



Roj: **STS 2778/2020 - ECLI:ES:TS:2020:2778**

Id Cendoj: **28079140012020100663**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **08/07/2020**

Nº de Recurso: **2288/2018**

Nº de Resolución: **608/2020**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AND 4331/2018,**
STS 2778/2020

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2288/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 608/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. María Lourdes Arastey Sahun

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Juan Molins García-Atance

D. Ricardo Bodas Martín

En Madrid, a 8 de julio de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina, interpuesto por D. Fausto , representado y asistido por la letrada D^a. María Isabel Pérez Marchante, contra sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Málaga, de 11 de abril de 2018, recaída en su recurso de suplicación núm. 210/2018, que estimó parcialmente el recurso de suplicación, interpuesto por la Universidad de Málaga, contra sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Málaga de 31 de octubre de 2017, en sus autos núm. 583/2017, que declaró la improcedencia del despido en demanda interpuesta por D. Fausto contra la Universidad de Málaga.

Se ha personado como parte recurrida la Universidad de Málaga, representada y asistida por el letrado D. Javier Such Martínez.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-1. El 22 de mayo de 2017 don Héctor presentó demanda contra Universidad de Málaga, en la cual suplicaba que su cese fuese declarado despido improcedente con las consecuencias inherentes a esa



declaración, que se turnó al Juzgado de lo Social núm. 1 de Málaga en sus autos 583/2017, quien dictó sentencia el 31 de octubre de 2017, en cuyos hechos probados se declaró lo siguiente:

1º.- El actor ha prestado servicios para la demandada en virtud de sucesivos contratos que constan unidos a los autos y los damos por reproducidos, con antigüedad de 1.10.82, con categoría última de profesor ayudante doctor y salario de 2.963,12 euros, incluida prorrata de pagas extras.

2º.- Cumplido el término de su contrato el 30.4.17, cesó y no se le volvió a contratar.

3º.- El actor desde el año 1982 también ha trabajado para el SAS hasta noviembre de 2014.

4º.- El actor ha trabajado adscrito al Área de Conocimiento de Obstetricia y Ginecología, Departamento de Especialidades Quirúrgicas, Bioquímica e Inmunología.

5º.- El actor el 30.1.12 presentó solicitud de adaptación de contratos administrativos LRU a contratos laborales de profesor ayudante doctor. Esta solicitud fue aceptada por resolución de 8.2.12.

6º.- Se ha agotado la vía administrativa previa".

2. En la parte dispositiva de la sentencia se dijo lo siguiente: "Debemos estimar la demanda interpuesta por D. Fausto contra Universidad de Málaga, declarar el despido improcedente y condenar a la demandada a que en el plazo de 5 días hábiles readmita al actor con abono de los salarios devengados desde la fecha del despido hasta su readmisión o le abone una indemnización ascendente a 124.450,20 euros".

SEGUNDO. - La Universidad de Málaga interpuso recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Málaga, quien dictó sentencia el 11 de abril de 2018, en su recurso de suplicación núm. 210/2018, en cuya parte dispositiva se dijo lo siguiente: "I.- Se estima parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por UNIVERSIDAD DE MÁLAGA y se revoca la sentencia del Juzgado de lo Social número uno de Málaga, de 31 de octubre de 2017, dictada en el procedimiento 583-17.

II.- En su lugar, se estima parcialmente la demanda formulada por don Fausto frente a Universidad de Málaga, se declara que su cese el 30 de abril de 2017 no es constitutivo de despido, sino válida terminación del contrato temporal que le unía con la demandada, y se condena a la demandada a abonarle, en concepto de indemnización por la finalización de su contrato temporal, 9.742 euros.

III.- Esta resolución no es firme, y contra la misma cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que se preparará dentro de los diez días siguientes a la notificación de esta sentencia, mediante escrito firmado por letrado y dirigido a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia".

TERCERO. - 1. El señor Fausto interpone recurso de casación para la unificación de doctrina contra la sentencia mencionada. Aporta como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 12 de diciembre de 2014, recaída en su recurso de suplicación núm. 713/2014.

2. La Universidad de Málaga ha impugnado el recurso de casación, interpuesto de contrario.

3. El Ministerio Fiscal interesa en su informe la procedencia del recurso de casación para la unificación de doctrina.

CUARTO. - El 29 de mayo de 2020 se dictó providencia, mediante la que se designa nuevo ponente por necesidades del servicio al Excmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín y se señala para votación y fallo el 1 de julio de 2020, fecha en la que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La cuestión planteada en el presente recurso de casación unificadora consiste en dilucidar si la relación profesional que ha venido discurriendo entre las partes litigantes, profesor asociado y Universidad, quienes suscribieron contratos administrativos sin solución de continuidad en períodos muy dilatados, seguidos, también sin solución de continuidad, por un contrato laboral, es indefinida o de duración determinada; así como que, de figurar ser de naturaleza temporal, sí reunía los presupuestos para ello; y, finalmente, si la decisión empresarial extintiva constituye una extinción válida del vínculo laboral o un despido.

