

DOCUMENTO INFORMATIVO Y GUÍA DE PREGUNTAS FRECUENTES (FAQ)

*Estabilización, Condiciones Laborales y Propuestas Sindicales del *STEPV para el
Profesorado Asociado de la UPV*

Nota informativa del STEPV: Este documento reúne la información oficial disponible sobre el proceso de estabilización del profesorado asociado en la Universitat Politècnica de València (UPV), a la vez que expone las propuestas retenidas y defendidas por el STEPV en la negociación del Convenio Colectivo para mejorar las condiciones retributivas, de salud laboral, conciliación y derechos docentes del colectivo.

BLOQUE 1: MARC GENERAL I CALENDARIO DE ESTABILIZACIÓN EN LA UPV

1. En que consiste el proceso de estabilización del profesorado asociado a la UPV?

Se trata de un proceso selectivo de excepción derivado de la Disposición Transitoria 7.ª de la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU). Su objetivo prioritario es reducir la temporalidad estructural y consolidar la ocupación del colectivo de profesorado asociado mediante concursos extraordinarios de méritos.

2.Cuál es el calendario oficial de realización de esta estabilización a la UPV?

Según la información trasladada por los departamentos de la UPV (como el Dpt. de Ingeniería Hidráulica y Medio Ambiente - DIHMA), el calendario previsto por el Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica (VPOA) se estructura en las fases siguientes:

- Septiembre de 2026: Publicación oficial de las convocatorias por departamentos y áreas de conocimiento.
- De octubre de 2026 a junio de 2027: Evaluación de méritos por parte de las comisiones de valoración designadas en los Consejos de Departamento.
- Julio de 2027: Firma de los nuevos contratos indefinidos y toma de posesión de las plazas estabilizadas.

3. ¿Es obligatorio presentarse a este proceso si ya se está impartiendo docencia como asociado/ada?

Sí. Para poder continuar en la plantilla de profesorado asociado de la UPV es un requisito indispensable participar de manera activa en el concurso de méritos de la correspondiente convocatoria.

BLOC 2: PLAZAS, PROCEDIMIENTO Y BAREMO DE MÉRITOS (UPV)

4. ¿Cómo se articulan las plazas y qué sistema de selección se utiliza?

Las convocatorias se articulan formalmente por departamentos, áreas de conocimiento y campus. Incluyen la totalidad de las plazas de profesorado asociado no indefinido en vigor. El sistema de selección es el de concurso de méritos respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Estas plazas no computan en la tasa de reposición de efectivos.

5. ¿Cómo se valora la experiencia docente previa como Profesor/a Asociado/ada?

Según el baremo aprobado por el Consejo de Gobierno de la UPV (BOUPV), el bloque de Experiencia Docente otorga hasta un máximo de 60 puntos (computando hasta 10 años):

- En la UPV (misma área de conocimiento): 6 puntos por año completo de docencia (o parte proporcional por meses), independientemente del régimen de dedicación.
- En otras universidades públicas (misma área): 2,4 puntos por año completo.

6. ¿Cómo se distribuyen los 40 puntos restantes del baremo de la UPV?

El resto de la puntuación se reparte entre titulación académica, docencia oficial, investigación, experiencia profesional externa e idiomas:

Bloque de Mérito	Puntuación Máx.	Criterios Principales de Valoración (UPV)
Titulación Académica	5 puntos	Expediente académico, diplomatura, licenciatura, grado, máster y doctorado.
Docencia e innovación	15 puntos	2,5 pts por cada 90h oficiales (multiplicador 1,2 si encuestas ≥ 7). Dirección de TFT (1,25 pts/trabajo) y cursos de formación docente (2,5 pts/100h).
Investigación y Transferencia	Variable	Publicaciones indexadas (JCR/CNEAI), libros, capítulos, congresos, patentes en explotación

		y participación en proyectos o contratos de investigación.
Experiencia Profesional	5 a 50 pts	Valoración lineal de trayectorias profesionales externas a la universidad comprendidas entre 3 y 15 años de actividad acreditada.
Idiomas	8 puntos	Hasta 4 pts por idiomas extranjeros acreditados. Valenciano (hasta 4 pts): A2 (0,5), B1 (1), B2 (2), C1 (3), C2 (4).

