



Roj: **STSJ PV 8/2016** - ECLI: **ES:TSJPV:2016:8**

Id Cendoj: **48020340012016100007**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **12/01/2016**

Nº de Recurso: **2267/2015**

Nº de Resolución: **37/2016**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MANUEL DIAZ DE RABAGO VILLAR**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 8/2016,**
STS 669/2018

RECURSO Nº: Suplicación / E_Suplicación **2267/2015**

N.I.G. P.V. 48.04.4-14/008944

N.I.G. CGPJ 48020.44.4-2014/0008944

SENTENCIA Nº: 37/2016

**SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO**

En la Villa de Bilbao, a 12 de Enero de 2016.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los Ilmos. Sres. D MANUEL DIAZ DE RABAGO VILLAR, Presidente en funciones, D. JUAN CARLOS ITURRI GARATE y D. FLORENTINO EGUARAS MENDIRI, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación interpuesto por UNIVERSIDAD DEL PAIS VASCO/UPV contra la sentencia del Juzgado de lo Social num. 4 de los de BILBAO (BIZKAIA) de fecha 16 de septiembre de 2015 , dictada en proceso sobre DSP, y entablado por Amador frente a **UPV - EHU** .

Es Ponente el Ilmo Sr. Magistrado D. MANUEL DIAZ DE RABAGO VILLAR, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

"PRIMERO.- El demandante Amador viene prestando servicios para la demandada UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO-EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEA desde el 1 de octubre de 1982, con la categoría profesional de Profesor Asociado de Escuela Universitaria, asignado al Área de conocimiento de Derecho Mercantil y con destino en la Escuela Universitaria de Estudios Empresariales de Bilbao, c/ Elcano nº 21 de Bilbao, adscrito al Departamento Universitario de Evaluación de la Gestión e Innovación Empresarial, con dedicación parcial de 6 horas semanales de docencia y 6 horas semanales de tutorías, y, desde el curso académico 2011-2012, de 4 horas semanales de docencia y 4 horas semanales de tutorías, y salario de 722,20 euros brutos mensuales.



SEGUNDO.- Desde el 1-10-1982 hasta el 14-9-2011 la relación se formalizó mediante la suscripción de sucesivos contratos administrativos, de la siguiente forma:

- "Contrato administrativo de colaboración temporal", de fecha 1-10-1982, que se prorrogó desde el 1-10-1983 hasta el 3-9-1985, desde el 1-10-1985 hasta el 30-9-1986, y del 1-10-1986 al 30-9-1987.
- "Contrato administrativo de colaboración temporal", desde el 1-10-1987 hasta el 30-9-1990.
- "Contrato administrativo de colaboración temporal", desde el 1-10-1990 hasta el 30-9-1993, que se prorrogó sucesivamente desde el 1-10-1993 hasta el 30-9-1995, del 1-10-1995 al 30-9-1997 y del 1-10-1997 al 30-9-1999.
- "Contrato de Profesorado de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea", con fecha de inicio 1-10-1999 hasta el 30-9-2001
- "Contrato de Profesorado de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea", con fecha de inicio de 1-10-2001, hasta el 30-9-2003. Este contrato fue sucesivamente prorrogado desde el 1-10-2003 hasta el 30-9-2005, del 1-10-2005 al 16-9-2007, del 17-9-2007 al 30-9-2008, del 1-10-2008 al 30-9-2009, del 1-10-2009 al 30-9-2010, del 1-10-2010 al 4-9-2011, y desde el 5-9-2011 hasta el 14-9-2011.

