

Personal docente universitario y contratación temporal abusiva

University teaching staff and abusive use of fixed-term contracts

Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz
 Universitat Oberta de Catalunya (UOC)
 ibeltran_de_heredia@uoc.edu

Recibido / received: 10/07/2017
 Aceptado / accepted: 31/07/2017

DOI: <https://doi.org/10.20318/eunomia.2017.3809>

Resumen

Análisis de la STS 1 de junio 2017 (rec. 2890/2015) que, a la luz de las doctrinas Pérez López y Márquez Samohano del TJUE, declara que una sucesión de contratos temporales de un profesor de la Universitat de Barcelona debe ser calificada como abusiva porque no estaban ligadas a los objetivos propios de la contratación utilizada y por atender a necesidades permanentes de la Universidad. El estudio concluye que el contenido de esta doctrina puede acabar forzando una redefinición de la gestión del personal docente universitario existente.

Palabras clave

Personal docente universitario, Directiva 1999/70, contratación temporal abusiva.

Abstract

Analysis of the STS 1 June 2017 (rec. 2890/2015), which, in the light of the doctrines Pérez López and Márquez Samohano of the EU Court, states that a succession of teaching contracts at the University of Barcelona should be described as abusive because it was not linked to the objectives of the fixed term contract used and were used to attend to the University's teaching permanent needs. The study concludes that this doctrine can force a redefinition of the existing management of university teaching staff.

Keywords

University teaching staff, Directive 1999/70, abusive use of fixed-term contracts.

SUMARIO. 1. Punto de partida: la precariedad derivada de la excesiva temporalidad y su reflejo en la contratación del personal docente universitario. 2. Notas (muy breves) sobre la caracterización del profesor asociado. 3. Fundamentación de la STS 1 de junio 2017 (rec. 2890/2015). 4. Valoración final: renovación ilícita si no concurre provisionalidad e indefinidos no fijos.



1. Punto de partida: la precariedad derivada de la excesiva temporalidad y su reflejo en la contratación del personal docente universitario

El mercado de trabajo español padece, desde hace décadas, gravísimos problemas que (en términos de precarización) supuran de la acentuada dualidad que lo caracteriza. La preferencia del legislador por la contratación indefinida, manifestada a través de la exigencia de un motivo (o causa) que justifique el recurso a la contratación temporal, no se ha traducido en un uso preferente y generalizado por la primera (Beltrán de Heredia Ruiz, 2016).

Al contrario, el empleo de la contratación temporal irregular (esto es, sin respetar el principio de causalidad) está ampliamente asentado y, lo que es peor, a pesar de su carácter endémico (y ampliamente conocido), no parece que sea una práctica que tenga visos de erradicarse a corto o medio plazo.

De hecho, el derecho comunitario, a través del TJUE, ha manifestado en diversas ocasiones la inadecuación de nuestro marco normativo a los requerimientos que se desprenden de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada de la CES, la UNICE y el CEEP. Y particularmente duros han sido sus pronunciamientos cuando se trata de evaluar el (masivo y prolongado) recurso a la contratación temporal irregular o abusiva en el empleo público, plenamente sujeto a dichas disposiciones comunitarias¹.

Las tres sentencias de septiembre de 2016 (Casos “de Diego Porras”; “Martínez Andrés y Castrejana López”; y “Pérez López”) son particularmente ilustrativas al respecto, evidenciando una situación particularmente preocupante, cuya solución (es obvio) no es sencilla.

Lo que no cabe duda es que estos pronunciamientos han “sacudido” el statu quo interno (de hecho, se las ha calificado de “trío sísmico”) y están contribuyendo a cuestionar unas inercias patológicas sólidamente asentadas (y resignada y generalizadamente aceptadas); y, sobre todo, a convencer a todos los operadores (y, especialmente, al Legislador) de la necesidad de articular con urgencia una reformulación en profundidad del modelo existente (Goerlich Peset, 2017).

