



Roj: **STSJ CLM 692/2019 - ECLI:ES:TSJCLM:2019:692**

Id Cendoj: **02003340012019100281**

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

Sede: **Albacete**

Sección: **1**

Fecha: **20/03/2019**

Nº de Recurso: **1837/2018**

Nº de Resolución: **410/2019**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **JOSE MANUEL YUSTE MORENO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.CAST.LA MANCHA SALA SOCIAL

ALBACETE

SENTENCIA: 00410/2019

-

C/ SAN AGUSTIN Nº 1 (PALACIO DE JUSTICIA) - 02071 ALBACETE

Tfno: 967 596 714

Fax: 967 596 569

Correo electrónico: tribunalsuperior.social.albacete@justicia.es

NIG: 16078 44 4 2016 0000833

Equipo/usuario: 8

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPLICACION 0001837 /2018

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000791 /2016

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTE/S D/ña UNIVERSIDAD DE CASTILLA LA MANCHA

ABOGADO/A: LETRADO DE LA **UNIVERSIDAD**

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: Victorio

ABOGADO/A: Victorio

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

Magistrado Ponente: Ilmo. Sr. D. Jose Manuel Yuste Moreno

ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS

Ilmo. Sr. D. Jesús Rentero Jover

Ilmo. Sr. D. Jose Manuel Yuste Moreno

Ilma. Sr^a. D^a. Carmen Piqueras Piqueras



En Albacete, a veinte de marzo de dos mil diecinueve.

Vistas las presentes actuaciones por la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, compuesta por los/las Ilmos/as. Sres/as. Magistrados/as anteriormente citados/as, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

EN NOMBRE DE S. M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

- **SENTENCIA N° 410/19** -

en el RECURSO DE SUPPLICACION número 1837/18, sobre despido, formalizado por la **UNIVERSIDAD** DE CASTILLA LA MANCHA , contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número de 1 de Cuenca, de fecha 25-4-2018 , en los autos número 791/16, siendo recurrido por D. Victorio , y en el que ha actuado como Magistrado Ponente el Ilmo. Sr. D. Jose Manuel Yuste Moreno, deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que la Sentencia recurrida dice en su parte dispositiva: "FALLO: ESTIMO la demanda formulada por D. Victorio , sobre DESPIDO, en contra de la **UNIVERSIDAD** DE CASTILLA-LA MANCHA, y en su consecuencia, declaro IMPROCEDENTE el despido del actor, y condeno a la **UNIVERSIDAD** DE CASTILLA-LA MANCHA a que en plazo de cinco días opte ante este Juzgado o bien que abone al demandante la cantidad de 17.121,97 € por indemnización, o bien a su readmisión en las mismas condiciones laborales que tenía con anterioridad al despido, con abono en este último caso de los salarios dejados de percibir a razón de 20,66 € diarios desde la fecha del despido (el 31 de Agosto de 2.016) a la de notificación de la presente sentencia. Sin pronunciamiento en materia de costas procesales."

SEGUNDO.- Que en dicha Sentencia se establecen los siguientes Hechos Probados:

PRIMERO.- Que el actor, D. Victorio , con D.N.I. nº NUM000 , Licenciado en Derecho, viene desempeñando las funciones de trabajador por cuenta ajena, desde el 15 de Febrero de 1.990 y hasta la fecha, como Abogado de la Unión Provincial del Sindicato Comisiones Obreras en Cuenca.

SEGUNDO.- Que en fecha 1 de Octubre de 1.993 el actor comenzó a impartir clases, mediante un contrato verbal, como "**Profesor** Contratado", a tiempo parcial, en el Centro de Estudios Universitarios (C.E.U.) "Gil de Albornoz" de Cuenca (dependiente del Patronato Universitario "Gil de Albornoz), impartiendo la asignatura de "Prácticas Integradas" de la Diplomatura en Relaciones Laborales. Dicha asignatura, de acuerdo al programa de la misma, consistía en el planteamiento, desarrollo y estudio de supuestos prácticos en materia de Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social. En concreto, en Derecho del Trabajo se tratan supuestos de: Contratación Laboral, Empresas de Trabajo Temporal, Movilidad Geográfica, Modificación de las Condiciones de Trabajo, Despido, Representación legal de los Trabajadores, Elecciones Sindicales, Negociación Colectiva, Inspección de Trabajo; y en materia de Seguridad Social: Nóminas y Seguros Sociales, Encuadramiento en la Seguridad Social, Altas y Bajas en la Seguridad Social; Prestaciones de la Seguridad Social (I.T., Invalidez, Jubilación...).

TERCERO.- Que dicha actividad docente impartida por el actor desde el 1 de Octubre de 1.993, fue iniciada sin haber sido de alta en la Seguridad Social y sin la formalización por escrito de contrato laboral alguno, hasta que, finalmente, el actor fue dado de alta en la Seguridad Social por el Patronato Universitario "Cardenal Gil de Albornoz", en fecha 1 de Junio de 1.997, prolongándose en iguales condiciones, continuando en la prestación de sus servicios, mediante prórrogas tácitas, hasta el 10 de Diciembre de 1.998.

CUARTO.- Que el actor, a partir del 11 de Diciembre de 1.998 y sin solución de continuidad, pasó a ser "**Profesor Asociado**" de la U.C.L.M. por integración de las enseñanzas universitarias, mediante la firma de un "Contrato Administrativo de Colaboración Temporal" entre el actor y la citada **Universidad**, siendo el trabajo objeto del contrato el de "Asoc. N2/6h", con duración hasta el 30 de Septiembre de 1.999. Dicho contrato fue expresa y formalmente prorrogado en las siguientes fechas y condiciones:

- Desde el 01/10/99 al 30/09/00, como "**Profesor Asociado**. Tiempo Parcial de 6 horas".
- Desde el 01/10/00 al 30/09/01, como "**Profesor Asociado**. Tiempo Parcial de 6 horas".
- Desde el 01/10/01 al 30/09/02, como "**Profesor Asociado**. Tiempo Parcial de 6 horas".



- Desde el 01/10/02 al 30/09/03, como "**Profesor Asociado** Tipo 2. Tiempo Parcial (12 horas)".
- Desde el 01/10/03 al 30/09/04, como "**Profesor Asociado** Tipo 2. Tiempo Parcial (12 horas semanales)".

QUINTO.- Que en fecha 15 de Septiembre de 2.004 se le comunica al actor su cese, con fecha de efectos de 30 de Septiembre de 2.004, según Resolución de la U.C.L.M. de fecha 7 de Mayo de 2.004. No obstante lo anterior, en fecha 22 de Septiembre de 2.004, el actor y el Vicerrector de la U.C.L.M. (D. Aureliano) firman un "Contrato laboral docente e investigador" para impartir clases en las mismas condiciones laborales que había venido desarrollando con anterioridad (Departamento de Ciencia Jurídica, Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, a tiempo parcial -12 horas semanales-, en la Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca, con las mismas condiciones económicas, etc.), estando prevista una duración del mismo del 01/10/2.004 al 30/09/2.005. Dicho contrato de trabajo se prorrogó durante los siguientes períodos:

- En fecha 19 de Septiembre de 2.005 se firma nueva prórroga del contrato del 01/10/2.005 al 30/09/2.006, con idénticas condiciones laborales.
- En fecha 27 de Septiembre de 2.006 se firma nueva prórroga del contrato del 01/10/2.006 al 30/09/2.007, con idénticas condiciones laborales.
- Llegado a esta última fecha y sin prórroga expresa, el actor continuó en la prestación de sus servicios profesionales en idénticas condiciones laborales, si bien en fecha 7 de Noviembre de 2.007 se firma nueva prórroga del contrato con efectos del 01/10/2.007 (anterior) al 30/09/2.009, con idénticas condiciones laborales.
- Llegado a esta última fecha y sin prórroga expresa, el actor continuó en la prestación de sus servicios profesionales en iguales condiciones laborales, si bien en fecha 20 de Octubre de 2.009 se firma nueva prórroga del contrato con efectos del 01/10/2.010 (anterior) al 30/09/2.011, con idénticas condiciones laborales.

SEXTO.- Que desde el 11 de Diciembre de 1.998 hasta el 31 de Agosto de 2.016 el actor ha prestado sus servicios como "Personal Laboral Docente" de la Facultad de Ciencias Sociales en Cuenca de la U.C.L.M., habiendo impartido las siguientes asignaturas y en los siguientes cursos:

- Desde el 1 de Octubre de 1.993, la asignatura anual de " *Prácticas Integradas* ", si bien a partir del Curso Académico 2.007/2.008, y hasta el Curso 2.009/2.010 dicha asignatura la ha impartido en el segundo cuatrimestre denominada " *Prácticas Integradas II* "
- Desde el Curso 1.998/1.999 y hasta el Curso 2.009/2.010, la asignatura semestral (troncal) de " *Acción Social en la Empresa* ", que se imparte en tercer curso. Todo ello en la citada Diplomatura de Relaciones Laborales (Área de Conocimiento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social).
- Con la implantación de los Grados en el Campus de Cuenca, a partir del curso 2010/2011, pasó a desempeñar las tareas, como "Laboral Docente", en la Facultad de Trabajo Social impartiendo la Asignatura de " *Derecho del Trabajo* " (segundo semestre); y en la Facultad de Ciencias Sociales (en la Diplomatura en Relaciones Laborales) la asignatura de " *Acción Social en la Empresa* " (primer semestre, no presencial, solamente tutorías), así como " *Prácticas Integradas* " (segundo semestre, también no presencial y solamente se desarrolla a través de tutorías).
- En el Curso Académico 2.011/2.012 además de seguir prestando las asignaturas en la Diplomatura de Relaciones Laborales antes mencionadas y en la misma modalidad (" *Acción Social en la Empresa* " y " *Prácticas Integradas II* "), desde dicho curso 2.011/2.012 continúa en la Facultad de Trabajo Social impartiendo en el segundo semestre la asignatura de " *Derecho del Trabajo* " en Grado de Trabajo Social, y en Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos imparte la asignatura de " *Seguridad Social II* ", en el segundo semestre.
- En el Curso académico 2.012/2.013 sigue con las asignaturas en la Diplomatura de Relaciones Laborales antes mencionadas y en la misma modalidad, " *Acción Social en la Empresa* y *Prácticas Integradas II* " (no presencial). Además en dicho curso y en Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos imparte la asignatura de " *Trabajo Autónomo, Régimen Jurídico y Protección Social* ", en el primer semestre, que figura en el Curso 4º, y " *Seguridad Social II* ", en el segundo semestre, que consta en el Curso 3º.
- En el Curso académico 2.013/2.014 en el Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos imparte la asignatura " *Trabajo Autónomo, Régimen Jurídico y Protección Social* ", en el primer semestre, que figura en el Curso 4º, y, en el segundo semestre, la optativa " *Asistencias Social y Atención a Personas Dependientes* ", Curso 3º.

