



Roj: **STSJ CAT 10244/2020 - ECLI:ES:TSJCAT:2020:10244**

Id Cendoj: **08019340012020105457**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **16/12/2020**

Nº de Recurso: **3309/2020**

Nº de Resolución: **5690/2020**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JOAN AGUSTI MARAGALL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

NIG : 08019 - 34 - 4 - 2020 - 0003527

MC

Recurs de Suplicació: 3309/2020

IL·LM. SR. ANDREU ENFEDAQUE MARCO

IL·LM. SR. JOAN AGUSTI MARAGALL

IL·LM. SR. MIQUEL ANGEL FALGUERA BARÓ

Barcelona, 16 de desembre de 2020

La Sala Social del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, formada pels magistrats esmentats més amunt,

EN NOM DEL REI

ha dictat la següent

SENTÈNCIA NÚM. 5690/2020

En el recurs de suplicació interposat per UNIVERSITAT DE BARCELONA (UB) a la sentència del Jutjat Social 8 Barcelona de data 25 de març de 2020 dictada en el procediment núm. 842/2018, en el qual s'ha recorregut contra Tatiana , ha actuat com a ponent Il·lm. Sr. Joan Agusti Maragall.

ANTECEDENTS DE FET

Primer. Va arribar al Jutjat Social esmentat una demanda sobre reclamació drets contracte treball, la qual l'actor al·lega els fets i fonaments de dret que va considerar procedents i acabava demanant que es dictés una sentència d'acord amb el que es demanava. Admesa la demanda a tràmit i celebrat el judici, es va dictar la sentència en data 25 de març de 2020, que contenia la decisió següent:

"ESTIMO EN PARTE la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por D^a Tatiana contra la **UNIVERSITAT DE BARCELONA** y, en su consecuencia, declaro que la relación laboral que une a la actora y la demandada, en lo que se refiere a los contratos de profesora asociada, es indefinida no fija, debiendo computarse la antigüedad desde el 23 de septiembre de 2015. Condeno a la **UNIVERSITAT DE BARCELONA** a estar y pasar por tal declaración."

Segon. En aquesta sentència es declaren com a provats els fets següents:



"PRIMERO.- D^a Tatiana , mayor de edad, provista de NIE n^o NUM000 , presta servicios para la UNIVERSITAT DE BARCELONA como profesora asociada, percibiendo un salario con la inclusión de la prorrata de pagas de 574,14 euros mensuales. Siempre ha estado adscrita al departamento y al área de didáctica y organización escolar (hecho no controvertido y, por tanto, conforme)

SEGUNDO.- La actora prestó servicios para la demandada desde el 25 de junio de 2014 al 31 de julio de 2014, desde el 1 de septiembre de 2014 al 15 de diciembre de 2014 y desde el 1 de febrero de 2015 al 30 de abril de 2015, siempre a través de un contrato de duración determinada a tiempo parcial, en la modalidad de eventual por circunstancias de la producción (folios 23 a 91 y 109 a 120)

TERCERO.- La actora se vinculó por primera vez a la universidad demandada como profesora asociada en fecha 23 de septiembre de 2015, mediante la formalización de un contrato específico en tal sentido y a tiempo parcial (320 horas anuales). A partir de entonces, la actora ha formalizado cada año un contrato similar, si bien con una jornada de 480 horas anuales a partir del curso 2017-2018. Ninguno de esos contratos consigna una causa de temporalidad concreta. La actora ha realizado actividad docente y seminarios (folios 66 y 67). Esa contratación se mantiene vigente en el curso 2019-2020 (folios 23 a 31 y 57).

CUARTO.- La actora ha prestado servicios como autónoma en el sector privado, en concreto en el de asesoramiento educativo, desde el 1 de septiembre de 2015 al 31 de diciembre de 2015 y desde el 15 de septiembre de 2015 en adelante. También prestó servicios en la "Fundación Privada BCN Formación Profesional" hasta 2012. La universidad demandada ha autorizado la compatibilidad entre ese trabajo y la docencia (folios 32 a 43 y 62).