Y, en este contexto, lamentablemente, la Universidad tampoco ha quedado exenta de esta problemática. Las fórmulas de contratación del personal docente que habilita la Ley Orgánica de Universidades (LOU) han sido empleadas, en un número (muy) superior al que sería deseable (o aceptable), de forma “dudosa”, especialmente en contextos (recientes) de contención presupuestaria (Pérez Rey y Trillo Párraga, 2014; y Moreno Gené, 2014)². En este sentido, es importante destacar que el propio TJUE (Auto 9 febrero de 2017, C 443/16, Rodrigo Sanz), en relación a una reducción de jornada impuesta a profesores funcionarios interinos y no a los de carrera, ha declarado que la contención presupuestaria no es un elemento objetivo que justifique suficientemente un trato diferenciado (Beltrán de Heredia Ruiz, 2017a).

¹ Entre otras, SSTJUE 4 de julio 2006 (C-212/04), Adeneler; y 13 de marzo 2014 (C-190/13), Márquez Samohano. Y en la doctrina al respecto, entre otros, Rodríguez-Piñero Royo (2017: 48 y ss.).

² De hecho, la tasa de temporalidad en el ámbito universitario se sitúa alrededor del 40%. Rodríguez-Piñero Royo (2017: 37).

En esta línea, la sentencia del Tribunal Supremo de 1 de junio 2017 (rec. 2890/2015), que resuelve un recurso de casación frente a la STSJ Cataluña 22 de mayo 2015 (rec. 1663/2015), - finalmente - ha evidenciado esta específica problemática y, al abordarla, ha cuestionado (profundamente) la adecuación de la política de contratación empleada de forma generalizada en muchos centros universitarios, colocándola en una encrucijada³.

En este pronunciamiento, en esencia, revocando el criterio mantenido en suplicación, el Alto Tribunal (a la luz de la doctrina del TJUE en los casos “Márquez Samohano” y “Pérez López”), estima que, una sucesión de contratos (desde 2003 a 2013) de un profesor de la Universitat de Barcelona (a través de diversas modalidades de acuerdo con la normativa autonómica: asociado, colaborador y lector) debe ser calificada como abusiva, porque no estaban ligadas a los objetivos propios de la contratación utilizada y, muy significativamente, por atender a necesidades permanentes de la Universidad.

Es importante advertir que esta sentencia ha puesto en el punto de mira a la figura del “profesor asociado” a tiempo parcial, pero no solo, pues (como se expondrá con posterioridad), de la lectura de la fundamentación y, sobre todo, atendiendo a las características de las sucesivas tipologías contractuales formalizadas por el docente en la citada Universidad, principalmente, también castiga el uso de modalidades temporales de naturaleza provisional para cubrir necesidades permanentes.

No cabe duda que se trata de un fallo especialmente relevante para el modelo de contratación empleado en el sistema universitario, que podría llegar a tener un notable impacto en la articulación del personal docente (pudiendo llegar, incluso, a forzar una amplia consolidación)⁴.

De modo que el interés por el contenido de este pronunciamiento está fuera de toda duda. No obstante, antes de proceder al análisis de la fundamentación que ha llevado al TS a sostener este criterio interpretativo, conviene detenernos, brevemente, en la figura del profesor asociado para (sin pretender una exhaustiva exposición) conocer someramente sus elementos característicos más relevantes y así comprender mejor la matriz argumentativa de la citada sentencia.

2. Notas (muy breves) sobre la caracterización del profesor asociado

Es importante tener en cuenta, siguiendo a Moreno Gené (2014: 236), que recoge el parecer de la doctrina judicial al respecto (entre otras, la STSJ Galicia 24 de abril 2009, rec. 675/2009), que el art. 48 de la Ley Orgánica de Universidades (LOU) evidencia “la posibilidad de que puedan existir contratos temporales al margen de los previstos en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores”, debiéndose aplicar éste con carácter supletorio⁵.

Y, en este contexto, siguiendo con el mismo autor (Moreno Gené, 2014: 236), la figura de los profesores asociados “constituye el puente entre la universidad,

³ De hecho, un sector de la doctrina, se ha apresurado a reclamar una “ordenación” urgente de la contratación del profesorado universitario. Rojo Torrecilla (2017).

⁴ Especialmente, si se tiene en cuenta que esta doctrina ha sido confirmada por la STS 22 de junio 2017 (rec. 3047/2015).

