



Roj: STSJ CL 1970/2019 - ECLI:ES:TSJCL:2019:1970

Id Cendoj: 09059340012019100266

Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social

Sede: Burgos

Sección: 1

Fecha: 30/04/2019

Nº de Recurso: 186/2019

Nº de Resolución: 285/2019

Procedimiento: Recurso de suplicación

Ponente: CARLOS JOSE COSME MARTINEZ TORAL

Tipo de Resolución: Sentencia

T.S.J.CASTILLA-LEON SALA SOCIAL 1

BURGOS

SENTENCIA: 00285/2019

RECURSO DE SUPLICACION Num.: 186/2019

Ponente Ilmo. Sr. D. Carlos Martínez Toral

Secretaría de Sala: Sra. Carrero Rodríguez

SALA DE LO SOCIAL

DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE

CASTILLA Y LEÓN.- BURGOS

SENTENCIA Nº: 285/2019

Señores:

Ilma. Sra. D^a. María José Renedo Juárez

Presidenta

Ilmo. Sr. D. Carlos Martínez Toral

Magistrado

Ilmo. Sr. D. José Manuel Martínez Illade

Magistrado

En la ciudad de Burgos, a treinta de Abril de dos mil diecinueve.

En el recurso de Suplicación número **186/2019** interpuesto por **UNIVERSIDAD DE BURGOS**, frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Burgos, en autos número 616/2018 seguidos a instancia de DOÑA Daniela, contra la recurrente y el **FONDO DE GARANTIA SALARIAL**, en reclamación sobre Despido. Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. Don **Carlos Martínez Toral** que expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- En el Juzgado de lo Social de referencia, tuvo entrada demanda suscrita por la parte actora en la que solicita se dicte sentencia en los términos que figuran en el suplico de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el oportuno juicio oral, se dictó sentencia con fecha 18 de diciembre de 2018 cuya parte dispositiva dice: "FALLO.- Que estimando la demanda presentada por DOÑA Daniela contra **UNIVERSIDAD DE BURGOS**, **FOGASA** en su petición subsidiaria, debo declarar y declaro improcedente el despido operado, condenando a la **UNIVERSIDAD DE BURGOS** a que a que a opción de la trabajadora, que deberá efectuar en el plazo de cinco



días desde la notificación de esta Resolución, readmita a la actora en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o el abono como indemnización de la cantidad de **4.848,95 €**, abonando en ambos casos los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de esta Resolución a razón de 24,15 € diarios."