El día 15-9-2011 el demandante suscribió con la demandada un contrato de trabajo ("Contrato de Personal Docente e Investigador de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea"), con duración desde el 15-9-2011 hasta el 31-8-2012, y dedicación a tiempo parcial (perfil no bilingüe), conforme, según su texto, "(¿) a la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, la Ley 3/2004, de 25 de febrero, del Sistema Universitario Vasco, el Decreto 247/2003, de 21 de octubre, sobre profesorado universitario contratado con carácter temporal, los Estatutos de la UPV/EHU y demás normativa universitaria aplicable a los mismos, así como los acuerdos de los órganos de gobierno universitarios que sean de aplicación, y en particular con los alcanzados con la representación sindical en el marco de negociación en el que viene desarrollándose el establecimiento de las condiciones de trabajo del personal al servicio de la UPV/EHU". Dicho contrato fue objeto de dos prórrogas: del 1-9-2012 al 31-8-2013 y desde el 1-9-2013 hasta el 31-8-2014.

Se dan por reproducidos en su integridad todos los contratos y sus prórrogas (bloque documental nº 1 aportado por la demandada, que consta unido en las actuaciones).

TERCERO.- El día 31-8-2014 el actor es cesado por "Finalización del periodo establecido contrato/nombramiento", mediante Resolución de fecha 18-7-2014 del Vicerrector de Personal Docente e Investigador de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea.

CUARTO.- El citado Departamento Universitario de Evaluación de la Gestión e Innovación Empresarial al que estaba adscrito el actor, ya había planificado la asignación docente para el siguiente curso académico, 2014-2015, desde el mes de junio de 2014 y la había aprobado oficialmente, teniendo el actor asignada la docencia para ese curso. Se da por reproducido al respecto el documento nº 15 de los aportados con la demanda.

QUINTO. - La demandada le ha reconocido al actor un total de diez trienios. Se dan por expresamente reproducidas las resoluciones de reconocimiento de trienios de fechas 10-10-2006, 30-9-2009 y 1-10-2012, que constan en el bloque documental nº 5 de los aportados por la demandada.

SEXTO.- Contra el citado cese, el actor interpuso con fecha 3-9-2014 conciliación previa en vía administrativa, que se celebró el día 22-9-2014 con el resultado de intentado sin efecto. Con fecha 16-10-2014 el actor presentó reclamación previa administrativa

SEGUNDO.- La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"ESTIMO en su petición subsidiaria la demanda presentada por Amador frente a UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO-EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEA, declaro la improcedencia del despido del actor y, en su consecuencia, condeno a UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO-EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEA a que, en el plazo de cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia, opte entre la readmisión del trabajador o el abono de la indemnización de 30.332,40 euros".

TERCERO.-Contra dicha resolución formalizó recurso de suplicación la parte demandada, siendo impugnado por el demandante.

CUARTO. - El 23 de noviembre de 2015 se recibieron las actuaciones en esta Sala, deliberándose el recurso el 22 de diciembre siguiente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO.- La Universidad del País Vasco (UPV) recurre en suplicación, ante esta Sala, la sentencia del Juzgado de lo Social nº 4 de Bilbao, de 16 de septiembre de 2015, que estimando la petición subsidiaria de la demanda interpuesta por D. Amador el 1 de octubre de 2014, ha declarado que la decisión de aquélla de dar por finalizado el 31 de agosto de ese año, por vencimiento del término pactado, el contrato laboral de profesor asociado a tiempo parcial que habían concertado el 15 de septiembre de 2011, constituía un despido improcedente, condenando a la hoy recurrente a readmitirle y pagarle los salarios de tramitación, a razón de 23,74 euros/día, o, si así lo elige (como hizo), indemnizarle con 30.332,40 euros.

