



Roj: **SJSO 115/2018 - ECLI:ES:JSO:2018:115**

Id Cendoj: **10037440012018100005**

Órgano: **Juzgado de lo Social**

Sede: **Cáceres**

Sección: **1**

Fecha: **05/02/2018**

Nº de Recurso: **399/2017**

Nº de Resolución: **35/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **MARIANO MECERREYES JIMENEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJSO 115/2018,**
STSJ EXT 504/2018,
STS 525/2021

JDO. DE LO SOCIAL N. 1

CACERES

SENTENCIA: 00035/2018

1 Juzgado de lo Social nº 1

Cáceres

SENTENCIA Nº 35 / 2018.

En la ciudad de Cáceres a 5 de febrero de 2018.

SU SEÑORÍA ILUSTRÍSIMA DON MARIANO MECERREYES JIMÉNEZ, Magistrado del Juzgado de lo Social nº 1 de Cáceres, ha visto y oído los autos registrados con el número 399 / 2017 y que se siguen sobre DESPIDO, en los cuales figuran como partes de un lado como demandante Elias y de otra como demandado **UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA**, los cuales comparecen asistidos de los abogados Sres. Matesanz y Sra. Romero, respectivamente.

ANTECEDENTES DE HECHO

ÚNICO: Con fecha 3 de octubre de 2017 se presentó demanda por el arriba citado, en la cual tras referir los hechos que constan, terminaba interesando que se dictara sentencia con arreglo al suplico que incorpora. Esta, luego de evacuarse el trámite legal que consta documentado en los autos, dio lugar al señalamiento para la vista del juicio el cual tuvo lugar el día de la fecha. Tras actuarse lo oportuno sin que las partes se avinieran, estas hicieron las alegaciones oportunas de suerte que luego de practicada la prueba pertinente consistente en la documental y el resto que consta y de formuladas las respectivas conclusiones, quedaron los autos vistos para dictar sentencia. Se tienen aquí por reproducidas las pretensiones del actor y la oposición del demandado.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO: El demandante en el presente procedimiento Elias viene prestando sus servicios profesionales para el demandado **UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA** como **profesor asociado** tipo I en virtud del contrato administrativo de colaboración temporal del 1 de febrero de 1993 y fecha prevista de duración del 30 de noviembre de 1993, no obstante lo cual siguió en activo hasta el 31 de marzo de 2012. El 1 de abril de 2012 firman las partes nuevo contrato de seis horas lectivas y cinco de tutoría con un total anual de 180 horas. El



5 de septiembre de 2017 recibió comunicación de la demandada participándole la no renovación del contrato por la finalización de las causas que motivaron la contratación.

SEGUNDO: El salario de actor es de 652, 82 euros.

TERCERO: Desde el comienzo de su relación, el actor desempeñó su labor en la Escuela Politécnica en su área de conocimiento del Área de Expresión Gráfica en sus vertientes arquitectónica y de ingeniería, impartiendo clases en las asignaturas de sistemas de representación del segundo curso de arquitectura técnica, y oficina técnica, del tercer curso y otras como dibujo I y II, geometría descriptiva y sistemas de representación. Estas asignaturas se siguen impartiendo en la actualidad, y se integran en las de diseño asistido por ordenador, que impone el uso de la aplicación denominada Autocad. El actor se ocupaba de elaborar el plan docente, impartirla, evaluar las prácticas, examinar a los estudiantes que la cursaban y firmar las actas. En el curso 2016-2017 se matricularon 63 alumnos y en el curso actual, 94.

CUARTO: Las relaciones entre las partes se someten a los estatutos de la UEX publicados en el DOE el 31 de mayo de 2003 y al convenio colectivo del personal laboral de la **universidad** de Extremadura DOE 17 de noviembre de 2008.

CUARTO: Formulada reclamación previa, se agota la vía administrativa.

QUINTO: El actor no es ni ha sido en el último año representante legal de los trabajadores.