SEGUNDO .- En dicha sentencia, y como hechos probados, se declaraban los siguientes: **PRIMERO** .- DOÑA Daniela ha venido prestando servicios para la **UNIVERSIDAD DE BURGOS** con una antigüedad de 1 de septiembre de 2.012, ostentando la categoría profesional de Profesora Asociada y salario mensual bruto con inclusión de prorrateo de pagas extraordinarias de 734,69 €, desarrollando su actividad con jornada a tiempo parcial de 32 horas semanales, en la localidad de Burgos, percibiendo su salario con periodicidad mensual mediante transferencia bancaria, en virtud de hojas salariales, desarrollando la demandante su actividad en el Departamento de Didácticas Específicas de la Facultad de Educación, con una plaza de actividad denominada 6+6 en el 4º curso del Grado de Educación Primaria y en el Curso de Adaptación al Grado en Maestro de Educación Primaria, siendo la asignatura impartida la de "Fundamentos del Azar y la Información y Estrategias Didácticas", cuya asignatura cuenta con 9 créditos de teoría y 9 de prácticas, que quedan divididos en dos grupos de teoría y seis de prácticas. **SEGUNDO**.- En fecha 28 de julio de 2.010 se dictó Resolución por la Secretaría de Estado de Investigación por la que se concedieron ayudas predoctorales de formación de personal investigador en su convocatoria 2.010, incluyendo a la actora, acordando que dichas ayudas tendrían una duración de 48 meses a contar desde la fecha de incorporación del Investigador a su Centro de Investigación, estructurándose en dos periodos de 24 meses: el primero de beca, cuyos beneficiarios son los Investigadores en Formación y el segundo de Contrato en Prácticas, cuyos beneficiarios son los Centros de I+D a los que se adscriben los mencionados Investigadores En base a ello, la demandante en el año 2.010 fue incluida en el Programa de Formación citado, eligiendo la **Universidad** de Burgos, con la que en fecha 1 de septiembre de 2.012, con una duración hasta el 31 de agosto de 2.014 suscribió Contrato en Prácticas, teniendo como Título del Trabajo de Investigación: "Paleomagnetismo de las cuencas mesozoicas invertidas del atlas marroquí; Remagnetizaciones e implicaciones tectónicas". **TERCERO**.- En fecha 21 de julio de 2.014 se convocó por la **UNIVERSIDAD DE BURGOS** Concurso número 20 de Personal Docente e Investigador Contratado Temporal, fijando como categoría profesional **Profesor Asociado** y como Área de Conocimiento, "Didáctica de la Matemática", emitiéndose Propuesta de Adjudicación en la que la actora figura como Suplente 2º, habiendo renunciado el Titular y el Primer Suplente que tenían como Área de Conocimiento "Didáctica de la Matemática", habiendo sido contratada la demandante en fecha 24 de septiembre de 2.014, en cuyo perfil docente figura "Docencia en Fundamentos del Azar y la Información y Estrategias Didácticas; Trabajo Fin de Grado", cuya relación laboral finalizaba en fecha 23 de septiembre de 2.015, si bien la actora renunció en fecha 17 de julio de 2.015 con efectos de 13 de septiembre de 2.015, al haber resultado adjudicataria en concurso de la plaza convocada mediante Resolución Rectoral de 29 de mayo de 2.015, para la provisión de plazas de personal docente e investigador contratado temporal, habiendo firmado contrato laboral docente E/O Investigador en fecha 17 de julio de 2.015 con efectos de 14 de septiembre de 2.015 en el que se pactó una duración hasta el 13 de septiembre de 2.016, cuyo contrato ha sido prorrogado hasta el 13 de septiembre de 2.018, fecha en que la actora causó baja, lo que le fue comunicado en fecha 28 de junio de 2.018. **CUARTO**.- En fecha 26 de junio de 2.018 se convocó Concurso Público número 34 para la provisión de plazas de personal docente e investigador contratado temporal de la **Universidad** de Burgos, **Profesores Asociados**, figurando la plaza "DID-DMA-PA-6; Categoría: **Profesor Asociado** (6+6); Área: Didáctica de la Matemática; Departamento: Didácticas Específicas", haciendo constar como Perfil Docente: Docencia en las asignaturas de "Matemáticas en el Aula de Primaria", Practicum I y II y Trabajo Fin del Grado en Maestro de Educación Primaria y "Didáctica de la Matemática" en el Máster Universitario en **Profesor** de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato". La actora se presentó a dicho Concurso, habiendo sido valorada por la Comisión de Selección como No Idónea por "Falta de vinculación de su trayectoria formativa y profesional con las tareas docentes propias de esta plaza del área de Didáctica de la Matemática: No tiene titulación adecuada para impartir docencia en "Didáctica de la Matemática en el Máster Universitario en **Profesor** de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato (especialidad Matemática), ni en Matemáticas en el aula de primaria del Grado de Maestro en Educación Primaria. La citada plaza se ha adjudicado a un candidato que tiene Licenciatura en Matemáticas, impartiendo en el curso 2.018/2018 la misma asignatura que venía impartiendo la actora en años anteriores. **QUINTO**.- El proceso que se lleva a cabo cada año para la inclusión de plazas de **Profesor Asociado** de la **Universidad** de Burgos en la relación de puestos de trabajo del personal docente e investigador consta de los siguientes pasos: - Los Departamentos incluyen en la petición de profesorado para el curso siguiente las plazas de **profesor asociado** que consideran necesario dotar y renovar para cubrir sus necesidades docentes, lo cual se efectúa en los meses de enero/febrero. - Las propuestas de los Departamentos son negociadas con los representantes del profesorado laboral en función de la relación carga capacidad de cada Área de Conocimiento. - El resultado de la negociación se somete a aprobación en la Comisión de Profesorado. - El Consejo de Gobierno previa autorización de la Junta de Castilla y León aprueba la modificación definitiva de la relación de puestos de