SEGUNDO. - 1. En la sentencia recurrida, que revocó parcialmente la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Málaga de 31 de mayo de 2017, se tuvieron por probados los hechos siguientes:

1.- "El demandante ha prestado servicios para la Universidad demandada, adscrito al Área de Conocimiento de Obstetricia y Ginecología, en el Departamento de Especialidades Quirúrgicas, Bioquímica e Inmunología, mediante los siguientes contratos administrativos: a) profesor ayudante, con dedicación exclusiva, desde el



1 de octubre de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1983; b) profesor ayudante, con dedicación plena-médica, desde el 1 de enero de 1984 hasta el 30 de septiembre de 1985; c) profesor ayudante, con dedicación normal, desde el 1 de octubre de 1985 hasta el 30 de septiembre de 1987; d) profesor asociado, con dedicación a tiempo parcial (6 + 6 horas), desde el 1 de octubre de 1987 hasta el 14 de febrero de 1988; e) ayudante de facultad, con dedicación a tiempo completo, desde el 15 de febrero de 1988 hasta el 12 de enero de 1995; f) profesor asociado, con dedicación a tiempo completo, desde el 13 de enero de 1995 hasta el 30 de abril de 2012 -contratos suscritos por el demandante que el hecho probado primero da por reproducidos-.

2.- El 23 de diciembre de 2011, mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Málaga, en sesión extraordinaria, se aprobó la <adaptación de contratos administrativos LRU a contratos laborales>. El artículo 1 de la misma decía así: <Quienes a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 4/2007 (EDL 2007/17610), se hallen contratados en la Universidad de Málaga como profesor/a con contrato administrativo LRU, en la categoría de profesor asociado a tiempo completo, podrán solicitar la adaptación de su contrato en contrato laboral, siempre que se cumplan los requisitos de cada una de las figuras previstas en la Ley Orgánica 4/2007 (EDL 2007/17610), y no suponga minoración de su dedicación...>.

3.- El 30 de enero de 2012 presentó solicitud, de conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria cuarta de la Ley Orgánica 4/2007 (EDL 2007/17610), mediante la que interesaba la adaptación su contrato administrativo LRU a un contrato laboral de profesor ayudante doctor -hecho probado quinto-.

4.- El 8 de febrero de 2012 la Universidad demandada dictó resolución acordando contratar al demandante en régimen de derecho laboral, con la categoría de profesor ayudante doctor, a tiempo completo, en el área de Conocimiento de Obstetricia y Ginecología, en el Departamento de Cirugía, Obstetricia y Ginecología, con efectos económicos de 1 de mayo de 2012 -hecho probado quinto, en relación con el primero-

5.- El 30 de abril de 2012 el demandante firmó con la Universidad demandada contrato laboral con la categoría de profesor ayudante doctor, con dedicación a tiempo completo, en el que se pactaron como fechas de inicio y finalización de la relación laboral las de 1 de mayo de 2012 y 30 de abril de 2017, respectivamente -contrato suscrito por el demandante que el hecho probado primero da por reproducido-.

6.- El demandante ha compatibilizado su prestación de servicios en la Universidad de Málaga con su prestación de servicios en Servicio Andaluz de Salud desde 1982 hasta noviembre de 2014 -hecho probado tercero-.

7.- El 30 de abril de 2017 el demandante fue cesado por la Universidad demandada - hecho probado segundo".

2. La Sala de suplicación, en lo que a la cuestión casacional interesa, analiza el encuadre legal de cada una de las contrataciones y concluye que las administrativas se ajustaron a la Ley Orgánica 11/1983, así como al RD 898/1985 de 30 de abril y a la Ley Orgánica 6/2001, sobre régimen del profesorado universitario y la laboral a la Ley Orgánica 6/2001 y a la Ley Orgánica 4/2007. Considera que no hay dato alguno para poder deducir que el contrato laboral firmado por el demandante con la Universidad demandada no se adecúe a lo establecido en el artículo 50 de la Ley Orgánica 6/2001, puesto que era doctor y no se ha probado que no se haya producido la evaluación correspondiente por el órgano competente de la Comunidad Autónoma, destacando que, la finalidad del contrato fue la de desarrollar actividades docentes y de investigación con dedicación a tiempo completo y su duración se encuentra dentro del arco comprendido entre 1 y 5 años. Además, a la finalización del contrato firmado el 30 de abril de 2012, el demandante declinó la posibilidad de acceder bien a la figura contractual de profesor contratado doctor, expresamente previsto en el artículo 52 de la Ley Orgánica 6/2001 (EDL 2001/48331), contrato que tendría la condición de indefinido con dedicación a tiempo completo, bien a la condición de funcionario de carrera como profesor titular de Universidad, de conformidad con la previsión contenida en el artículo 19 del I Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Andalucía de 9 de mayo de 2008, y al amparo de lo previsto en los apartados 3 y 4 del acuerdo de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del mencionado Convenio Colectivo de 19 de diciembre de 2012. Concluye, por tanto, que el contrato se extinguió válidamente en la fecha convenida, aunque se pronuncia también sobre las consecuencias indemnizatorias del cese impugnado y reconoce al demandante una indemnización de 20 días por año.