SEXTO: Se tiene aquí por reproducida la prueba documental obrante en autos.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: Los hechos declarados probados resultan de la prueba documental incorporada a los autos, en relación con el común consenso de las partes. Se discute en el presente sobre si el actor, **profesor asociado** de la **universidad**, ha sido o no objeto de un despido. Dejar constancia antes de que no se han puesto en tela de juicio o cuestionado por la demandada los hechos referidos por el actor en su demanda, lo cual se toma en consideración especialmente en orden a la antigüedad en el trabajo, unos meses anterior a la fecha de alta en SS.

SEGUNDO: El juzgador ha de remitirse a su sentencia firme del 19 de diciembre de 2016 . En ella se razonó así: " Para resolver la controversia procede estar a la sentencia dictada por el TSJ de Madrid de 12 de diciembre de 2014 , que no ignora u obvia la del Tribunal de Justicia de la Unión Europea 13 de marzo de 2014, sino que permite aplicarla al caso de autos para el que sirve como precedente, mutatis mutandis. Lo razonado sigue la línea marcada por el propio tribunal en su anterior sentencia de 24 de octubre de 2014 . Procede dejar constancia de que el cumplimiento del término señalado en el contrato en el caso allí enjuiciado era el de **profesor** ayudante y al haber durado el mínimo de un año, art. 49.d) LOU, podría extinguirse de manera automática de acuerdo con reiterados pronunciamientos judiciales como los del TSJ de Aragón de 13 de noviembre de 2013 y 17 de octubre de 2012, el de Cataluña de 27 de septiembre de 2011, o el de la Comunidad Valenciana de 20 de julio de 2.011. Veamos lo que dice la sentencia del TSJ de Madrid : "... la cláusula 5ª del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP que figura como 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, acuerda: "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". La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea 13 de marzo de 2014, (asunto C190/13), resolviendo la cuestión prejudicial planteada por parte de un órgano judicial español, decide, en síntesis, si los límites a la utilización sucesiva de contratos temporales que establece la transcrita cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, incorporado como Anexo de la Directiva 1999/70/CE, son compatibles con el régimen del contrato laboral de **profesor asociado** previsto en el ordenamiento interno español, dado que este último permite que los contratos de **profesores asociados** de formación sin límite numérico ni temporal. La decisión que toma esa sentencia es, en principio, la renovación sucesiva de unos contratos temporales puede