- En el Curso académico 2.014/2.015 en el Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos imparte la asignatura " *Trabajo Autónomo, Régimen Jurídico y Protección Social* ", en el primer semestre, que figura en el Curso 4º, y en el segundo semestre la optativa " *Asistencias Social y Atención a Personas Dependientes* ", Curso 3º. Igualmente en el segundo semestre imparte, en relación al Grado de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, el " *Master en Acceso a la Abogacía de la **Universidad** de Castilla-La Mancha* ".

- En el Curso académico 2.015/2.016 en el Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos imparte la asignatura " *Trabajo Autónomo, Régimen Jurídico y Protección Social* ", en el primer semestre, que figura en el Curso 4º, y, en el segundo semestre, la optativa " *Asistencias Social y Atención a Personas Dependientes* ", Curso 3º. Igualmente en el segundo semestre imparte, en relación al Grado de Derecho del Trabajo y la Seguridad, el " *Master en Acceso a la Abogacía de la **Universidad** de Castilla-La Mancha* ".

SÉPTIMO.- Que la relación laboral que se ha prestado a lo largo de todo el periodo expuesto ha sido la de "Laboral Docente", a tiempo parcial, impartiendo enseñanzas regladas de carácter universitario, que permitían y permiten la obtención de la correspondiente titulación, emitida por la U.C.L.M., primero en la "Diplomatura en Relaciones Laborales", la que, posteriormente, con la implantación de Grados, pasó a ser el "Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos", y el "Grado en Trabajo Social". La enseñanza impartida ha sido plena, siguiendo las instrucciones de la Facultad, en cuanto a asignaturas, horarios, tutorías, fechas de exámenes, confección de los mismos, calificación, confección de las correspondientes "Guía-Docente", igual que cualquier otro **profesor**, y sometido a las correspondientes evaluaciones del alumnado, y firmando las correspondientes Actas de evaluación.

OCTAVO.- Que, finalmente, en fecha 31 de Agosto de 2.016 el actor fue dado de baja en la Seguridad Social por la U.C.L.M., según comunicación de la Subdirectora de Recursos Humanos de fecha 13 de Septiembre de 2.016 (fecha de Registro de Salida de 14 de Septiembre de 2.016, nº 0000007424), ascendiendo en ese momento su salario, a efectos de despido, a la cantidad de 20,66 €/día, con prorrata de pagas extraordinarias.

NOVENO.- Que el personal que formaba parte del Centro de Estudios Universitarios "Cardenal Gil de Albornoz" (gerente, personal administrativo, personal auxiliar administrativo, conserjes y personal docente), a partir del 11 de Diciembre de 1.998, sin solución de continuidad, pasaron a ser integrados en la U.C.L.M..

DÉCIMO.- Que las asignaturas " *Trabajo Autónomo, Régimen Jurídico y Protección Social* " (en el primer semestre, que figura en el Curso 4º), la optativa " *Asistencias Social y Atención a Personas Dependientes* " (segundo semestre, Curso 3º) y el " *Master en Acceso a la Abogacía de la **Universidad** de Castilla-La Mancha* ", que había venido impartiendo el actor en los tres últimos cursos académicos (2.013/2.014 a 2.015/2.016), se siguieron impartiendo, al menos, en el siguiente curso 2.016/2.017.

UNDÉCIMO.- Que en fechas 19 de Julio de 2.011 y 9 de Septiembre de 2.011 fueron remitidas al actor Comunicaciones del Vicerrectorado del Profesorado de la U.C.L.M., la segunda de las cuales consta del siguiente contenido literal:

*" Por la presente, le comunico que su contrato como **profesor asociado** expirará con efectos 30 de septiembre de 2011, al haber cumplido el número máximo de prórrogas posibles desde la entrada en vigor del Convenio Colectivo aplicable a dicho profesorado en la **Universidad** de Castilla-La Mancha, como norma más favorable aplicable para el trabajador en dicha materia.*

Asimismo, quiero transmitirle el agradecimiento de esta Institución por los servicios que ha prestado durante el tiempo que ha permanecido entre nosotros.

Ciudad Real, a 9 de septiembre de 2011.

EL VICERRECTOR DE PROFESORADO

Fdo.- Aureliano .

U.C.L.M. "

Pese al contenido de dicha Comunicación, y sin constar la existencia de ninguna otra emitida con posterioridad por la U.C.L.M. que anulara, modificara o dejara sin efecto su contenido, el actor continuó prestando sus servicios profesionales con normalidad y sin solución de continuidad, en las mismas condiciones laborales que había venido disfrutando, hasta el 31 de Agosto de 2.016.

DUODÉCIMO.- Que el actor no ostenta ni ha ostentado la condición de representante legal de los trabajadores.

DÉCIMO TERCERO.- Que el actor, en fecha 26 de Septiembre de 2.016, interpuso ante la **Universidad** de Castilla-La Mancha escrito de reclamación previa a la vía judicial, sin la que la misma fuera contestada, quedando expedita la vía jurisdiccional laboral.



DÉCIMO CUARTO.- Que es de aplicación el II Convenio Colectivo para el Personal Laboral Docente e Investigador de la **Universidad** de Castilla-La Mancha (D.O.C.M. nº 208, de 26 de Octubre de 2.009).

TERCERO.- Que, en tiempo y forma, se formuló Recurso de Suplicación contra la anterior Sentencia, en base a los motivos que en el mismo constan.

Dicho Recurso ha sido impugnado de contrario.

Elevadas las actuaciones a este Tribunal, se dispuso el pase al Ponente para su examen y resolución.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Contra la Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Cuenca, dictada en fecha 25 de abril de 2018, en el procedimiento 791/2016, en el que son parte Don Victorio, como demandante, y **Universidad** de Castilla La Mancha como demandada, se formula Recurso de Suplicación por la parte demandada solicitando que se revoque aquella y en consecuencia se desestime íntegramente la demanda interpuesta dejando sin efecto la declaración de despido improcedente.

Para sostener su petición se alegan los siguientes motivos:

1. Al amparo del apartado b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dirigido a la revisión de su contenido fáctico en los siguientes particulares:

a. Modificación del hecho probado cuarto, sin especificar un texto alternativo, manifestando una argumentación que no despeja con claridad cuál es la modificación que debe realizarse.

b. Modificación del hecho probado quinto, para que se quite la referencia "... a efectos de despido ..." y manifestando que se ha obviado el contenido relativo al procedimiento seguido hasta la firma por la actora del nuevo contrato, pero sin dar nueva redacción alternativa.

c. Modificación del hecho probado octavo para que se quite la referencia "... a efectos de despido ...", refiriéndose al folio 24 del expediente administrativo porque la baja no es por despido sino por causas legalmente establecidas.

d. Supresión del hecho probado noveno realizando argumentaciones valorativas de otros hechos y de las manifestaciones que en la fundamentación jurídica de la sentencia se hacen relativas a ese hecho.

e. Supresión del hecho probado décimo y undécimo porque se apartan totalmente de la realidad.

SEGUNDO.- Introducción de documentos nuevos

Con el escrito de recurso se intenta incorporar varios documentos que, según se expresa en él, son aportados de conformidad a lo dispuesto en el art. 233.1 de la LRJS en relación al 270 de la LEC, al considerar esta parte, que por su objeto y contenido son decisivos para resolver la cuestión planteada en la instancia o en el recurso, y están estrechamente relacionados con los que obran en el expediente administrativo y los que fueron aportados por esta parte en la vista.

Tales documentos se identifican como:

Documento número 1:

- Convenio de Integración en la **Universidad** de Castilla-La Mancha del Centro Tutelado por el Patronato Universitario "Cardenal Gil de Albornoz".

- Sentencia Nº. 59/2000, de 29 de febrero de 2000, del Juzgado de lo Social de Cuenca.

Documento número 2:

- Resolución de la **Universidad** de Castilla-La Mancha de 17 de julio de 1998, por la que se convocan diversas plazas de profesorado universitario en régimen de contratación administrativa e interinidad.

- Instancia del Sr. Victorio de fecha 29 de julio de 1998, para participar en la anterior convocatoria.

- Acta de la Comisión de Contratación de 14 de septiembre de 1998, por la que se propone al actor para una de las plazas convocadas.

- Solicitud de Compatibilidad del actor, contrato y sucesivas prórrogas.

Documento número 3:



- Resolución de 4 de junio de 2004, de la **Universidad** de Castilla-La Mancha, por la que se convocan plazas de contratado laboral docente e investigador.
- Instancia del actor de fecha 2 de julio de 2004.
- Acta de la Comisión de Selección de la **Universidad** de 22 de julio de 2004, por la que se propone al actor para una de las plazas convocadas.
- Solicitud de compatibilidad del actor, contrato y sucesivas prórrogas.
- Escrito del Vicerrector de Profesorado, en el que se le comunica que su contrato como **profesor asociado** expirará con efectos de 30 de septiembre de 2011, al haber cumplido el número máximo de prórrogas posibles desde la entrada en vigor del Convenio Colectivo aplicable a dicho profesorado.
- Solicitud del actor de 15 de septiembre de 2001, para cesar en la plaza para la que fue seleccionado en esta convocatoria.
- Baja, donde consta que el motivo de la misma es el cese por renuncia del actor.

Documento número 4:

- Resolución de 23/05/2011, de la **Universidad** de Castilla-La Mancha, por la que se convocan plazas de contratado laboral docente e investigador.
- Acta de la Comisión de Selección de fecha 29 de julio de 2011, por la que se propone como candidato al actor para una de las 3 plazas convocadas con el Código NUM001 , **Asociado** N2/4H, quedando como suplente en la plaza Código NUM002 , **Asociado** N2/6H.
- Contrato, prórrogas, y baja por extinción de contrato por causas legalmente establecidas.

Documento número 5:

- Resolución de 1 de junio de 2016, de la **Universidad** de Castilla-La Mancha, por la que se convocan plazas de contratado laboral docente e investigador.
- Instancias presentadas por el actor con fecha 29 de junio de 2016, para participar en dicha convocatoria para 3 de las plazas convocadas.
- Acta de la Comisión de Selección de fecha 13 de septiembre de 2016.

Todos ellos son documentos existentes con anterioridad al juicio oral y a los que la parte proponente tenía acceso antes de su celebración, de hecho, muchos son actos propios.

