una entidad pública, como aquí sucede, el principio de igualdad incluso tiene un juego más amplio que si de una empresa privada se tratara. Por otro lado, no puede prescindirse de las exigencias derivadas de la cláusula 4.ª de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que enuncia categóricamente la prohibición de discriminación retributiva entre los trabajadores temporales y fijos cuando ambos realizan el mismo trabajo:

"1. Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas."

En consecuencia, siendo el trabajo realizado por el actor como ayudante doctor (personal laboral temporal de la UV) igual al que lleva a cabo un contratado doctor (personal laboral fijo) en cuanto a las actividades investigadoras que motivan el reconocimiento de sexenios por investigación, no existe ninguna justificación objetiva que enerve el principio de igualdad remuneratoria. El TJUE ya consideró discriminatorio que, a diferencia de los profesores contratados doctores, los profesores ayudantes doctores contratados por las Universidades dependientes de la Generalitat Valenciana no tuvieran derecho a los complementos salariales por antigüedad (trienios), en el Auto de 18-03-2011, nº C-273/2010. La cuestión es totalmente análoga a la ahora se enjuicia. Así se decía que:

"34. Pues bien, como se deriva de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, por lo que se refiere a complementos salariales por antigüedad como los controvertidos en el litigio principal, que constituyen condiciones de trabajo, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, los trabajadores con contrato de duración determinada no pueden, sin que exista justificación objetiva alguna, ser tratados de manera menos favorable que los trabajadores fijos que se encuentran en una situación comparable (véanse, en este sentido, las sentencias, antes citadas, Del Cerro Alonso, apartados 42 y 47; Impact, apartado 126, y

Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, apartado 53).

35. Se infiere de la resolución de remisión que la Universidad de Alicante sostiene que los profesores ayudantes doctores y los profesores contratados doctores constituyen dos categorías profesionales diferentes, con distintos vínculos, contenidos y requerimientos, a los que se aplican regímenes retributivos distintos, cuyas diferencias no se reducen exclusivamente al complemento por antigüedad controvertido en el litigio principal.

36. A este respecto, procede recordar que el concepto de "trabajador con contrato de duración indefinida comparable" se define en la cláusula 3, apartado 2, del Acuerdo marco como "un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinida, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña".

37. Para apreciar si determinados trabajadores ejercen un trabajo idéntico o similar, debe comprobarse si, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que dichos trabajadores se encuentran en una situación comparable (véase, en este sentido, la sentencia del Tribunal de Justicia de 11 de mayo de 1999, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, C-309/97, Rec. p. I-2865, apartado 17).

38. Según el tribunal remitente, que se basa en un examen de las figuras jurídicas de los profesores contratados doctores y los profesores ayudantes doctores, ambas figuras tienen la misma cualificación académica, pues en los dos casos se exige estar en posesión del doctorado; requieren una experiencia similar -tres años en un caso y dos en el otro-, y a las dos se les atribuye funciones docentes y de investigación. (...)

41. *El referido concepto requiere que la desigualdad de trato observada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (véanse las sentencias, antes citadas, Del Cerro Alonso, apartados 53 y 58, y Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, apartado 55).*

42. *El recurso a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio del personal de la Administración Pública no es conforme con estos requisitos y, por tanto, no puede constituir una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco (sentencia Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, antes citada, apartado 56).*

43. *En efecto, una diferencia de trato por lo que se refiere a las condiciones de trabajo entre trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada y trabajadores fijos no puede justificarse por un criterio que se refiere a la duración misma de la relación laboral de manera general y abstracta. Admitir que la mera naturaleza temporal de una relación laboral basta para justificar tal diferencia privaría de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70 (EDL 1999/66412) y del Acuerdo marco. En lugar de mejorar la calidad del trabajo con contrato de duración determinada y promover la igualdad de trato buscada tanto por la Directiva 1999/70 (EDL 1999/66412) como por el Acuerdo marco, el recurso a tal criterio equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada (sentencia Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, antes citada, apartado 57).*

46. *Por último, procede recordar que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco es incondicional y suficientemente precisa para que los particulares puedan invocarla frente al Estado ante un juez nacional (véase, en este sentido, la sentencia Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, antes citada, apartados 78 a 83).*

47. *Habida cuenta de las consideraciones precedentes, procede responder a la cuestión planteada que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que reserva, sin ninguna justificación objetiva, el derecho a percibir un complemento salarial por antigüedad únicamente a los profesores contratados doctores, excluyendo a los profesores ayudantes doctores, cuando, en relación con la percepción de dicho complemento, ambas categorías de trabajadores se hallan en situaciones comparables."*

5- Pues bien, como se ha expuesto, en el presente caso tras la valoración de las pruebas practicadas en el acto de la vista, la documental aportada, y la jurisprudencia citada, se llega a la conclusión de que ha resultado acreditado que concurre el trato discriminatorio hacia los demandantes, que la discriminación no se produce por ser una contratación temporal a tiempo parcial, sino por la retribución proporcional que perciben los Profesores Asociados respecto de los otros profesores universitarios a jornada completa, teniendo en cuenta que ambos colectivos de profesores realizan el mismo trabajo, imparten las mismas asignaturas conforme a las guías docentes, compartiendo el trabajo la misma naturaleza, y siendo las condiciones laborales que desempeñan las mismas, no lo es su retribución que computa la Universitat de València de forma distinta, no siendo objeción para ello la modalidad de contratación laboral, ni la exigencia de tener una actividad externa para los profesores asociados.

Por todo lo expuesto, procede la estimación de la demanda, con informe favorable del Ministerio fiscal, declarando la existencia de discriminación salarial, que vulnera el derecho fundamental a la igualdad tutelada en el artículo 14 de la CE, por discriminatoria y no justificada la desigualdad en la retribución de los profesores asociados, y en consecuencia, reconociendo el derecho de estos a que se les retribuya al igual que se aplica al resto del profesorado universitarios, en proporción a la jornada laboral pactada en el contrato.

