

LA POTESTAD DE LA UNIVERSIDAD SOBRE SUS PROFESORES ASOCIADOS CONTRATADOS

COMENTARIO A UNA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA DE 13 DE MARZO DE 2014 [ASUNTO C-190/13]

Luis Fernando De Castro Mejuto

Magistrado Especialista de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia
Doctor en Derecho

Recepción: 27 de junio de 2014

Aprobado por el Consejo de redacción: 27 de junio de 2014

1. Con este comentario se trae a colación una interesante Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en concreto, de su Sala Octava, dictada el 13 de marzo de 2014, caso número C-190/13, denominado *asunto Márquez Samohano contra Universidad Pompeu Fabra*¹, donde se analiza una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social número Tres de Barcelona en un pleito seguido ante la reclamación de un profesor asociado de dicha Universidad, que sometido a una serie de contrataciones temporales, ejercita una acción de despido, tras su último cese. Esa cuestión prejudicial comprende tres preguntas: la primera, es si el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada de 18 de marzo de 1999² se opone a una normativa nacional –en concreto, la Ley 6/2001, de Universidades, de 21 de diciembre– 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 prórrogas³; la segunda, si la definición

1 Su texto es accesible en español a través del enlace: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=es&num=C-190/13&td=ALL>.

2 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 (Diario Oficial de la Unión Europea, 175/1).

3 Cfr. artículos 48 y 53 de la Ley de Universidades; 20 del Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen de profesorado universitario; y los Estatutos de la Universidad Pompeu Fabra, aprobados por Decreto 209/2003, de 9 de septiembre (Boletín Oficial del Estado de 6 de noviembre de 2003).

de «trabajador con contrato de duración indefinida» del mismo Acuerdo marco se opone a la normativa nacional que prevé que el contrato de trabajo pueda ser extinguido cuando se proceda por la Administración contratante a la cobertura del puesto de trabajo; y la última, si es ajustado al Derecho de la Unión esa normativa nacional que, a diferencia de los trabajadores indefinidos del Sector privado, no prevé para los indefinidos del Sector Público la obtención de una indemnización a la extinción de su relación de trabajo. El Tribunal europeo responde a la primera indicando que puede ser compatible con el Derecho de la Unión en tanto estén justificados por una razón objetiva, lo que tendría que comprobar el juzgador nacional, como también tendría que hacer con respecto a las sucesivas prórrogas, por si no respondiesen a razones provisionales; con respecto a las otras cuestiones, empero, se declara su inadmisibilidad y no fueron objeto de resolución.

Antes de entrar en el análisis jurídico de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, es preciso delimitar el marco fáctico en el que se planteado la cuestión prejudicial: (a) el Sr. Márquez celebró con la Universidad Pompeu Fabra⁴ un contrato de trabajo para desempeñar tareas de profesor asociado a tiempo parcial para el período comprendido entre el septiembre de 2008 a septiembre de 2009; (b) dicho contrato fue renovado en tres ocasiones: hasta septiembre de 2010, después hasta septiembre de 2011 y, por último, hasta julio de 2012; (c) durante la vigencia de la relación laboral se incrementaron las horas de trabajo, pasando a ser de 6 horas semanales en el último contrato de trabajo celebrado; (d) en junio de 2012, la Universidad notificó al Sr. Márquez su cese en la prestación de servicios al finalizar la última prórroga; (e) en esa misma fecha, el actor presentó una solicitud de renovación de su contrato de trabajo; (f) en julio de 2012, el Rector de la Universidad Pompeu Fabra informó al Sr. Márquez que la relación laboral se extinguiría ese mismo mes, dado que la duración de su contrato de trabajo de duración determinada había llegado a su fin, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley 6/2001 y en el artículo 20 del Real Decreto 898/1985; y que, por consiguiente, ni la contratación del interesado ni la extinción de este contrato de trabajo adolecían de irregularidades; (g) al firmar su primer contrato, el demandante en el litigio principal firmó una declaración en la que constaba que pretendía compatibilizar la actividad como profesor asociado con una actividad en el sector privado; (h) con posterioridad a esa primera declaración, ni suscribió ninguna otra ni se le preguntó sobre tal extremo, si bien el Sr. Márquez Samohano había puesto en conocimiento de sus superiores que el trabajo en la universidad era su actividad principal; (i) en septiembre de 2012, el demandante en el litigio principal presentó una demanda por despido contra la Universidad, correspondiéndole al Juzgado de lo Social número 3 de Barcelona, y en la que solicitaba la declaración de la nulidad de su despido o, subsidiariamente, la improcedencia del mismo; (j) dicho Juzgado dicta un Auto en abril de 2013 en el que plantea las cuestiones prejudiciales en los términos que se han hecho referencia⁵; y (k) finalmente y tras la celebración de la correspondiente vista, se dicta la Sentencia que aquí se comenta.