trabajo, contando el Consejo de Gobierno de la **Universidad** de Burgos con 30 miembros. **SEXTO.** - En lo referente al Departamento en el que venía prestando servicios la actora, en un principio, en plantilla enviada el 30 de mayo de 2.018, la plaza que ocupaba la actora figuró como "prórroga" por un error en el programa informático, que fue detectado y en plantilla enviada en fecha 1 de junio de 2.018 se corrigió, haciendo constar que debía figurar como "cese de la profesora que la ocupaba y sacar la plaza a concurso". En Reunión de la Comisión de Profesorado de 21 de mayo de 2.018 se acordó en cuanto a la aprobación parcial de la RPT 2.018, proponer la adjudicación en una primera fase 5 plazas de Ayudante Doctor por la finalización de contratos de **profesores**, entre las que se incluía "Área de Didáctica de las Matemáticas". En Reunión de la Comisión de Profesorado de 6 de junio de 2.018 el Vicerrector de la **Universidad** de Burgos tomó la palabra para explicar los problemas que había habido con la aplicación SIGMA, que se analizarían para poderse subsanar el siguiente año y en Reunión de fecha 22 de junio de 2.018 el Director del Departamento de Didácticas Específicas advirtió del error de grabación en el Área de Didáctica de la Matemática en la plaza con el código DID-DMA-PA 6, en el sentido de que donde pone "prórroga" debe poner "cese de la profesora que la ocupa y sacar la plaza a concurso", manifestando que el Comité de Empresa no estaba de acuerdo con la decisión del Departamento y a petición del mismo se traía esa cuestión a la Reunión de la Comisión de Profesorado, informando asimismo el Vicerrector que había analizado los problemas que había habido en la preparación de los concursos con el fin de que para el curso siguiente se realizará una Reunión con los Directores de Departamento para informarles de los procedimientos adecuados, entre ellos el uso de la aplicación SIGMA. En la citada Reunión de 22 de junio de 2.018 se aprobó "NO" a la prórroga de la profesora que ocupa la plaza con el código DID-DMA-PA por 4 votos a 1, procediendo que la plaza se convoque en el concurso pertinente. **SEPTIMO.** - En fecha 8 de marzo de 2.018 el Sindicato CGT promovió elecciones sindicales en la **Universidad** de Burgos para el Personal Docente e Investigador de la misma, siendo proclamadas las candidaturas en fecha 15 de mayo de 2.018, encabezando la lista de dicho Sindicato DOÑA Daniela , habiéndose celebrado las citadas elecciones en fecha 5 de junio de 2.018 en las que la candidatura del Sindicato CGT obtuvo 3 Representantes, pasando la actora a ostentar desde dicha fecha la condición de Representante Legal de los Trabajadores. **OCTAVO.** - En la **UNIVERSIDAD DE BURGOS** existen unos 300 **Profesores Asociados**, de los cuales únicamente 2 no han sido renovados en sus contratos de trabajo anteriores. **NOVENO.** - La demandante solicita se declare que el cese por extinción de su contrato de trabajo operado con efectos de 13 de septiembre de 2.018 constituye un despido nulo, condenando a la demandada a su readmisión y abono de los salarios de tramitación y subsidiariamente, se declare que el citado cese constituye un despido improcedente condenando a que a opción de la demandante, la readmita en su puesto de trabajo o le abone la indemnización legalmente prevista con abono de los salarios de tramitación.

TERCERO. - Contra dicha sentencia, interpuso recurso de Suplicación **Universidad** de Burgos siendo impugnado por D^a Daniela . Elevados los autos a este Tribunal y comunicada a las partes la designación del Ponente, le fueron, a éste, pasados los autos para su examen y resolución por la Sala.