QUINTO.- En sus hojas de salario figura la antigüedad de 23 de septiembre de 2015 y no percibe trienios (folio 69, vuelto)

SEXTO.- La actora no dispone de acreditación por parte de la Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU) ni de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) como profesora agregada o profesora contratada doctor. No consta que haya obtenido el título de doctora (folio 72)

SÉPTIMO.- La actora dedujo reclamación previa en fecha 9 de agosto de 2018 (folios 10 a 13), que ha sido desestimada por silencio administrativo."

Tercer. Contra aquesta sentència la part demandada va interposar un recurs de suplicació, que va formalitzar dins del termini. Es va donar trasllat a la part contrària , la va impugnar. Es van elevar les actuacions a aquest Tribunal i es va formar aquest rotlle.

FONAMENTS DE DRET

Primer.- La sentència d'instància ha estimat parcialment la demanda interposada per l'actora i ha declarat el caràcter indefinit no fixe de la seva relació laboral amb la demandada UNIVERSITAT DE BARCELONA i que la seva antiguitat ha de computar des del 23.9.15.

Interposa recurs de suplicació la demandada, recurs que ha estat impugnat per l'actora.

Segon.- La part recorreguda, part demandant en el plet, denuncia -com a qüestió prèvia- la vulneració del deure, per part del jutge d'instància, d'haver redactat la seva sentència en català, tal com havia estat interessat a la demanda.

La Sala declara, tal com es demana -ja que no es postula cap altre conseqüència processal que no sigui la present declaració- que, certament, l' art. 13.3 de la Llei 1/98 de Política Lingüística, la Carta Europea de les Llengües Regionals i Minoritàries, l'Acord de Sala de Govern del TSJ de Catalunya de 4.9.07 i l' art. 231 LOPJ emparen plenament el dret exercit per la demandant de que el present procediment es tramiti i substanciï en català.

Com es raona en aquell Acord de Sala de Govern, resulta indiscutible que qualsevol persona que participa en una actuació judicial practicada a Catalunya té dret a utilitzar en les seves manifestacions, orals o escrites, la llengua oficial que elegeixi, segons estableixen els articles 231.3 de la LOPJ i 142.3 de la LEC, d'acord amb el dret d'opció reconegut en l'Estatut. A més, però, l'Estatut li reconeix un altre dret no específicament regulat en les nostres lleis processals, que consisteix a "rebre tota la documentació oficial emesa a Catalunya en la llengua sol·licitada", o com diu més concretament l' article 13 de la Llei 1/1998, de 7 de gener, de política lingüística, del Parlament de Catalunya, en el dret a "rebre en la llengua oficial demandada les testimoniances de les sentències i els actes resolutoris que l'afecten, sense retards per raó de llengua..



El decret d'admissió de la demanda de data 3.12.18, redactat en català, ni s'oposà ni denegà l'opció lingüística exercida per la demandant, per la qual cosa tot fa pensar que el dictat de la sentència en castellà obeeí, molt probablement, a un error material, susceptible de ser corregit per mitjà de recurs d'aclariment.

Tercer.- L'únic motiu de recurs formulat per la Universitat, a l'empara del apartat c) del artículo 193 LRJS, invoca la infracció, per aplicació indeguda, de l' art. 53 de la Llei Orgànica 6/2001 d'Universitats (en endavant, LOU) i art. 50 de la Llei 1/2003 d'Universitats de Catalunya (en endavant, LLUC), DE L' ART. 15 del Real Decret Legislatiu 2/2015 per el que s'aprovà el text refós de l'Estatut del Treballador i art. 217 de la LEC.

La part recorreguda, a la seva impugnació, dona ple suport a la fonamentació i conclusió jurídica de la sentència impugnada.