2. El trabajador recurrente en casación unificadora invoca como contradictoria, a los efectos del art. 219 LRJS, la STSJ/Madrid 24-10-2014, rec. 548/2014, que estimó el recurso del trabajador frente a la sentencia de instancia y declaró la improcedencia de su despido. En la misma se examina un supuesto de un profesor de otra Universidad, que había prestado sus servicios como profesor arquitecto de expresión gráfica de arquitectura desde el 1 de octubre de 1975, en virtud de sucesivos contratos administrativos, como profesor encargado del curso primero; desde el 21 de octubre de 1982 como profesor contratado; a partir del 1 de octubre de 1987 como profesor asociado, desde el 1 de octubre de 1989 como profesor asociado tipo 3; y finalmente con



contrato laboral de ayudante a tiempo completo desde el 21 de junio de 2012 hasta el 20 de junio de 2013, en el que se le extinguió la relación laboral.

3. La Sala considera que, tan amplio periodo de servicios y la uniformidad de la tarea docente impartida son claramente reveladores de que la enseñanza de esa materia constituía una necesidad permanente del citado centro universitario. - En consecuencia, debe entenderse en este caso concreto que la relación laboral del recurrente no respeta las garantías de la normativa comunitaria de referencia interpretada en la forma ya señalada por la sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de marzo de 2014 y al amparo de la misma declara que el contrato de profesor asociado del recurrente debe considerarse indefinido y que "Siendo el del recurrente un contrato indefinido, la causa de terminación invocada por la Universidad para ponerle fin, basada en su carácter temporal, no puede admitirse y, en coherencia, esa terminación sin causa ha de calificarse como despido".

TERCERO. - 1. - El artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales".

Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales.

2. - La Sala considera, al igual que el Ministerio Fiscal, que concurren aquí las exigencias del art. 219.1 LRJS, al tratarse de supuestos muy similares, dado que, en ambos casos se trata de profesores vinculados con sus respectivas Universidades durante períodos muy dilatados mediante contratos administrativos, suscribiéndose finalmente un contrato laboral, cuya extinción provoca las reclamaciones por despido. Frente a la similitud fáctica, los razonamientos de las sentencias comparadas son diferentes, puesto que la recurrida se centra en examinar la legalidad de las contrataciones, de acuerdo con las leyes aplicables en cada período y concluye que no hay nada en los hechos que determine la irregularidad de las mismas, mientras que la de contraste no se centra en la legalidad de las contrataciones, sino en el carácter permanente de la prestación realizada, lo que le lleva a concluir que la contratación temporal fue fraudulenta.

Concurren, por tanto, los requisitos de contradicción, puesto que en ambos supuestos se trata de la sucesión de contratos temporales para cubrir necesidades de profesorado de las respectivas universidades, rigiéndose la actuación empresarial por las especificidades establecidas en la Ley Orgánica de Universidades 6/2001, en relación con la LO 4/2007, habiendo llegado a soluciones jurídicas contradictorias en orden a determinar si la necesidad docente cubierta por el trabajador tenía carácter indefinido al no haber respetado la empleadora en la contratación las garantías de la normativa universitaria interpretada en la forma señalada por el TJUE en su sentencia de 13-03-2014, como ya se admitió por la Sala, en litigios en los que se utilizó la misma sentencia de contraste, en STS 01-06-2017, rcdud 2890/2015; 22-06-2017 (rcud 3047/2015 y 28-01-2019, rcdud. 1193/2017.

CUARTO. - 1.- Procede entrar a conocer de la cuestión de fondo planteada por el trabajador recurrente, que invoca como infringida por la resolución impugnada la STJUE 13-03-2014 (asunto C-190/13), que interpreta la Directiva 1999/70/CE.

2.- Para una recta comprensión de la cuestión debatida, como destaca la STS/IV 22-06-2017, rcdud 3047/2015 en supuesto análogo, debe hacerse referencia los preceptos más relevantes de la normativa específica en materia de contratación en el ámbito de las universidades, entre otros:

La Ley Orgánica 11/1983, de reforma universitaria:

Art. 33.3

No obstante lo establecido en el apartado 1 de este artículo, las Universidades podrán contratar, temporalmente, en las condiciones que establezcan sus Estatutos y dentro de sus previsiones presupuestarias, Profesores Asociados, de entre especialistas de reconocida competencia que desarrollen normalmente su actividad profesional fuera de la Universidad, y Profesores Visitantes. La contratación de estos Profesores podrá realizarse a tiempo completo o parcial. El número total de unos y otros no podrá superar el 20 por 100 de los Catedráticos y Profesores Titulares en cada Universidad, salvo en las Universidades Politécnicas donde dicho número no podrá superar el 30 por 100.