El Juzgado sustenta su decisión en que el demandante viene prestando servicios a la demandada desde el 1 de octubre de 1982, como profesor asociado de Escuela Universitaria en la Escuela Universitaria de Estudios Empresariales, de manera continuada, en virtud de cinco contratos administrativos de distinta naturaleza (de colaboración temporal: el 1-Oc-82 ¿tres veces prorrogado-, 1-Oc-87 y 1-Oc-90 ¿tres veces prorrogado-, de profesorado de la UPV: el 1-Oc-99 y el 1-Oc-01 ¿siete veces prorrogado-) y uno de índole laboral (de personal docente e investigador: el 15- Sp-11 ¿dos veces prorrogado-, con vigencia hasta el 31-Ag-14), cuya naturaleza temporal no es compatible con la cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, concluido el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo 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, en los términos que resultan de la sentencia del TJUE de 13 de marzo de 2014 (asunto C- 190/13), por cuanto que supone una utilización abusiva de la contratación de profesores asociados, en cuanto cubre necesidades permanentes en materia de contratación de personal docente. A estos efectos, sigue el criterio aplicativo de la sentencia dictada el 12 de diciembre de 2014 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el caso de otro profesor asociado (rec. 713/2014). Señala, además, que en esa misma fecha ha resuelto en similares términos el caso de otro profesor asociado de la UPV con contrato extinguido el mismo día y vida laboral con la UPV semejante, si bien que iniciada el 21-Fb-91.

El recurso de la UPV quiere cambiar ese pronunciamiento por otro que desestime la demanda, convalidando su decisión de dar por extinguido el contrato de trabajo, o, en su defecto, que la indemnización propia del despido improcedente limite su cuantía a 2.479,21 euros por tener que calcularse únicamente con la antigüedad del último contrato, articulando un motivo para cada uno de esos fines, debidamente amparados en el art. 193.c) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social (LJS).

Recurso impugnado por la parte demandante, que asume las razones del Juzgado.

Recurso al que vamos a dar la misma respuesta que hemos dado en la sentencia de 22 de diciembre de 2015 (rec. 2268/2015), al caso del referido profesor asociado que se menciona en la sentencia aquí recurrida, al no existir razones para una solución diferente. No obstante, conviene explicar las razones de ello, con respuesta diferenciada para cada motivo.

SEGUNDO.- A) Se plantea en el motivo inicial que el Juzgado, al calificar la decisión extintiva como un despido improcedente, ha infringido los arts. 48 y 53 de la Ley Orgánica 6/2001, de 5 de diciembre, de Universidades (LOU), en relación con la temporalidad propia del profesorado asociado y la doctrina aplicativa que, en tal sentido, mantiene la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, con especial mención a su sentencia de 29-My-15 (rec. 7627/2014), dictada precisamente en el litigio que determinó la cuestión prejudicial resuelta por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su sentencia de 13 de marzo de 2014. Razona, en esencia, que el TSJ de Madrid no ha interpretado adecuadamente la sentencia comunitaria, a diferencia de lo que hace el TSJ de Cataluña.

B) El art. 53 LOU, en vigor desde el 13 de enero de 2002, regula la contratación de los profesores asociados por las universidades públicas, estableciendo un régimen jurídico del que ahora debemos destacar que su contratación se hará en régimen laboral, mediante contratos temporales, de duración trimestral, semestral o anual, que pueden renovarse por períodos de igual duración, siempre que se mantenga el ejercicio de una actividad profesional fuera del ámbito académico, al ser ésta la razón de ser que justifica su temporalidad, ya que su objeto es efectuar tareas docentes aportando precisamente los conocimientos y experiencia profesionales.

Al no existir en nuestro derecho interno limitación en el número de sus renovaciones ni en el encadenamiento de contratos sucesivos, se suscitó la duda de si ello era compatible con la cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, lo que ha dado lugar a la sentencia del TJUE de 13 de marzo de 2014, de la que debemos reproducir los fundamentos esenciales al respecto:

"38Por lo que respecta al fondo, con carácter previo cabe recordar que según el tenor literal de la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco el ámbito de aplicación de éste se ha definido con amplitud, pues en él se incluyen con carácter general «los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro».



Además, la definición a efectos del Acuerdo marco del concepto de «trabajador con contrato de duración determinada», formulada en la cláusula 3, apartado 1, de dicho Acuerdo, engloba a todos los trabajadores, sin establecer diferencias en función del carácter público o privado del empleador para el que trabajan (sentencias de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, Rec. p.I-6057, apartado 56, y Della Rocca, antes citada, apartado 34).