Quart.- Per l'adequada resolució de la denúncia formulada escau recordar el marc normatiu aplicable:

La Llei Orgànica 6/2001 d'Universitats, als seus article 48 i 53 disposa el següent :

Artículo 48. Normas generales.

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

2. Las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario son las que se corresponden con las figuras de Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Contratado Doctor, Profesor Asociado y Profesor Visitante.

El régimen de las indicadas modalidades de contratación laboral será el que se establece en esta Ley y en sus normas de desarrollo; supletoriamente, será de aplicación lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en sus normas de desarrollo".

Artículo 53. Profesores asociados .

"La contratación de Profesoras y Profesores Asociados se ajustará a las siguientes reglas:

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

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

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

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

D'altra banda, l' article 50 de la Llei 1/2003 d'Universitats de Catalunya dispone:

"El professorat associat és contractat en règim de dedicació a temps parcial, amb caràcter temporal i en règim laboral, entre els especialistes de reconeguda competència que acreditin exercir llur activitat professional fora de la universitat, per a desenvolupar tasques docents a la universitat. Disposa de plena capacitat docent en l'àmbit de la seva competència.

Esdevé també d'obligada i capdal referencia la Directiva 1999/70/CE, referida als contractes temporals, a l'exposició de motius de la qual es raona que " los contratos de trabajo de duración indefinida son la forma más común de relación laboral, y que contribuyen a la calidad de vida de los trabajadores afectados y a mejorar su rendimiento", que "la utilización de contratos de trabajo de duración determinada basados en razones objetivas es una forma de evitar abusos" i que " los contratos de duración determinada son característicos del empleo en algunos sectores, ocupaciones y actividades y que pueden convenir tanto a los empresarios como a los trabajadores"; i, per tant, a les seves clàusules 1ª i 5ª estableix:

"Objeto (cláusula 1).-

El objeto del presente Acuerdo marco es:



- a) Mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación;
- b) Establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada".

"Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva (cláusula 5)

1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

- a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;
- b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;
- c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte sea necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:

- a) se considerarán "sucesivos";
- b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido".

Cinquè.- En interpretació d'aquests preceptes en relació als professors associats universitaris, la STJUE de 13 de marzo de 2014 (asunto C-190/13 . Màrquez Samohano), declarà:

"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, 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".

Per arribar a aquesta conclusió, raona el TJUE que " La contratación de profesores asociados debe responder efectivamente a una "necesidad auténtica", dado que "... 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, ... y jurisprudencia citada, y Küçük, ...) " (apartado 46); ya que "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,... y jurisprudencia citada, y Küçük ...) " (apartado 47).

I afegeix: "La comprobación de que tal modalidad contractual responde efectivamente a una necesidad auténtica, por permitir alcanzar el objetivo perseguido y por resultar indispensable a tal efecto, es una obligación que incumbe realizar al juzgador remitente, dado que "... 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" (apartado 49).

Distingeix a continuació entre necessitats permanents i necessitats temporals en la contractació de professors associats, i afirma que " 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" ja que " 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...)" (apartado 57).

Afirma expressament que " 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" (apartado 58);

Adverteix que " 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 ... y Küçük ...)" (apartado 59);

I conclou en els termes ja avançats: " 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" (apartado 60) ().

Sisè.- En aplicació d'aquesta doctrina del TJUE, la STS nº 59/2019 de 28 de gener, en abordar la problemàtica dels professors associats ha interpretat que " con carácter general, para que un contrato sea verdaderamente temporal o de duración determinada, no basta con la expresión en el texto del mismo de tal carácter temporal y la duración concreta que se le asigna, sino que tiene que cumplir inexorablemente todos los requisitos y exigencias que la Ley impone" y que "en supuestos como el presente no puede bastar con alegar que la relación laboral, mantenida ininterrumpidamente y sin alteración alguna a lo largo de más de 14 años, estaba ligada a las vicisitudes de la contrata y, a la vez, pretender que es ésa una circunstancia de delimitación temporal del vínculo" (entre otras, STS/IV Pleno 19-07-2018 -rcud 823/2017 (RJ 2018, 4165), afegint, a més, " que sea la empleadora la que tiene la carga de probar que la contratación efectivamente obedecía a una situación puramente coyuntural y transitoria, derivada de la ejecución de un específico proyecto de investigación que pudiere calificarse como obra determinada a los efectos de avalar la eficacia jurídica del contrato temporal" (STS/IV 11-04-2018 -rcud 540/2016 (RJ 2018, 2553).