Art. 34

"1 La Universidad podrá contratar ayudantes en los términos de la presente Ley y en los que se establezcan en los respectivos Estatutos. Su actividad estará orientada a completar su formación científica, pero también podrán colaborar en tareas docentes en los términos previstos en los Estatutos de la Universidad...

3 Los ayudantes de Facultades y Escuelas Técnicas Superiores serán contratados por dedicación a tiempo completo por un plazo máximo de dos años, entre quienes tras finalizar los cursos de doctorado a que se refiere el artículo 31 acrediten además, un mínimo de dos años de actividad investigadora. Estos contratos serán renovables una sola vez, por un plazo máximo de tres años, siempre que el ayudante hubiera obtenido el título de Doctor".

Real Decreto 898/1985 de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario (BOE 19-06-1985):

Artículo 20. Profesores asociados

" 1- Las Universidades podrán contratar temporalmente, a tiempo completo o parcial, en las condiciones que establezcan sus Estatutos y dentro de sus previsiones presupuestarias, Profesores asociados, de entre especialistas de reconocida competencia que desarrollen normalmente su actividad profesional fuera de la Universidad.

2- A los efectos de lo dispuesto en el número anterior, se entenderá por desarrollo normal de actividad profesional el ejercicio, fuera del ámbito universitario, de cualquier actividad profesional remunerada de aquellas para las que capacite el título académico que el interesado posea durante un período mínimo de tres años dentro de los cinco anteriores a su contratación como profesor asociado por una Universidad.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior y en los términos en los que, en su caso, prevean los estatutos, las universidades podrán contratar a personas de reconocida competencia.

.....

9- Los estatutos de las universidades establecerán la duración máxima de estos contratos, su carácter o no de renovables, las condiciones en que, en su caso, las sucesivas renovaciones puedan producirse y el número máximo de éstas.

En cualquier caso, la renovación de los contratos de profesores asociados con dedicación a tiempo completo incluirá una prueba de evaluación externa, cuyos criterios generales serán establecidos en el Consejo de Universidades y desarrollados por la Administración pública competente".

Ley Orgánica 6/2001, de 21 de noviembre de Universidades, cuya vigencia comenzó el 13-01-2002:

Art. 48.1

1. En los términos de la presente Ley y en el marco de sus competencias, las Comunidades Autónomas establecerán el régimen del personal docente e investigador contratado de las Universidades. Éstas, podrán contratar, en régimen laboral, personal docente e investigador entre las figuras siguientes: ayudante, profesor ayudante doctor, profesor colaborador, profesor contratado doctor, profesor asociado y profesor visitante.

Art. 49 Ayudantes

Los ayudantes serán contratados entre quienes hayan superado todas las materias de estudio que se determinen en los criterios a que hace referencia el artículo 38 y con la finalidad principal de completar su formación investigadora. La contratación será con dedicación a tiempo completo, por una duración no superior a cuatro años improrrogables. Los ayudantes también podrán colaborar en tareas docentes en los términos que establezcan los Estatutos.

ARTÍCULO 53. PROFESORES ASOCIADOS.

Los profesores asociados serán contratados, con carácter temporal, y con dedicación a tiempo parcial, entre especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera de la Universidad.

Disposición Transitoria Cuarta

Quienes a la entrada en vigor de la presente Ley se hallen contratados en Universidades públicas como ayudantes, podrán permanecer en su misma situación hasta la extinción del contrato y de su eventual renovación, conforme a la legislación que les venía siendo aplicable.

A partir de ese momento, podrán vincularse a una Universidad pública en alguna de las categorías de personal contratado previstas en la presente Ley y conforme a lo establecido en ella, con exclusión de la de ayudante.



Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, que entró en vigor el 3-05-2007.

Art. 48.2

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

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

"Artículo 49. Ayudantes.

La contratación de Ayudantes se ajustará a las siguientes reglas:

- a) Las universidades podrán contratar como Ayudantes a quienes hayan sido admitidos o a quienes estén en condiciones de ser admitidos en los estudios de doctorado.
- b) La finalidad principal del contrato será la de completar la formación docente e investigadora de dichas personas. Los Ayudantes colaborarán en tareas docentes de índole práctica hasta un máximo de 60 horas anuales.
- c) El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo completo.
- d) La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, pudiendo prorrogarse o renovarse si se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, siempre que la duración total no exceda de los indicados cinco años. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato, interrumpirán su cómputo."