39 De ello se deduce que un trabajador, como un profesor asociado de una universidad, cuyo contrato de trabajo, según el Derecho nacional, debe celebrarse necesariamente por una duración determinada, está incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo marco.

40 A este respecto, carece de pertinencia, contrariamente a lo que afirma el Gobierno español, que para este tipo de trabajador no exista un trabajador con contrato de duración indefinida comparable o que éste no pueda ser objeto de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada abusivos. Efectivamente, tales consideraciones son sólo pertinentes para identificar la existencia de una posible infracción de las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo marco, que se refieren al respeto del principio de no discriminación entre trabajadores con contratos de trabajo de duración determinada y trabajadores fijos y a las medidas que tienen por objeto evitar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, respectivamente. En cambio, estas consideraciones no son pertinentes para determinar el ámbito de aplicación del Acuerdo marco, que está definido en la cláusula 2, apartado 1, en relación con la cláusula 3, apartado 1, de dicho Acuerdo marco.

41 Hay que recordar que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco tiene por objeto alcanzar uno de los objetivos perseguidos por éste, en concreto, imponer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, considerada fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores, estableciendo un cierto número de disposiciones protectoras mínimas con objeto de evitar la precarización de la situación de los asalariados (véanse las sentencias Adeneler y otros, antes citada, apartado 63; de 23 de enero de 2012, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, Rec. p.I-3071, apartado 73, y de 26 de enero de 2012, Küçük, C-586/10, apartado 25).

42 De esta forma, dicha disposición del Acuerdo marco impone a los Estados miembros, a efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, la adopción efectiva y vinculante de una o varias de las medidas que enumera cuando su Derecho interno no contemple medidas legales equivalentes. Las medidas enumeradas en el apartado 1, letra a) ac), de dicha cláusula se refieren, respectivamente, a las razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales, a la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada y al número de sus renovaciones (véanse las sentencias, antes citadas, Angelidaki y otros, apartado 74, y Küçük, apartado 26).

43 En el caso de autos, es pacífico que la normativa aplicable al demandante en el litigio principal, en particular, los Estatutos de la UPF, no incluye ninguna medida legal equivalente, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, y no establece límite alguno ni a la duración máxima total ni al número de renovaciones de los contratos de trabajo de duración determinada celebrados por las universidades con los profesores asociados, en virtud de dicha cláusula 5, apartado 1, letra b) y c).

44 En estas circunstancias, procede examinar en qué medida la renovación de estos contratos de trabajo puede estar justificada por una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco.

45 Según la jurisprudencia, 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 (sentencias, antes citadas, Angelidaki y otros, apartado 96 y jurisprudencia citada, y Küçük, apartado 27).

46 En cambio, 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 en el anterior apartado de la presente sentencia (sentencias, antes citadas, Angelidaki y otros, apartado 97 y jurisprudencia citada, y Küçük, apartado 28).

47 En efecto, 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 a tal 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 (véanse, en este sentido, las sentencias, antes citadas, Angelidaki y otros, apartados 98 y 100 y jurisprudencia citada, y Küçük, apartado 29).

48 No obstante, se desprende de la normativa nacional controvertida en el litigio principal, tal como se expone en el auto de remisión, que la celebración y renovación, por parte de las universidades, de contratos de trabajo de duración determinada con profesores asociados, como el demandante en el litigio principal, 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. En virtud de esta normativa, el profesor asociado debe haber ejercido una actividad profesional remunerada, de aquellas para las que capacite el título académico que el interesado posea, durante un período mínimo de varios años durante un período anterior a su contratación por la Universidad. Por otro lado, los contratos de trabajo en cuestión 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.