I fixa la seva doctrina en els següents termes, assumint plenament la doctrina del TJUE de 13.3.04:

"1.- Por todo lo expuesto, resulta que, - aunque la normativa española permita a las universidades renovar sucesivos contratos de duración determinada celebrados con profesores asociados, sin límite alguno en lo que atañe a la duración máxima (cláusula 5, apartado 1, letra b Acuerdo marco) y al número de prórrogas de dichos contratos (cláusula 5, apartado 1, letra c Acuerdo marco) -, a los juzgados y tribunales competentes, a los efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, les incumbe comprobar que existen razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del citado Acuerdo marco; así como también dicho Juzgado o Tribunal debe comprobar, en el caso concreto, que con la renovación de los sucesivos contratos laborales de duración determinada de "profesor asociado" se trata realmente de cumplir con las finalidades exigibles legalmente (en especial, "desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencias profesionales a la universidad"), y que la normativa para la contratación universitaria española no se haya utilizado, de hecho, para cubrir necesidades permanentes



y duraderas en materia de contratación de personal docente, no pudiendo aplicarse dicha normativa, -- como establece la citada STJUE 13-03-2014 (TJCE 2014, 108) --, para lograr " el desempeño permanente y duradero, aun a tiempo parcial, de tareas docentes incluidas normalmente en la actividad del personal docente permanente".

2.- Los términos imperativos en que aparece redactada la citada STJUE 13-03-2014 (asunto C-190/13) sobre las obligaciones de comprobación que se imponen a los juzgados y tribunales de los Estados miembros en interpretación de la cláusula 5 del "Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada" en la que se contienen las medidas destinadas a prevenir y evitar los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada en los Estados miembros, así como la regla general de que la contratación laboral es por tiempo indefinido salvo los supuestos excepcionales legalmente previstos, obliga a entender que dichos Juzgados o Tribunales no pueden limitarse formalmente a dar por válidos los referidos contratos temporales de "profesor asociado" sino que deben analizar si reúnen los presupuestos exigidos en la normativa estatal y en la de la Unión Europea para celebrar y renovar el contrato y que en su desarrollo responde a la finalidad legalmente exigible; pudiendo concluirse que la carga de la prueba de la existencia de dichos presupuestos y el cumplimiento de su finalidad incumbe a la Universidad contratante, al igual que se ha declarado jurisprudencialmente respecto a los contratos temporales ordinarios en interpretación del art. 15 ET (de aplicación supletoria ex art. 48 Ley Orgánica de Universidades , sobre la necesidad de acreditar la causa justificativa de la temporalidad ante la regla general del carácter indefinido de los contratos y la excepcionalidad de la contratación temporal, así como también se deduce del principio de la mayor facilidad probatoria contenido en el art. 217.7 de la supletoria Ley de Enjuiciamiento Civil .

La recent STS núm. . 608/2020 de 8 juliol ha reiterat plenament aquesta doctrina .

