

## DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO

Universidad de Huelva

### CONTRATACIÓN TEMPORAL EN EL SISTEMA UNIVERSITARIO Y SU USO EN FRAUDE DE LEY

*Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 1 de junio de 2017*

ALEJANDRO ZALVIDE BASSADONE\*

**SUPUESTO DE HECHO:** El trabajador ha prestado servicios como profesor en la Universidad de Barcelona mediante diversos contratos temporales, en concreto ocho, que se van sucediendo bajo distintas modalidades contractuales. Más específicamente aún, tres son los tipos de contratos utilizados: contrato de profesor asociado a tiempo parcial, de profesor colaborador a tiempo completo y de profesor lector a tiempo completo. Durante la vigencia de la relación contractual, el actor realizó las mismas funciones de profesor, impartiendo siempre las mismas asignaturas troncales, además de otras asignaturas complementarias; y, en todo caso, en el mismo lugar de trabajo. La Universidad, tras diez años de servicio, le comunica la finalización del último de los contratos y por ende de la relación de trabajo. El actor presenta ante el Tribunal Supremo recurso de casación para la unificación de la doctrina contra la sentencia dictada el 22 de mayo de 2015 (AS 2015, 1330) por la sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de suplicación núm. 1663/2015, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 12 de Barcelona, de fecha 4 de diciembre de 2014, recaída en autos núm. 1086/2013.

**RESUMEN:** El Tribunal Supremo<sup>1</sup> casa la sentencia de suplicación y califica el cese del trabajador como despido improcedente. En su fundamentación, tras declarar al trabajador como indefinido no fijo, destacará que la contratación temporal en el ámbito docente universitario es una práctica habitual admitida bajo distintas figuras contractuales que coexisten con otras de carácter permanente, pero que precisan de una aplicación acorde al marco legal para el que han sido diseñadas, así como de una hipotética combinación de ellas para tratar de garantizar el sentido normativo de la Unión Europea, en el sentido de evitar situaciones abusivas en la utilización sucesiva de contratos de duración determinada.

\* Profesor Sustituto Interino de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

<sup>1</sup> ECLI: ES:TS:2017:2419

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. CUESTIONES DE FONDO
3. CONCLUSIONES

### 1. INTRODUCCIÓN

El sistema universitario español, por lo que al personal docente e investigador se refiere, se compone de funcionarios de los cuerpos docentes universitarios y de personal contratado. En cuanto al personal contratado bajo régimen laboral existe una variedad singular de figuras contractuales que precisan ser aclaradas, como cuestión, previa antes de entrar a valorar el alcance de la sentencia.

El régimen jurídico aplicable viene dado por la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades de 21 de diciembre (BOE nº 307, de 24 de diciembre de 2001) y su normativa de desarrollo, aplicándose con carácter supletorio lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral; y de otra, por lo establecido en la normativa autonómica en el marco de sus competencias. Es decir, un sistema ciertamente complejo en relación al sistema de fuentes con reenvíos a distintos tipos de fuentes que ofrecen una variedad de figuras contractuales de distinto orden y finalidad; en las que cabe distinguir, por un lado, las reguladas con carácter general en la LOU (art. 48), bajo las modalidades de contratación específica, como son las figuras de Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Contratado Doctor, Profesor Asociado y Profesor Visitante; a las que habría que añadir la de Profesor Colaborador, que aun habiendo quedado sin contenido en la propia norma (art. 51), anteriormente se permitía su contratación con carácter temporal (tal y como sucede en el supuesto que nos ocupa) o en su caso permanente, y que sigue siendo una de las modalidades de profesorado que perduran en el panorama universitario fruto de aquellas contrataciones.

Asimismo, el personal docente e investigador puede ser contratado mediante la modalidad prevista en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, esto es bajo el contrato de interinidad, o como suele reconocerse en el ámbito universitario, como Profesor Sustituto Interino (PSI). De igual forma es también posible la contratación laboral prevista para el personal investigador, a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica<sup>2</sup>.

La normativa autonómica contempla estas figuras docentes con reconocimientos similares aunque pueda hacer variar sus denominaciones, tal y como ocurre en el caso de la sentencia que nos ocupa con respecto al contrato de Profesor Lector que, según el art. 49, Ley 1/2003, de 19 de febrero, de Universidades

<sup>2</sup> Para una información más detallada sobre las diversas modalidades existentes de contratación temporal en el sistema universitario puede consultarse Rodríguez-Piñero Royo, M., "La contratación temporal en el sector público". *Documentación Laboral*, 2017, nº 110, pág. 27-55.

de Cataluña (BOE nº 60, de 11 de marzo de 2003), se corresponde con la figura del Profesor Ayudante Doctor (LOU). La misma norma autonómica contempla incluso la contratación temporal y en régimen laboral como Profesor Emérito, a los profesores jubilados funcionarios de la misma universidad (art. 52), una modalidad también reconocida en la norma nacional pero con remisión en cuanto a su régimen jurídico a los estatutos de cada universidad (art. 54 bis de la LOU).