⁵ Una exposición sintetizada de las diversas modalidades de contratación temporal en el sector universitario y de investigación en Rodríguez-Piñero Royo (2017: 35-37).

en especial la docencia y la investigación que en la misma se realiza, y el mundo profesional que se desenvuelve de forma preferente fuera de la misma”⁶.

Se trata, por tanto, de un contrato de naturaleza temporal y a tiempo parcial, para desarrollar principalmente actividades docentes y cuya licitud está asociada a la concurrencia de los requisitos que lo caracterizan (en esencia – pues, puede variar en función de cada normativa autonómica y las regulaciones convencionales – la acreditación de una actividad profesional fuera del ámbito académico universitario); renovable (siempre que concurren dichos requisitos y, en ocasiones, con carácter limitado); y excluida expresamente (ex DA 15^a.2 ET) de las reglas de limitación de la contratación temporal previstas en el art. 15.5 ET (y que precipitan la calificación de relación como indefinida si se acumula una prestación de servicios temporal determinada en un cierto período de tiempo) (Moreno Gené, 2014:236-240)⁷.

En definitiva, por tanto, se dan todas las circunstancias legales para que la sucesión de contratos sea una práctica muy habitual (y, a priori, no pueda ser calificada de fraudulenta⁸).

No obstante, la STS 1 de junio 2017 (rec. 2890/2015), alterará radicalmente esta apreciación, al albur de la idea de que el universitario “... [no es] un espacio inmune al cumplimiento de la normativa comunitaria y española sobre contratación temporal y las consecuencias de una utilización indebida de la misma”.

Veamos, a continuación, la fundamentación esgrimida por el Alto Tribunal para precipitar este giro interpretativo.

3. Fundamentación de la STS 1 de junio 2017 (rec. 2890/2015)

Superado el juicio de contradicción (aportándose como sentencia de contraste la STSJ Madrid 12 de diciembre 2014, rec. 713/2014) los argumentos del Tribunal Supremo para calificar como abusiva esta sucesión contractual pueden sintetizarse en 3 ideas clave y una conclusión:

Primera: la doctrina del TJUE en el caso “Pérez López”

El contenido de esta doctrina, como se ha apuntado, forma parte de lo que se conoce como “trío sísmico” y se refiere, específicamente, a nombramientos sucesivos – en el marco del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud – para “realización de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria”.

En este sentido, el TJUE (reiterando una doctrina consolidada) estima que, si bien es posible el recurso a la contratación temporal sucesiva, es necesario que la

⁶ O, como apuntan Pérez Rey y Trillo Párraga (2014: 13) - recogiendo el planteamiento de la Exposición de Motivos de la LOU -, “esta figura aporta al ámbito de la docencia ‘el conocimiento y la experiencia de profesionales del sector productivo’. Esta importante función justifica que la presencia de profesores asociados haya sido una constante en el sistema universitario español, dado el importante papel docente que desempeñan, difícilmente sustituible por cualquier otra figura contractual o estatutaria de las contempladas en las distintas legislaciones sobre el particular”.

⁷ Y, en relación a la citada D. Ad. ver también, Ballester Laguna (2016: 252).

⁸ Recogiendo el criterio de la doctrina judicial al respecto (en concreto, la STSJ Galicia 24 de abril 2009, rec. 675/2009), Moreno Gené (2014: 241).

misma quede justificada por “razones objetivas”. Y, en este sentido, el TJUE ha entendido que “el concepto de «razones objetivas» se refiere a las circunstancias específicas y concretas que caracterizan una determinada actividad y que, por tanto, pueden justificar en ese contexto particular la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada. Tales circunstancias pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran tales contratos 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”.

En cambio, prosigue el TJUE, “una disposición legislativa o reglamentaria nacional que se limitara a autorizar de manera general y abstracta la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada no se ajustaría a las exigencias que se han precisado”. De modo que “una disposición de esta naturaleza, de carácter meramente formal, no permite deducir criterios objetivos y transparentes a fin de verificar si la renovación de tales contratos responde efectivamente a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Por tanto, tal disposición entraña un riesgo real de dar lugar a una utilización abusiva de este tipo de contratos y, por ende, no es compatible ni con el objetivo ni con el efecto útil del Acuerdo marco”.