Setè.- La Sala ha recollit plenament la doctrina del TJUE i del Tribunal Suprem a la seva sentència STJCAT n° 1231/2019 de 8 de març (JUR\2019\149754):

"En efecto, haciendo nuestros los razonamientos esgrimidos en la misma sentencia citada anteriormente, que revoca una anterior de la Sala, de fecha 29.05.15 (JUR 2015/187922), citada por la recurrente en su favor, que examina supuesto equivalente al de autos, al no acreditarse la causa de temporalidad y constar que la actividad de la demandante cubría necesidades permanentes de la Universitat Pompeu Fabra -hecho probado cuarto y manifestación fáctica del fundamento de derecho tercero-, los contratos suscritos por la demandante resultan ser fraudulentos de conformidad a lo establecido en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores , pues no cumplen los requisitos exigidos tanto por la regulación estatutaria como por la normativa de la Unión Europea y la jurisprudencia que la interpreta -STJUE de 13.03.14- y que son: a) Que el contratado como profesor asociado desarrolle una actividad profesional fuera de la Universidad. b) Que el contrato de profesor asociado no cubra necesidades permanentes y duraderas de la Universidad, no obstante a esta conclusión que el apartado 2 de la Disposición Adicional Decimoquinta del ET excluya de la aplicación del artículo 15.1.a) de dicha norma , sobre duración máxima del contrato de obra o servicio, las modalidades particulares de contrato de trabajo previstas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otra norma con rango de ley cuando los contratos estén vinculados a un proyecto específico de investigación o inversión por un período superior a tres años, pues los contratos suscritos por la trabajadora demandante se encuentra entre los que prevé la aludida excepción.

Vuitè.- La sentència d'instància, després de recordar el marc normatiu i jurisprudencial anterior, conclou -ja en el fonament jurídic quart- que -a la llum dels criteris jurisprudencials ja exposats- li corresponia a la demandada acreditar que en la seva relació amb la demandant es donaven tots els requisits exigibles per a la seva contractació com a professora associada de caràcter temporal, càrrega probatòria que considera que no ha aconseguit satisfactòriament per les següents raons:

"1.- En primer lugar, a la universidad demandada le incumbe probar que se cumplen los presupuestos que legitiman este tipo de contratación, esto es, que la actora es una especialista de reconocida competencia, que ejerce su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario y que ha desempeñado durante todo el tiempo de la contratación una actividad profesional distinta a la universitaria, así como también, que ésta guardaba relación directa con las actividades docentes fijadas en la convocatoria y que, a su vez, se había desempeñado durante un lapso de tiempo más o menos amplio que confiera al candidato la condición de "profesional de reconocido prestigio". Pues bien, la empresa no ha asumido ese gravamen probatorio. La actora ha desarrollado casi la totalidad de su actividad profesional en la universidad demandada, a salvo una muy breve prestación de servicios en el año 2012 para la "Fundación Privada BCN Formación Profesional". Su actividad como autónoma se inició en el año 2015 y no ha sido continuada, sin que nada permita atisbar que en el momento de su contratación fuera una profesional de reconocido prestigio en el ámbito de la didáctica y la organización escolar, dicho sea sin propósito de demérito alguno. De su informe de vida laboral tampoco cabe deducir una actividad profesional previa que pueda calificarse de amplia en esa disciplina, pues sólo prestó servicios como eventual en la propia universidad, sin que se sepa muy bien en condición de qué (folio 62). De hecho, antes



de vincularse a la universidad, había prestado apenas servicios para la "Fundación Privada BCN Formación Profesional", sin que se conozca el contenido de su actividad profesional. Por tanto, su experiencia profesional se reduce a su condición de empleada de la propia entidad demandada. En cuanto a la actividad profesional externa, consta que la actora ha cursado su alta como autónoma cuando ha formalizó los contratos de profesora asociada los años 2015 y 2017 (no así en el año 2016), pero no consta tampoco que la actividad desarrollada (cuyo contenido se ignora) guarde relación con la enseñanza impartida en la universidad. Lo que se advierte es que esa actividad no se ha mantenido siempre, como ocurrió en el año 2016 y que no es posible relacionarla con la actividad docente desarrollada en la universidad demandada. Recapitulando, la demandada no ha acreditado que la actora reúna los requisitos profesionales que habilitan este tipo de contratación.

