



Roj: **STSJ AND 4331/2018 - ECLI:ES:TSJAND:2018:4331**

Id Cendoj: **29067340012018100643**

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

Sede: **Málaga**

Sección: **1**

Fecha: **11/04/2018**

Nº de Recurso: **210/2018**

Nº de Resolución: **630/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **JOSE LUIS BARRAGAN MORALES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

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

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA

SALA DE LO SOCIAL CON SEDE EN 29001 Málaga

AVDA. MANUEL AGUSTIN HEREDIA Nº 16 -2º

N.I.G.: 2906744S20170006518

Negociado: **JL**

Recurso: Recursos de Suplicación 210/2018

Juzgado origen: JUZGADO DE LO SOCIAL Nº1 DE MALAGA

Procedimiento origen: Despidos / Ceses en general 583/2017

Recurrente: UNIVERSIDAD DE MALAGA

Representante: JAVIER SUCH MARTINEZ

Recurrido: Mauricio

Representante: MARIA ISABEL PEREZ MARCHANTE

Sentencia Nº 630/18

ILTMO. SR. D. D. FRANCISCO JAVIER VELA TORRES, PRESIDENTE

ILTMO. SR. D. JOSE LUIS BARRAGAN MORALES,

ILTMO. SR. D. MANUEL MARTIN HERNANDEZ CARRILLO

En la ciudad de Málaga, a once de abril de dos mil dieciocho.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, con sede en Málaga, compuesta por los magistrados arriba relacionados, en nombre del Rey, y en virtud de las atribuciones jurisdiccionales conferidas, emanadas del Pueblo Español, dicta la siguiente sentencia en el recurso de suplicación referido, interpuesto contra la del Juzgado de lo Social número uno de Málaga, de 31 de octubre de 2017, en el que han intervenido como recurrente UNIVERSIDAD DE MÁLAGA, dirigida técnicamente por el letrado don Javier Such Martínez, y como recurrido DON Mauricio, dirigido técnicamente por la letrada doña María Isabel Pérez Marchante.

Ha sido Ponente JOSE LUIS BARRAGAN MORALES.



ANTECEDENTES DE HECHO

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

SEGUNDO: La demanda se turnó al Juzgado de lo Social número uno de Málaga, incoándose el correspondiente proceso de despido con el número 583-17, en el que una vez admitida a trámite por decreto de 31 de mayo de 2017, se celebraron los actos de conciliación y juicio el 25 de octubre de 2017.

TERCERO: El 31 de octubre de 2017 se dictó sentencia cuyo fallo era del tenor siguiente: <Debemos estimar la demanda interpuesta por D. Mauricio 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>.

CUARTO: En dicha sentencia se declararon probados los hechos siguientes:

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.

QUINTO: El 13 de noviembre de 2017 Universidad de Málaga anunció recurso de suplicación y, tras presentar el escrito de interposición, que fue impugnado por el demandante, se elevaron las actuaciones a esta Sala.

SEXTO: El 31 de enero de 2018 se recibieron dichas actuaciones, se designó ponente, y se señaló la deliberación, votación y fallo del asunto para el 11 de abril de 2018.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO: El demandante ha venido concatenando contratos administrativos desde 1982 hasta que en 2012 firmó con la Universidad demandada un contrato laboral temporal de cinco años de duración. Al terminar la duración de ese contrato fue cesado. En la demanda impugna ese cese solicitando que sea declarado constitutivo de despido improcedente. La sentencia del Juzgado de lo Social ha estimado la demanda. En el recurso de suplicación la Universidad demandada solicita la revocación de la sentencia recurrida y, en su lugar, la desestimación de la demanda por entender que el cese de la relación laboral del demandante ha sido ajustado a derecho.

SEGUNDO: Al amparo del artículo 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, el recurso denuncia infracción, por incorrecta aplicación de los artículos 53 y 56 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los artículos 108 y 110 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, e inaplicación del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, argumentando que la naturaleza específica de la contratación de los profesores ayudantes doctores de la Universidad fue analizada en la sentencia de este Tribunal, con sede en Sevilla, de 19 de marzo de 2011 -recurso 2747-10-, conforme a la Ley Orgánica 4/2007, que modifica la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, así como por la sentencia del Juzgado de lo Social número trece de Málaga de 28 de marzo de 2012, que en un supuesto idéntico declaró válida la modalidad escogida y lícita la expiración de la relación. Resalta que la demanda se sustentaba en que la concatenación de contratos temporales debía llevar consigo la declaración de la relación como indefinida, omitiendo que, en realidad, el demandante ha venido suscribiendo sucesivos contratos temporales administrativos dentro del marco legal universitario, diferente al marco legal general. Sólo la última contratación ha tenido carácter laboral, como profesor ayudante doctor, y su extinción se ha producido por expiración del tiempo convenido, y esa contratación laboral fue solicitada de forma libre y voluntaria por el demandante, en aplicación del Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Málaga de 23 de diciembre de 2011, siendo la duración de la misma la máxima permitida por el artículo 50 de la Ley Orgánica de Educación, tras la modificación introducida por la Ley Orgánica 7/2007. Hace especial mención



del Acuerdo de la CIVEA de 19 de diciembre de 2012. Con el mismo amparo legal denuncia infracción, por incorrecta aplicación de los artículos 53 y 56 del Estatuto de los Trabajadores , en relación con los artículos 108 y 110 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , en relación con el artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores y 50 d) de la Ley Orgánica de Universidades , en relación con la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 28 de febrero de 2017 -recurso 209/2017 -, alegando que el Magistrado se ha limitado a remitirse a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 22 de junio de 2017 , sentencia que refiere al profesor asociado y no al profesor ayudante doctor, y que se ha hecho una aplicación aleatoria de la sentencia del Tribunal Europeo de Justicia de 13 de marzo de 2014 (asunto C-190/13), cuando esta sentencia exceptúa de sus conclusiones los contratos temporales de los profesores asociados de universidad, tal y como razona la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 9 de enero de 2017 -recurso 5599/2016 -. En todo caso, razona que los contratos han de interpretarse de acuerdo con los principios de buena fe y lealtad recíproca, citando en apoyo de su tesis la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 11 de marzo de 1987 .

Don Mauricio impugna los motivos de suplicación formulados al amparo del artículo 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , alegando que la sentencia recurrida no ha incurrido en las infracciones legales denunciadas, argumentando que la valoración de la prueba corresponde al Magistrado de Instancias y que, en base a dicha valoración, ha llegado a la conclusión de que la extinción de la relación laboral es constitutiva de despido improcedente, con base en que sus sucesivas contrataciones cubrían una necesidad permanente y estructural del Departamento de Cirugía, Obstetricia y Ginecología de la Facultad de Medicina de la Universidad recurrente, y que, en cualquier caso, cuando firmó el contrato laboral temporal con cinco años de duración la relación ya había devenido indefinida.

La sentencia recurrida, en su primer fundamento de derecho, argumenta que cuando las irregularidades en la contratación hacen que la relación laboral deba ser calificada como indefinida la suscripción de un contrato laboral temporal sin solución de continuidad es intrascendente a los efectos de la anterior consideración; en su segundo fundamento de derecho, se remite al contenido de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 22 de junio de 2017 , y llega a la conclusión de que con las sucesivas contrataciones temporales del demandante se cubría una necesidad permanente de la Universidad demandada, y como ya desde noviembre de 2014 no prestaba servicios para el Servicio Andaluz Salud, considera que el cese debe considerarse constitutivo de despido improcedente.

TERCERO: Para resolver el recurso de suplicación la Sala parte de los siguientes presupuestos fácticos:

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 , 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, y no sponga 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 , 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-.

Pues bien, la relación de prestación de servicios del demandante con la Universidad demandada ha sido de carácter administrativo hasta la firma del contrato de 30 de abril de 2012. Esa contratación se adecuaba a la legislación vigente en la fecha de la firma de todos y cada uno de dichos contratos, a saber, la Ley Orgánica 11/1983, de reforma universitaria, primero, el Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario, después, y la Ley Orgánica 6/2001, de universidades, finalmente. El artículo 24 del Real Decreto 898/1985 ordenaba que los contratos de los profesores de Universidad tendrían naturaleza administrativa y las cuestiones litigiosas relativas a los mismos se dilucidarían ante la jurisdicción contencioso administrativa. Tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 6/2001, sus artículos 48 a 55 introdujeron un cambio en la naturaleza de los contratos del profesorado docente contratado, pasando a ser contratos laborales, si bien sus disposiciones transitorias cuarta y quinta previeron la posibilidad de que los profesores contratados al amparo de la Ley Orgánica 11/193 podrían permanecer en su misma situación conforme a la legislación que se les venía aplicando, hasta la finalización de sus contratos y, en su caso, de sus eventuales prórrogas o renovaciones, estableciendo como fecha tope de la finalización de dichas prórrogas o renovaciones la de 2 de mayo de 2012. Como consecuencia de ese tope temporal, la Universidad demandada dictó el acuerdo de 23 de diciembre de 2011, en aplicación de la disposición transitoria cuarta de la Ley Orgánica 4/2007, que modificó la Ley Orgánica 6/2001, para proceder a la adaptación de los contratos administrativos a contratos laborales, y el demandante presentó la oportuna solicitud, que, una vez aprobada por la Universidad demandada, dio lugar a la firma del contrato de 30 de abril de 2012.

De manera que en la demanda se hacía un planteamiento demasiado simplista, eludiendo la naturaleza administrativa de todos los contratos firmados por el demandante con anterioridad al 30 de abril de 2012.

Por lo que se refiere a la solicitud de adaptación de su contrato administrativo a contrato laboral, fue elegida voluntariamente por el demandante.

La Ley Orgánica 6/2001, modificada por la Ley Orgánica 4/2007, establece un régimen de contratación laboral de profesores docentes, que se aparta de las reglas generales establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, estableciendo en su artículo 48.2 que <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>. Asimismo establece que <el régimen de las distintas 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>. El apartado segundo de la disposición adicional décimo quinta, que se mantiene en el nuevo texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de ese texto refundido establece expresamente que <...lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados no será de aplicación a los contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, ni a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley cuando estén vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años>.

Pues bien, en el apartado de hechos probados no consta dato alguno del que poder deducir que el contrato firmado por el demandante con la Universidad demandada no se adecúe a lo establecido en el artículo 50 de la Ley Orgánica 6/2001, modificada por la Ley Orgánica 4/2007, bajo el epígrafe de profesores ayudantes doctores, que dice así: <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>.

En el caso enjuiciado el demandante era doctor, se ha producido la evaluación correspondiente por el órgano competente de la Comunidad Autónoma; la finalidad del contrato fue la de desarrollar docentes y de investigación con dedicación a tiempo completo; y la duración del contrato se encuentra dentro del arco comprendido entre 1 y 5 años. Así que cumple todos los requisitos exigidos por el aludido artículo 50 de la Ley Orgánica 6/2001 .

Y no es de aplicación al supuesto enjuiciado la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 22 de junio de 2017 [ROJ: STS 2703/2017 , en la que se basa la sentencia recurrida, pues se refiere a un profesor asociado, cuyo régimen jurídico es totalmente diferente, regulándose la realización de contratos trimestrales, semestrales o anuales, con la posibilidad de su renovación sin límite, sin que hubiese quedado acreditada la naturaleza temporal de los servicios prestados por el profesor asociado.

Es más, la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 13 de marzo de 2014, C190/13, que resolvió la cuestión prejudicial planteada por el Juzgado que conoció del procedimiento en la instancia, se refería exclusivamente a los profesores asociados, ya que declaró lo siguiente: <a) La cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que permite a las universidades renovar sucesivos contratos de duración determinada celebrados con profesores asociados, sin límite alguno en lo que atañe a la duración máxima y al número de prórrogas de dichos contratos, desde el momento en que tales contratos están justificados por una razón objetiva, en el sentido del apartado 1, letra a), de dicha cláusula. b) Al órgano judicial interno le corresponde comprobar la existencia de la justificación por razón objetiva que, en principio, se presume de los contratos para profesores asociados celebrados en las condiciones establecidas en la normativa vigente puesto que la mera circunstancia de que los contratos de trabajo de duración determinada celebrados con profesores asociados se renueven para satisfacer una necesidad recurrente o permanente de las universidades en la materia y que tal necesidad no se pueda satisfacer mediante un contrato de trabajo 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. Los contratos de trabajo de duración determinada celebrados con profesores asociados cubren una necesidad permanente de las universidades, en la medida en que el profesor asociado, en virtud de tal contrato de trabajo de duración determinada, ejecuta tareas docentes bien definidas - ligadas a su quehacer profesional fuera de la universidad- que forman parte de las actividades habituales de las universidades. c) Incumbe al órgano judicial interno comprobar en cada caso que la renovación de los sucesivos contratos laborales de duración determinada en cuestión trata realmente de atender necesidades provisionales, y que una normativa como la reguladora de la contratación de profesores asociados no sea utilizada, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y duraderas ordinarias en materia de contratación de personal docente. Y ello porque la renovación de tales contratos temporales debe corresponderse a una necesidad real de lograr el objetivo pretendido por los mismos e inherente a su propia configuración contractual. d) La renovación de contratos o relaciones laborales de duración determinada para atender a necesidades que en realidad no tienen carácter temporal, sino muy al contrario permanente y duradero, cuando no están conectadas con la finalidad de la modalidad contractual elegida, no está justificada a efectos de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo Marco puesto que no pueden utilizarse para el desempeño permanente y duradero, aun a tiempo parcial, de tareas docentes incluidas normalmente en la actividad del personal docente permanente y alejadas de la configuración finalista del propio contrato utilizado>.

Además, a la finalización de 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 , 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.

En definitiva, la terminación de la relación laboral del demandante el 30 de abril de 2017 fue ajustada a derecho, al cumplir las previsiones contenidas en el contrato de trabajo del demandante, concertado de acuerdo a las previsiones contenidas en el artículo 50 de la Ley Orgánica 6/2001 .



En la medida en que no la entendido así, la sentencia recurrida ha incurrido en incorrecta aplicación de los artículos 53 y 56 del Estatuto de los Trabajadores , en relación con los artículos 108 y 110 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , e inaplicación del artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores , y 50 d) de la Ley Orgánica de Universidades .

CUARTO: Llegados a tal extremo, la Sala debe abordar las consecuencias naturales de la extinción, conforme a derecho, del contrato temporal suscrito por el demandante, siguiendo lo resuelto por el Pleno de la Sala en la sentencia de 16 de noviembre de 2016 recaída en el Rollo de Suplicación 1411/2016 .

Y para dar respuesta a dicho interrogante, se debe traer a colación la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea contenida en su sentencia de 14 de setiembre de 2016 (asunto C-596/14 , de Jose Pablo) en donde, respondiendo a cuestión prejudicial planteada por el TSJ de Madrid, declara que <La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización>.

La primera cuestión que se plantea la Sala es si, de oficio, pues nada consta en la demanda rectora de autos ni en el escrito de impugnación del recurso de suplicación, este Tribunal puede abordar las consecuencias indemnizatorias derivadas de la válida extinción de un contrato de trabajo temporal en el marco de la modalidad procesal por despido. Y la respuesta debe ser positiva siguiendo la doctrina del TS contenida en sus sentencias de 13 de enero de 2014 [ROJ: STS 443/2014] y 6 de octubre de 2015 [ROJ: STS 4420/2015], en donde proclama con claridad lo siguiente: <Cabe no obstante entender que, en los supuestos en el que trabajador impugna un pretendido despido objetivo por alegada nulidad o improcedencia, -en el presente caso la extinción por amortización de la plaza es por causas objetivas, aunque no se entienda necesario acudir a los procedimientos de los arts. 51 o 52 ET -, como demuestra la práctica y es dable deducir de las normas sustantivas y procesales aplicables, no es necesario que se tenga que instar expresamente en la demanda la pretensión concreta de una específica indemnización. Si la sentencia declara la procedencia del despido, el reconocimiento al demandante del derecho a la indemnización no entregada o a las diferencias -o la declaración de que el demandante hace suya la indemnización percibida- es una consecuencia legal inherente a la desestimación de las pretensiones de nulidad o de improcedencia. En consecuencia, si en la demanda la trabajadora impugnaba expresamente como no ajustada a derecho la extinción de su contrato de trabajo y entendía que debía dar lugar a las consecuencias indemnizatorias resultantes de una declaración de ilegalidad de la misma, no cabe ignorar que en esa pretensión se contenía la que pudiera corresponder con cualquier indemnización que tuviese por objeto reparar indemnizatoriamente la extinción del contrato en la forma que la norma determinase, como es el caso, y en la forma que se acaba de razonar>.

Y en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 4 de febrero de 2016 [ROJ: STS 744/2016], para el caso de un trabajador temporal de las Administraciones públicas cuya plaza se ocupó tras la cobertura de la misma por el procedimiento reglamentario, después de desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina <desde el momento en que el cese se ajustó a derecho y esa decisión no constituyó despido>, añade que <si bien procede establecer como consecuencia de ese cese la indemnización legalmente prevista de ocho días por cada año de servicio prestado por el demandante, en aplicación de lo dispuesto en el citado artículo 49.1 c) y en la manera que se establece en Disposición Transitoria 13ª del Estatuto de los Trabajadores en la redacción vigente a la fecha de extinción de contrato>.

Pero también otras razones avalan dicha tesis:

- El artículo 74 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social establece que <los jueces y tribunales del orden social (...) interpretarán y aplicarán las normas reguladoras del proceso social ordinario según los principios de inmediatez, oralidad, concentración y celeridad>, indicando en el número siguiente que dichos principios también <orientarán la interpretación y aplicación de las normas procesales propias de las modalidades procesales reguladas en la presente Ley>, esto es, en la modalidad por despido, que es la que ahora tratamos. Y la aplicación del principio de concentración conduce a la conclusión de que en la modalidad por despido, declarada judicialmente la procedencia de la extinción del contrato temporal por concurrir válida causa, deben analizarse las consecuencias naturales de dicha extinción, a saber, las indemnizatorias que correspondan pues obligar al trabajador a acudir a un proceso distinto para su determinación, pudiendo hacerse en el de despido al contar con los presupuestos fácticos para ello (no se olvide que los parámetros para su cuantificación, que pivotan sobre el salario y la antigüedad deben haber quedado fijados en la sentencia por despido), supondría



una carga temporal y económica para el trabajador contraria a los principios descritos, a los que podríamos añadir el de celeridad, de especial vigor en el proceso laboral.

- El principio general del derecho de que "quien pide lo más, pide lo menos", aplicable al proceso laboral - sentencia del TS de 31 de octubre de 2003 [ROJ: STS 6797/2003]-, de manera que tal principio puede tener reflejo en la modalidad por despido afirmando que quien pide la indemnización de 45/33 días de servicios (según la fecha del inicio de la relación de trabajo y la de su extinción por despido) está pidiendo la indemnización que corresponda (inferior) por la válida extinción de su contrato.

En definitiva, resolver sobre la indemnización que pueda corresponder al trabajador cuyo contrato temporal se ha visto válidamente extinguido en el marco de un proceso por despido, al parecer de esta Sala, no supone vulneración del principio de congruencia que debe regir entre las pretensiones de las partes y la respuesta judicial, proclamado en el artículo 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, puesto que fijar la indemnización correspondiente a dicha extinción no altera esencialmente la naturaleza de la acción ni modifica los términos del debate.

Pudiera argumentarse en sentido contrario a dicha tesis que el análisis de la indemnización conforme a la doctrina contenida en la sentencia De Jose Pablo antes citada podría alterar los términos del debate, con posible indefensión a la Universidad de Málaga demandada pues una cosa es si la terminación de contrato temporal del demandante da derecho a indemnización y otra distinta el debate sobre si dicha indemnización debe equipararse a la de un trabajador indefinido (20 días de salario por año de servicio). Pero es que la sentencia del TJUE no ha creado nuevo derecho hasta entonces inexistente, sino que lo que ha hecho ha sido evidenciar el trato desigual por lo que el análisis de la indemnización que corresponda por la válida extinción del contrato temporal deberá ser objeto de respuesta judicial salvando el trato desigual y discriminatorio respecto de un trabajador fijo comparable.

Por último, en idéntico sentido se han pronunciado los Tribunales Superiores de Justicia de Madrid, en su sentencia de 5 de octubre de 2016 [ROJ: STSJ MAD 8982/2016], dictada en el proceso en el cual se planteó la cuestión prejudicial reseñada al inicio del presente razonamiento, y del País Vasco en su sentencia de 18 de octubre de 2016 -recurso 1969/2016-.

QUINTO: El único interrogante que debe ser analizado a continuación es el relativo a la comparación de la situación del trabajador demandante con otro trabajador fijo, puesto que si las funciones desempeñadas por el trabajador en el marco de su contrato no se correspondiesen con las de los trabajadores fijos, no nos encontraríamos ante situaciones comparables a los efectos de aplicar la doctrina del TJUE. Pocas dudas le surgen a la Sala puesto que las labores desempeñadas por el trabajador recurrente, en atención a la naturaleza de la actividad desarrollada en la Universidad de Málaga son plenamente equiparables a las del resto de trabajadores fijos que desarrollan su actividad en la misma.

En atención a lo razonado y el efecto vinculante de las sentencias del TJUE (primacía de la jurisprudencia comunitaria al resolver cuestiones prejudiciales - art. 234, del Tratado de la CE -, prevalencia del derecho de la UE frente al interno y la obligación que asume el <juez nacional>, de aplicar ese derecho), al no concurrir causa objetiva que justifique el trato desigual a los efectos indemnizatorios en la extinción del contrato de trabajo del recurrente (profesor ayudante doctor) respecto de un trabajador fijo comparable de la Universidad de Málaga, la Sala declara el derecho del trabajador recurrente al percibo de una indemnización por finalización de su contrato por importe de 20 días de salario por año de servicio realizado, computándose a tales efectos desde el 1 de mayo de 2012 hasta el 30 de abril de 2017, es decir, 60 meses.

Dicha indemnización, sobre un salario diario con prorrata de pagas extraordinarias de 97,42 euros (2.963,12 x 12/365) -hecho probado primero-, alcanza un montante total de 9.742 euros (97,42 x 60 x 20/12). En el procedimiento no consta ningún dato acerca de la indemnización realmente pagada al demandante como consecuencia de la terminación de su contrato. Por ello, en caso de haber percibido alguna indemnización, de los indicados 9.741 euros deberá deducirse el importe ya percibido.

SEXTO: La estimación parcial del recurso de suplicación conlleva que no se haga especial imposición de las costas procesales del recurso de suplicación.

FALLO

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 Mauricio 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.

Líbrese certificación de la presente sentencia para el rollo a archivar en este Tribunal incorporándose el original al correspondiente libro.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

FONDO DOCUMENTAL CENDOS