De modo que, si no concurren dichas medidas objetivas y se entiende se ha producido una utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, debe poderse aplicar alguna medida que ofrezca garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con el objeto de eliminar las consecuencias de la infracción del derecho de la Unión”.

Pues bien, en este sentido, el TS en la sentencia objeto de comentario, haciéndose eco de esta doctrina, destaca dos elementos clave de la misma y que resultarán determinantes para la resolución del caso enjuiciado. En primer lugar, recalca que “la renovación de contratos o relaciones laborales de duración determinada para cubrir necesidades que, de hecho, no tienen carácter provisional, sino permanente y estable, no está justificada en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco, en la medida en la que tal utilización de contratos o relaciones laborales de duración determinada se opone directamente a la premisa en la que se basa dicho Acuerdo marco, a saber, que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma más común de relación laboral (...)”.

Y, en segundo lugar, que “la observancia de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco requiere que se compruebe concretamente que la renovación de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada trata de atender a necesidades provisionales y que una disposición como la controvertida en el litigio principal no se utiliza, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y duraderas del empleador en materia de personal”.

Segunda: el ámbito universitario no es un espacio inmune al cumplimiento de la normativa comunitaria y española sobre contratación temporal

En la línea apuntada con anterioridad, respecto a la sujeción de la Administración a la legalidad vigente, el TS entiende que “la Administración en su condición de empresario puede recurrir tanto a la contratación indefinida como a la contratación temporal, si bien, en este último caso los supuestos en los que resulta admisible la contratación temporal son los mismos y en las mismas condiciones que los previstos en la legislación laboral común, salvo norma legal específica que ampare la

posibilidad de acudir a otro tipo de contratos temporales o de modalidades contractuales diferentes y específicas, que es lo que ocurre en el ámbito universitario” (esto es, art. 48 LO 6/2001, de Universidades).

De modo que, llegados a este estadio y siguiendo con la exposición anterior respecto a los elementos característicos de esta modalidad de contratación temporal, el Alto Tribunal expone que la misma “ha estado siempre vinculada a profesionales de reconocido prestigio. Con su formalización se pretende incorporar al mundo universitario a tales profesionales para puedan aportar la experiencia y conocimientos adquiridos en su actividad profesional diaria. Siendo esto así, no sólo se deberá acreditar el desempeño de una actividad profesional distinta a la universitaria, sino también, que ésta guarde relación directa con las actividades docentes fijadas en la convocatoria y que, a su vez, se haya desempeñado durante un lapso de tiempo más o menos amplio que le confiera al candidato la condición de ‘profesional de reconocido prestigio’”.

Tras describir las características del contrato de profesor asociado (brevemente descritas con anterioridad), el TS afirma que “en el ámbito universitario, la forma normal de prestación de servicios” queda sujeta a “la lógica general del cumplimiento de las previsiones legales en orden a las posibilidades de celebrar cada uno de los contratos previstos; esto es, que las modalidades contractuales específicas de este ámbito docente y los contratos temporales comunes, cuando resulten de aplicación, únicamente podrán ser utilizadas en los casos, durante los períodos y para las necesidades previstas legalmente”.

De modo que, concluyendo con esta segunda “idea clave”, asevera que “en el ámbito de la docencia universitaria la contratación temporal es posible en los supuestos previstos en la ley, incluso para atender necesidades permanentes, siempre que tales contrataciones respondan a los fines e intereses protegidos por la norma legal que habilita la correspondiente contratación temporal”.

Tercera: la doctrina del TJUE “Márquez Samohano”

Este argumento (juntamente con lo expuesto respecto de la doctrina “Pérez López”) se erige en el elemento argumentativo principal, especialmente porque esta doctrina se refiere específicamente a un caso de un profesor asociado en una situación similar a la enjuiciada en este caso (Pérez Rey y Trillo Párraga, 2014; Moreno Gené, 2014; y Castellano Burguillo, 2014).