El artículo 233.1 de la LRJS permite a las partes presentar "alguna sentencia o resolución judicial o administrativa firmes o documentos decisivos para la resolución del recurso que no hubiera podido aportar anteriormente al proceso por causas que no le fueran imputables, y en general cuando en todo caso pudiera darse lugar a posterior recurso de revisión por tal motivo o fuera necesario para evitar la vulneración de un derecho fundamental"; precepto que habrá de relacionarse con los arts. 270 , 271 y 510 de la LEC .

La doctrina jurisprudencial (sentencias del Tribunal Supremo de 3 de diciembre de 2013, recurso 354/2012 ; 15 de abril de 2013, recurso 772/2012 ; 14 de mayo de 2013, recurso: 96/2012 ; 28 de enero de 2015, recurso: 35/2014) deja claro que el precepto condiciona la admisibilidad de todos ellos al requisito de que no hubieran podido aportarse anteriormente por causas no imputables a la parte que ahora los pretende incorporar y, además, a la concurrencia de alguna de las circunstancias siguientes: a) que el documento pudiera servir para dar lugar a ulterior recurso de revisión; o b) que fuera necesario para evitar la vulneración de un derecho fundamental.

No es posible, por tanto, introducir en el procedimiento los documentos que aporta con el recurso la parte recurrente.

TERCERO.- Revisión de Hechos Probados .

La esencia de la alteración del relato de hechos probados de una sentencia se encuentra, en su vertiente positiva declarativa, en la posible concurrencia de elementos de hecho que, siendo ciertos y pudiendo trascender en la valoración jurídica del presupuesto fáctico, deban incorporarse al conjunto de hechos susceptibles de valoración para confirmar o no su importancia en el resultado jurídico perseguido (TSJ Madrid de dieciocho de septiembre de dos mil quince, recurso 470/2015); mientras que en la vertiente negativa excluyente, se encuentra en el error o la falta de prueba para sostener la declaración de hechos efectuada por el Juez.



La jurisprudencia ha delimitado con claridad y reiteración las exigencias para que proceda la revisión de hechos probados de una sentencia (TS 25 de septiembre de 2018, recurso: 43/2018 ; 28 mayo 2013, recurso 5/20112 ; 3 julio 2013, recurso 88/2012 ; 25 marzo 2014, recurso 161/2013 ; 2 marzo 2016, recurso 153/2015), requiriendo para que el motivo prospere lo siguiente:

1. Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado (lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse).
2. Bajo esta delimitación conceptual fáctica no pueden incluirse normas de Derecho o su exégesis. La modificación o adición que se pretende no debe comportar valoraciones jurídicas. Las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica.
3. Que la parte no se limite a manifestar su discrepancia con la sentencia recurrida o el conjunto de los hechos probados, sino que se delimite con exactitud en qué discrepa.
4. Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada].
5. Que no se base la modificación fáctica en prueba testifical ni pericial. La variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental obrante en autos y que demuestre la equivocación del juzgador. En algunos supuestos sí cabe que ese tipo de prueba se examine si ofrece un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte encuentra fundamento para las modificaciones propuestas
6. Que se ofrezca el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados, enmendando la que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos.
7. Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo.
8. Que quien invoque el motivo precise los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.
9. Que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo. Cuando refuerza argumentalmente el sentido del fallo no puede decirse que sea irrelevante a los efectos resolutorios, y esta circunstancia proporciona justificación para incorporarla al relato de hechos, cumplido -eso sí- el requisito de tener indubitado soporte documental.

Abordando las propuestas de revisión de hechos probados del recurrente debe decirse que la modificación del hecho probado cuarto se sostiene sin especificar un texto alternativo ni hacer referencia a la prueba en la que se ampara, realizando sin más una manifestación con la argumentación valorativa de la situación de hecho que pretende pero que no identifica con claridad cuál es la modificación que debe realizarse; no obstante debe resaltarse que en el hecho probado de la sentencia lo que se dice es que se integraron las enseñanzas y que el actor continuo prestando servicios en virtud de un contrato administrativo, lo cual es cierto y es lo que la propia recurrente quiere reseñar en su modificación, todo lo cual queda al margen de la valoración jurídica que se hará más adelante.

La modificación del hecho probado quinto interesa que se elimine la referencia "...a efectos de despido...", la cual no figura en todo el texto del mencionado hecho y no puede ni siquiera sostenerse idealmente al ser imposible, y añade que se ha obviado el contenido relativo al procedimiento seguido hasta la firma por la actora del nuevo contrato, pero sin dar explicación alguna del porqué de la petición ni ofrecer nueva redacción alternativa ni identificar las pruebas en que se ampara.

La modificación del hecho probado octavo pretende que se quite la referencia "...a efectos de despido...", refiriéndose al folio 24 del expediente administrativo porque la baja no es por despido sino por causas legalmente establecidas. Esta mención no se hace en el hecho probado para identificar y calificar la causa de extinción sino para identificar la retribución diaria computable en el caso de que sea declarada la existencia de un despido, evidentemente, para el cálculo de la indemnización y, en su caso, salarios de tramitación, lo cual hace que no exista causa de alteración del hecho ya que en la sede cierta de su inclusión en el hecho probado no ha sido puesto en entredicho.

Se pide la supresión del hecho probado noveno con la afirmación de no haber tenido en cuenta el Juzgado la prueba aportada por esta parte en la vista, ni tampoco lo alegado en la contestación a la demanda interpuesta



por el actor, pero lo que hace son argumentaciones valorativas de otros hechos. Es importante resaltar que el hecho se declara probado por el Juez afirmando que no ha sido controvertido, reputándose conforme, a tenor de lo dispuesto en los artículos 85.2 y 87.1 de la L.R.J.S, manifestando su disconformidad el recurrente porque dice que no solo no fue admitido como incontrovertido sino que el modo en que tuvo lugar la integración fue un hecho esencialmente controvertido, algo que no solo resulta del propio recurso sino del desarrollo del juicio, y si es controvertido no puede ser declarado probado por una conformidad que no existió. Lo que no puede obviarse al respecto es que en el hecho probado cuarto se ha dicho que la integración fue de las enseñanzas, y que siendo la "integración" un concepto de contenido de trascendencia jurídica" no puede tenerse en tal sentido en el hecho probado noveno sino en el que resulta del hecho probado cuarto y que es lo que además está en el Convenio de Integración en la **Universidad** de Castilla-La Mancha del Centro Tutelado por el Patronato Universitario "Cardenal Gil de Albornoz de Cuenca", y es que se integró por subrogación, ya que así se dice en él, el personal administrativo y de gestión, pero no el personal docente por someterse a un régimen distinto, aunque a ese personal docente se le contrató mediante contratación administrativa y, por tanto, con el correspondiente proceso administrativo que formalmente se vincula a esa contratación y no ha sido negado. Como deriva de todo lo expuesto, el hecho probado, cuando constata que el personal que prestaba servicios en el Centro pasó a prestar servicios en la **Universidad** es un hecho cierto, pero debe excluirse el añadido valorativo que supone hablar de integración cuando a ella se ha **asociado** en el litigio un contenido de continuidad jurídica que es esencialmente discutido.

También se ha pedido la supresión del hecho probado décimo y del undécimo porque se apartan totalmente de la realidad. Una vez más y como en el último caso, lo que se hace en la propuesta es realizar manifestaciones de hecho pero sin justificar razones por las que el hecho cuya supresión se pide no sea cierto ni deba incluirse entre los hechos probados; se realizan valoraciones de hechos añadidos pero no se propone la inclusión de hechos omitidos ni se ofrece la prueba documental en la que se sostendrían esos hechos añadidos. En el recurso se pide la supresión pero no la sustitución o el añadido de alternativa alguna pese a que se dice en el último párrafo del apartado "Además es curioso, como puede observarse, que el actor continua prestando servicios hasta el 31 de agosto de 2016, en virtud de un nuevo contrato, el suscrito con fecha 15-09-2011, tras su participación en otro proceso selectivo, el convocado por Resolución 23-05-2011. Como puede apreciarse, la sentencia impugnada contiene errores e imprecisiones que generan confusión en cuanto a la forma en que han sucedido los hechos", pero no pide que se introduzca ni se dice con base a que prueba o documentos quedaría acreditado el hecho.

A todo lo anterior debe añadirse la siguiente reflexión con trascendencia en la delimitación de los hechos probados que tiene que ver con la introducción en éstos de conceptos jurídicos y con la predeterminación del Fallo. Como ya se ha dicho anteriormente en referencia a la doctrina jurisprudencial, no es admisible que en la delimitación fáctica se incluyan normas de Derecho o su exégesis, no debe introducirse valoraciones jurídicas o que tengan que ver directamente con lo que jurídicamente se discute en el litigio porque ello es una predeterminación del litigio, siendo su lugar, el lugar en el que deben hacerse las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo, la fundamentación jurídica. Por ello, cuando lo que se está discutiendo en el pleito es, entre otras cosas, la existencia de prestación de servicios laborales para la **Universidad** en todo el periodo desde el año 1998 hasta 31 de agosto de 2016, no es admisible que se dé valor de servicios "laborales" en el hecho probado sexto a todo ese periodo habiendo contratos administrativos, ni que se repita esta circunstancia en el hecho probado séptimo afirmando que "la relación laboral que se ha prestado a lo largo de todo el periodo expuesto ha sido la de Laboral Docente" introduciendo una valoración de corte jurídico. En ambos casos debe prescindirse de esa afirmación "laboral" dejando subsistente el resto que es lo que, según parece derivar de su contenido, quieren resaltar los hechos probados identificando el contenido de la docencia y la forma en que se ha impartido.

TERCERO.- Revisión de infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia.

La **demanda** solicita que se declare la existencia de despido improcedente con la obligación de la parte demandada de readmitir al demandante o indemnizarle con la correspondiente indemnización y el abono, en su caso, de salarios de tramitación. Al existir una contratación formalmente identificada como no laboral lo que se ha discutido esencialmente y constituye presupuesto necesario de la declaración de despido es la determinación de la naturaleza del vínculo que ha unido a las partes y se ha extinguido.