"Artículo 50. Profesores Ayudantes Doctores.

La contratación de Profesoras y Profesores Ayudantes Doctores se ajustará a las siguientes reglas:

- a) El contrato se celebrará con doctores. La contratación exigirá la previa evaluación positiva de su actividad por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externa que la ley de la Comunidad Autónoma determine, y será mérito preferente la estancia del candidato en universidades o centros de investigación de reconocido prestigio, españoles o extranjeros, distintos de la universidad que lleve a cabo la contratación.
- b) La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes y de investigación.
- c) El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo completo.
- d) La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, pudiendo prorrogarse o renovarse si se hubiera concertado por duración inferior a la máxima, siempre que la duración total no exceda de los indicados cinco años. En cualquier caso, el tiempo total de duración conjunta entre esta figura contractual y la prevista en el artículo anterior, en la misma o distinta universidad, no podrá exceder de ocho años. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato, interrumpirán su cómputo."

Disposición transitoria cuarta. Profesores con contrato administrativo LRU.

Quienes a la entrada en vigor de la presente Ley se hallen contratados en universidades públicas como profesores con contrato administrativo LRU, podrán permanecer en su misma situación hasta la extinción del contrato y de su eventual renovación, conforme a la legislación que les venía siendo aplicable. No obstante, dichos contratos podrán ser prorrogados sin que su permanencia en esta situación pueda prorrogarse más de cinco años después de la entrada en vigor de la Ley.

Hasta ese momento, las universidades, previa solicitud de los interesados, podrán adaptar sus contratos administrativos vigentes en contratos laborales, siempre que se cumplan los requisitos de cada una de las figuras previstas en esta Ley y no suponga minoración de su dedicación."

3. - Por otra parte, en el "Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada ", concluido el 18-03-1999, 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 (DOCE 10-07-1999), figura en sus considerandos 6, 7 y 8, respectivamente, 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" y 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"; y, además, en sus cláusulas 1 y 5 se establece:

"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".

QUINTO. - 1.- En interpretación del referido "Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada" en relación con los contratos de duración determinada celebrados con profesores asociados en España, la citada STJUE 13-03-2014 (asunto C-190/13), dando respuesta a la cuestión prejudicial planteada, declara que: "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".

2.- Para llegar a tal conclusión en la referida sentencia se razona, entre otros extremos, que:

A) La utilización sucesiva de tal tipo de contratos de trabajo de duración determinada ha de estar justificada por una razón objetiva "... 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 otro ... y jurisprudencia citada, y Küçük ...)" (apartado 45); así como que el objetivo de tal forma de contratación temporal debe consistir en enriquecer la enseñanza universitaria, puesto que "... 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" (apartado 50).

B) 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).

C) 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).

D) Distingue entre necesidad permanente de las universidades y necesidad temporal en materia de contratación de profesores asociados, exigiendo en todo caso la concurrencia de una razón objetiva en los términos del "Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada", afirmando 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" y precisando 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);

E) Afirmandose expresamente que dichos contratos de profesores asociados 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, destacando que "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" (apartado 58);

F) Especialmente, se fijan las obligaciones del órgano judicial nacional para que se cumplan efectivamente las finalidades del "Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada", señalándose 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);

G) Concluyéndose, como se ha adelantado, que al juez nacional incumbe comprobar que tal contratación está justificada por una razón objetiva en los términos expuestos y que no se utilice, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y duraderas en materia de contratación de personal docente, por lo 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" (apartado 60) (STJUE 13-03-2014, asunto C-190/13).

SEXTO. - De las normativas expuestas de la Unión Europea y de la española, así como de la jurisprudencia del TJUE (en especial, STJUE 14-09-2016 - asunto c-16/2015 -Pérez López y STJUE 13-03- 2014 -asunto C-190/13 -Márquez Samohano), en su interpretación por esta Sala IV del Tribunal Supremo (en especial, STS/IV 01-06-2017 -rcud 2890/2015, STS/IV 22-06-2017 -rcud 3047/2015 y STS 28- 01-2019, rcud. 1193/2017), cabe deducir que:

A) La regla general es la de la contratación laboral por tiempo indefinido, ya que "Tanto en el ámbito de las relaciones laborales entre privados como en el de las que se producen con las administraciones públicas la regla general es el de la fijeza de las relaciones laborales, esto es, la de que los contratos de trabajo se entienden celebrados por tiempo indefinido salvo que expresamente se pacte su duración temporal, lo que sólo podrá hacerse en los supuestos de contratación temporal previstos por la ley ", lo que es dable deducir, como se razona en la citada STS/IV 01-06-2017 , del Preámbulo del citado " Acuerdo Marco " y de sus cláusulas 3 a 5 en su interpretación, entre otras, por la STJUE 14-09- 2016 (asunto c-16/2015 -Pérez López) (STS/IV 01-06-2017).