7. ¿Qué son los coeficientes de idoneidad del baremo?

La Comisión de Valoración aplicará un coeficiente multiplicador a cada mérito según su ajuste al perfil de la plaza: 1,0 (ajuste directo y total), 0,6-0,8 (relación parcial), 0,1-0,3 (relación indirecta) o 0 (sin relación).

BLOC 3: SITUACIÓN LABORAL POSTERIOR A LA ESTABILIZACIÓN (DEDICACIÓN, SALARIO Y DERECHOS)

8. ¿Qué tipo de contrato tendrá el profesorado asociado estabilizado?

El contrato tendrá carácter indefinido a tiempo parcial, de acuerdo con la figura regulada por la LOSU.

9. ¿Cuál será la dedicación máxima permitida en las plazas nuevas?

La LOSU fija el techo máximo de dedicación docente del profesorado asociado en 120 horas lectivas por curso académico (equivaliendo a un régimen de 4+4 horas semanales o 8 créditos).

10. ¿Qué pasará con quien actualmente tenga contratos con dedicaciones superiores (180h / 6+6)?

Para el personal no doctor con contratos procedentes del régimen anterior (LOU) que superan las 120h, la plaza de asociado se adaptará de manera obligatoria al máximo de 120 horas. Para el personal doctor, la normativa prevé canalizar la promoción hacia la figura de Profesorado Ayudante Doctor (PAD).

11. ¿Cómo afectará la reducción de dedicación en las retribuciones económicas?

Al reducirse la dedicación docente máxima a 120 horas anuales, el salario mensual se ajusta a la carga lectiva real de la nueva plaza. Precisamente para evitar pérdidas de poder adquisitivo, el STEPV ha presentado propuestas retributivas clave en la negociación del Convenio Colectivo.

BLOC 4: CONDICIONES LABORALES Y PROPUESTAS RETRIBUTIVAS EN EL CONVENIO COLECTIVO (ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS PROPUESTAS DEL STEPV)

12. ¿Cuál es la propuesta retributiva del STEPV para el profesorado asociado en comparación con otras plataformas sindicales?

El STEPV defiende que las retribuciones del profesorado asociado tienen que quedar vinculadas a las del Titular de Escuela Universitaria a tiempo parcial (EU-TP). Esto se traduce en las siguientes cantidades anuales y mensuales:

- Dedicación P8 / P4 (120 horas lectivas): STEPV propone 10.260,68 €/año (754,82 €/mes en 14 pagas). Esta cifra es superior a la propuesta unitaria otros sindicatos (9.257,22 €/año - 661,23 €/mes), garantizando más de 1.000 € adicionales en el año por profesor/a.
- Dedicación P6 / P3 (90 horas lectivas): STEPV propone 7.695,42 €/año (566,11 €/mes en 14 pagas), frente a los 6.953,66 €/año (496,69 €/mes) planteados en otras propuestas.

Estado de la cuestión / Análisis sindical: El STEPV es el único sindicato que ha mantenido una propuesta retributiva que dignifica el trabajo docente del asociado de manera real, superando las mesas retributivas a la baja presentadas por otras organizaciones.

Dedicación Lectiva	Propuesta (Anual)	STEPV	Propuesta (Mensual)	STEPV	Otros (Anual)	Sindicatos
Asociado/ada (120h / 4+4)	P8	10.260,68 € / año	754,82 € / mes		9.257,22 € / año	
Asociado/ada P6 (90h / 3+3)	P6	7.695,42 € / año	566,11 € / mes		6.953,66 € / año	

13. ¿Cómo propone el STEPV reconocer la antigüedad y la experiencia docente del asociado sin perjudicar a quién tiene otra ocupación pública?