estar justificada por una razón objetiva determinada por circunstancias específicas, tales como la naturaleza o condiciones con que se desarrolla una actividad o la persecución de un objetivo legítimo de política social. Éste sería el caso de los **profesores asociados**, dado que se trata de una figura creada como cauce para permitir que especialistas profesionales de reconocida competencia, que desarrollan normalmente una actividad fuera del ámbito universitario, puedan prestar también tareas docentes a tiempo parcial a fin de divulgar sus conocimientos profesionales. No obstante, sigue diciendo la sentencia de referencia, no sería admisible que este régimen laboral específico se utilizase como vía de renovación de contratos de duración determinada para atender necesidades que en realidad no tiene carácter temporal, sino que son permanentes y duraderas para la empresa que los utiliza. Su fallo dice así: "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". En suma, por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en la sentencia de 13 de marzo de 2014, (asunto C190/13), se hace un llamamiento a las autoridades españolas, y en particular a los tribunales, para extremar el control del fraude, y garantizar que estos contratos se celebran realmente con profesionales que ponen a disposición de la **universidad** sus conocimientos técnicos. En cambio, cuando el contratado bajo esta modalidad no desarrolla esa otra actividad principal, o cuando los **asociados** a tiempo parcial cubren «necesidades permanentes y duraderas de las **universidades** en materia de contratación de personal docente», no concurre ninguna excepcionalidad, y se aplicarían las garantías del acuerdo marco". La sentencia incide en un aspecto clave, trasladable al presente mutatis mutandis "... de los hechos probados se deduce que el recurrente ha venido participando como **profesor** encargado y **asociado** de Expresión Gráfica de Arquitectura en la enseñanza correspondiente a cada uno de los cursos académicos universitarios de la **Universidad** Politécnica desarrollados entre 1975 y 2012, en régimen administrativo, y después, realizando funciones coincidentes, esta vez como **Profesor** Ayudante y en régimen laboral, durante el curso 20122013. Se da la circunstancia de que, según certificación de la Escuela Técnica Superior de Arquitectura, el actor terminó la actividad docente el 25 de mayo de 2012, desarrollando hasta el 12 de junio de ese mismo año las labores de evaluación y calificación del trabajo del curso desarrollado por los alumnos, cuyas listas de resultados académicos fueron confeccionadas y suscritas por el mismo y publicadas el día 13 de junio de 2012. Asimismo, durante ese mes y hasta el 29 de junio de 2012, participó en todas las reuniones tendentes a la organización y preparación del curso siguiente 20122013. El día 9 de mayo participó en las elecciones de representación de la Escuela Técnico Superior. 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, por fraudulenta y abusiva, incluso durante un breve periodo de tiempo del curso 20122013 sin contrato, no respeta las garantías de la normativa comunitaria de referencia interpretada en la forma ya señalada por la sentencia del Tribunal de la Unión Europea de 13 de marzo de 2014 (asunto C190/13). Surge entonces el interrogante, a imagen y semejanza del asunto resuelto por esta Sección de Sala en su reciente sentencia de 24 de octubre de 2014, acerca de cuál de las dos normativas debemos aplicar, si la repetida cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, o el art. 49 y 53 de la LO 6/2001, y, adicionalmente, de entender que resulta aplicable la primera de esas normas, si hemos de promover previamente cuestión de inconstitucionalidad, dado el rango de norma legal postconstitucional de dicha disposición española." El TSJ de Madrid se remite, según se anticipa, a su sentencia de 24 de octubre de 2014 para dar respuesta a la posición que ocupa el derecho comunitario dentro del sistema del fuentes del ordenamiento español, considerando posible lesión del art. 24 CE como consecuencia de la inaplicación de ese sistema de fuentes. "... la doctrina constitucional ha declarado que la normativa comunitaria forma parte del ordenamiento interno español y que dentro de éste ocupa una posición de primacía sobre las disposiciones internas. Así la sentencia TC 58/04 indica: "En efecto, como ya hemos tenido la ocasión de apuntar, "ha de tenerse en cuenta que España es Estado miembro de las Comunidades Europeas desde el 1 de enero de 1986, de conformidad con las previsiones del art. 93 CE y, por tanto, sujeto a las normas del ordenamiento comunitario que poseen efecto directo para los ciudadanos y tienen primacía sobre las disposiciones internas, como así se ha declarado por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Sentencias de 5 de febrero de 1963, en el asunto Van Gend and Loos y de 15 de julio de 1964, asunto Costa contra E.N.E.L.) y ha sido reconocido por este Tribunal (SSTC 28/1991 y 64/1991, entre otras)" (STC 30/1995, de 11 de septiembre, FJ