4 Su página web oficial es <http://www.upf.edu/es/>.

5 En concreto, fueron así: «1) ¿La cláusula 5 del Acuerdo marco [...] debe ser interpretada en el sentido que se opone a ella una norma legal interna como los artículos 48 y 53 de la Ley [6/2001], que no establece un límite temporal de

2. Comenzando por las dos últimas cuestiones prejudiciales, el Tribunal europeo las declara impertinentes, habida cuenta que tienen un carácter hipotético, pues el profesor asociado no está incluido dentro del ámbito de aplicación del artículo 15, apartado quinto, del Estatuto de los Trabajadores⁶, por lo que la formulación de esas dos preguntas carecen de interés real y se rechazan. La Sentencia, entonces, se centra en la primera de las cuestiones prejudiciales –relativa al abuso en el recurso a los contratos temporales de los profesores de Universidad–, debiendo responder a las objeciones formuladas por el Gobierno español⁷ sobre que, por una parte, no tiene relación con el objeto del litigio principal, puesto que la demanda por despido se fundamenta en el fraude en la contratación de la que ha sido objeto el Sr. Márquez, pero el fraude no es objeto del Acuerdo marco; y, por otra parte, el contrato de trabajo de duración determinada con un profesor asociado –por su propia naturaleza– no puede ser objeto de una utilización abusiva, ya que la actividad de tal docente es accesoria a una actividad externa como especialista de reconocida competencia, por lo que «el recurso a sucesivos contratos de trabajo no puede en ningún caso dejar al interesado en situación de precariedad». El Tribunal de Justicia despacha de manera contundente los dos óbices de procedibilidad planteadas por la demandada, habida cuenta que, en cuanto a la primera, los contratos de trabajo de duración determinada sucesivos sí son objeto de la cláusula 5 del Acuerdo marco y, en cuanto a la segunda, es evidente que afecta a la respuesta sobre el

contratos de trabajo sucesivos, y cuando no existe ninguna medida en derecho interno que evite el uso abusivo de sucesivos contratos laborales de duración determinada para los profesores universitarios?

- 2) ¿El concepto de "trabajador con contrato de duración indefinida" definido en el cláusula 3 del Acuerdo marco [...] debe ser interpretado en el sentido que se opone a esta definición una norma como la Disposición Adicional Decimoquinta, apartado 1, párrafo 2º, del Estatuto de los Trabajadores que prevé que su contrato de trabajo puede ser extinguido cuando se proceda por la Administración contratante a la cobertura del puesto de trabajo ocupado?
- 3) Siendo una medida apropiada en Derecho interno a los efectos de prevenir y sancionar el uso abusivo de la contratación temporal en el ámbito del sector privado el derecho de los trabajadores a los que se ha reconocido como indefinidos a percibir una indemnización cuando se extingue el contrato por causa no relacionada con su persona, y no existiendo ninguna medida equivalente en el sector público ¿constituye una medida apropiada en los términos de la cláusula 5 del Acuerdo marco [...] que se reconozca el mismo derecho de percibir la indemnización legalmente establecida para los trabajadores indefinidos del sector privado a los trabajadores indefinidos de la Administración pública?».
- 6) «Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos. Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente. Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado» (artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores).
- 7) Cfr. apartados 32 a 37 de la Sentencia.

fondo de la cuestión sostenida y no a su admisibilidad. Aparte de que, según jurisprudencia reiterada⁸, las cuestiones sobre la interpretación del Derecho de la Unión planteadas por el juez nacional en el marco fáctico y normativo definido bajo su responsabilidad, y cuya exactitud no corresponde verificar al Tribunal de Justicia, disfrutan de una presunción de pertinencia; por lo que la negativa del Tribunal de Justicia a pronunciarse sobre una cuestión planteada por un órgano jurisdiccional nacional sólo es posible cuando resulta evidente que la interpretación solicitada del Derecho de la Unión no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema es de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no dispone de los elementos de hecho y de Derecho necesarios para responder de manera útil a las cuestiones planteadas.

3. Lo primero que hace es considerar que el actor –Sr. Márquez–, como profesor asociado de una universidad, cuyo contrato de trabajo, según el Derecho nacional, debe celebrarse necesariamente por una duración determinada; está incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo marco, que era la primera objeción de la representación del Gobierno español; y recuerda, por un lado, que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco⁹ tiene por objeto alcanzar uno de los objetivos perseguidos por éste, en concreto, imponer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, considerada fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores, estableciendo un cierto número de disposiciones protectoras mínimas con objeto de evitar la precarización de la situación de los asalariados¹⁰; y, por otro, que impone a los Estados miembros, adopción efectiva y vinculante de una o varias de las medidas que enumera cuando su Derecho interno no contemple medidas legales equivalentes¹¹. Sin embargo y pese a ello, la normativa aplicable

8 Cfr. las Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de diciembre de 2008, *asunto Regie Networks* [C-333/07], apartado 46; de 8 de septiembre de 2009, *asunto Budejovický Budvar* [C-478/07], apartado 63; de 20 de mayo de 2010, *asunto Zanotti* [C-56/09], apartado 15; de 22 de junio de 2010, *asuntos Melki y Abdeli –acumulados–* [C-188/10 y C-189/10], apartado 27; y de 11 de abril de 2013, *asunto Della Rocca* [C-290/12], apartado 29.

9 «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» (cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco).

10 Así se había establecido anteriormente, por ejemplo, en las Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 4 de julio de 2006, *asunto Adeneler y otros* [C-212/04], Rep. p. I-6057, apartado 63; de 23 de enero de 2012, *asunto Angelidaki y otros* [C-378/07 a C-380/07], Rec. p. I-3071, apartado 73; y de 26 de enero de 2012, *asunto Kücük* [C-586/10], apartado 25.

11 Véanse las Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 23 de enero de 2012, *asunto Angelidaki y otros* [C-378/07 a C-380/07], Rec. p. I-3071, apartado 74; y de 26 de enero de 2012, *asunto Kücük* [C-586/10], apartado 26.

–Ley española y los Estatutos de la Universidad Pompeu Fabra– no incluyen ninguna medida legal equivalente, ni tampoco una limitación en cuanto a la duración de los contratos temporales o al número de renovaciones que puedan producir con respecto a los profesores asociados; por lo que el Alto Tribunal examina –entonces– en qué medida la renovación de estos contratos de trabajo puede estar justificada por una «razón objetiva»¹².

En concreto, el concepto de «razones objetivas» se ha identificado en la jurisprudencia con 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 miembro¹³. Por lo que –se sigue razonando– si una disposición nacional se limitara a autorizar de manera general y abstracta la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada no se ajustaría a esas exigencias y serían contrarias al derecho comunitario¹⁴, dado que entrañaría un riesgo real de dar lugar a una utilización abusiva de este tipo de contratación.

4. No obstante y proyectando estos asertos sobre la normativa nacional, estima «que la celebración y renovación, por parte de las universidades, de contratos de trabajo de duración determinada con profesores asociados, como el demandante en el litigio principal, están justificadas por la necesidad de confiar a "especialistas de reconocida competencia" que acrediten que ejercen su actividad profesional fuera de la universidad el desarrollo a tiempo parcial de tareas docentes específicas, para que éstos aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad, estableciendo de este modo una asociación entre el ámbito de la enseñanza universitaria y el ámbito profesional. En virtud de esta normativa, el profesor asociado debe haber ejercido una actividad profesional remunerada, de aquellas para las que capacite el título académico que el interesado posea, durante un período mínimo de varios años durante un período anterior a su contratación por la Universidad. Por otro lado, los contratos de trabajo en cuestión se celebran y renuevan siempre que siga cumpliéndose el requisito del ejercicio de la actividad profesional y deben finalizar cuando el profesor asociado de que se trate cumpla la edad de jubilación»¹⁵. Por lo tanto, concluye que la Ley de Universidades 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; y, en particular, permiten alcanzar

12 Cfr. cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco.

13 Véanse las Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 13 de septiembre de 2007, *asunto Del Cerro Alonso* [C-307/05], apartado 53, 23 de enero de 2012, *asunto Angelidaki y otros* [C-378/07 a C-380/07], apartado 96; y de 26 de enero de 2012, *asunto Küçük* [C-586/10], apartado 27; y el Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 12 de junio de 2008, *Vassilakis y otros* [C-364/07], apartados 88 y 89.

14 Véanse las Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 23 de enero de 2012, *asunto Angelidaki y otros* [C-378/07 a C-380/07], apartado 97; y de 26 de enero de 2012, *asunto Küçük* [C-586/10], apartado 28.

15 Cfr. apartado 48.

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»¹⁶. De hecho, esta clase de contratos –los temporales– son característicos del empleo en algunos sectores o para determinadas ocupaciones y actividades¹⁷, como podría ahora extenderse al ámbito universitario, sin que exista el riesgo que trata de proteger el Acuerdo marco, habida cuenta que, para ser contratado como profesor asociado, el interesado debe ejercer una actividad profesional fuera del ámbito académico y únicamente puede desempeñar su labor docente a tiempo parcial, mientras que el citado Acuerdo busca salvaguardar a los trabajadores contra la precariedad en materia de empleo.

Sin embargo, la mera circunstancia de que los contratos de trabajo de duración determinada celebrados con profesores asociados se renueven para satisfacer una necesidad recurrente o permanente de las universidades en la materia y que tal necesidad no se pueda satisfacer mediante un contrato de trabajo de duración indefinida; esa circunstancia –se repite– no permite simplemente excluir que pueda hablarse de 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. 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 contrato¹⁸; situación que la Sentencia que se comenta opone al desempeño permanente y duradero, incluso a tiempo parcial, de tareas docentes incluidas normalmente en la actividad del personal docente permanente. Por lo que concluye exigiendo la comprobación de que la renovación de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada con profesores asociados efectivamente atiende a necesidades provisionales y, también, de que una normativa –como la española, tan permisiva– no se utilice, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y duraderas de las universidades en materia de contratación de personal docente¹⁹.

Como corolario, resuelve considerando que el Acuerdo marco no se opone a una

16 Cfr. apartado 49.

17 Véanse, en este sentido, las Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 4 de julio de 2006, *asunto Adeneler y otros* [C-212/04], apartado 61; de 15 de abril de 2008, *asunto Impact* [C-268/06], apartado 86, y de 15 de marzo de 2012, *asunto Sibillio* [C-157/11], apartado 38.

18 Véase la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 26 de enero de 2012, *asunto Küçük* [C-586/10], apartados 38 y 50.

19 Véanse las Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 23 de enero de 2012, *asunto Angelidaki y otros* [C-378/07 a C-380/07], apartado 106; y de 26 de enero de 2012, *asunto Küçük* [C-586/10], apartado 39.

normativa nacional, como la española, desde el momento en que están justificados por una razón objetiva, aunque es necesario que la contratación responda a unas necesidades provisionales y no permanentes.

5. Esta Sentencia de la Sala Octava del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 13 de marzo de 2014 viene a incidir sobre varios aspectos –ciertamente– discutibles de la legislación universitaria española, que configuran una potestad absoluta de la Universidad sobre los contratos laborales de los profesores asociados, en lo que se refiere a su celebración y a su finalización. Por lo que concierne al primer aspecto –celebración–, es cierto que se remite a los Tribunales nacionales el control sobre las razones objetivas que permiten el recurso a los contratos temporales docentes, pero, a la vez, se indica que este sector está abonado a dicha contratación; y, además, se arguye que, a pesar de que los contratos de trabajo de duración determinada celebrados con profesores asociados cubren una necesidad permanente de las universidades, el recurso es excepcional y provisional. Y, en lo relativo al segundo aspecto –finalización–, con la configuración anterior, se está habilitando –en realidad– a la correspondiente Universidad el acudir –de manera constante– a la figura del contratado asociado, puesto que, siquiera responda a una necesidad académica permanente, cubre una docencia que no se imparte por personal indefinido del ente público y, al constituir un cuerpo que tiene otra actividad, resulta que es siempre temporal. Es verdad que el artículo 53.c) de la Ley 6/2001 prescribe que «[e]l contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial», mas la imposición de una modalidad concreta, con renovación a voluntad de la parte contratante hace que la viabilidad de esta contratación choque –en múltiples ocasiones– con la realidad, de tal forma que se pueda finalizar –o, más bien, no renovar el contrato de asociación– en el momento que lo decida el órgano directivo académico, dejando al asociado al albur de aquél, sin derecho alguno compensatorio por los servicios prestados. El Alto Tribunal obliga a los órganos judiciales nacionales al control, aunque bajo la premisa –o presunción, más bien– de su ajuste al Acuerdo marco –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–, lo que obligará a soluciones casuísticas, aparte de que se está creando una figura privilegiada sobre los derechos fijados en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, en atención a un sector concreto, que carece de la necesaria justificación –a mi modo de ver–.

6. El punto crítico de toda la argumentación de la resolución del tribunal europeo se fundamenta en que *la actividad desarrollada por los profesores asociados responde a una necesidad provisional y no permanente de la Universidad* de que se trate, por lo que si falla dicho aserto, lo hará la construcción posterior. Porque se puede recordar que, para que el contrato de obra o servicio determinado adquiera validez es necesario según la doctrina jurisprudencial²⁰, conforme al artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y al artículo 2

20 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo de 30 de junio de 2005 –Recurso de casación para la unificación de la doctrina núm. 2426/2004–; de 18 de julio de 2007 –Recurso de casación para la unificación de la doctrina núm.

del Real Decreto 2720/1998, del 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada; es necesaria la concurrencia de los siguientes requisitos: *en primer lugar*, que la obra o el servicio contratado presente autonomía y sustantividad propia, dentro de lo que es la actividad de la empresa; *en segundo lugar*, que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta; *en tercer lugar*, que en el momento de la contratación, se especifique e identifique, con suficiente precisión y claridad, la obra o el servicio en el que va a ser empleado el trabajador; *en cuarto lugar*, que en el desarrollo de la actividad laboral, el trabajador sea ocupado normalmente en la ejecución de aquella o en el cumplimiento de éste y no en tareas distintas; y, *finalmente*, todos estos requisitos deben concurrir conjunta y simultáneamente para que la contratación temporal se acomode a las exigencias legales y, además, resulta decisivo que la causa de la temporalidad quede suficientemente acreditada pues, en caso contrario, se presumirá que la relación es de duración indefinida²¹. Y este último requisito es fundamental, pues, si no quedan debidamente identificados la obra o el servicio, al que se refiere el contrato, no puede hablarse de obra o servicio determinado, porque mal puede existir una obra o servicio de esta clase o, al menos, mal puede saberse cuáles son, si los mismos no se han determinado previamente en el contrato concertado entre las partes, «si falta esta condición o determinación es forzoso deducir el carácter indefinido de la relación laboral correspondiente, por cuanto que, o bien no existe realmente obra o servicio concretos sobre los que opere el contrato, o bien se desconoce cuáles son, con lo que se llega al mismo resultado»²².

Y esta doctrina no quiebra cuando quien contrata es una Administración pública, que –sin duda– puede acudir a la contratación temporal para cubrir sus necesidades, pero también limitada en el tiempo. *La Administración, cuando acude a este tipo de contrataciones, recibe un trato semejante al que se dispensa a los empresarios*, aunque con las particularidades del caso; por lo tanto es preciso que la obra o el servicio debe quedar suficientemente identificado y concretado²³, pero cuando queda acreditado que la actividad contratada es habitual y ordinaria en la Administración contratante, se ha de calificar de indefinida la relación laboral, pese a la existencia de una subvención, pues evidentemente también pueden financiarse servicios permanentes de la Administración por medio de subvenciones²⁴. En otras

3685/2005-; de 4 de octubre de 2007 –Recurso de casación para la unificación de la doctrina núm. 1505/2006-; y de 21 de julio de 2008 –Recurso de casación para la unificación de la doctrina núm. 2121/2007-.

21 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo de 31 de marzo de 2000 –Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi núm. 5138-; de 18 de septiembre de 2001 –Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi núm. 8446-; de 22 de junio de 2004 –Recurso de casación para la unificación de la doctrina núm. 4925/2003-; de 30 de junio de 2005 –Recurso de casación para la unificación de la doctrina núm. 2426/2004-; y de 18 de julio de 2007 –Recurso de casación para la unificación de la doctrina núm. 3685/2005-.

22 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo de 26 de marzo 1996 –Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi núm. 2494-; y de 22 de junio 2004 –Recurso de casación para la unificación de la doctrina núm. 4925/2003-.

23 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo de 7 de octubre de 1998 –Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi núm. 7428-; de 2 de junio 2000 –Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi núm. 6890-; y de 21 de marzo de 2002 –Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi núm. 5990-.

24 Véase la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de junio de 2004 –Recurso de casación para la unificación de la

palabras, las Administraciones Públicas –las Universidades lo son- no quedan exoneradas del cumplimiento de aquella exigencia legal –que sea suficientemente identificada la obra o el servicio–, puesto que deben «someterse a la legislación laboral cuando, actuando como empresarios [artículo 1.2 ET], celebren y queden vinculadas con sus trabajadores por medio del contrato de trabajo, que habrá de regirse en su nacimiento y en su desarrollo ajustadamente a la normativa laboral que le sea aplicable según las circunstancias concurrentes en cada caso. Así lo impone el artículo 35.1 RD 364/1995 [10/Marzo], Reglamento General de Ingreso del personal al Servicio de la Administración General del Estado. Y negar tal sometimiento, iría en contra del claro mandato del artículo 9.1 CE, que sujeta no sólo a los ciudadanos, sino también a los poderes públicos, a la propia Constitución y al resto del ordenamiento jurídico. En definitiva, no es posible a las Administraciones Públicas eludir el artículo 15 ET y las demás normas reguladoras del contrato de trabajo temporal y sus limitaciones como fuentes reguladoras y generadoras de derechos y obligaciones»²⁵.

7. Como corolario, podría afirmarse que si una Universidad –como tal ente público- acude a una contratación temporal –los profesores asociados lo son- tiene que cumplir los requisitos exigidos a cualquier empresario para hacerlo: autonomía dentro de la actividad general; duración incierta; identificación del objeto; dedicación al mismo y no a otros menesteres; y concurrencia al contratar y durante su *iter*. Circunstancias que, salvo la primera, concurrirían en supuestos como el analizado por la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, habida cuenta que se produce un salto lógico no amparado –a mi entender- en el marco fáctico: se presume que la actividad de los profesores asociados es temporal, porque así se prevé en la Ley 6/2001 y porque –por definición o, incluso, por su propia denominación- esta figura universitaria es un mero apoyo, complemento o participación de profesionales en la docencia, cuando no necesariamente es así y se dan en la práctica –de manera habitual- casos de profesores asociados que asumen la carga docente de una asignatura de manera total. Es ésta una posibilidad que el Alto Tribunal deja abierta –habla de la comprobación de los requisitos por los órganos judiciales nacionales-, pero remarcando que las tareas son *per se* temporales, lo que hace muy difícil lograr luchar contra los abusos²⁶: en primer lugar, porque se establece un marco jurídico diferenciado y privilegiado para el empleador –la Universidad-, evitando tanto las cortapisas fijadas en la estructura del contrato temporal por obra o servicio determinado, como los derechos aunados a dicha figura (indemnización, antigüedad,...), y este régimen se consagra por el Tribunal al evitar el recurso al Acuerdo marco; en segundo lugar y consecuencia de la anterior, como no es un contrato temporal ordinario y depende de circunstancias a valorar por la

doctrina núm. 4925/2003-.

25 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo de 21 de diciembre de 2006 –Recurso de casación para la unificación de la doctrina núm. 4537/05-; de 27 de febrero de 2007 –Recurso de casación para la unificación de la doctrina núm. 4220/05-; y de 30 de mayo de 2007 –Recurso de casación para la unificación de la doctrina núm. 5315/05-.

26 Incluso en un supuesto como el presente donde, en el transcurso de la relación laboral, la docencia ha pasado a ser su actividad profesional principal y no residual.

Universidad, será ésta la que –con una capacidad decisoria absoluta- decidirá quién renueva el contrato –y sigue impartiendo docencia- y quién no, sin indemnización resarcitoria, que –incluso- contradice las disposiciones más básicas no ya del derecho laboral, sino incluso del civil; y por último, la solución más evidente, dado que la contratación se produce en fechas ciertas y de manera cíclica, que sería atribuirle la condición de trabajador a tiempo parcial por tiempo indefinido –artículos 15.8²⁷ y 12.3²⁸ del Estatuto de los Trabajadores, se ve constreñida debido al régimen creado, pero no necesariamente excluida, porque la repetición de la contratación a lo largo del tiempo permitirían que, ante una acción de fijeza, pudiera atribuirse dicho carácter²⁹.

27 «El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido» (artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores).

28 «Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa» (artículo 12.3 del Estatuto de los Trabajadores).

29 Esta solución se ha mantenido con respecto a algún colectivo en Galicia, lo denominados «expertos docentes» de formación profesional. Cfr. RAMOS MORAGUES, F., «Profesores de formación profesional: despido por falta de llamamiento al reanudarse la actividad y externalización del servicio», *Aranzadi Social*, núm. 4, Pamplona, 2013, consultado a través de la base de datos *Westlaw* (BIB 2013\1443).