CUARTO. - En la resolución del presente recurso se han observado, en sustancia, las prescripciones legales vigentes.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: Frente a la sentencia de instancia, que ha declarado improcedente el despido efectuado, se recurre en Suplicación por la representación de la demandada, con un primer motivo de recurso, con amparo en el Art. 193 a) LRJS , denunciando infracción de normas de procedimiento que le han producido indefensión, la cual se concreta en la existencia de una posible incongruencia extra petita en la sentencia de instancia.

Establecidos los términos del debate, debemos reseñar, con carácter previo y en relación a la incongruencia alegada, lo que opina sentada doctrina en supuestos similares, así: En relación a tal concepto, el Tribunal Constitucional, en diversas Sentencias, siendo fiel reflejo de las mismas la de *15 de abril de 1996* , ha establecido que: "Es doctrina reiterada de este Tribunal que **la incongruencia de las decisiones judiciales, entendida como una discordancia manifiesta entre lo que solicitan las partes y lo que se otorga en aquellas** , concediendo más, menos o cosa distinta de lo pedido, puede llegar a vulnerar el derecho a la tutela judicial reconocido en el artículo 24.1 de la *Constitución Española* , tanto por no satisfacer tal pronunciamiento la elemental exigencia de la tutela judicial que es la de obtener una Sentencia fundada sobre el fondo del asunto sometido al órgano judicial, como por provocar indefensión, ya que la incongruencia supone, al alterar los términos del debate procesal, defraudar el principio de contradicción". Finalmente, el Tribunal Supremo, en sentencias de *1 de diciembre de 1998* y *5 de junio de 2000* , entre otras, viene manteniendo que dicha obligación **"debe valorarse siempre en términos de comparación entre la pretensión procesal de las partes -lo que hace referencia a sus elementos integrantes de pedir, causa de pedir y hechos constitutivos- y la respuesta o fallo judicial"**, lo que implica, "que el principio de congruencia obliga a los órganos judiciales a decidir conforme



a lo alegado, sin que les sea permitido otorgar más de lo pedido, ni menos de lo resistido por el demandado, así como tampoco cosa distinta de lo solicitado por las partes".

De la doctrina judicial pueden extraerse cuatro tipos distintos de incongruencia:

a) Incongruencia interna, esto es, cuando se aprecie una clara contradicción entre los fundamentos de derecho y el fallo.

b) Incongruencia "ultra petitum", cuando se concede más de lo pedido por el demandante.

c) Incongruencia "extra petitum", **cuando se resuelve sobre cuestiones distintas y ajenas a lo solicitado por las partes**, lo que implica una invasión frontal del derecho de defensa contradictorio, privando a los litigantes de la facultad de alegar lo que a su derecho proceda o lo que estimen conveniente a sus legítimos intereses.

d) Incongruencia omisiva, supuesto en el que el juzgador no resuelve sobre alguna o algunas de las pretensiones ejercitadas por las partes, siendo relevante, en orden a su conceptualización, la doctrina mantenida por el Tribunal Constitucional en su *Sentencia 124/2.000*, en la que, con cita de otras anteriores, indica que la incongruencia omisiva se produce "cuando el Órgano Judicial deje sin contestar alguna de las pretensiones sometidas a su consideración por las partes, siempre que no quepa interpretar razonablemente el silencio judicial como una desestimación tácita cuya motivación pueda inducirse del conjunto de los razonamientos contenidos en la resolución y sin que sea necesaria, para la satisfacción del derecho a la tutela judicial efectiva, una contestación explícita y pormenorizada a todas y cada una de las alegaciones que se aducen como fundamento a su pretensión pudiendo bastar, en atención a las circunstancias particulares concurrentes, una respuesta global o genérica, aunque se omita respecto de alegaciones concretas no sustanciales."