El STEPV ha diseñado y propuesto la creación del Complemento de Experiencia Profesional en la Docencia (CEPD). Este complemento se devengaría cada 2 años y equivaldría a 2/3 del valor del trienio A1. Esta solución innovadora resuelve la situación de incompatibilidad retributiva que sufre el personal asociado que ya cobra trienios en su actividad principal en la administración pública.

Estado de la cuestión / Análisis sindical: Esta medida es una reivindicación exclusiva del STEPV destinada a compensar la fidelidad y continuidad docente del colectivo.

14. ¿Qué complementos retributivos adicionales propone el STEPV para reconocer el esfuerzo docente especializado?

El STEPV ha presentado la articulación de dos complementos específicos no consolidables:

1. Complemento por docencia en Valenciano: Para retribuir la docencia impartida en la lengua propia en asignaturas curriculares de Grado y Máster oficial.
2. Complemento por docencia en Lengua Extranjera: Para reconocer la preparación e impartición de materias oficiales en idiomas como el inglés.

Estado de la cuestión / Análisis sindical: El STEPV es el único sindicato que ha formalizado en tabla de negociación la exigencia de estos complementos para el asociado.

15. Cómo afecta la propuesta del STEPV a la dignificación del Profesorado Sustituto?

El STEPV ha exigido el reconocimiento de 1 hora de trabajo no presencial (preparación, corrección y tutoría) por cada hora de clase presencial. Además, propone la creación de las figuras P12 y P10 con salarios de hasta 15.391 €/año y la inclusión de una cláusula de liquidación a 85,50 €/hora para las horas de exceso sobre la media contratada.

16. ¿Qué medidas de salud laboral, horarios y conciliación familiar propone el STEPV para el profesorado asociado?

En su propuesta para los Capítulos VIII a XI del Convenio, el STEPV establece límites claros para proteger la salud laboral y la vida personal del personal asociado:

- Techo presencial diario: Máximo de 4 horas presenciales continuadas de docencia.
- Horquilla horaria máxima: Límite de 8 horas totales entre la primera actividad obligatoria y la última del día, garantizando siempre un descanso de 12 horas entre jornadas.
- Conciliación y dependientes: Máximo de 2 tardes lectivas en la semana para personal con menores o familiares dependientes a cargo.
- Compatibilidad de reuniones: Obligación de convocar las reuniones de coordinación departamental en horarios compatibles con la actividad profesional principal del asociado.

17. ¿Qué propuestas hace el STEPV sobre la desconexión digital, formación y calendarios académicos?

- Desconexión y descanso estival: Finalización obligatoria de todos los exámenes y actas antes del 31 de julio, y prohibición de celebrar defensas de TFG/TFM antes del 15 de septiembre.
- Formación con reducción lectiva: Una bolsa de 40 horas anuales de formación (en modalidad en línea y asíncrona) que generará directamente 13 horas de reducción docente en el curso académico siguiente.

BLOC 5: PREGUNTAS CLAVE PENDIENTES DE DOCUMENTACIÓN Y REGLAMENTACIÓN ESPECÍFICA

18. ¿Cuál es la fecha de corte exacta que determina si un contrato está vigente para incluir la plaza?

Se requiere la publicación del decreto de convocatoria oficial en el diario oficial para confirmar la fecha exacta de referencia en la cual el contrato tiene que estar activo.

19. ¿Cómo se resolverán las situaciones de empate de puntuación en la UPV?

A diferencia otras universidades, el acuerdo del baremo de la UPV no detalla explícitamente la secuencia de desempate (p. ej., mayor puntuación en experiencia, género infrarrepresentado o sorteo). Es una cuestión que lo STEPV exigirá aclarar en las bases específicas.

20. ¿Cómo se gestionarán las bolsas de trabajo departamentales y la promoción interna a PAD?

Hay que precisar como afectará el resultado del concurso a la permanencia en las bolsas de trabajo activas y concretar la reserva de plazas específicas para la promoción del personal asociado doctor hacia la figura de Profesorado Ayudando Doctor (PAD).