2.- En segundo lugar, como recuerda la sentencia del Tribunal Supremo de 28 de enero de 2019, además, en el presente caso, cumpliendo las exigencias de la citada STJUE de 13 de marzo de 2014, debe seguirse comprobando judicialmente si la renovación de los sucesivos contratos temporales se ha utilizado o no "de hecho para cubrir necesidades permanentes y duraderas en materia de contratación de personal docente", concepto distinto de las posibles necesidades permanentes de la docencia universitaria. En este particular, la carga de la prueba recae nuevamente en la empresa, como también recuerda la citada sentencia del Tribunal Supremo cuando declara los tribunales deben analizar si reúnen los presupuestos exigidos en la normativa estatal y en la de la Unión Europea para celebrar y renovar el contrato y que en su desarrollo responde a la finalidad legalmente exigible; pudiendo concluirse que la carga de la prueba de la existencia de dichos presupuestos y el cumplimiento de su finalidad incumbe a la universidad contratante, al igual que se ha declarado jurisprudencialmente respecto a los contratos temporales ordinarios en interpretación del art. 15 ET (de aplicación supletoria ex artículo 48 Ley Orgánica de Universidades, sobre la necesidad de acreditar la causa justificativa de la temporalidad ante la regla general del carácter indefinido de los contratos y la excepcionalidad de la contratación temporal, así como también se deduce del principio de la mayor facilidad probatoria contenido en el artículo 217.7 de la supletoria Ley de Enjuiciamiento Civil.

Pues bien, en este ámbito dialéctico, la empresa demandada no ha promovido prueba alguna. En los sucesivos contratos suscritos entre las partes desde el año 2015 no figura ninguna causa de temporalidad susceptible de identificación o de acotación conceptual. La actora presta servicios en el área de conocimiento de la didáctica y la organización escolar, cuyas necesidades docentes no pueden presumirse provisorias, especialmente si se considera que la actora ha venido desempeñando sus funciones durante cinco años consecutivos, sin contar los dos previos como personal eventual. Es más, la parte demandada no hizo referencia siquiera a la concurrencia de causas que justificaran la sucesiva renovación de los contratos de profesora asociada. De ese modo, este juzgador, cumpliendo el mandato que le impone la sentencia del TJUE de 13 de marzo de 2014, no puede discernir ninguna causa de temporalidad, directa o indirecta, que justifique la formalización de doce contratos de trabajo. Lo que evidencia la prueba practicada en este procedimiento es una relación laboral caracterizada por la estabilidad y la durabilidad, articulada facticiamente sobre una concatenación contractual que no responde a ninguna necesidad académica temporal y que contraría abiertamente lo que dispone el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores. Repárese en que este precepto se refiere a contratos temporales sin especificación, que el de profesor asociado lo es (aunque no se regule en esa norma) y que no es un supuesto expresamente excluido. Calificar de temporal un contrato con una vigencia de cinco años es una anomalía conceptual y jurídica que atenta directamente contra el espíritu que informa el Estatuto de los Trabajadores y la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999."

Novè.- El recurs de la demandada, com ja hem dict, invoca la infracció, per aplicació indeguda, de l' art. 53 de la Llei Orgànica 6/2001 d'Universitats (en endavant, LOU) i art. 50 de la Llei 1/2003 d'Universitats de Catalunya (en endavant, LLUC), DE L' ART. 15 del Real Decret Legislatiu 2/2015 per el que s'aprovà el text refós de l'Estatut del Treballador i art. 217 de la LEC.