4)". Ha declarado también el TC que se puede lesionar el art. 24.2 CE por "exceso de jurisdicción consiguiente a preterición del sistema de fuentes", entendiendo por tal la situación que se produce tanto cuando un órgano judicial ordinario deja de aplicar una disposición postconstitucional con rango de ley que considera contraria a la CE sin plantear previamente cuestión de inconstitucionalidad, como cuando un juez aprecia contradicción entre una disposición legal española y el Derecho comunitario y, de conformidad con el principio de primacía de este último, procede a su aplicación directa sin plantear cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea a pesar de las razonables dudas que pueden existir sobre el alcance de la norma comunitaria en el concreto caso debatido. En tal sentido, la misma STC 58/04 indica: "En efecto, si la Ley postconstitucional es contraria a la Constitución sólo mediante el planteamiento de una cuestión de inconstitucionalidad del art. 163 CE puede dejar de ser aplicada. Y si la ley postconstitucional es contradictoria con el Derecho comunitario sólo puede ser inaplicada, dadas las circunstancias concurrentes en el presente caso, mediante el planteamiento de la cuestión prejudicial del art. 234 TCE ". De lo razonado se deducen varias conclusiones. La primera de ellas es que, dado que la normativa comunitaria contenida en la Directiva 1999/70/CE del Consejo ocupa una posición de primacía en el sistema de fuentes del derecho español, las medidas en ella establecidas con el fin de evitar la utilización abusiva de contratos temporales es prioritaria sobre la legislación interna española relativa a la regulación legal del contrato temporal de **profesores asociado**. La segunda conclusión es que, en principio, preterir la aplicación de esta última normativa no requiere en este caso plantear cuestión prejudicial, puesto que esa cuestión ya ha sido planteada y resuelta en la forma indicada. Tercera conclusión: podemos dar aplicación directa a la doctrina que contiene la sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de marzo de 2014 y al amparo de la misma declarar que el contrato de **profesor asociado** del recurrente debe considerarse indefinido, expresión que hemos de entenderla en el sentido que ha atribuido la jurisprudencia a este término, tal como viene expuesto en la sentencia de Sala General del Tribunal Supremo de fecha 22 de julio de 2013 . De ahí que, aunque se declare contraria a Derecho la causa de temporalidad pactada, conforme al art. 49.1.c) del ET , y se reconozca la relación como indefinida, ésta queda sometida a una condición la provisión de la vacante por los procedimientos legales de cobertura, cuyo cumplimiento determinará, en su caso, la extinción del contrato de trabajo mediante la correspondiente denuncia del empleador público. Así pues, 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 (improcedente). Concluye el TSJ de Madrid que, por aplicación de la interpretación contenida en Sentencia del Tribunal de la Unión Europea de 13 de marzo de 2014 (asunto C190/13): "... el contrato temporal de **profesor** ayudante suscrito por la demandada con el actor ha devenido fraudulento y abusivo, aunque no exactamente por las razones aducidas por el recurrente, puesto que previamente a su suscripción su contrato era ya indefinido, con una relación de casi cuarenta años de duración, al responder a una actividad normal y permanente de la empresa, y por ello su despido merece ser calificado de improcedente . " ... Trasladando lo expuesto al caso de autos, considera el juzgador que la contratación se ha hecho para atender una necesidad permanente de la demandada, no una coyuntural, y que la capacidad presupuestaria y la renovación anual contempladas en las normas de aplicación no sirven para enervar que la vinculación que viene desde más de quince años atrás, encubre o propicia un fraude, pues el actor, como se anticipa, imparte una asignatura obligatoria, con plena autonomía, igual que sus demás compañeros con situaciones laborales consolidadas. El artículo 53 de la LOU quiso enriquecer la actividad formativa de la **universidad** propiciando la contratación coyuntural de profesionales de prestigio que, teniendo su trabajo fuera de la **universidad** art. 153 a. -véase a mayor abundamiento el artículo 182 de los estatutos de la UEX- concurren con el cuadro docente. El propio artículo 27 del convenio al ordenar el régimen de los **profesores asociados** remacha esta exigencia: especialista de reconocida competencia "que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario". Aquí, no parece, ni se intenta que parezca, que la cualidad del actor de experto de fuera de la **universidad** haya sido determinante, más que nada porque concurre como uno más a atender la necesidad permanente de la empresa, de ahí que tras tantos años, se pueda decir con fundamento y a salvo de superior criterio, que la contratación es fraudulenta o abusiva y que la no renovación del vinculum iuris es constitutiva de un despido improcedente (per se).