49 Por consiguiente, sin perjuicio de las comprobaciones que incumbe al juzgado remitente realizar, ya que éste tiene competencia exclusiva para interpretar el Derecho nacional, dicha normativa establece 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.

50 En particular, estos contratos temporales permiten alcanzar el objetivo perseguido, que consiste en enriquecer la enseñanza universitaria en ámbitos específicos mediante la experiencia de especialistas reconocidos, dado que estos contratos permiten tener en cuenta la evolución tanto de las competencias de los interesados en los ámbitos de que se trate como de las necesidades de las universidades.

51 A este respecto, debe recordarse que, aunque los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma general de relación laboral, el propio Acuerdo marco, como se desprende de los párrafos segundo y tercero de su preámbulo y de los puntos 8 y 10 de sus Consideraciones generales, reconoce que los contratos de duración determinada son característicos del empleo en algunos sectores o para determinadas ocupaciones y actividades (véanse, en este sentido, las sentencias Adeneler y otros, antes citada, apartado 61; de 15 de abril de 2008, Impact, C-268/06, Rec. p.I-2483, apartado 86, y de 15 de marzo de 2012, Sibilio, C-157/11, apartado 38).

52 Por otro lado, habida cuenta de que, para ser contratado como profesor asociado, el interesado debe ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario y sólo puede desempeñar su actividad docente a tiempo parcial, tampoco tal contrato de trabajo puede, como tal, menoscabar la finalidad del Acuerdo marco, que es proteger a los trabajadores contra la precariedad en materia de empleo.

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

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

55 Se debe recordar sobre ello que la renovación de contratos o relaciones laborales de duración determinada para atender a necesidades que en realidad no tienen carácter temporal, sino muy al contrario permanente y duradero, no está justificada a efectos de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco (véase, en particular, la sentencia Küçük, antes citada, apartado 36).

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



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

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

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

60 Habida cuenta del conjunto de consideraciones precedentes, procede responder a la primera cuestión planteada que la cláusula 5 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que permite a las universidades renovar sucesivos contratos de duración determinada celebrados con profesores asociados, 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, en el sentido del apartado 1, letra a), de dicha cláusula, extremo que incumbe comprobar al Juzgado remitente. No obstante, incumbe también a dicho Juzgado comprobar concretamente que, en el litigio principal, la renovación de los sucesivos contratos laborales de duración determinada en cuestión trataba realmente de atender necesidades provisionales, y que una normativa como la controvertida en el litigio principal no se haya utilizado, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y duraderas en materia de contratación de personal docente."

C) A nuestro juicio, queda clara la respuesta comunitaria a la duda planteada, en cuanto considera que el régimen jurídico del contrato laboral de profesor asociado es compatible con la cláusula 5 del acuerdo marco, en cuanto que nuestro ordenamiento vincula el carácter temporal de la contratación a una razón objetiva que justifica su renovación, como es el mantenimiento de la aportación de conocimientos y experiencia que deriva de la exigencia de seguir precisándose el mantenimiento de la actividad profesional ajena a la actividad académica universitaria y, por otra parte, esta misma circunstancia determina que no se perjudique la finalidad propia del Acuerdo marco, ya que el trabajador no queda sin empleo.

Ahora bien, igual de clara es su respuesta cuando sostiene que ello no puede conducir a que se utilice este tipo de contratos para satisfacer necesidades docentes permanentes y duraderas en materia de contratación de personal docente por las universidades, debiendo comprobar los órganos judiciales que se conciertan para atender necesidades provisionales.