En síntesi, considera que -en contra del que conclou la sentència d'instància respecte a la manca d'acreditació de la causa de temporalitat dels successius contractes com a professora associada, la temporalitat del contracte de la figura del professor associat deriva de la pròpia Llei Orgànica 6/2001, tal com es regula al seu art. 53 anteriorment reproduït, sense necessitat de que s'especifiqui cap causa de temporalitat, ja que és temporal "ex lege", afegint que " es la pròpia Ley Orgánica de Universidades la que determina que esta figura contractual es temporal, dado que tiene como finalidad permitir la incorporación a la docència universitària de profesionales que ejerzan normalmente actividad fuera del ámbito académico universitario (y que, precisamente por ello, no tienen interés en formar parte del profesorado ordinario de las Universidades).

I, en relació a que la Universitat no cobreixi necessitats permanents, considera que " para el TJUE la temporalidad del contrato de profesor asociado queda justificada siempre que se cumpla el requisito de desarrollar actividad externa...que impide a la Universidad cubrir con un profesor asociado necesidades permanentes...", afegint que " en el presente supuesto, la pròpia sentència admite que la actora desarrolla actividad privada como pedagoga



autònoma, por tanto, no es que mi mandante haya cubierto necesidades permanentes con su contratación temporal como profesora asociada, es que es imposible que las cubriera, porques u actividad principal, fuera del ámbito académico universitario, lo impide materialmente".

Desè.- Exosat el marc normatiu i jurisprudencial aplicable, el criteri de la sentència d'instància, i el fonament de la denúncia de la recurrent, la Sala ha de resoldre amb *la desestimació del recurs*, en assumir plenament el criteri de la sentència d'instància, i això per dues raons:

En primer lloc, perquè el recurrent prescindeix de la declaració de fets provats, i de les afirmacions contingudes a la fonamentació jurídica (però d'inqüestionable caràcter fàctic), que qüestionen frontalment que l'activitat professional de la demandant s'hagi produït fora de l'àmbit universitari, "*como pedagoga autònoma*", tal com al.lega la recurrent. Així, afirma la sentència que "*La actora ha desarrollado casi la totalidad de su actividad profesional en la universidad demandada, a salvo una muy breve prestación de servicios en el año 2012 para la "Fundación Privada BCN Formación Profesional". I afegeix que " Su actividad como autónoma se inició en el año 2015 y no ha sido continuada, sin que nada permita atisbar que en el momento de su contratación fuera una profesional de reconocido prestigio en el ámbito de la didáctica y la organización escolar, dicho sea sin propósito de demérito alguno*", per concloure, més endavant, que "*Por tanto, su experiencia profesional se reduce a su condición de empleada de la propia entidad demandada*",

I, en segon lloc, perquè el criteri que encara manté la recurrent -conforme la temporalitat del contracte de la figura del professor associat deriva del art. 53 de la pròpia Llei Orgànica 6/2001, sense necessitat de que s'especifiqui cap causa de temporalitat, ja que és temporal "ex lege"- suposa desconèixer o inaplicar els criteris jurisprudencials del TJUE, del TS i del TSJ de Catalunya ja exposats, que exigeixen una justificació causal de la temporalitat, la càrrega de la qual li corresponia a la demandada, per evitar incórrer .

Per contra, si recull la sentència d'instància, a la fonamentació jurídica, que "*En los sucesivos contratos suscritos entre las partes desde el año 2015 no figura ninguna causa de temporalidad susceptible de identificación o de acotación conceptual*", i que, en tot cas, "*La actora presta servicios en el área de conocimiento de la didáctica y la organización escolar, cuyas necesidades docentes no pueden presumirse provisorias, especialmente si se considera que la actora ha venido desempeñando sus funciones durante cinco años consecutivos, sin contar los dos previos como personal eventual.*"

Escau recordar, un cop més, que la part dispositiva de la STJUE Màrquez Samohano de 13.3.14 només admet la compatibilitat de la figura contractual del professor associat, sempre que les successives pròrrogues estiguin justificats per una raó objectiva -i no per la mera previsió legal, com sosté la recurrent- i que s'utilitzi per atendre necessitats provisionals i no de caràcter estructural.