En síntesis, el TJUE en este caso sostiene que “la celebración y renovación, por parte de las universidades, de contratos de trabajo de duración determinada con profesores asociados (...), están justificadas por la necesidad de confiar a «especialistas de reconocida competencia» que acrediten que ejercen su actividad profesional fuera de la universidad el desarrollo a tiempo parcial de tareas docentes específicas, para que éstos aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad, estableciendo de este modo una asociación entre el ámbito de la enseñanza universitaria y el ámbito profesional”.

Además, en la medida que el marco normativo exige que el profesor asociado haya ejercido una actividad profesional remunerada, durante un período mínimo de varios años durante un período anterior a su contratación por la Universidad y que estos contratos “se celebran y renuevan siempre que siga cumpliéndose el requisito del ejercicio de la actividad profesional y deben finalizar cuando el profesor asociado de que se trate cumpla la edad de jubilación”, el TJUE, asumiendo que los contratos de duración determinada son característicos del

empleo en algunos sectores o para determinadas ocupaciones y actividades, concluye que se establecen “las circunstancias precisas y concretas en las que los contratos de trabajo de duración determinada pueden celebrarse y renovarse para contratar profesores asociados y responde a una necesidad auténtica”⁹.

No obstante, el propio TJUE advierte que “aunque pueda en principio admitirse la razón objetiva prevista por una normativa nacional (...) 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”. Y, en concreto, deben establecerse “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”. De modo 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”.

Lo que significa que debe comprobarse “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 (...) no se utilice, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y duraderas de las universidades en materia de contratación de personal docente”.

Llegados a este estadio y volviendo a la argumentación esgrimida por la sentencia objeto de comentario, es importante destacar la voluntad explícita del TS de “acomodar” esta fundamentación del TJUE al marco interno. Y, por este motivo, afirma que la misma debe complementarse “con las precisiones que esta Sala puede añadir para una comprensión más general de la doctrina aplicable”; quedando reflejada en los siguientes términos (que, por su relevancia, casi reproduzco en su completa literalidad):

Apartado a) La cláusula 5 del Acuerdo marco (...) debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que permite a las universidades renovar sucesivos contratos de duración determinada celebrados con profesores asociados, sin límite alguno en lo que atañe a la duración máxima y al número de prórrogas de dichos contratos, desde el momento en que tales contratos están justificados por una razón objetiva.

Apartado b) Al órgano judicial interno le corresponde comprobar la existencia de la justificación por razón objetiva que, en principio, se presume de los contratos para profesores asociados celebrados en las condiciones establecidas en la normativa vigente puesto que la mera circunstancia 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

⁹ Argumento (ajustadamente) criticado por la doctrina (Pérez Rey y Trillo Párraga, 2014: 144) porque “el razonamiento de la sentencia no asume que en realidad las particularidades de los profesores asociados, ser profesionales de reconocida competencia y mantener esa condición en las sucesivas renovaciones, no implica necesariamente la temporalidad del contrato. Es difícil ver en las tareas docentes de estos profesionales una especial naturaleza o característica inherente que las particularice frente al conjunto de la actividad docente de las universidades. Y a su vez no se entiende bien por qué la necesidad de mantener su labor profesional para seguir prestando servicios en la universidad debe por fuerza articularse mediante la contratación temporal”.

de duración indefinida no permiten excluir la existencia de una razón objetiva (...), 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. 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 docentes bien definidas -ligadas a su quehacer profesional fuera de la universidad- que forman parte de las actividades habituales de las universidades

Apartado c) Incumbe al órgano judicial interno comprobar en cada caso que la renovación de los sucesivos contratos laborales de duración determinada en cuestión trata realmente de atender necesidades provisionales, y que una normativa como la reguladora de la contratación de profesores asociados no sea utilizada, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y duraderas ordinarias en materia de contratación de personal docente. Y ello porque la renovación de tales contratos temporales debe corresponderse a una necesidad real de lograr el objetivo pretendido por los mismos e inherente a su propia configuración contractual.

Apartado d) 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, cuando no están conectadas con la finalidad de la modalidad contractual elegida, no está justificada a efectos de la cláusula 5, punto 1, letra a) del Acuerdo Marco puesto que no pueden utilizarse para el desempeño permanente y duradero, aun a tiempo parcial, de tareas docentes incluidas normalmente en la actividad del personal docente permanente y alejadas de la configuración finalista del propio contrato utilizado.