QUINTO.- El artículo 183 LRJS indica: *1- Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.*

La sentencia dictada por el Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de Pleno de 20 de abril de 2022 (Rec. 2391/2019), se puede sintetizar, del siguiente modo: *La estimación detallada de los daños morales indisolublemente unidos a la vulneración de un derecho fundamental resulta especialmente difícil, por lo que deben flexibilizarse las exigencias para la determinación de la indemnización, de manera que el propio órgano judicial puede establecer prudencialmente su cuantía, sin que se pueda imponer al demandante la obligación de*

aportar bases más exactas y precisas para su fijación, al no existir parámetros objetivos que permitan traducir en términos económicos el sufrimiento en que el daño moral esencialmente consiste.

En el presente caso, acreditada la vulneración de derechos fundamentales, la demanda utiliza para la graduación de la indemnización solicitada la relación conforme a las cuantías fijadas para las sanciones graves del orden social, en cuantía de 3.000, € para cada uno de los demandantes, o la indemnización que, en su caso, estime prudencialmente el juzgador. Siendo la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS para las infracciones producidas, criterio admitido por la jurisprudencia como parámetro idóneo y razonable, no se está haciendo una aplicación sistemática y directa de la misma, sino que se adapta a la razonabilidad que algunas de esas cifras ofrecen para la solución del caso, atendida a la gravedad de la vulneración del derecho fundamental. De esta forma, la más reciente doctrina se ha alejado más en la línea pretendida por la LRJS del objetivo propiamente resarcitorio, para situarse en un plano que no descuida el aspecto preventivo que ha de corresponder a la indemnización en casos como el presente.

Sin embargo, por ello en multitud de ocasiones el recurso a la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la LISOS no resulta, por si mismo, suficiente para cumplir con relativa precisión la doble función de resarcir el daño y de servir de elemento disuasorio para impedir futuras vulneraciones del derecho fundamental. Ello es debido a que la horquilla de la cuantificación de las sanciones en la Lisos para un mismo tipo de falta (leve, grave, muy grave) resulta ser excesivamente amplia. Por ello, el recurso a las sanciones debe ir acompañado de una valoración de las circunstancias concurrentes en el caso concreto. Aspectos tales como la antigüedad del trabajador en la empresa, la persistencia temporal de la vulneración del derecho fundamental, la intensidad del quebrantamiento del derecho, las consecuencias que se provoquen en la situación personal o social del trabajador o del sujeto titular del derecho infringido, el contexto en el que se haya podido producir la conducta o una actitud tendente a impedir la defensa y protección del derecho transgredido, entre otros que puedan valorarse atendidas las circunstancias de cada caso, deben constituir elementos a tener en cuenta en orden a la cuantificación de la indemnización.

Por lo expuesto, en el presente supuesto, esta juzgadora considera razonable la cuantía de 1000€, atendiendo al daño producido, y teniendo en cuenta que la Universidad demandada se ha limitado a aplicar las normas vigentes, sin una voluntad discriminadora, siendo por ello una indemnización meramente simbólica.

Vistos los preceptos legales citados y los demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Que **ESTIMO la demanda** de las presentes actuaciones **interpuesta por los actores que figuran en el inicio de la presente resolución**, frente a la **UNIVERSITAT DE VALÈNCIA**, y declaro que existe discriminación laboral en la retribución salarial de los Profesores Asociados demandantes, por vulneración del derecho fundamental a la no discriminación e igualdad, y en consecuencia procede que se les aplique en su retribución, en proporción al contrato parcial, la misma retribución que perciben los Profesores universitarios a jornada completa, condenando a la UNIVERSIDAD demandada a estar y pasar por la presente resolución.

Y condeno la UNIVERSITAT DE VALENCIA a abonar a cada uno de los actores la cantidad de 1.000 euros por el concepto de indemnización por daños morales.

Y con estimación de la Falta de legitimación pasiva del CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA, se absuelve al demandado de las pretensiones deducidas en su contra.

Notifíquese esta Sentencia a las partes con advertencia de que no es firme y que contra ella cabe **Recurso de Suplicación para ante LA SALA DE LO SOCIAL DE TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA**, que deberá anunciarse dentro de los **CINCO DÍAS** siguientes a esta notificación, bastando, para ello, la mera manifestación de la parte o de su Abogado, Graduado Social colegiado o representante, al hacerle la notificación, de su propósito de entablar tal recurso, o por comparecencia o por escrito, también de cualquiera de ellos, ante este Juzgado de lo Social. Siendo requisitos necesarios que, al tiempo de hacer el anuncio, se haga el nombramiento del Letrado o Graduado Social Colegiado que ha de interponerlo, entendiéndose que asume la representación y dirección técnica del recurrente el mismo que hubiera actuado con tal carácter en la instancia, salvo que se efectúe expresamente nueva designación; y que el recurrente que no gozare del beneficio de justicia gratuita presente ante la Secretaría del Juzgado de lo Social, también al hacer el anuncio, el documento que acredite haber consignado en cualquier oficina del **BANCO SANTANDER, en la "Cuenta de Depósitos y Consignaciones**, abierta a nombre del Juzgado, la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista.

Igualmente, y “al tiempo de anunciar el recurso”, el recurrente que no gozare de beneficio de justicia gratuita, deberá hacer entrega en la Secretaría de este Juzgado del resguardo, independiente o distinto del anterior, acreditativo del depósito de 300 Euros en la misma cuenta bancaria sin cuyos requisitos no podrá ser admitido el recurso.

Así, por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo