



Roj: **SJSO 2283/2019 - ECLI:ES:JSO:2019:2283**

Id Cendoj: **02003440022019100031**

Órgano: **Juzgado de lo Social**

Sede: **Albacete**

Sección: **2**

Fecha: **09/05/2019**

Nº de Recurso: **241/2018**

Nº de Resolución: **136/2019**

Procedimiento: **Procedimiento ordinario**

Ponente: **ETHEL HONRUBIA GOMEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

JDO. DE LO SOCIAL N. 2

ALBACETE

SENTENCIA: 00136/2019

-

CALLE TINTE, 3, 3ª PLANTA

Tfno: 967191816

Fax: 967217385

Correo Electrónico: jsocial2@justicia.es

Equipo/usuario: 01

NIG: 02003 44 4 2018 0000694

Modelo: N02700

PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000241 /2018

SENTENCIA

Albacete, a 9 de mayo de 2019.

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 DE ALBACETE.

MAGISTRADA: D^a **Ethel Honrubia Gómez.**

PROCEDIMIENTO: PROCEDIMIENTO ORDINARIO 241/2018.

PARTE DEMANDANTE: D. Sixto .

LETRADO: Sr. Quintana Sánchez.

PARTE DEMANDADA: UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA.

LETRADA: Sra. Ortiz Espada.

AN TECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El presente procedimiento tiene su origen en la demanda presentada por D. Sixto , asistido y representado por el Letrado Sr. Quintana Sánchez, frente a la UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA, solicitando que se dicte sentencia en virtud de la cual se condene a la demandada a abonar al actor la cantidad equivalente a veinte días de salario por año de servicio en concepto de terminación del contrato laboral temporal como profesor asociado (subsidiariamente la indemnización equivalente a doce días de salario por año de servicio prestado), más los intereses legales del artículo 29.2 ET .



SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se señaló día y hora para la celebración del acto del Juicio, el cual tuvo lugar el día 20 de marzo de 2019.

En la vista las partes alegaron lo que estimaron pertinente respecto a sus pretensiones, y tras solicitarse el recibimiento del pleito a prueba y practicarse ésta, formularon conclusiones ratificando sus peticiones iniciales, quedando los autos vistos para sentencia.

TERCERO.- En la tramitación del presente procedimiento se han observado todas las formalidades legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- D. Sixto , mayor de edad, con DNI NUM000 ha venido prestando sus servicios para la UNIVERSIDAD DE CASTILLA LA MANCHA, como profesor asociado, en virtud de los siguientes contratos:

- Contrato administrativo de colaboración temporal de 1 de abril de 2001, el cual se fue prorrogando hasta el 30 de septiembre de 2004, fecha en la cual el Rector de la Universidad firma el cese por extinción del contrato (folios 1 a 21 del expediente administrativo).

- Tras proceso de selección convocado por resolución de 4 de junio de 2004, pasa a prestar servicios en virtud de contrato laboral temporal docente e investigador, a tiempo parcial, como profesor asociado de fecha 7 de octubre de 2004, iniciándose la relación laboral el 1 de octubre de 2004, que se fue prorrogando, siendo la última prórroga hasta el 30 de septiembre de 2011. Si bien el 11 de septiembre de 2011 el trabajador curso cese por renuncia (folios 22 a 41 del expediente administrativo).

- Tras proceso de selección convocado por resolución de 23 de mayo de 2011, pasa a prestar servicios contrato laboral temporal docente e investigador, a tiempo parcial, como profesor asociado tipo 2, de 4 de noviembre de 2011, si bien la relación de servicios comenzó el 12 de septiembre de 2011, y se fue prorrogando hasta el 31 de agosto de 2016 (folios 45 a 64 del expediente administrativo).

SEGUNDO.- El sueldo del actor es de 32086 euros mensuales.

TERCERO.- El 27 de abril de 2017 el actor presentó ante la Universidad de Castilla-La Mancha, escrito formulando reclamación para el pago de indemnización por terminación de la relación laboral, interesando 12 días de salario por año de prestación de servicios como profesor asociado (folio 65 del expediente administrativo), habiendo sido desestimada por silencio administrativo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Ejercita la parte actora acción por la que reclama frente a la demandada indemnización por la extinción de contrato como trabajador temporal en su condición de profesor asociado de la UNIVERSIDAD DE CASTILLA LA MANCHA, con una antigüedad del 1 de abril de 2001.

En concreto se solicita como petición principal, una indemnización de 20 días por año del artículo 52 ET al proceder la extinción de la relación por las causas legalmente previstas, y se denuncia como infringida la Directiva 1999/70 y la interpretación que de la misma se hace en la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016.

Subsidiariamente a la petición anterior, interesa una indemnización de 12 días por año de servicio, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 12.3 del II Convenio Colectivo para el Personal Laboral Docente e Investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha en relación con la Disposición Transitoria 8ª del Estatuto de los Trabajadores .

SEGUNDO.- La parte actora basa su petición, entre otras razones, en la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, en cuanto a las indemnizaciones por finalización de los contratos de trabajo temporal, en interpretación de la Directiva 1999/70/CE, y la aplicación de la misma por los distintos Tribunales.

Considera que en aplicación de lo resuelto en dicha sentencia, le correspondería una indemnización de 20 días por año en virtud de lo dispuesto en los artículos 52 y 53 ET por extinción de la relación laboral por causas objetivas.

En esencia, dicha sentencia venía a indicar que no existía una razón objetiva que justificara un trato diferenciado entre la indemnización por extinción del contrato por cumplimiento del término y la derivada por causas objetivas de los indefinidos.

Ahora bien, posteriormente se volvió a plantear cuestión prejudicial sobre esta cuestión, que dio lugar a la sentencia del TJUE de 21 de noviembre de 2018 que vino a declarar un cambio doctrinal validando la



conurrencia de una razón objetiva que justifica el trato diferenciado entre temporales e indefinidos. Razonó que una indemnización por finalización de un contrato temporal no parecía constituir, por sí sola, una medida suficientemente efectiva y disuasoria para evitar el abuso en la contratación temporal especialmente porque "no permite alcanzar el objetivo perseguido por la cláusula 5 del Acuerdo marco, consistente en prevenir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada".

Con fecha de 13 de marzo de 2019 se dictó Sentencia por la Sala de lo Social de Tribunal Supremo analizando el alcance de la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016 en la que acaba declarando que los trabajadores interinos por sustitución no tienen derecho a indemnización alguna al finalizar su contrato por cumplimiento del término. Señala dicha sentencia que en la medida en que el régimen indemnizatorio del fin de los contratos temporales posee su propia identidad, configurada legalmente de forma separada, no menoscaba el obligado respeto al derecho a no discriminación de los trabajadores temporales.

La sentencia, en síntesis, alcanza esta conclusión por los siguientes motivos: en primer lugar, no es posible extender la indemnización por despido objetivo a los supuestos de extinción por finalización del término de los contratos temporales; en segundo lugar descarta que la fijación de una indemnización tenga eficacia disuasoria de la utilización abusiva de la contratación temporal; y en tercer lugar justifica la diferencia de trato en las indemnizaciones entre contratos temporales.

Por tanto, aplicando lo dispuesto en esta última sentencia, no procede estimar la petición principal que se plantea en el supuesto de autos en que se solicita que se fije una indemnización de 20 días por año en aplicación de la norma relativa a la extinción de la relación laboral por causas objetivas.

TERCERO.- Procede analizar a continuación la petición que se ejercita con carácter subsidiario.

Para resolver la cuestión que se plantea, cabe analizar en primer lugar el régimen jurídico de los profesores asociados, indicando la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en sentencia nº 158/2018, de 15 de febrero que el régimen jurídico de los "profesores asociados" se regula en el artículo 53 LOU de modo siguiente:

"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. (...)

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.

Desde luego que esta limitación temporal debe ir acompañada de una razón objetiva que lo justifique. Y en ese sentido ya se ha dicho por esta Sala 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. 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 (STS de la Sala Cuarta de 22 junio 2017). Por ello, igualmente, esa actividad se vincula a un trabajo a tiempo parcial, como forma de poder atender la actividad profesional que es la que debe perdurar durante el tiempo de contratación".

Al respecto, la Sala de lo Social del TSJ de Castilla-La Mancha, en Sentencia nº 1595/2016, de 29 de noviembre, ha indicado lo siguiente:

"Debemos ahora recordar el régimen de contratación de personal previsto en la ya citada LO 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades, que establece un sistema cerrado de contrataciones laborales, con características propias y plenamente diferenciadas de las generales.

Así, el artículo 47 comienza diciendo que *el personal docente e investigador de las Universidades públicas estará compuesto de funcionarios de los cuerpos docentes universitarios y de personal contratado* .



Acto seguido y por lo que se refiere a la contratación laboral, la ley permite solo utilizar las modalidades previstas en su texto, que incluyen una remisión al ET, pero de manera limitada, solo para sustituciones de naturaleza interina, o para obra y servicio determinado en relación a proyectos específicos. Así se explica en el art. 48.1 cuando indica que *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* .

Finalmente, la Ley acota las formas posibles de contratación, cuando dice en el art. 48.2 que *las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario son las que se corresponden con las figuras de Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Contratado Doctor, Profesor Asociado y Profesor Visitante* . E inmediatamente se acota igualmente el régimen aplicable cuando establece que *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 ET, y en sus normas de desarrollo* .

Parece claro entonces, que la contratación temporal para las categorías previstas, que son todas menos los contratados doctores, se desvincula de las causas generales que habilitan la contratación temporal de acuerdo con el artículo 15 del ET , en cuanto no se refieren a las necesidades puntuales o individualizadas de la empresa, sino a las necesidades generales, y a aquellas finalidades generales a las que ya hicimos referencia".

Es decir, resulta de aplicación la normativa específica sobre este tipo de contratos, que en el supuesto que nos ocupa, relativa a un profesor asociado de la Universidad de Castilla-La Mancha, deberá completarse, además de por las normas expuestas, por el II Convenio Colectivo para el Personal Laboral Docente e Investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha, cuyo artículo 12 indica que la extinción de los contratos de duración determinada se producirá por expiración del tiempo convenido contractualmente, o, como en el caso que nos ocupa, por cumplimiento del período de duración máxima legalmente establecido; y cuyo apartado tercero prevé una indemnización, a la finalización del contrato, y excepto en los casos de contrato de interinidad, de 8 días de salario por cada año de servicio.

CUARTO.- El actor ha estado unido a la Universidad por tres contratos distintos.

Un primer contrato administrativo de colaboración temporal de 1 de abril de 2001, el cual se fue prorrogando hasta el 30 de septiembre de 2004, fecha en la cual el Rector de la Universidad firma el cese por extinción del contrato. Un segundo contrato laboral temporal docente e investigador, a tiempo parcial, como profesor asociado de fecha 7 de octubre de 2004, iniciándose la relación laboral el 1 de octubre de 2004, que se fue prorrogando, siendo la última prórroga hasta el 30 de septiembre de 2011, pero que concluyó el 11 de septiembre de 2011 por renuncia voluntaria del trabajador. Y contrato laboral temporal docente e investigador, a tiempo parcial, como profesor asociado tipo 2, de 4 de noviembre de 2011, si bien la relación de servicios comenzó el 12 de septiembre de 2011, y se fue prorrogando hasta el 31 de agosto de 2016 (folios 45 a 64 del expediente administrativo).

No cabe entender que ha podido existir una concatenación de contratos a efectos de fijar la indemnización que corresponde. El actor ha accedido al puesto de trabajo tras superar los correspondientes procesos selectivos, teniendo el primero de los contratos naturaleza administrativa; y aun cuando el segundo y tercer contrato son de naturaleza similar, y los efectos de uno y otro fueron sucesivos, lo cierto es que el segundo de dichos contratos no finalizó por trascurso del plazo previsto, sino por renuncia voluntaria del trabajador dado que había participado en proceso de selección convocado por resolución de 23 de mayo de 2011, pasando a prestar servicios en virtud de contrato laboral temporal docente e investigador, a tiempo parcial, como profesor asociado tipo 2, de 4 de noviembre de 2011, si bien la relación de servicios comenzó el 12 de septiembre de 2011.

Por tanto, tomando como fechas para el computo de la indemnización desde el 12 de septiembre de 2011, hasta el 31 de agosto de 2016 que finalizó dicha relación laboral, correspondiéndole 8 días por año, la indemnización que se le debe reconocer es de 418,72 euros.

No procede tampoco aplicar los intereses del artículo 29.3 ET , habida cuenta que los mismos solo están previstos para conceptos salariales, no teniendo tal consideración la indemnización correspondiente al trabajador por extinción de la relación laboral.

Vistos lo artículos legales citados, y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO



ESTIMO PARCIALMENTE la demanda interpuesta por D. Sixto , asistido y representado por el Letrado Sr. Quintana Sánchez, frente a la Universidad de Castilla-La Mancha, asistida y representada por la Letrada Sra. Ortiz Espada, y condeno a la entidad demandada a abonar al actor la cantidad de 418,72 euros.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

Contra la presente resolución cabe interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito presentado en la Oficina Judicial dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. En el caso de que quien pretendiera recurrir no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita o no estuviese en alguna de las causas legales de exención, deberá, al momento de anunciar el recurso y en el plazo de cinco días señalado, consignar la cantidad objeto de condena en la cuenta de este órgano judicial abierta en BANCO SANTANDER cuenta nº 0039/0000/69/0241/18 o formalizar aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito por esa cantidad en el que se ha constar la responsabilidad solidaria del avalista; y que al momento de anunciar el recurso de suplicación, deberá acompañar resguardo acreditativo de haber depositado la cantidad de 300 euros, en la cuenta de este órgano judicial abierta en la Entidad Bancaría SANTANDER, sucursal cuenta nº 0039/0000/65/0241/18, debiendo hacer constar en el campo observaciones la indicación de depósito para la interposición de recurso de suplicación.

Si se realizara mediante transferencia, los datos son los siguientes: IBAN ES55 0049 3569 92 0005001274. Concepto Juzgado de lo Social DOS 0039 0000 69 0241 18.

Así por esta mi sentencia, la pronuncio, mando y firmo.