Conclusión: existencia de un uso abusivo en la contratación

A la luz de todo lo expuesto, (y tras descartar la aplicación del art. 9.2 ET), el TS entiende que la modalidad contractual empleada por la Universitat de Barcelona no se ajusta al marco normativo. Y, en este sentido sostiene que “Lo que realmente hay en este tipo de situaciones es la utilización de una modalidad contractual, generalmente temporal, para la realización de trabajos que no resultan amparados por la regulación finalista del contrato utilizado. Existe, por tanto, una situación de fraude en la utilización de la modalidad contractual de que se trata”. A lo que añadirá posteriormente que “Nos encontramos sin duda ante una sucesión de contratos de duración determinada para atender a necesidades que en realidad no tienen carácter temporal, sino muy al contrario permanente y duradero (...)”. Y, además, no ha quedado acreditado que “el demandante realizara una actividad profesional ajena a la Universidad cuando fue contratado como asociado”.

Por consiguiente, concluye que “la sucesiva concatenación de contratos temporales bajo el formal amparo de modalidades contractuales específicas del ámbito universitario que no cumplían materialmente los requisitos y las finalidades previstas legalmente implicó una actuación fraudulenta que determinó, por ministerio de la ley, la consideración de que existía un contrato de carácter indefinido no fijo, cuya unilateral extinción bajo la alegación de finalización de una duración temporal inexistente debió calificarse como despido improcedente”¹⁰.

¹⁰ En la doctrina avanzando esta posible interpretación a pesar de lo apuntado en la doctrina “Márquez Samohano”, Moreno Gené (2014: 250-251).

4. Valoración final: renovación ilícita si no concurre provisionalidad e indefinidos no fijos

A mi entender, los pilares centrales de la argumentación del TS para estimar que concurre un fraude de ley (según sus palabras, “resulta evidente”) son:

Primero: la realización de necesidades docentes regulares y estructurales de la universidad demandada desvinculadas de los objetivos propios de la contratación utilizada.

Segundo: falta de acreditación de la realización de una actividad profesional ajena a la Universidad cuando el docente fue contratado como asociado.

Teniendo en cuenta que el demandante, con posterioridad a su condición de “asociado”, fue contratado como “lector” (modalidad que no exige la acreditación de una actividad en el ámbito profesional), salvo que se entienda que la cadena contractual ha quedado “contaminada” a causa de la ilicitud de los primeros contratos de profesor asociado (aspecto que no detalla la sentencia), podría entenderse que el fraude concurre en gran medida porque, a partir de un determinado momento, los contratos se dirigieron a la realización de necesidades docentes regulares y estructurales de la universidad.

Y, en este sentido, la sentencia, al “precisar” la doctrina del TJUE “Márquez Samohano”, parece que estaría corroborando este planteamiento. En efecto, repárese que, si bien es cierto que en los contratos de profesores asociados se presume la existencia de una razón objetiva¹¹; a continuación, condiciona su licitud a la concurrencia de una “necesidad provisional”¹².

O, dicho en otras palabras (convirtiéndose probablemente en el elemento más destacable de esta sentencia), el TS estaría estableciendo una presunción de licitud iuris tantum, que decaería en el caso de que no se pruebe la existencia de una “necesidad provisional”. Y, si se confirmara esta doctrina, parece razonable entender que, en el ámbito universitario, la misma sería exigible más allá de los contratos temporales a profesores asociados.

Planteamiento (en su conjunto) verdaderamente contundente porque, si como se apuntaba al inicio de este ensayo, el recurso a las modalidades de contratación temporal por parte de estos centros docentes se ha alejado de los márgenes de la legalidad en un número (muy) considerable de supuestos, el número de trabajadores indefinidos no fijos “potenciales” podría experimentar un incremento notable.

¹¹ Recuérdese, (“Cuarto. Apartado b”), la misma no queda excluida porque “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”.