La **sentencia** establece que la relación laboral iniciada con el Centro de Estudios Universitarios "Gil de Albornoz" de Cuenca, dependiente del Patronato Universitario "Gil de Albornoz", es una relación laboral indefinida porque se inicia y desarrolla sin contrato escrito y sin alta en Seguridad Social. Afirma también que cuando tiene lugar la integración del personal del Centro en la **Universidad** de Castilla La Mancha sin solución de continuidad, esto acontece dentro de la figura de la sucesión de empresas del artículo 44 LET al integrarse sin solución de continuidad, con las mismas condiciones anteriores y lo ha sido de todo el personal y le ha reconocido su



antigüedad. Establece que existen irregularidades en el desarrollo de la relación laboral con la **Universidad**, refiriéndose a que en 19 de julio y 9 de septiembre de 2011 ésta comunicó al trabajador que el contrato como **profesor asociado** concluiría el 30 de septiembre de 2011 al haber transcurrido el periodo máximo previsto para la duración de esta clase de vinculaciones en el artículo 11.4 del Convenio Colectivo para el personal laboral docente e investigador de la **Universidad** de Castilla La Mancha, pese a lo cual el trabajador continuó prestando servicios con las mismas condiciones y ocupación hasta el 31 de agosto de 2016; al respecto se remite a doctrina del TJUE -en relación con la Directiva 1999/70 CE y el Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada suscrito por las Organizaciones Interprofesionales e incorporado a la Directiva- y del Tribunal Supremo -en relación con la regulación del EBEP- para afirmar que aunque haya contratación temporal, si ésta esconde una realidad de cobertura de necesidades permanentes y continuadas de la Administración, entonces existe una defraudación de la norma comunitaria y la legal, régimen que afirma es aplicable al ámbito de la contratación que se hace en el entorno de la Ley Orgánica 6/2001, de **Universidades**. En relación con esto último, menciona la doctrina de la sentencia TJUE de 11 de marzo de 2014, asunto 190/13, dictada en una cuestión prejudicial de órgano judicial español sobre la aplicación del Acuerdo Marco a un supuesto de sucesión de contratos temporales de un **profesor asociado** en una **Universidad** española.

El **recurso** se habilita en Derecho sosteniendo primero la infracción de lo establecido en el Decreto 52/1998, de 26 de mayo de 1998, de creación, integración y cambio de denominación de centros y autorización de enseñanzas en la **Universidad** de Castilla-La Mancha, el Convenio de Integración en la **Universidad** de Castilla-La Mancha del Centro Tutelado por el Patronato Universitario "Cardenal Gil de Albornoz de Cuenca", en relación con el Real Decreto 557/1991, de 12 de abril, sobre creación y reconocimiento de **Universidades** y Centros Universitarios.

En segundo lugar se aduce que existe infracción de lo establecido en la anterior Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria, y en la actual Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de **Universidades**, modificada por la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril de **Universidades**, en la normativa de desarrollo de las mismas, así como lo preceptuado en el Convenio Colectivo para el Personal Laboral Docente e Investigador de la **Universidad** de Castilla-La Mancha, inscrito y publicado mediante Resolución de 15-10-2009, de la Dirección de Trabajo e Inmigración, y demás disposiciones de general aplicación al supuesto que nos ocupa.

Por último, se sostiene que existe infracción de la Jurisprudencia al haber aplicado la sentencia del TJUE de 13 de marzo de 2014, en un sentido distinto al que de ella se deriva para una relación laboral de profesorado universitario que no permite una equiparación total u absoluta con la contratación temporal del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y la situación del profesorado universitario, ya que la LOU es una normativa especializada que matiza la eficacia general del citado artículo.

CUARTO.- La primera cuestión que se hace litigiosa con el recurso y de la cual se hace valoración en la sentencia impugnada tiene que ver con la naturaleza de la relación laboral mantenida por el demandante con el Centro de Estudios Universitarios "Gil de Albornoz" de Cuenca, dependiente del Patronato Universitario "Gil de Albornoz", declarando que fue una relación laboral indefinida porque se inicia y desarrolla sin contrato escrito y sin alta en Seguridad Social hasta el año 1997 que es cuando se le hace la contratación formal escrita. Esta declaración no se ha puesto en entredicho y ha causado estado como tal.

El primer reproche nos lleva a la discusión sobre la existencia de una sucesión de empresas entre el Centro de Estudios Universitarios "Gil de Albornoz" y la **Universidad**.

Afirman la demanda y la sentencia que cuando tiene lugar la integración del personal del Centro en la **Universidad** de Castilla La Mancha sin solución de continuidad, esto acontece dentro de la figura de la sucesión de empresas del artículo 44 LET al integrarse sin solución de continuidad, con las mismas condiciones anteriores y lo ha sido de todo el personal y le ha reconocido su antigüedad. Hay que decidir, entonces si existe dicha sucesión de empresas.

El artículo 44 LET regula el fenómeno de la sucesión empresarial que genera obligaciones sucesorias en la relación laboral de las partes. La sucesión de empresas en el sentido técnico mercantil solamente tiene lugar cuando acontece el traspaso de la empresa, pero el hecho sucesorio tiene muchas más vertientes en el sentido menos técnico que se refieren no solo a la sucesión sino a la sustitución de empresas o a la aparición histórica de una entidad en la posición mercantil de otra.

La sucesión que regula el artículo 44 LET es la que genera efectos en la relación laboral de los trabajadores, efectos de continuidad que se expresan jurídicamente con el término subrogación, cuya concurrencia es la que realmente importa en términos obligacionales. El hecho de la sucesión de una empresa en la posición de otra empresa es un acontecimiento material que en el ámbito laboral supone la novación de la relación laboral en uno de los elementos subjetivos del contrato. En términos jurídicos esta novación por modificación del elemento subjetivo se define con el término subrogación, como manifestación de la sucesión empresarial



dándose la obligación de subrogación cuando en el ámbito mercantil se produce la fusión de las Sociedades por alguno de los mecanismos legalmente previstos (absorción, fusión, etc.), cuando tiene lugar el traspaso del negocio de una a otra en el sentido pleno y global que el Derecho Mercantil da a esta figura legal, por imperio de una Ley que así lo imponga, por voluntad colectiva de las partes (Convenio Colectivo o pacto colectivo) o por voluntad individual, singular o plural; como en tantas ocasiones, la normativa legal no agota la previsibilidad de los efectos legales del hecho mismo, el cual puede someterse a la autonomía individual manifestada en un contrato y a la autonomía colectiva manifestada en un Convenio o Pacto Colectivo.

Es evidente que en el presente caso no se da fusión de entidades ni tampoco se ha alegado directamente en la demanda que haya norma convencional o pacto colectivo vinculante que imponga la subrogación; de hecho, lo que hay es un Convenio de integración en la **Universidad** de Castilla-La Mancha del Centro Tutelado por el Patronato Universitario "Cardenal Gil de Albornoz" de Cuenca, que según se ha afirmado por las partes establece en su Cláusula Cuarta: "Tomando en consideración que el acceso a la función pública docente está sometido a un régimen y un procedimiento específicos, la **Universidad** de Castilla-La Mancha no se subrogará en los contratos del Personal Docente que hasta el momento ejercía la docencia en el Centro de Estudios Universitarios Cardenal Gil de Albornoz de Cuenca. Para la dotación de las plazas docentes la **Universidad** de Castilla-La Mancha ha convocado y convocará a partir del curso académico 1998-99 los correspondientes concursos de profesorado, así como trasladará mediante concursos de traslado internos a **profesores** de otros Centros"; esto es, lo que existe es un Acuerdo específico en el que las partes determinan los efectos de la integración.

Lo que se ha hecho por el demandante y se hace en la sentencia es pedir aquél y dilucidar ésta si ese Convenio genera un supuesto de sucesión y lo que hacen es una directa referencia al artículo 44 LET que lleva a un supuesto de transmisión o traspaso de negocio o parte del negocio, que es lo que en términos del Derecho español se regula en el artículo 44 como sucesión de empresas. Y en esta sede, la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo y del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, recogida en la sentencia de aquél de 27 de octubre de 2005, y de éste de 11 de marzo de 1997 (asunto Süzen) define el perfil general de la transmisión empresarial como "la que necesita además de la sucesión en la actividad objeto de la contrata la cesión de elementos significativos del activo material o inmaterial", añadiendo que en determinados sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común puede constituir una actividad económica y que en tales casos bastaría el elemento personal del negocio para identificar la obligación de sucesión.

El Tribunal Supremo en sentencia de 29 de mayo del 2008 , a la que se refiere la clarificadora sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 17 de noviembre de 2011, recurso 1911/2011 , alegada por la parte demandada, ha configurado esta doctrina:

1).- La jurisprudencia tradicional vino manteniendo que para que exista la transmisión de empresas regulada en el art. 44 del ET no basta con el hecho de que trabajadores de una entidad empresarial pasen a prestar servicio a otra compañía diferente, pues es de todo punto necesario además que se haya producido "la transmisión al cesionario de los elementos patrimoniales que configuran la infraestructura u organización empresarial básica de la explotación".

2).- Es cierto que esta doctrina ha sido reformada a partir de la sentencia de esta Sala de 20 de octubre del 2004 (rec. 4424/2003), a la que siguieron las de 21 de octubre del 2004 (rec. 5073/2003), 27 de octubre del 2004 (rec. 899/2002) y 26 de noviembre del 2004 (rec. 5071/2003), las cuales aceptaron los criterios que, respecto a la sucesión o transmisión de empresas, ha establecido el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en diferentes sentencias, entre las que cabe mencionar las de 11 de marzo de 1997 (caso Süzen), 10 de diciembre de 1998 (caso Hernández Vidal), 10 de diciembre de 1998 (caso Sánchez Hidalgo), 2 de diciembre de 1999 (caso GC Allen), 26 de septiembre del 2000 (caso Didier Mayeur), 25 de enero del 2001 (caso Liikenne), 24 de enero del 2002 (caso Temco) y 20 de noviembre del 2003 (caso Carlito Abler).

Conviene recordar que el art-1-a) de la Directiva 98/50 CE del Consejo de 29 de junio de 1998, que modificó la Directiva 77/187/CEE del Consejo de 14 de febrero de 1977, establece que "la presente Directiva se aplicará a los traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad a otro empresario como resultado de una cesión contractual o de una fusión"; y el apartado b) de este art. 1º de dicha Directiva precisa que "sin perjuicio de lo estipulado en la anterior letra a) y de las siguientes disposiciones del presente artículo, se considerará traspaso en el sentido de la presente Directiva, el de una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados, a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesorio". Estos mismos preceptos se reproducen en los apartados a) y b) del art. 1º de la Directiva 2001/23/ CE del Consejo de 12 de marzo del 2001 .



Estas normas comunitarias dieron lugar en nuestro país a la modificación del art. 44 del ET que dispuso la Ley 12/2001, de 12 de julio. Esta Ley no modificó la dicción inicial del número 1 de este art 44, con lo que sigue diciendo esta norma que "el cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior...". Pero sí introdujo en este art. 44 un nuevo número 2 en el que se establece lo siguiente: "A los efectos de lo previsto en el presente artículo se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria".