Y en cuanto a las consecuencias de esa incongruencia "ultra petitum", esta Sala señalaba entre otras en su *sentencia de fecha 12 de marzo de 2007* que "En efecto, tal y como nos enseña la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 5 de junio de 2000, entre otras, en su fundamento de derecho tercero: " Esta Sala ha tenido ocasión de reiterar, sentencia por todas de 1 de diciembre de 1998, que el posible incumplimiento de la obligación de congruencia que impone el Art. 359 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (en la actualidad artículo 218 de la Ley 1/2000, de 7 de enero de Enjuiciamiento Civil), debe valorarse siempre "en términos de comparación entre la pretensión procesal de las partes - lo que hace referencia a sus elementos integrantes de pedir, causa de pedir y hechos constitutivos- y la respuesta o fallo judicial. Pronunciamiento último en el proceso que debe guardar, se repite, la debida correlación con la petición y causa de pedir del actor y con la "resistencia" del demandado. Habrá, pues, de analizarse si la sentencia tachada de incongruente, ha concedido más de lo pedido por el actor -"ultra petitum"-, o si lo otorgado ha sido por diferente causa a la alegada en la demanda -"extra petitum"-". Como reiteradamente ha afirmado el Tribunal Constitucional (entre otras muchas, *STC 32/1992, de 18 de marzo* y *136/1998 de 29 de junio*) al perfilar el alcance y contenido de la tutela efectiva judicial consagrada en el artículo 24CE, el principio de congruencia obliga a los órganos judiciales a decidir conforme a lo alegado, sin que les sea permitido otorgar más de lo pedido, ni menos de lo resistido por el demandado, así como tampoco cosa distinta de lo solicitado por las partes. Este último deber prohíbe a los Jueces y Tribunales modificar y alterar los términos del debate procesal, y, consecuentemente, asumir la iniciativa para pronunciarse sobre pretensiones que por ser "extra petitum", invaden frontalmente el derecho de defensa contradictorio de las partes, a quienes se les priva de la facultad de alegar lo que a su derecho proceda, o lo que estimen conveniente a sus intereses". Más en los supuestos que concurre tal clase de incongruencia, otorgando el Magistrado más de lo pedido por el actor, la consecuencia legal no ha de ser necesariamente la nulidad de lo actuado, sino la nulidad del pronunciamiento que incurre en tal vicio".

Partiendo de dicha doctrina, conviene precisar: la necesaria congruencia, que consagra el Art. 218.1 LEC, debe valorar y poner en relación las pretensiones realizadas por las partes en el Suplico de su demanda, con el fallo de la sentencia que las resuelve. Junto a ello, lo determinante son los hechos base de la reclamación, no la posible calificación de los mismos por las partes, la cual no vincula a los tribunales, en virtud del principio iura novit curia.

Sentado lo anterior, en el supuesto presente, en el Suplico de la demanda rectora se postula como petición subsidiaria la declaración del despido como improcedente, que es, precisamente, la pretensión acogida en la instancia. De ello no se deduce, sino todo lo contrario, la incongruencia denunciada, pues, conforme al Art. 218.1 LEC, el tribunal de instancia se ha pronunciado sobre las cuestiones concretas planteadas, llegando a sus propias conclusiones, previas sus argumentaciones y valoraciones jurídicas oportunas, sin que de ello se derive incongruencia alguna ni cualquier tipo de indefensión efectiva para la recurrente, por lo que se desestima el motivo.



SEGUNDO: Como segundo motivo de recurso, con amparo en el Art. 193 b) LRJS , se pretende la adición de un nuevo hecho probado, en sus términos, relativo a las declaraciones juradas adjuntadas con los sucesivos contratos,

Dicha revisión se da por reproducida y se acepta en sus términos, al formar parte las declaraciones mencionadas de los propios contratos suscritos por las partes. conforme a la normativa administrativa oportuna.

TERCERO: Como motivo tercero de recurso, con amparo en el Art. 193 c) LRJS , se denuncia infracción, ente otros, de los Arts. 48 y 53 de la LOU, así como del Art. 49.1.c) ET , entendiendo los contratos fueron realizados y extinguidos en legal forma, conforme a las causas y término recogidos en los mismos.

Al respecto, conviene dejar sentado, con carácter previo, la reciente doctrina establecida por nuestro TS, en relación con los **profesores asociados**, como recoge Sala Social TS Pleno, S.28-1-2019, en el sentido: "Para una recta comprensión de la cuestión debatida, como destaca la STS/IV 22-06-2017 (rcud 3047/2015) (RJ 2017, 3830) 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 (RCL 2001, 3178) , de **Universidades**, en la redacción dada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril (RCL 2007, 766) :

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 (RCL 2015, 1654) 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 (RCL 1995, 997) , 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 (RCL 1985, 1456, 1764) , 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".