D) La Sala comparte la valoración del Juzgado cuando considera que, en el caso de autos, la cadena ininterrumpida de contratos de profesor asociado del demandante con la UPV, desde el 1 de octubre de 1982, que ha durado más de treinta años, desempeñando de manera continua labores docentes en el área de conocimiento de derecho mercantil en la Escuela Universitaria de Estudios Empresariales, aún cuando haya sido a tiempo parcial (seis horas semanales hasta el curso 2011/2012 y cuatro horas desde éste), revela de manera indubitada que no estamos ante una necesidad docente de índole coyuntural y ni siquiera ante una cadena sucesiva de diversas necesidades docentes, cada una de ellas de duración temporal, sino ante una auténtica necesidad docente permanente y duradera de la UPV, que no puede cubrirse mediante una concatenación de contratos de profesor asociado, aún cuando el demandante mantenga su actividad profesional extraacadémica, ya que si bien, con ello, se cumple el requisito que justifica el uso de esa modalidad contractual temporal, desde la vertiente del art. 53 LOU, no es compatible con las exigencias de la cláusula 5 del Acuerdo marco, implicando un uso de esa modalidad en fraude de esa norma, que nuestro ordenamiento



jurídico no ampara (art. 6.4 del Código Civil), lo que conduce a la calificación de la decisión extintiva como un despido improcedente, tal y como acertadamente lo resolvió la sentencia recurrida.

A estos efectos, no está de más recordar cómo, recientemente (sentencia de 1 de julio de 2015, RCU 2349/2014), la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha considerado en fraude de ley la concertación sucesiva, sin interrupción, de tres contratos de interinidad por cobertura de vacante durante el proceso de selección de tres sucesivas convocatorias anuales de un trabajador por parte de FEVE

TERCERO .- A) Se denuncia, por último, que la sentencia no debió calcular la indemnización propia del despido improcedente en función del tiempo de servicios a la UPV acumulado desde el 1 de octubre de 1982 sino únicamente el correspondiente al último contrato (desde el 15 de septiembre de 2011), único de naturaleza laboral, dado que las contrataciones previas fueron regulares.

B) El motivo se articula con el defecto formal de no mencionar qué concreta norma se ha vulnerado por el Juzgado con ese extremo de su pronunciamiento, pero la Sala lo salva estimando que tácitamente denuncia la infracción del art. 56.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por R. Decreto legislativo 1/1995 (ET).

C) Su denuncia no tiene amparo jurídico, dado que es jurisprudencia pacífica, interpretando el mencionado precepto, que la indemnización se calcula en función del período de servicios transcurrido bajo los sucesivos contratos prestados sin ruptura de su continuidad, incluso aunque se hayan realizado bajo modalidades contractuales administrativas, tal y como lo ha resuelto la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en sus sentencias de 7 de febrero de 1990 (Ar. 838/1990), 18 de junio de 1991 (rec. 1077/1990) y 4 de abril de 2001 (RCUD 3195/2000).

El recurso, por cuanto se ha expuesto, se desestima.

CUARTO .- La desestimación del recurso lleva consigo, como pronunciamiento accesorio y dado que la UPV no disfruta del beneficio de justicia gratuita, su condena al pago de las costas que ha causado, incluidos los honorarios de letrado devengados en su impugnación, cuya cuantía fijamos en mil euros (art. 235.1 LJS).

FALLAMOS

1º) Se desestima el recurso de suplicación interpuesto por la representación legal de la Universidad del País Vasco contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 4 de Bilbao, de 16 de septiembre de 2015 , dictada en sus autos nº 859/2014, seguidos a instancias de D. Amador , frente a la hoy recurrente, sobre despido, confirmando lo resuelto en la misma.

2º) Se condena a la demandada al pago de las costas causadas por su recurso, incluidos mil euros como honorarios del letrado Sr. Donato por su intervención en el mismo.

Una vez firme lo acordado, devuélvase las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

E/

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el lltmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por **Letrado** dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los **10 días hábiles** siguientes al de su notificación.

Además, **si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar** , al *preparar* el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de *preparar* el recurso, la consignación de un depósito de 600 euros.

Los **ingresos** a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del Banco Santander, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:



A) Si se efectúan en una oficina del Banco Santander, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699-0000- 66-2267-15.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699-0000-66-2267-15.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del regimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

FONDO DOCUMENTAL CENDO