¹² Recuérdese: “Cuarto. Apartado c)”: “Incumbe al órgano judicial interno comprobar en cada caso que la renovación de los sucesivos contratos laborales de duración determinada en cuestión trata realmente de atender necesidades provisionales, y que una normativa como la reguladora de la contratación de profesores asociados no sea utilizada, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y duraderas ordinarias en materia de contratación de personal docente”.

Lo que, en relación a estos posibles indefinidos no fijos¹³, significaría lo siguiente (de acuerdo con la reciente doctrina del TS):

Primero: al no ser contratos “temporales” (ex STS 28 de marzo 2017, rec. 1664/2015 (Beltrán de Heredia Ruiz, 2017b)), la llegada del término pactado no provocaría la ineficacia contractual (describiendo, en cambio, un despido improcedente, como en el caso enjuiciado).

Segundo: la extinción por cobertura reglamentaria de la plaza implicaría el reconocimiento de una indemnización de 20 días (ex STS 28 de marzo 2017, rec. 1664/2015); y

Tercero: su amortización únicamente podría articularse a través de la resolución por “causas de empresa” - arts. 51 y 52.c) ET (ex SSTS 24 de junio 2014, rec. 217/2013; y 8 de julio 2014, rec. 2693/2013).

Vectores que (de confirmarse) estarían describiendo, sin duda, una nueva matriz en la gestión del personal docente universitario.

Bibliografía

- BALLESTER LAGUNA, F. (2016), “¿Ha hecho lo suficiente la legislación española para prevenir la utilización abusiva de los contratos de trabajo temporales en el ámbito de la investigación? La Directiva 1999/70/CE”. En Ballester Laguna (Coord.), *El estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, INAP, Madrid.
- BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I. (2017a), “Vulneración Directiva 1999/70 por reducción de jornada a profesor universitario funcionario interino y no a los de carrera”, Blog del Autor (fecha de consulta: 28/07/17): <http://ignasibeltran.com/2017/03/01/vulneracion-directiva-199970-por-reduccion-de-jornada-a-profesor-universitario-funcionario-interino-y-no-a-los-de-carrera/>
- BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I. (2017b), “¿Qué es un indefinido no fijo? A propósito de la STS 28 de marzo de 2017”, *Revista de Derecho VLex*, núm. 155.
- BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I. (2016), “El principio de causalidad en la contratación temporal y la protección de la estabilidad en la actividad”, *Revista de Derecho Social*, núm. 74.
- CASTELLANO BURGUILLO, E. (2014), “Protección de los trabajadores titulares de un contrato de profesor asociado en las universidades españolas”, *Temas Laborales*, núm. 126.
- GOERLICH PESET, J. M. (2017), “¿Es necesario revisar el marco normativo de la contratación temporal?”, *Documentación Laboral*, núm. 110.
- MORENO GENÉ, J. (2014), “La contratación irregular de profesores asociados de Universidad y sus efectos: comentario a la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Barcelona, de 28 de marzo de 2014”, *Revista de Derecho Social*, núm. 68.
- PÉREZ REY, J. y TRILLO PÁRRAGA, F. (2014), “Precariedad en la universidad pública: los ‘falsos asociados’. Comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Octava), de 13 de marzo de 2014”, *Revista de Derecho Social*,

¹³ Al respecto, es importante advertir que no existe una doctrina consolidada sobre si el carácter de indefinido no fijo puede ser únicamente reconocido por sentencia judicial o no. Así, entendiendo que debe ser judicial (*obiter dicta*), STSJ\C-A Cataluña 19 de febrero 2014 (rec. 170/2013); y, manteniendo que no es necesario, SAN 10 de febrero 2016 (rec. 335/2015).

núm. 66.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (2017), “La contratación temporal en el sector público”, *Documentación Laboral*, núm. 110.

ROJO TORRECILLA, E. (2017), “Toca ordenar, con rapidez, la contratación de profesorado universitario (no sólo del asociado) y cumplir con la normativa (europea, estatal y autonómica) vigente. Notas a la importante sentencia del Tribunal Supremo de 1 de junio de 2017”, Blog del Autor (fecha de consulta: 28/06/17):

<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/06/toca-ordenar-con-rapidez-la.html>