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 (TJCE 2014, 108)), 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 (LCEur 1999, 1692) 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).

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 (TJCE 2016, 107) -Pérez López y STJUE 13-03-2014 -asunto C-190/13 (TJCE 2014, 108) -Márquez Samohano), en su interpretación por esta Sala IV del Tribunal Supremo (en especial, STS/IV 01-06-2017 (RJ 2017, 2889) -rcud 2890/2015 y STS/IV 22-06-2017 -rcud 3047/2015 (RJ 2017, 3830)), 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 Ley Orgánica 6/2001, de **Universidades** (RCL 2001, 2178) , de 21 de diciembre ..., en su versión modificada por la Ley Orgánica nº 4/2007, de 12 de abril (RCL 2007, 766) ... 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 (RCL 2015, 1654) 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** (RCL 2001, 3178), 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 (TJCE 2014, 108), 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 (RJ 2018, 756)).

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 (RCL 2015, 1654), – el que se hace ahora especial referencia dada la aplicación supletoria de la normativa laboral ex art. 48 Ley Orgánica de **Universidades** (RCL 2001, 3178) –, 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 ésta una circunstancia de delimitación temporal del vínculo >> (entre otras, STS/IV Pleno 19-07-2018 -rcud 823/2017 (RJ 2018, 4165)).

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 (RJ 2018, 2553)).

Por todo lo expuesto, resulta que, – aunque la normativa española permita a las **universidades** renovar sucesivos contratos de duración determinada celebrados con **profesores asociados**, sin límite alguno en lo que atañe a la duración máxima (cláusula 5, apartado 1, letra b Acuerdo marco) y al número de prórrogas de



dichos contratos (cláusula 5, apartado 1, letra c Acuerdo marco) –, a los juzgados y tribunales competentes, a los efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, les incumbe comprobar que existen razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del citado Acuerdo marco; así como también dicho Juzgado o Tribunal debe comprobar, en el caso concreto, que con la renovación de los sucesivos contratos laborales de duración determinada de " **profesor asociado** " se trata realmente de cumplir con las finalidades exigibles legalmente (en especial, " *desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencias profesionales a la **universidad** "*), y que la normativa para la contratación universitaria española no se haya utilizado, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y duraderas en materia de contratación de personal docente, no pudiendo aplicarse dicha normativa, – como establece la citada STJUE 13-03-2014 (TJCE 2014, 108) –, para lograr " *el desempeño permanente y duradero, aun a tiempo parcial, de tareas docentes incluidas normalmente en la actividad del personal docente permanente* ".

2.- Los términos imperativos en que aparece redactada la citada STJUE 13-03-2014 (asunto C-190/13) sobre las obligaciones de comprobación que se imponen a los juzgados y tribunales de los Estados miembros en interpretación de la cláusula 5 del " *Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada* " en la que se contienen las medidas destinadas a prevenir y evitar los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada en los Estados miembros, así como la regla general de que la contratación laboral es por tiempo indefinido salvo los supuestos excepcionales legalmente previstos, obliga a entender que dichos Juzgados o Tribunales no pueden limitarse formalmente a dar por válidos los referidos contratos temporales de " **profesor asociado** " sino que deben analizar si reúnen los presupuestos exigidos en la normativa estatal y en la de la Unión Europea para celebrar y renovar el contrato y que en su desarrollo responde a la finalidad legalmente exigible; pudiendo concluirse que la carga de la prueba de la existencia de dichos presupuestos y el cumplimiento de su finalidad incumbe a la **Universidad** contratante, al igual que se ha declarado jurisprudencialmente respecto a los contratos temporales ordinarios en interpretación del art. 15 ET (RCL 2015, 1654) (de aplicación supletoria ex art. 48 Ley Orgánica de **Universidades** (RCL 2001, 3178)) 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 (RCL 2000, 34, 962 y RCL 2001, 1892) .

En el supuesto ahora enjuiciado, como se ha adelantado, el trabajador demandante prestó servicios para la **Universidad** demandada, con la categoría profesional de **Profesor Asociado**, sin interrupción desde el 04-10-2002, en virtud de contrato de trabajo a tiempo parcial (6 horas semanales), siendo prorrogado dicho contrato anualmente coincidiendo con los sucesivos cursos académicos; así como que fue cesado por la empleadora mediante comunicación de 09-07-2014 y efectos de 15-09-2014, por alegada terminación de contrato y tras haber informado en el sentido de no favorable para su continuidad el Consejo de Departamento; figurando, además expresamente, como hecho declarado probado, que " *el motivo del cese viene relacionado con el hecho de que la asignatura que el demandante creó y que ha impartido durante los últimos 11 años la da ahora Catedrático del Departamento* ".

2.- Es decir, que durante prácticamente doce años el trabajador recurrente, con renovaciones anuales, ha prestado servicios a tiempo parcial contratado formalmente como **profesor asociado** impartiendo clases en una concreta asignatura, la que se indica que fue el propio demandante la persona que la creó y se afirma que la causa determinante y real del cese acordado por la **Universidad** empleadora fue la de que esta entidad decidió que dicha asignatura en el curso académico que se iniciaba en septiembre del año 2014 la pasara a impartir el Catedrático del Departamento.

3.- En el presente caso, **la Universidad demandada, cuya carga de la prueba le incumbía, debía haber acreditado que se cumplían los presupuestos que legitiman este tipo de contratación, en especial, que el contratado como profesor asociado había desempeñado durante todo el tiempo de la contratación una actividad profesional distinta a la universitaria, así como también, que ésta guardaba relación directa con las actividades docentes fijadas en la convocatoria y que, a su vez, se había desempeñado durante un lapso de tiempo más o menos amplio que confiera al candidato la condición de " profesional de reconocido prestigio "**.

4.- Por lo que, – visto, además, el escueto contrato inicial suscrito entre las partes sin referencia a tales presupuestos, al que se remiten los HPs de la sentencia –, **al no constar haberse cumplido todos y cada uno de los presupuestos básicos que legitiman este tipo de contratación temporal, ello bastaría por sí solo para concluir que la contratación temporal impugnada era fraudulenta y que el cese acordado por la empresa constituía un despido improcedente.** En este sentido, se reitera la doctrina establecida en nuestras SSTs/IV



01-06-2017 (rcud 2890/2015) (RJ 2017, 2889), 22-06-2017 (RJ 2017, 3830) (rcud 3047/2015) y 15-02-2018 (RJ 2018, 756) (rcud 1089/2016) en relación con la TJUE 13-03-2014 (asunto C-190/13 (TJCE 2014, 108)).

5.- Además, en el presente caso, cumpliendo las exigencias de la citada STJUC 13-03-2014, debe seguirse comprobando judicialmente si la renovación de los sucesivos contratos temporales se ha utilizado o no "de hecho para cubrir necesidades permanentes y duraderas en materia de contratación de personal docente", concepto distinto de las posibles necesidades permanentes de la docencia universitaria.

6.- Debiendo concluirse, a la vista de los hechos declarados probados, que si la finalización del contrato temporal se ha fundamentado en que la asignatura la pasaba a impartir el catedrático del departamento era porque en realidad el contratado temporal como **profesor "asociado"** estaba de hecho sustituyendo al referido catedrático actuando como un verdadero **profesor "sustituto"**, lo que no constituye la función ni la finalidad de la contratación temporal de los **profesores asociados** (en especial, "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", lo que tampoco se justifica acontezca en el caso enjuiciado; **evidenciándose la utilización de hecho de la contratación temporal sucesiva para cubrir necesidades permanentes y duraderas en materia de contratación de personal docente, al habersele encomendado al demandante "el desempeño permanente y duradero, aun a tiempo parcial, de tareas docentes incluidas normalmente en la actividad del personal docente permanente"**, incumbiendo también al Tribunal sentenciador comprobar 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".