B) La contratación temporal de profesorado universitario asociado debe cumplir los presupuestos normativos que legitiman tal modalidad contractual, dado que "El artículo 48 de la de la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, de 21 de diciembre ..., en su versión modificada por la Ley Orgánica nº 4/2007, de 12 de abril ... establece, en líneas generales, que el régimen jurídico aplicable al personal docente e investigador de las universidades contratado laboralmente viene dado, de una parte, por las previsiones contenidas en dicha Ley y en su normativa de desarrollo, aplicándose con carácter supletorio lo dispuesto en el ET y demás normativa laboral; y, de otra, por lo establecido en la normativa autonómica, habida cuenta de la remisión que en los términos de la presente Ley y en el marco de sus competencias se efectúa en favor de las Comunidades Autónomas", que "... la modalidad de profesor asociado, con independencia de las diferentes regulaciones y regímenes jurídicos ... 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"; así como que "En buena lógica, el contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial, siendo renovable mientras se mantenga el presupuesto que legitima esta contratación, esto es, se siga desempeñando la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario "; pero que "Obviamente, cuando no se cumplen los presupuestos que legitiman este tipo de contratación, así como cuando la actividad docente desempeñada está absolutamente desvinculada de la actividad profesional que desempeña el docente fuera de la Universidad se desvirtúa la esencia de esta modalidad contractual "; así como, en definitiva, y poniendo esencialmente el acento en las razones ligadas a la necesaria relación entre la realidad práctica y profesional del contratado temporal con la formación de los alumnos aun siendo una necesidad permanente, 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, bien sea por razones ligadas a la necesaria relación entre la realidad práctica y profesional con la formación de los alumnos, bien a exigencias conectadas a la promoción y formación del docente, o a cualquier otra finalidad legalmente establecida " (STS/IV 01-06-2017).

C) La causa de temporalidad debe aparecer debidamente justificada por causas que no sean ajenas a las propias de la figura del profesor asociado, no siendo posible cubrir necesidades permanentes de la Universidad recurriendo a la contratación de profesores asociados, partiendo también de la supletoriedad del Estatuto de los Trabajadores como establece el art. 48 Ley Orgánica de Universidades , dado que "Cuando no se cumplen los presupuestos que legitiman este tipo de contratación, así como cuando la actividad docente desempeñada está absolutamente desvinculada de la actividad profesional que desempeña el docente fuera de la Universidad se desvirtúa la esencia de esta modalidad contractual" y que "la contratación temporal, aun considerando las peculiares características y regulación que presenta en el ámbito de las Universidades



Públicas, ha de respetar la legislación laboral y en el aspecto que ahora interesa, lo dispuesto en el artículo 15 del ET, es decir, que la causa de la temporalidad aparezca debidamente justificada, no siendo posible cubrir necesidades permanentes de la Universidad recurriendo a la contratación de profesores asociados. No puede haber ningún espacio exento, ni por lo tanto tampoco el ámbito universitario, de la obligación de cumplimiento de la normativa de la Unión Europea y de la regulación española" (STS/IV 22-06-2017 -rcud 3047/2015 y STS/IV 18-01-2019, rcud. 1193/17).

D) En cuanto a los presupuestos legitimadores, se señala en la citada sentencia que "En definitiva, los dos requisitos exigidos, tanto por la regulación estatutaria como por la normativa de la Unión Europea, y la jurisprudencia que la interpreta, en especial la STJUE de 13 de marzo de 2014, asunto C-190/13, 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 " (STS/IV 22-06-2017 -rcud 3047/2015 y STS/IV 18-01-2019, rcud. 1193/17).

E) El examen de los presupuestos de dicha contratación temporal ha de efectuarse en cada supuesto concreto, puesto que "... hemos de partir de la afirmación de que el Profesor asociado siempre va a cubrir una enseñanza necesaria y permanente del centro docente, en el ámbito de la formación teórica y práctica, conducente a la obtención de los títulos universitarios. Se hace necesario, pues, examinar si, en cada supuesto en concreto, las circunstancias concurrentes permiten sostener que, en definitiva, la contratación bajo tal modalidad no se ajusta a aquella finalidad y, al estar desvirtuada, se aleja de su justificación objetiva y, por ende, ha de ser considerada fraudulenta " (STS/IV 15-02-2018 -rcud 1089/2016).

SÉPTIMO. - Por otra parte, la jurisprudencia de esta Sala de casación, por todas STS 28-01-2019, rcud. 1193/2017, con relación a las diversas modalidades de contratación temporal y la prueba de si responde a la causa establecida por el legislador, en especial sobre la contratación temporal por obra o servicio determinado regulada en el art. 15 ET, -- el que se hace ahora especial referencia dada la aplicación supletoria de la normativa laboral ex art. 48 Ley Orgánica de Universidades --, ha interpretado, entre otros extremos, que:

A) Para su validez no basta con la calificación formal de temporalidad que conste en el contrato, sino que tiene que cumplir inexorablemente todos los requisitos y exigencias que la Ley impone a tal modalidad de contratación temporal, afirmando 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).

B) En cuanto a la carga de la prueba de la causa que justifica la contratación temporal se afirma que incumbe a la empresa, e incluso en un supuesto afectante a una Universidad pública se establece que "... eso no obsta a 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).

OCTAVO.- 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 --, 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.

NOVENO. - 1.- En el supuesto ahora enjuiciado, como se ha adelantado, el trabajador demandante prestó servicios para la Universidad demandada, con la categoría profesional de profesor ayudante a tiempo completo, sin interrupción desde el 1 de octubre de 1982 hasta el 30 de septiembre de 1987; como profesor asociado con dedicación parcial (6+6 horas) desde el 1 de octubre de 1987 hasta el 14 de febrero de 1988; como profesor ayudante de facultad, con dedicación a tiempo completo, desde el 15 de febrero de 1988 al 12 de enero de 1995 y como profesor asociado, con dedicación a tiempo completo, desde el 13 de enero de 1995 hasta el 10 de abril de 2012. Dichas contrataciones, formalizadas administrativamente, desbordaron los límites temporales, previstos en el art. 34 de la LO 11/1983, como resalta el informe del Ministerio Fiscal, puesto que superaron los plazos máximos previstos en dicho precepto, aunque el primero tuvo una duración de quince meses, puesto que las dos prórrogas siguientes superaron el máximo de tres años previsto en tal precepto y además, hay un nuevo contrato como ayudante de facultad, cuya duración se extiende casi durante 7 años, sin que tampoco conste que el actor hubiere obtenido el título de doctor para hacerse acreedor de tal prórroga.

Así pues, la contratación administrativa se ha prolongado durante 28 años y siete meses, sin amparo en la normativa reguladora, que permitía únicamente contratar ayudantes durante dos años, prorrogables a tres más, siempre que el ayudante haya alcanzado el título de doctor, lo que no consta acreditado, como subraya el informe del Ministerio Fiscal, sin que se haya demostrado tampoco que dichos contratos, cuya duración se ha prolongado extraordinariamente, hayan cumplido sus finalidades, orientadas esencialmente a completar la formación científica del trabajador, aunque puedan colaborar también en tareas docentes en los términos previstos en los Estatutos de la Universidad, al ser impensable que el demandante haya necesitado un período tan dilatado para completar su formación científica, lo que permite concluir que no fue ese el objeto real del contrato, sino ocuparse de actividades normales y permanentes de la Universidad demandada, extremo éste sobre el que debe partirse (STS/IV 15-02-2018 -rcud 1089/2016), sin que la Universidad demandada, quien cargaba con la prueba (STS/IV 15-02-2018 -rcud 1089/2016), haya probado, de ningún modo, la naturaleza temporal de la actividad desempeñada por el demandante, sin que baste precisar genéricamente en los contratos que su objeto era la actividad investigadora y docente.

2. - Desde el 30-01-2002, fecha de entrada en vigor de la LO 6/2011, el régimen ordinario de contratación de profesores ayudantes y los profesores asociados era laboral, a tenor con lo dispuesto en el art. 48 de dicha norma legal, si bien la DT 4ª de dicha norma permitía, a quienes a la entrada en vigor de esa Ley estuvieran contratados en Universidades públicas como ayudantes, pudieran permanecer en su misma situación hasta la extinción del contrato y de su eventual renovación, conforme a la legislación que les venía siendo aplicable, precisándose, a continuación que, a partir de ese momento, podrán vincularse a una Universidad pública en alguna de las categorías de personal contratado previstas en la presente Ley y conforme a lo establecido en ella, con exclusión de la de ayudante. Pues bien, como hemos anticipado anteriormente, el demandante no estaba contratado conforme a la legislación aplicable, puesto que había superado ampliamente los plazos de contratación administrativa, previstos en la LO 13/1983, siendo impensable, además, que la finalidad de sus contrataciones como profesor ayudante a tiempo completo (1-10-1985/30-09-1987 y 15-2-1988/12-1/1995) tuvieran por finalidad principal completar su formación científica, puesto que su extremada duración acredita por sí misma, que el objeto real del contrato fue ocuparse de la actividad normal y permanente de la Universidad, sin que la demandada haya cumplido su carga probatoria sobre la necesidad temporal de dichos servicios durante casi veintinueve años. - Por lo demás, la contratación como profesor asociado, que corrió desde el 1-1-1995 al 30 de abril de 2012, no se ajustó a lo dispuesto en el art. 20 del RD 898/1985, que viabilizaba la contratación temporal de profesores asociados, a tiempo completo o parcial, entre especialistas de reconocida



competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera de la Universidad, puesto que no se ha demostrado que el demandante cumpliera dicho requisito, ni se ha demostrado tampoco que superara la prueba de evaluación externa, prevista en el apartado noveno del artículo antes dicho.

3. - En el presente caso, la Universidad demandada, cuya carga de la prueba le incumbía, debía haber acreditado que se cumplían los presupuestos que legitiman este tipo de contratación, en especial, que el contratado como profesor asociado había 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" (STS 28-01-2019, rcud. 1193/17), sin que sea suficiente, en modo alguno, que el demandante haya trabajado para el SAS desde el año 1982 hasta noviembre de 2018 (hecho probado tercero), puesto que se desconoce cuál fue la actividad desempeñada y las condiciones de prestación, que no podían ser muy intensas si se tiene presente que trabajó a jornada completa para la Universidad de Málaga durante todo ese período, salvo en el tramo 1 de octubre de 1987 a 14 de febrero de 1988.

4. - Desde la entrada en vigor de la LO 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, lo que se produjo el 13/01/2002, 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 la propia 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. - En la versión inicial de la DTª 4ª de dicha norma se disponía que, quienes a la entrada en vigor de la presente Ley se hallen contratados en Universidades públicas como ayudantes, podrán permanecer en su misma situación hasta la extinción del contrato y de su eventual renovación, conforme a la legislación que les venía siendo aplicable, sin que pueda aplicarse a la parte actora, puesto que fue nombrado profesor asociado desde el 13/01/1995 hasta el 30/04/2012, superando con mucho el plazo de cinco años, previstos como tope en la propia disposición.

5. - Desde el 3-05-2007, fecha de entrada en vigor de la LO 4/2007, según la DT 4ª de dicha norma legal, los profesores con contrato administrativo LRU, podían permanecer en su misma situación hasta la extinción del contrato y de su eventual renovación, conforme a la legislación que les venía siendo aplicable, precisándose, a continuación, que dichos contratos podrán ser prorrogados sin que su permanencia en esta situación pueda prorrogarse más de cinco años después de la entrada en vigor de la Ley. Pues bien, el demandante, cuya contratación administrativa había desbordado, como hemos expuesto anteriormente, todos los límites de la regulación legal precedente, se mantuvo en tan irregular situación hasta que, tras el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Málaga de 23-12-2011, se vio obligado a solicitar la adaptación de su contrato administrativo al régimen laboral, formalizándose el contrato el 30 de abril de 2012, dentro de los cinco años previstos en la DT 4ª de la norma antes dicha. Dicho contrato desbordó, una vez más, los límites establecidos en el art. 50.d de la norma reiterada, puesto que superó con creces el límite de ocho años entre dicha figura y los contratos precedentes como ayudante, que se prolongaron nada menos que quince años.

Tampoco se ha acreditado por la Universidad demandada, que el objeto real de dicha contratación fuera la realización de proyectos de investigación específicos, que justificaran su temporalidad, como le era exigible, habiéndose acreditado, por el contrario, que la actividad del demandante fue siempre la misma desde el inicio de su relación con la Universidad demandada por las razones expuestas más arriba.

6. - Consiguientemente, una vez constatado, en cumpliendo de las exigencias de la citada STJUE 13-03-2014, que la renovación de los sucesivos contratos temporales, suscritos entre la Universidad de Málaga y el demandante, prolongados durante casi treinta y cinco años, no han cumplido ni el régimen de contratación administrativo ni tampoco el régimen laboral, habiéndose acreditado, además, que no se formalizaron realmente para la cobertura de actividades temporales, sino para cubrir necesidades permanentes y duraderas en materia de contratación de personal docente, lo que constituye un concepto distinto de las posibles necesidades permanentes de la docencia universitaria, debemos concluir que dichas contrataciones se formalizaron en fraude de ley, razón por la cual la decisión extintiva, ejecutada por la Universidad el 30-04-2017, constituyó un despido improcedente, razón ésta que nos lleva a considerar que la doctrina correcta corresponde a la sentencia de contraste.

7. - Procede, por lo expuesto y de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el trabajador demandante, resolver el debate en suplicación, desestimando el de tal clase interpuesto por la Universidad empleadora y confirmar la sentencia del Juzgado de lo Social; sin costas (art. 235 LRJS).



FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

1. - Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina, interpuesto por D. Fausto .
2. - Casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Málaga de 11 de abril de 2018, recaída en su recurso de suplicación núm. 210/2018, que revocó parcialmente la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Málaga de 31 de octubre de 2017 y resolviendo el debate en suplicación, desestimamos el recurso de suplicación, interpuesto por la Universidad de Málaga contra dicha sentencia, que confirmamos en todos sus términos.
3. - Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