Según se desprende de lo que ordenan las normas comunitarias y estatales que se acaban de reseñar, es evidente que para que se pueda apreciar la existencia de sucesión de empresa, conforme a las mismas, es de todo punto necesario que se haya producido la transmisión de una "entidad económica" formada o estructurada por "un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica". Es claro, por consiguiente, que si no se produce la cesión de ese conjunto de medios organizados difícilmente podrá existir traspaso o sucesión de empresas. De ahí que, en principio, no puede calificarse de traspaso o sucesión de empresa la mera cesión de actividad o la mera sucesión de plantilla.

En cuanto a los criterios y pautas sentados por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en relación con la materia que tratamos, se establecen los siguientes:

A).- "La transmisión debe referirse a una entidad económica organizada de forma estable cuya actividad no se limite a la ejecución de una obra determinada", debiéndose tener en cuenta que "el concepto de entidad hace referencia a un conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio" (sentencia 11 de marzo de 1997, Súzen, fundamento 13; sentencia de 10 de diciembre de 1998, Hernández Vidal, fundamento 26; sentencia de 10 de diciembre de 1998, Sánchez Hidalgo, fundamento 25; sentencia de 2 de diciembre de 1999, Allen, fundamento 24; sentencia de 25 de enero del 2001, Liikenne, fundamento 31; sentencia de 24 de enero del 2002, Temco, fundamento 23; y sentencia de 2º de noviembre del 2003, Carlito Abler, fundamento 30).

B).- "Para determinar si se reúnen los requisitos necesarios para la transmisión de una entidad, han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación de que se trata, entre las cuales figuran, en particular, el tipo de empresa o centro de actividad de que se trate, el que se hayan transmitido o no elementos materiales como los edificios o los bienes muebles, el valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión, el hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores, el que se haya transmitido o no la clientela, así como el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión y la duración de una eventual suspensión de dichas actividades" (sentencia Súzen fundamento 14, sentencia Hernández Vidal fundamento 29, sentencia Sánchez Hidalgo fundamento 29, sentencia Allen fundamento 26, sentencia Didier Mayeur fundamento 52, sentencia Liikenne fundamento 33, sentencia Temco fundamento 24, y sentencia Carlito Abler fundamento 33).

C).- "La mera circunstancia de que el servicio prestado por el antiguo y el nuevo adjudicatario de una contrata sea similar no es suficiente para afirmar que existe transmisión de una entidad económica. En efecto, una entidad no puede reducirse a la actividad de que se ocupa" (sentencia Súzen fundamento 15, sentencia Hernández Vidal fundamento 30, sentencia Sánchez Hidalgo fundamento 30, sentencia Allen fundamento 27, sentencia Didier Mayeur fundamento 49, y sentencia Liikenne fundamento 34)."

La muy reciente sentencia del Tribunal Supremo de 9 de enero de 2019, recurso 108/2018, vuelve a incidir en esa doctrina recordando lo que objetivamente debe concurrir para que se dé la sucesión de empresa del artículo 44 LET e insiste en que hay que analizar cada caso para comprobar si el supuesto de acomoda a esas condiciones objetivas identificadas; al respecto dice lo siguiente:

"En todo caso, recordemos que habrá sucesión cuando el nuevo empresario adquiere los elementos significativos del activo material o inmaterial o la parte esencial en número y competencias de los trabajadores adscritos a la actividad; de suerte que hay que analizar, en cada caso y de forma global, las circunstancias concurrentes, para determinar cuál es el núcleo que define la "entidad económica" sobre la que se produce el cambio de titularidad. De ahí que haya de examinarse el tipo de empresa o actividad, la transmisión o no de elementos materiales, el valor de los elementos inmateriales, la asunción o no de la mayoría de la plantilla, la transmisión o no de la clientela, el grado de analogía de las actividades antes y después de la transmisión (STJCE de 7 marzo 1996, Asunto Merks y Neuhuys, C-171/94).

Al respecto el Tribunal de Justicia de la Unión ha señalado que "han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho que caracterizan la operación en cuestión, entre las cuales figuran, en particular, el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate, el que se hayan transmitido o no elementos



materiales como los edificios o los bienes muebles, el valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión, el hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores, el que se haya transmitido o no la clientela, así como el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión y la duración de una eventual suspensión de dichas actividades. Estos elementos deben apreciarse en el marco de una evaluación de conjunto de las circunstancias del caso y, por lo tanto, no pueden apreciarse aisladamente" (STJUE de 19 octubre 2017, Securitas, C-200/16).

G) De manera específica, la STS 27 enero 2015 (rec. 15/2014) declara la inexistencia de sucesión de empresas en un cambio de adjudicataria del servicio de "contact center" por considerar que la nueva empresa aportaba elementos materiales relevantes para el desarrollo del servicio (ponía a disposición sus propias instalaciones, sus medios técnicos y su "know how"). Sostuvimos entonces que "lo importante no es el coste de las inversiones en medios materiales, sino la necesidad de los mismos, ya que, la importancia de los factores que intervienen en la producción no se mide en términos cuantitativos, sino cualitativos, esto es atendiendo a la necesidad de los mismos para el funcionamiento de la actividad, necesidad que en este caso es evidente porque sin las inversiones hechas por la nueva contratista y demás medios materiales puestos por ella los trabajadores que contrató de la antigua no habrían podido prestar el servicio que requería la actividad por falta de instalaciones y demás medios materiales".

La doctrina sobre transmisión de empresa recién recordada implica que la mera sucesión de contratistas no implica de modo automático la existencia de una sucesión empresarial, pues también en este caso debe examinarse la concurrencia de las condiciones indicadas, esto es, si ha habido una asunción de activos patrimoniales necesarios por parte de la entrante o, si por tratarse de una actividad en la cual el elemento definidor de la entidad económica es la mano de obra, se ha producido la asunción de la plantilla de la saliente.

De lo que se trata, pues, es de que, no solo la actividad sea la misma, sino que, además, se haya producido esa transmisión de elementos significativos, lo que exige analizar cuáles son en cada caso concreto los elementos que resultan esenciales o relevantes para la actividad que la entidad realiza. De ahí que en la citada STS 27 enero 2015 (rec. 15/2014) ponderáramos la relevancia de los medios materiales por encima de la circunstancia de la contratación del personal de la empresa saliente, llevada a cabo en virtud de la cláusula del Convenio colectivo que antes hemos transcrito, que era allí también aplicable.

En el presente caso, lo que se conoce como hechos es lo que dice el hecho probado cuarto de la sentencia, con las matizaciones que se han hecho, en el que se afirma "a partir del 11 de Diciembre de 1.998 y sin solución de continuidad, pasó a ser **Profesor Asociado** de la U.C.L.M. por integración de las enseñanzas universitarias, mediante la firma de un "Contrato Administrativo de Colaboración Temporal" entre el actor y la citada **Universidad**, siendo el trabajo objeto del contrato el de "Asoc. N2/6h", con duración hasta el 30 de Septiembre de 1.999. Dicho contrato fue expresa y formalmente prorrogado..." hasta el 30 de septiembre de 2004; y lo que se afirma en el hecho probado noveno, también matizado, diciendo que "el personal que formaba parte del Centro de Estudios Universitarios "Cardenal Gil de Albornoz" (gerente, personal administrativo, personal auxiliar administrativo, conserjes y personal docente), a partir del 11 de Diciembre de 1.998, sin solución de continuidad, pasaron a ser integrados en la U.C.L.M.". Además consta el contenido del Convenio de integración en la **Universidad** de Castilla-La Mancha del Centro Tutelado por el Patronato Universitario "Cardenal convenio de Albornoz" de Cuenca que es la norma por la que se hace la integración.

Las circunstancias que derivan de ello son las siguientes:

- En virtud del Convenio de integración la **Universidad** asume la docencia que venía realizando el Centro tutelado por el Patronato.
- En virtud del Convenio de integración la **Universidad** se compromete a subrogar el personal administrativo y de gestión.
- En virtud del Convenio de integración la **Universidad** no se subroga en el personal docente por las particularidades de su régimen jurídico.
- Para cubrir las necesidades de personal docente la **Universidad** realiza el procedimiento administrativo de contratación que concluye con la selección del demandante y del resto de personas que prestaban sus servicios como docentes, realizando una contratación de carácter administrativo.
- No hay ninguna realidad de hecho añadida en los hechos probados sobre el proceso de integración de la actividad del Centro en la **Universidad**.

Llegados a este punto deben traerse a colación los antecedentes judiciales que han resuelto sobre esta misma circunstancia de la sucesión de empresas en relación con los Convenios de integración de diversos Centros de estudios en la **Universidad** de Castilla La Mancha en paralelo con el que nos ocupa actualmente. Antes de



ello recordar que la integración de esos Centros se acuerda y regula en el Decreto 52/1998, de 26 de mayo de 1998, de la Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, de creación, integración y cambio de denominación de centros y autorización de enseñanzas en la **Universidad** de Castilla-La Mancha, en cuyo artículo 4 se establece que el proceso de integración se realizará de conformidad con los convenios que suscriba la **Universidad** con los Patronatos respectivos, los cuales quedarán subsistentes a los efectos de cumplimiento de las obligaciones contraídas por la entidad titular y los que se deriven del propio convenio y que los Centros que se integran en la **Universidad** de Castilla-La Mancha en virtud del presente Decreto quedarán sometidos a las normas a que alude el artículo 6 de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto de Reforma Universitaria, conforme al cual las **Universidades** se regirán por la Ley, por las normas que dicten el Estado y las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus respectivas competencias y por sus Estatutos; uno de los Centros cuya integración se acuerda es el C.E.U "Cardenal Gil de Albornoz" que se suprime. No se ha traído al procedimiento el Acuerdo concreto de la Junta de Gobierno de la **Universidad** que desarrollo esa integración, pero lo que se sabe por el tenor de la discusión entre las partes es que si el personal administrativo y de gestión fue subrogado por la **Universidad** no ocurrió lo mismo con el personal docente que fue sometido a una nueva contratación administrativa que es con la que se vinculó dicho personal a la **Universidad**.

En esos antecedentes judiciales se dictó sentencia por el Juzgado de lo Social de Cuenca, de fecha 29 de febrero de 2000, en los autos número 597/99, sobre reclamación por despido de una trabajadora personal docente en la que se discutió, entre otras cosas, la existencia de subrogación de la **Universidad** en la relación laboral que mantuvo ésta con el Patronato Universitario Cardenal Gil de Albornoz por la prestación de servicios en el C.E.U "Cardenal Gil de Albornoz" (se trata de la misma situación que la que se contempla ahora) concluyendo el Juzgado que no se había producido una sucesión de empresas con subrogación de la **Universidad** en la relación laboral manifestando expresamente en el Fallo: "Estimo la excepción de falta de legitimación pasiva de la **Universidad** de Castilla La Mancha, a quien absuelvo de las pretensiones contenidas en la demanda". Formulada recurso de suplicación se dictó sentencia por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha el 18 de septiembre de 2000, recurso: 760/2000, confirmando dicha sentencia sin que se discutiese en él la cuestión de la subrogación que quedó firme.