Teniendo presente, pues, dicha doctrina, en aplicación al caso presente, debemos destacar de los ordinales de la sentencia de instancia: La actora ha venido prestando servicios de docencia para la demandada, mediante sucesivos contratos temporales a tiempo parcial, como profesora asociada, tal y como recogen los ordinales primero a tercero, que se da por reproducidos, sobre distintas materias, a saber: "Fundamentos del Azar y la Información y Estrategias Didácticas"; "Paleomagnetismo de las cuencas mesozoicas invertidas del Atlas marroquí; Remagnetizaciones e implicaciones tectónicas"; "Didáctica de la matemática". La actora es profesora de Educación Secundaria, conforme a la revisión admitida.

De lo anterior cabe colegir: la actora, profesora de Educación Secundaria, ha sido contratada durante distintos y sucesivos contratos temporales, para realizar labores de docencia para la demandada, con un contenido muy diferente y no relacionado, ni con los conocimientos habituales de su especialidad acreditada, ni con referencia a su destacada especialización en dichas materias, limitándose a desarrollar tales labores de docencia en los términos asignados, las cuales formaban parte de la actividad normal y propia de la demandada. Siendo ello así, dichos contratos, conforme a lo expuesto, han sido realizados en fraude de ley, conforme al Art. 15.3 ET, con los demás efectos legales inherentes, tal y como se acoge en el la instancia, generadores de la improcedencia del despido efectuado. Y sin que ello suponga contradecir criterios anteriores de esta Sala en otros supuestos, aunque similares, no idénticos al presente, dadas las peculiaridades de cada uno de los casos concretos resueltos, a las que debemos estar.

En su consecuencia, conforme a todo lo expuesto, procede, desestimando el recurso interpuesto, la confirmación de la sentencia recurrida.

CUARTO: Conforme a lo dispuesto en el Art. 235.1 LRJS, deberá satisfacer la recurrente las costas causadas.

Por lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español,

FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el Recurso de Suplicación interpuesto por **UNIVERSIDAD DE BURGOS**, frente a la sentencia de que dimana el presente rollo, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Burgos de fecha 18 de Diciembre de 2018, en autos número 616/2018, seguidos a instancia de DOÑA Daniela, contra la recurrente y el **FONDO DE GARANTIA SALARIAL**, en reclamación sobre Despido, y en su consecuencia debemos confirmar y confirmamos la sentencia recurrida. Con imposición a la parte recurrente de las costas causadas, con inclusión de minuta de honorarios del Letrado impugnante, que la Sala fija en 800 Euros.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en la forma prevenida en el artículo 97 de la L.R.J.S. y 248.4 de la L.O.P.J. y sus concordantes, haciéndoles saber que contra esta resolución cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante el Tribunal Supremo, significándoles que dicho recurso habrá de prepararse ante esta Sala en el plazo de los DIEZ DIAS



siguientes a la notificación, mediante escrito ajustado a los requisitos legales contenidos en los artículos 220 y 221 de la L.R.J.S., con firma de Abogado o de Graduado Social Colegiado designado en legal forma conforme al art. 231 de la citada Ley.

Se deberá ingresar como depósito la cantidad de 600 € conforme a lo establecido en el artículo 229.1.b de la L.R.J.S., asimismo será necesaria la consignación por el importe de la condena conforme a los supuestos previstos en el art. 230 de la mencionada Ley, salvo que el recurrente estuviera exento por Ley o gozare del beneficio de justicia gratuita.

Dichas consignación y depósito deberán efectuarse en la cuenta corriente de esta Sala, bajo la designación de Depósitos y Consignaciones, abierta en la Entidad Bancaria Santander, cuenta nº ES55 0049 3569 9200 0500 1274, en cualquiera de sus sucursales, incluyendo en el concepto los dígitos 1062.0000.65.0186.19

Se encuentran exceptuados de hacer los anteriormente mencionados ingresos, los Organismos y Entidades enumerados en el punto 4 del artículo 229 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

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

La Ilma. Sra. Presidenta D^a María José Renedo Juárez, votó en Sala pero no pudo firmar, haciéndolo en su lugar el Ilmo. Sr. Magistrado Don Carlos Martínez Toral.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