TERCERO: Poco más cabe añadir ahora, y ha de trasladarse al presente lo razonado y su fundamentación, *mutatis mutandis* , una vez que tenemos una relación laboral tan antigua o remota y tan sólidamente mantenida en el tiempo. No parece oportuno ni explicable apartarse del precedente, máxime porque lo que invoca la demandada para poner fin a la relación laboral es que la situación coyuntural que justificó la contratación, hace casi veinticinco años, ha cesado. Nada que dura casi veinticinco años se puede decir que sea coyuntural, salvo que se incurra en un error semántico, esto es, en uno que afecte al sentido profundo del término de manera que a lo permanente se le quiera decir, sin fundamento, coyuntural. Es irrelevante que la carga del área de expresión gráfica en la ingeniería del espacio del campus de Cáceres para el curso actual haya pasado a ser de 42. 6 créditos, habiendo una capacidad de atención superior, de 66 créditos, -tal y como certifica el vicerrector de profesorado, Sr. Carlos Daniel , y que la plantilla fija sea suficiente para atenderlos, pues se trata



de ponderar una realidad compleja, de extensísima trayectoria y no su abrupto final, que legitimaría la extinción de un contrato lícitamente temporal, pero no, la de uno material y jurídicamente indefinido. El actor, firmó actas, fue miembro de la comisión de la selección del profesorado, impartió asignaturas obligatorias, conformó el programa de la de diseño asistido por ordenador etc. En consecuencia, ha de estarse a lo expuesto, a salvo de superior criterio.

CUARTO: Si el empresario opta por la readmisión del obrero, tendrá que pagarle los salarios devengados desde el despido 31 de agosto de 2017, incluido este, pues se considera no trabajado, hasta su readmisión, a razón de 21, 46 euros diarios. Pero si opta por la extinción, deberá abonar una indemnización que será, en su caso, de 45 días por año de servicio, así prorrateada y por meses enteros, hasta el 12 de febrero de 2012 y, las posteriores, a 33 días al año, con el límite de 42 mensualidades. Ascende su importe a 18. 430, 99 euros.

Vistos los artículos citados y demás de general aplicación, **EN NO MBRE DE SU MAJESTAD EL REY Y POR LA AUTORIDAD QUE ME CONFIERE EL PUEBLO ESPAÑOL,**

FALLO

ESTIMANDO la demanda interpuesta por Elias contra la **UNIVERSIDAD** DE EXTREMADURA y en virtud de lo que antecede declaro IMPROCEDENTE EL DESPIDO de la parte actora de suerte que deberá el condenado, mediante escrito o comparecencia celebrada ante el Juzgado de lo Social y en el plazo de CINCO DÍAS desde la notificación de la presente:

a) Optar por la readmisión del despedido en las mismas condiciones que tenía antes abonándole los salarios de tramitación dejados de cobrar por importe diario de 21, 46 euros.

O bien,

b) Abonar por el concepto de indemnización el importe de 18. 430, 99 euros.

Notifíquese esta sentencia a las partes con instrucción de que no es firme y contra ella puede interponerse recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura debiendo anunciarse en este juzgado por comparecencia ante SS^a el Letrado de la administración de Justicia o por escrito presentado en el plazo de CINCO DÍAS HÁBILES, contados a partir del siguiente al de notificación de la sentencia debiendo, de hacerlo la parte demandada, consignar previamente el importe de la condena y TRESCIENTOS Euros de depósito correspondientes al citado recurso de suplicación en la cuenta del JUZGADO DE LO SOCIAL N° 1 DE CÁCERES en el BANCO SANTANDER número 1144 - 000 - 65, denominada " Cuenta de consignaciones y depósitos ".

Quede el original en el libro de sentencias y llévese testimonio del presente a los autos para su constancia y efectos.

Así por esta mi sentencia, juzgando definitivamente en la instancia la pronuncio mando y firmo.