Posteriormente, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha dictó dos sentencias, la de 3 de julio de 2001, recurso: 461/2001, y la de 6 de julio de 2001, recurso: 405/2001, en la que se entró a conocer sobre el fenómeno de sucesión de empresa y subrogación de personal docente de otros Centros educativos que también se integraron en la **Universidad** con los mismos Acuerdos (así resulta de los hechos probados descritos en las tres sentencias mencionadas), y en los que al personal docente se le sometió a un proceso de selección con contratación administrativa. En ellas se concluye que no existe sucesión de empresas tras examinar la jurisprudencia y aplicarla al supuesto de hecho concretado en las sentencias de origen. Con referencia a la segunda de las dos sentencias citadas se expresa en ella lo siguiente:

"Contrariamente a ello, en la Sentencia se pretende extraer o extender ese carácter a la **Universidad** de Castilla-La Mancha a través del instituto de la sucesión de empresas regulado en el art. 44 del E.T. Postura que no puede ser acogida, ya que las propias entidades que suscribieron el Convenio de integración con la **Universidad** Castellano Manchega, pactaron expresamente en su cláusula cuarta la no subrogación del personal docente. A su vez tampoco es posible apreciar la concurrencia de la figura definida en el art. 44 del E.T., siendo significativas al respecto las Sentencias del T.S. de fecha 23 de septiembre de 1.997, 6 de octubre de 1.998, 22 de junio de 1.998, 26 de junio de 1.998 y 14 de octubre de 1.998, dictadas en relación con la integración de los empleados de las Cámaras de la Propiedad Urbana, en la Administración del Estado, manteniendo al efecto que "la consideración conjunta o armónica de los distintos preceptos que integran la norma sobre sucesión de empresa - art. 44 del E.T., arts. 49.1 g y 51.11 de la propia Ley, y disposiciones concordantes de la Directiva Comunitaria 77/1.987 de 14 de febrero de 1.977 - permite afirmar que el supuesto de hecho de la misma está integrado por dos requisitos constitutivos. El primero de ellos es el cambio de titularidad de la empresa o al menos de elementos significativos del activo de la misma...." y el segundo requisito constitutivo "es que los elementos cedidos o transmitidos del activo de la empresa constituyan una unidad de producción susceptible de explotación o gestión separada."

Presupuestos que, tal y como acontecía en los casos examinados por el T.S., tampoco concurren en el caso que se examina ahora, ya que la integración en la Facultad de Derecho y de Ciencias Sociales, de la **Universidad** de Castilla-La Mancha, de las asignaturas que antes se impartían en la Escuela de Relaciones Laborales, como parte integrante de las licenciaturas y diplomaturas propias de dichos Centros, no supone ni cambio en la titularidad empresarial, ni cesión alguna de elementos necesarios y suficientes para la continuación de la actividad, regida a su vez por normas de muy distinto carácter y de obligado cumplimiento para todas las partes interesadas.

Circunstancias las expuestas que deben conducir a exonerar de responsabilidad a la **Universidad** de Castilla-La Mancha en el despido del actor, respondiendo del mismo exclusivamente las otras dos Entidades demandadas que eran sus únicas empleadoras".

En la consideración de este Tribunal Superior de Justicia no se da sucesión de empresa en el fenómeno de la integración de los Centros de Estudios Universitarios en la **Universidad** de Castilla La Mancha realizado en las condiciones concurrentes en aquellos Centros que son las del Centro Gil de Albornoz, de Cuenca. Tales circunstancias, conocidas son las ya repetidas de:

- Subrogación voluntariamente asumida por la **Universidad** del personal administrativo y de gestión.
- Exclusión expresa de subrogación del personal docente que se sometería a un proceso de selección ordinario y en caso de resultar elegido, a contratación administrativa.
- El lugar de impartición de la formación es el mismo, asumiendo la **Universidad** su coste.
- No hay traspaso de medios materiales de ninguna clase, ya que no está en los hechos probados.
- No hay interconexiones económicas entre ambos en relación con la actividad, que no se alega ni se ha probado puesto que no se identifica como hecho probado
- No consta cesión de elementos constitutivos del activo inmaterial del Centro Gil de Albornoz.

No obstante el paso de los años desde que se realizó aquella valoración judicial y la presente, y los distintos vaivenes de la doctrina judicial, estas circunstancias son las que concurren en el caso que se enjuicia en la actualidad y teniendo en cuenta el estado actual de la Jurisprudencia antes reflejado debe llegarse a la misma conclusión porque lo único que existe como elemento relacional entre el Centro y la **Universidad** es la voluntaria asunción de la subrogación de una parte del personal que prestaba servicios en el Centro, personal administrativo y de gestión que se ha de presumir en número siempre más reducido que el personal docente como suele decirnos la realidad socialmente conocida y adquirida de esta clase de actividad y contra la que nada se dice ni se conoce en la sentencia ya que no se da el número de personas afectadas por la subrogación formal ni del personal docente que prestaba servicios. A ello solo cabría añadir la continuidad de la formación en el mismo lugar físico que se afirma y no se niega pero que no supone una cesión o adquisición material ya que no se dice que así fuese ni se conoce la titularidad del mismo, sabiendo que se ha asumido por la **Universidad** su carga no patrimonial de uso. Con esta realidad no es posible sostener una sucesión de empresa que exige una transmisión sustancial que integre una Unidad productiva en los términos antes reseñados; es imposible afirmar que se produce el mantenimiento de la misma entidad económica empresarial y por ello, debe revocarse la sentencia del Juzgado en su declaración de sucesión empresarial.

QUINTO.- La segunda cuestión planteada en el recurso es la de la eficacia de las contrataciones establecidas entre la **Universidad** y el demandante.

En el histórico de contrataciones hay un contrato administrativo de Colaboración Temporal siendo el objeto del contrato el de "Asoc. N2/6h", que se extiende desde el 10 de diciembre de 1998 hasta el 30 de septiembre de 1999 con prorrogas anuales sucesivas hasta el 30 de septiembre de 2004; un contrato laboral docente e investigador para impartir clases en las mismas condiciones laborales que había venido desarrollando con anterioridad (Departamento de Ciencia Jurídica, Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, a tiempo parcial -12 horas semanales-, en la Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca, con las mismas condiciones económicas, con duración hasta el 30 de septiembre de 2.005 y prorrogado hasta el 30 de septiembre de 2011. Aunque no se diga en hechos probados, la contratación administrativa, habiendo esa referencia en el Acuerdo de integración a los trámites administrativos ordinarios, fue consecuente a un proceso de selección administrativo. En los hechos probados, tal como quedan asentados en esta resolución judicial, no hay constancia de que tuviese lugar nuevas contrataciones ya que, como dice la sentencia del Juzgado y no se ha alterado adecuadamente por la propuesta de modificación de hechos de la parte recurrente, "Pese al contenido de dicha Comunicación - (se refiere a la de terminación del contrato de septiembre de 2011)-, y sin constar la existencia de ninguna otra emitida con posterioridad por la U.C.L.M. que anulara, modificara o dejara sin efecto su contenido, el actor continuó prestando sus servicios profesionales con normalidad y sin solución de continuidad, en las mismas condiciones laborales que había venido disfrutando, hasta el 31 de Agosto de 2.016".

Es también un hecho incólume, salvo por la valoración jurídica que ha sido excluida en ésta sentencia, el que se declara probado en la sentencia del Juzgado, el cual identifica las materias impartidas por el trabajador y que son las siguientes desde el 11 de Diciembre de 1.998 hasta el 31 de Agosto de 2.016:



- Desde el 1 de Octubre de 1.993, la asignatura anual de " *Prácticas Integradas* ", si bien a partir del Curso Académico 2.007/2.008, y hasta el Curso 2.009/2.010 dicha asignatura la ha impartido en el segundo cuatrimestre denominada " *Prácticas Integradas II* "
- Desde el Curso 1.998/1.999 y hasta el Curso 2.009/2.010, la asignatura semestral (troncal) de " *Acción Social en la Empresa* ", que se imparte en tercer curso. Todo ello en la citada Diplomatura de Relaciones Laborales (Área de Conocimiento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social).
- Con la implantación de los Grados en el Campus de Cuenca, a partir del curso 2010/2011, pasó a desempeñar las tareas, como "Laboral Docente", en la Facultad de Trabajo Social impartiendo la Asignatura de " *Derecho del Trabajo* " (segundo semestre); y en la Facultad de Ciencias Sociales (en la Diplomatura en Relaciones Laborales) la asignatura de " *Acción Social en la Empresa* " (primer semestre, no presencial, solamente tutorías), así como " *Prácticas Integradas* " (segundo semestre, también no presencial y solamente se desarrolla a través de tutorías).
- En el Curso Académico 2.011/2.012 además de seguir prestando las asignaturas en la Diplomatura de Relaciones Laborales antes mencionadas y en la misma modalidad (" *Acción Social en la Empresa* " y " *Prácticas Integradas II* "), desde dicho curso 2.011/2.012 continúa en la Facultad de Trabajo Social impartiendo en el segundo semestre la asignatura de " *Derecho del Trabajo* " en Grado de Trabajo Social, y en Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos imparte la asignatura de " *Seguridad Social II* ", en el segundo semestre.
- En el Curso académico 2.012/2.013 sigue con las asignaturas en la Diplomatura de Relaciones Laborales antes mencionadas y en la misma modalidad, " *Acción Social en la Empresa y Prácticas Integradas II* " (no presencial). Además en dicho curso y en Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos imparte la asignatura de " *Trabajo Autónomo, Régimen Jurídico y Protección Social* ", en el primer semestre, que figura en el Curso 4º, y " *Seguridad Social II* ", en el segundo semestre, que consta en el Curso 3º.
- En el Curso académico 2.013/2.014 en el Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos imparte la asignatura " *Trabajo Autónomo, Régimen Jurídico y Protección Social* ", en el primer semestre, que figura en el Curso 4º, y, en el segundo semestre, la optativa " *Asistencias Social y Atención a Personas Dependientes* ", Curso 3º.
- En el Curso académico 2.014/2.015 en el Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos imparte la asignatura " *Trabajo Autónomo, Régimen Jurídico y Protección Social* ", en el primer semestre, que figura en el Curso 4º, y en el segundo semestre la optativa " *Asistencias Social y Atención a Personas Dependientes* ", Curso 3º. Igualmente en el segundo semestre imparte, en relación al Grado de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, el " *Master en Acceso a la Abogacía de la **Universidad** de Castilla- La Mancha* ".
- En el Curso académico 2.015/2.016 en el Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos imparte la asignatura " *Trabajo Autónomo, Régimen Jurídico y Protección Social* ", en el primer semestre, que figura en el Curso 4º, y, en el segundo semestre, la optativa " *Asistencias Social y Atención a Personas Dependientes* ", Curso 3º. Igualmente en el segundo semestre imparte, en relación al Grado de Derecho del Trabajo y la Seguridad, el " *Master en Acceso a la Abogacía de la **Universidad** de Castilla-La Mancha* ".