"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, 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".

La Sala, per tant, amb desestimació del recurs, ha de confirmar la sentència d'instància, atès que no es donen cap dels dos requisits que han de concórrer per tal que es pugui validar com a procedent i no abusi un contracte de professor associat: a) que desenvolupi una activitat professional fora de la Universitat. B) I que no s'utilitzi per cobrir necessitats de caràcter permanent de La universitat.

Atesos els preceptes legals esmentats, els seus concordants i demès disposicions de general i pertinent aplicació,

DECIDIM

Que hem de desestimar i desestimem el recurs de suplicació interposat per UNIVERSITAT DE BARCELONA contra la sentència dictada pel jutjat del social núm. 8 de Barcelona en data 25.3.20, a les actuacions núm. 842/18, seguides a instància de Tatiana en reclamació de dret. Es condemna a la recurrent a abonar a la part demandant les costes per import de 600€.



Notifiqueu aquesta resolució a les parts i a la Fiscalia del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya i expediu-ne un testimoniatge que quedarà unit al rotlle. Incorporeu l'original al llibre de sentències corresponent.

Un cop sigui ferma la sentència caldrà remetre al Jutjat d'instància les seves actuacions ja que és l'òrgan judicial competent per executar-la.

Aquesta resolució no és ferma i es pot interposar en contra recurs de cassació per a la unificació de doctrina, davant la Sala Social del Tribunal Suprem. El dit recurs s'haurà de preparar mitjançant escrit amb signatura d'Advocat i adreçat a aquesta Sala, on s'haurà de presentar en el termini dels deu dies següents a la notificació, amb els requisits establerts a l' Art.221 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

Així mateix, de conformitat amb allò disposat l'article 229 del text processal laboral, tothom que no ostenti la condició de treballador o drethavent o beneficiari del règim públic de la Seguretat Social, o no gaudeixi dels beneficis de justícia gratuïta legalment o administrativa reconeguts, o no es trobi exclòs pel que disposa l' article 229.4 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social, consignarà com a dipòsit al moment de preparar el recurs de cassació per unificació de doctrina la quantitat de 600 euros en el compte de consignacions que la Sala té obert en el BANC SANTANDER, n° 0965 0000 66, afegint a continuació sis dígits. Els quatre primers són els corresponents al número de rotlle de suplicació i els altres dos els dos últims números de l'any del rotlle esmentat. Per tant, el compte consta de setze dígits.

La consignació de l'import de la condemna, d'acord amb el que disposa l' art. 230 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social, quan així procedeixi, cal acreditar-la al temps de preparar el recurs en aquesta Secretaria i s'efectuarà en el compte de la Sala, amb el núm. 0965 0000 80, afegint a continuació sis dígits. Els quatre primers són els corresponents al número de rotlle de suplicació i els altres dos els dos últims números de l'any del rotlle esmentat. Per tant, el compte consta de setze dígits.

També és possible substituir la consignació en metàl·lic per l'assegurament de la condemna mitjançant un aval bancari emès per una entitat de crèdit. El document haurà de ser de duració indefinida i a pagar a primer requeriment.

Si el dipòsit o la consignació no és fan de forma presencial sinó mitjançant transferència bancària o per procediments telemàtics, a les dites operacions hauran de constar les següents dades:

El compte bancari al que es remetrà la quantitat és IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. A la dada de "ordenant" caldrà indicar el nom de la persona física o jurídica que fa l'ingrés i el seu NIF o CIF. Com a "beneficiari" ha de constar la Sala Social del TSJ de Catalunya. Finalment, a "observacions o concepte de la transferència" cal introduir els 16 dígits que consten en els paràgrafs precedents respecte al dipòsit i la consignació fets de forma presencial.

Així ho pronunciem, ho manem i ho signem.

PUBLICACIÓ. Avui, el Magistrat ponent ha llegit i publicat la sentència. En dono fe.