También se ha hecho evidente como hecho, excluyendo igualmente la valoración jurídica, lo que se expresa en el hecho probado séptimo, esto es, que la relación que se ha prestado a lo largo de todo el periodo expuesto ha sido a tiempo parcial, impartiendo enseñanzas regladas de carácter universitario, que permitían y permiten la obtención de la correspondiente titulación, emitida por la U.C.L.M., primero en la "Diplomatura en Relaciones Laborales", la que, posteriormente, con la implantación de Grados, pasó a ser el "Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos", y el "Grado en Trabajo Social". La enseñanza impartida ha sido plena, siguiendo las instrucciones de la Facultad, en cuanto a asignaturas, horarios, tutorías, fechas de exámenes, confección de los mismos, calificación, confección de las correspondientes "Guía-Docente", igual que cualquier otro **profesor**, y sometido a las correspondientes evaluaciones del alumnado, y firmando las correspondientes Actas de evaluación.

Si acudimos al recurso de suplicación vemos que la parte recurrente sostiene la eficacia de la contratación administrativa y si acudimos a la sentencia no hay ninguna argumentación que altere la naturaleza de la contratación administrativa siendo las únicas menciones que tendrían relación con ello las ya excluidas de valorar como laborales todos los periodos de servicio, algo que se ha excluido de los hechos por ser de contenido valorativo y algo que debe excluirse como conclusión jurídica ya que en la sentencia no hay ningún argumento de derecho que permita conocer la razón de conclusión que excluye una naturaleza constitutiva lícita y presumidamente eficaz.



En cuanto a la contratación laboral, que se formaliza con naturaleza temporal, en el recurso se sostiene su legalidad afirmando que se han ajustado a los supuestos que la ley permitía en cada momento, refiriéndose a la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de **Universidades**, modificada por la Ley 4/2007, y sosteniendo la infracción de jurisprudencia como la de la sentencia del TJUE de 13 de marzo de 2014. Como conclusión afirma que "en la contratación del profesorado universitario no puede producirse una equiparación total u absoluta entre la contratación temporal del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores y la situación del profesorado universitario, ya que la LOU, normativa especializada y aplicable en el caso que nos ocupa, prevé en el ámbito laboral el carácter temporal del vínculo, diferenciando claramente entre los cuerpos docentes ordinarios - funcionarios- y el resto del personal docente, vinculado por contratos temporales, de forma que mientras que en el contrato de trabajo en el ámbito privado la lógica esencial pasa por el carácter indefinido del vínculo, operando la temporalidad como excepción causal, en el ámbito universitario la lógica es la contraria, no pudiendo analizarse la situación de los **profesores asociados** como si se tratara de empleados de una empresa privada, dado que su vínculo es temporal por mandato legal. Razones todas ellas que nos llevan a considerar que la **Universidad** ha actuado razonablemente".

SEXTO.- Saldada la licitud de la contratación administrativa se plantea la cuestión de la licitud de la contratación laboral y ello tiene que decidirse desde los postulados que ha dado la Jurisprudencia sobre la contratación del **profesor asociado**, lo que nos lleva a la reciente sentencia de 28 de enero de 2019, recurso: 1193/2017 que, en Sala General, hace un estudio pormenorizado y actual del estado jurídico de la cuestión. Por ello resulta inevitable, ya que las partes y la sentencia se ubican en la discusión del Derecho y la Jurisprudencia aplicables, transcribir ampliamente su contenido:

"2.- Para una recta comprensión de la cuestión debatida, como destaca la STS/IV 22-06-2017 (rcud 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:

A) La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de septiembre, de **Universidades**, en la redacción dada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril:

Artículo 48. Normas generales.

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

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

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

Artículo 53. **Profesores asociados**.

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

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

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

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

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

B) El 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".

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".

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, se 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).

SEXO.- De las expuestas normativas 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 y STS/IV 22-06-2017 -rcud 3047/2015), 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 7/2007, 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).

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).

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 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 .

Es importante resaltar porque el resultado de la cuestión se encuentra vinculado a ello, el que, como dicen las sentencias del Tribunal Supremo de 15 de febrero de 2018, recurso: 1089/2016 , 1 junio 2017, recurso 2890/2017 , y 22 junio 2017, recurso. 3047/2017 , la diferencia que existe entre un **Profesor Asociado** y cualquier otra fórmula de docencia universitaria, ya que todos ellos son diferentes y en su autonomía se encuentra la razón de contratación propia y la justificación de su licitud. Recogiendo sus palabras puede decirse lo siguiente:

"Como hemos señalado en las dos sentencias que antes hemos mencionado, es evidente que, la actividad docente de un **profesor asociado** no puede vincularse a las enseñanzas de doctorado al ser éstas dirigidas a la formación investigadora, lo que se aleja de la aportación de la experiencia profesional que caracteriza la contratación de aquellos. Por tanto, en las enseñanzas universitarias nos quedaría la formación general o especializada, dirigida a la obtención del Título de Graduado o de Máster, respectivamente, como ámbitos de docencia en los que se debe examinar si encaja la contratación de **profesor asociado**, tomando en consideración que la actividad docente de una **Universidad** siempre es permanente ya que, como dispone el art. 28.4 RD 1393/2007, "Las **Universidades** están obligadas a garantizar el adecuado desarrollo efectivo de las enseñanzas que hubieran iniciado sus estudiantes hasta su finalización".

6. A la hora de poder conocer la finalidad de esta modalidad contractual es conveniente contrastarla con el resto de las modalidades de personal contratado para poder así ubicar esta figura en el conjunto de personal que integra la docencia universitaria en la que, además, también están presentes funcionarios de los cuerpos docentes universitarios.



Así, en lo que a los contratados docentes se refiere: a) el "Ayudante" será contratado entre quienes sean admitidos en los estudios de doctorado y su contratación tiene por finalidad la de completar la formación docente e investigadora de aquellos, pudiendo colaborar en tareas docentes prácticas con un máximo de horas; b) tanto "Profesor Ayudante Doctor" como el "Profesor Contratado Doctor" deberá ostentar la condición de Doctor y la finalidad del contrato es desempeñar tareas de docencia y de investigación - y, como hemos señalado anteriormente, es una docencia que escapa del ámbito en el que se pueda contratar a un **Profesor Asociado**; c) el contrato del **Profesor Asociado** y el **Profesor** Visitante tiene por finalidad el desarrollo de tareas docentes a través de las cuales aquéllos aporten sus conocimientos y experiencia profesional no académico universitaria o docente, respectivamente.

Por consiguiente, se advierte que, salvo el **Profesor Asociado**, el resto del personal contratado tiene como actividad principal la docencia, en distintos ámbitos. Y de todo ese personal al **Profesor Asociado**, al igual que al **Profesor** Visitante, se le contrata para que aporte en la docencia una experiencia profesional externa.

Precisamente es éste el elemento que configura la contratación del **Profesor Asociado** y le dota de la naturaleza temporal que le ha sido asignada, ofreciendo con ello una razón objetiva que identifica el contrato. Por ello, así como la duración de los contratos de los Ayudantes y **profesores** Ayudantes Doctores están sujetos a un plazo máximo de duración o los contratos de los **Profesores** contratados doctores son indefinidos y a tiempo completo, resulta que los contratados como **Profesores Asociados** tiene limitación temporal aunque pueden renovar el contrato o, en el caso de los **Profesores** Visitantes, se deja al tiempo pactado por las partes".

SÉPTIMO.- Dejando al margen el antecedente de la relación laboral con el Patronato Gil de Albornoz, según dicen los hechos probados el trabajador vino impartiendo clases en la asignatura semestral troncal de " *Acción Social en la Empresa* ", correspondiente al tercer curso, dentro de la Diplomatura de Relaciones Laborales, Área de Conocimiento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; luego, con la implantación de los Grados en el Campus de Cuenca, a partir del curso 2010/2011, pasó a desempeñar las tareas en la Facultad de Trabajo Social impartiendo la Asignatura de " *Derecho del Trabajo* ", y en la Facultad de Ciencias Sociales, en la Diplomatura en Relaciones Laborales, la asignatura de " *Acción Social en la Empresa* " durante el primer semestre de forma no presencial, dedicada solamente a tutorías, así como " *Prácticas Integradas* " durante el segundo semestre, también no presencial y desarrollada a través de tutorías. En los años sucesivos, además de las reseñadas del curso 2010/2011, en el Curso Académico 2.011/2.012 impartió en la Facultad de Trabajo Social, en el segundo semestre, la asignatura de " *Derecho del Trabajo* " en Grado de Trabajo Social, y en el Grado de Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos la asignatura de " *Seguridad Social II* ", en el segundo semestre; mientras que en el Curso académico 2.012/2.013 impartió en la Diplomatura de Relaciones Laborales, en Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos, la asignatura de " *Trabajo Autónomo, Régimen Jurídico y Protección Social* ", en el primer semestre, que figura en el Curso 4º, y " *Seguridad Social II* ", en el segundo semestre, que consta en el Curso 3º. En el Curso académico 2.013/2.014 impartió en el Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos la asignatura, en el primer semestre, " *Trabajo Autónomo, Régimen Jurídico y Protección Social* ", del Curso 4º, y, en el segundo semestre, la optativa " *Asistencias Social y Atención a Personas Dependientes* ", del Curso 3º. En el Curso académico 2.014/2.015 impartió las mismas asignaturas que en el curso anterior, además del Módulo " *Master en Acceso a la Abogacía de la Universidad de Castilla-La Mancha* " en el segundo semestre. Por último, en el Curso académico 2.015/2.016, en el Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos, impartió en el primer semestre la asignatura " *Trabajo Autónomo, Régimen Jurídico y Protección Social* ", del Curso 4º, y en el segundo semestre la optativa " *Asistencias Social y Atención a Personas Dependientes* ", del Curso 3º, además del Módulo " *Master en Acceso a la Abogacía de la Universidad de Castilla-La Mancha*".

Todas estas asignaturas corresponden a enseñanzas regladas de carácter universitario, que dan acceso a la correspondiente titulación, emitida por la **Universidad** en la Diplomatura en Relaciones Laborales que, posteriormente, con la implantación del sistema de Grados, pasó a ser el Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos y el Grado en Trabajo Social. La enseñanza impartida se ha desarrollado, tal como se declara probado, siguiendo las instrucciones de la Facultad en relación con las asignaturas, horarios, tutorías, fechas de exámenes, confección de los mismos, calificación, confección de las correspondientes Guías Docente, en un estatus igual al de cualquier otro **profesor** realizando las evaluaciones del alumnado, y firmando las Actas de evaluación de éste.

El trabajador demandante prestó servicios para la **Universidad** demandada, con la categoría profesional de **Profesor Asociado**, sin interrupción desde diciembre de 1998, mediante contrato administrativo primero y contrato de trabajo a tiempo parcial después, sometidos a sucesivas prórrogas anuales coincidiendo con los sucesivos cursos académicos; el trabajador ha prestado servicios contratado formalmente como **profesor asociado** impartiendo clases en diversas asignaturas de la formación ordinaria de la **Universidad** en varios Grados y Diplomaturas, esto es, dentro de la actividad docente común de la **Universidad** en los sucesivos



cursos, ininterrumpidamente, de esos Grados y Diplomaturas. Frente a ello, la **Universidad** demandada debería 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", pero nada hay en esa dirección que pueda contradecir eficientemente la realidad descrita en hechos probados, porque salvo alguna materia que pudiese relacionarse con la actividad profesional del trabajador fuera de la **Universidad** como sería el Módulo "Master en Acceso a la Abogacía de la **Universidad** de Castilla-La Mancha", que de forma añadida se ha impartido en los dos últimos cursos, todo lo demás han sido asignaturas troncales impartidas de forma continuada y cíclica.

Lo expresado hasta ahora refleja que el contratado temporal como **profesor asociado** estaba de hecho actuando como un verdadero **profesor**, lo que no constituye la función ni la finalidad de la contratación temporal de los **profesores asociados** en especial que es la de "desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencias profesionales a la **universidad**", puesto que, aunque se tratara de posibles necesidades permanentes de la docencia universitaria, la temporalidad debe ir unida a "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", que es algo que tampoco se justifica en el presente caso. Se identifica así una vinculación laboral formalmente temporal pero materialmente indefinida ya que la contratación formal suplente necesidades permanentes y duraderas de la docencia universitaria ordinaria que no pueden habilitarse por **Profesores Asociados** siendo por ello la contratación y la sucesiva renovación de la misma una actuación defraudatoria del Derecho que oculta una realidad distinta de la formal y cuyas consecuencias pretende eludirse con la contratación temporal.

OCTAVO.- A todo lo anterior debe añadirse una referencia de hecho definitiva y a una consecuencia ineludible de ella que se refiere a la falta de cobertura contractual formal en el periodo de los cursos 2011/2012 a 2015/2016.

Aunque por la parte recurrente se haya afirmado que existe un proceso selectivo y un contrato laboral sucesivamente prorrogado desde el curso 2011/2012 no ha quedado acreditado y los hechos probados de la sentencia afirman sin modificación alguna que, una vez comunicada la terminación del contrato en fechas 19 de Julio de 2.011 y 9 de Septiembre de 2.011, "el trabajador continuó prestando sus servicios profesionales con normalidad y sin solución de continuidad, en las mismas condiciones laborales que había venido disfrutando, hasta el 31 de Agosto de 2.016".

La prestación de servicios continuada sin delimitación formal temporal, supone un vínculo indefinido a tenor de lo previsto en el artículo 8.2 LET en virtud del cual "el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios". Resulta claro que la carga de la prueba que contradiga la presunción, conforme a las reglas del artículo 217 LEC, corresponde a quien la niega, en este caso la **Universidad**, y es evidente desde lo expuesto anteriormente que la realidad material es la de un vínculo indefinido y que la **Universidad** demandada no ha contradicho eficazmente la presunción mencionada.

La terminación de un vínculo laboral indefinido sin causa eficiente constituye también un despido sin causa, con las consecuencias que ello supone conforme a Derecho.

Por todo lo expuesto debe afirmarse que la conclusión a la que ha llegado el Juzgado sobre la existencia de despido improcedente es ajustada a Derecho, a excepción del cómputo del tiempo de servicio computable para el cálculo de la indemnización ya que la relación laboral se inicia el 11 de diciembre de 1998 y no el 1 de octubre de 1993. Al respecto es indiscutible que al trabajador se le ha reconocido a efectos de complemento de antigüedad el tiempo de servicio para el Patronato Universitario "Cardenal Gil de Albornoz", algo que no está en hechos probados pero aparece en el fundamento jurídico tercero, párrafo final donde se afirma que existe un "Certificado emitido por el propio "Director de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la U.C.L.M., de fecha 17 de diciembre de 2.008, a efectos de reconocimiento de trienios, de servicios prestados, en el que se certifica que el actor, desde el 01/10/1993 al 09/12/1998, ha prestado servicios como **profesor** contratado laboral ("**Profesor Asociado** N2/12")". Si la relación laboral se inicia el 10 de diciembre de 1998 y el reconocimiento de la empleadora es solo a efectos de complemento retributivo, no puede incluirse ese tiempo de servicios en el cálculo de la indemnización de despido (sentencia del TSJ Castilla La Mancha, de 27 de noviembre de 2015, recurso 1043/2015 ; y TS 23 de julio de 2010, recurso: 2979/2009).

Como dice la doctrina jurisprudencial (TS 14 de abril de 2.005, recurso 1258/2004 ; y 3 de marzo de 2009, recurso 950/2008), "La antigüedad es un concepto distinto y más genérico que el tiempo de prestación de



servicios, y que puede no ser coincidente con éste si se producen interrupciones no computables para el cálculo de las indemnizaciones" y para que se añada el tiempo de servicios prestado para otra entidad es necesario que concurra alguna de las circunstancias de hecho que confieren efecto de continuidad a la relación laboral como es el caso de la sucesión contractual, vinculación sucesiva mediante contratos en prácticas o de puesta a disposición con contratación posterior ordinaria, previsión específica de Convenio Colectivo, pacto colectivo o individual, o situaciones nocivas como la cesión ilegal de trabajadores, ninguna de las cuales tiene lugar en el caso enjuiciado ni se ha alegado como tal, salvo la sucesión del artículo 44 LET que se tuvo en cuenta por el Juzgado y ha sido rechazada por la Sala.

Consiguientemente, confirmando la conclusión genérica del Juzgado, debe condenarse a la parte demandada a optar por la readmisión del trabajador en el puesto de trabajo que venía desarrollando con anterioridad al despido y con las mismas condiciones laborales, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido (el 31 de Agosto de 2.016) hasta la readmisión efectiva, o por el abono de una indemnización en cuantía equivalente a cuarenta y cinco días por año de servicio desde el inicio de la relación laboral en fecha 11 de diciembre de 1998 hasta el 11 de Febrero de 2.012, y a razón de treinta y tres días de salario por año de servicio desde el 12 de Febrero de 2.012 hasta el 30 de agosto de 2016, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 56.1 del E.T., en relación con la Disposición Transitoria Quinta del Real Decreto Ley 3/2.012, y partiendo como módulo del salario de 20,66 €/día, establecido en el ordinal octavo de la narración fáctica de la presente Sentencia, obteniéndose un montante indemnizatorio de 15.443,35 euros.

NOVENO.- Costas.

Establece el artículo 235.1 LRJS que la sentencia impondrá las costas a la parte vencida en el recurso, excepto cuando goce del beneficio de justicia gratuita o cuando se trate de sindicatos, o de funcionarios públicos o personal estatutario que deban ejercitar sus derechos como empleados públicos ante el orden social, comprendiendo éstas los honorarios del abogado o del graduado social colegiado de la parte contraria que hubiera actuado en el recurso en defensa o en representación técnica de la parte, sin que puedan superar la cantidad de mil doscientos euros en recurso de suplicación.

Siendo recurrente la empresa y habiéndose concluido el recurso con revocación parcial de la sentencia dictada, y siendo los recurridos beneficiarios de justicia gratuita conforme a lo previsto en el artículo 2.d) de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita, no procede imposición de costas.

VISTOS los indicados preceptos legales y los demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Que estimando parcialmente como estimamos el recurso de suplicación formulado por **Universidad** de Castilla La Mancha contra la Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Cuenca, dictada en fecha 25 de abril de 2018, en el procedimiento 791/2016, y sin imposición de costas procesales, debemos revocar y revocamos en parte la sentencia dictada declarando que la cuantía indemnizatoria del Fallo asciende a 15.443,35 euros, confirmando el resto del mismo que queda redactado del siguiente modo:

*"ESTIMO la demanda formulada por D. Victorio, sobre DESPIDO, en contra de la **UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA**, y en su consecuencia, declaro **IMPROCEDENTE** el despido del actor, y condeno a la **UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA** a que en plazo de cinco días opte ante este Juzgado o bien que abone al demandante la cantidad de 15.443,35 € por indemnización, o bien a su readmisión en las mismas condiciones laborales que tenía con anterioridad al despido, con abono en este último caso de los salarios dejados de percibir a razón de 20,66 € diarios desde la fecha del despido (el 31 de Agosto de 2.016) a la de notificación de la presente sentencia. Sin pronunciamiento en materia de costas procesales."*

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe **RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA**, que se preparará por escrito dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha en Albacete, dentro de los **DIEZ DIAS** siguientes a su notificación, durante dicho plazo, las partes, el Ministerio Fiscal o el letrado designado a tal fin, tendrán a su disposición en la oficina judicial los autos para su examen, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 220 de la Ley reguladora de la jurisdicción social. La **consignación del importe de la condena**, cuando proceda, deberá acreditarse por la parte recurrente, que no goce del beneficio de justicia gratuita, ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la Cuenta Corriente número **ES55 00493569 9200 0500 1274** que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Albacete, tiene abierta en el BANCO SANTANDER, sita en Albacete, C/ Marqués de Molins nº 13, indicando: **1) Nombre o razón**



social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y, si es posible, el NIF/CIF ; 2) Beneficiario: SALA DE LO SOCIAL ; y

3) Concepto (la cuenta del expediente): 0044 0000 66 1837 18 , pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista. Debiendo igualmente la parte recurrente, que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, consignar como **depósito** la cantidad de **SEISCIENTOS EUROS (600,00 €)**, conforme al artículo 229 de citada Ley , que deberá ingresar en la Cuenta Corriente anteriormente indicada, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo de haberlo efectuado en la Secretaría de esta Sala al tiempo de preparar el Recurso.

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

FONDO DOCUMENTAL CENDOS