Como puede apreciarse en nuestro sistema universitario se permite la coexistencia de no pocas modalidades de contratación laboral del personal docente e investigador que discurren por cauces singulares, ya sean de duración determinada, la mayoría, o por tiempo indefinido, a tiempo completo o a tiempo parcial, o con finalidades de carácter formativo o investigador o netamente docente; la cuestión es la gran variedad de modalidades que sitúan este segmento como de especial consideración, máxime si como suele ser habitual en la práctica, existen múltiples renovaciones sin que realmente sean atendidas las necesidades previstas legalmente para cada figura; o, como también se manifiesta en la sentencia que se comenta, cuando se suceden varias de estas modalidades afectando a un mismo trabajador.

## **2. CUESTIONES DE FONDO**

En la sentencia que se analiza se plantean cuestiones de especial trascendencia en materia de contratación de duración determinada entre el personal docente e investigador del sistema universitario español, como la existencia de contratos temporales cuyo objeto no se ajusta a las finalidades legales previstas para cada supuesto, y la existencia harto frecuente de sucesivos contratos temporales que tratan de eludir relaciones laborales más estables.

En los fundamentos de derecho planteados en la sentencia se pone de manifiesto una de las cuestiones esenciales sobre la contratación temporal de carácter general, como es su necesaria fundamentación al amparo del principio de causalidad, de tal forma que los contratos que se realicen bajo esta modalidad deben hacerlo sobre necesidades no permanentes.

En cualquier caso, es conveniente desmembrar las figuras contractuales que se suceden en el supuesto, y que detentan características peculiares para saber si su uso se realiza acorde a la previsión legal existente que justifique su contratación temporal.

Partiendo para ello de la primera utilizada en el caso y sin duda la que acapara un mayor protagonismo como es la de profesor asociado, sobre todo por el hecho no poco frecuente en la práctica de no ser usado para su verdadero cometido. Es interesante recordar la normativa existente a este respecto, y donde la Ley 1/2003, de 19 de febrero, de Universidades de Cataluña, en su art. 50, se hace eco aunque de forma más sintética respecto de las previsiones que al efecto hace el art. 53 de la LOU, en que se señalan las reglas a las que debe ajustarse su contratación:

- 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 periodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.*

Se pueden apreciar así los rasgos característicos de esta modalidad diseñada como figura docente con la que suplementar el sistema universitario español, mediante la aportación de experiencia profesional externa, y cuya naturaleza contractual de carácter temporal y dedicación a tiempo parcial permite un número indeterminado de renovaciones supeditada al mero mantenimiento de la condición profesional externa.

Circunstancias que evidencian la necesidad de constatar las labores desarrolladas en el ámbito extrauniversitario, que inexorablemente deben guardar relación con las materias objeto de docencia, una experiencia externa que debe ser también relativamente dilatada en el tiempo para poder alcanzar la categoría de especialista de reconocida competencia, pero que, sin embargo, en el caso en litigio ni tan siquiera queda acreditada en el momento de la contratación, lo que supondría la falta de uno de requisitos inherentes a la figura del asociado y por consiguiente un mal uso de la misma. Una actividad externa además que no solo debe existir al inicio de la relación sino que ha de mantenerse durante toda la vigencia de la misma, y por ende, en cada una de las renovaciones que se vayan sucediendo. Además, el tiempo de dedicación, o por mejor decir, la actividad principal ha de ser la que corresponda a esas labores externas, que son las que han de servir como argumento justificativo para dar traslado de toda esa experiencia y conocimientos al ámbito universitario,

Por otro lado, el mecanismo para su continuidad queda expuesto según la norma a la mera condición de seguir ejerciendo la actividad profesional externa, circunstancia que debe ser entendida en los términos anteriores para no desvirtuar su uso legítimo, y que permitiría así un número ilimitado de renovaciones sin que exista una duración máxima total para los sucesivos contratos de estas características que se vayan formalizando, lo que viene a poner de manifiesto la exclusión que rige en estos casos según la Disposición Adicional 15ª.2 ET para el sistema universitario, que al amparo de las LOU elude las reglas sobre limitación de la contratación temporal prevista en el art.15.5 ET.

La siguiente de las figuras utilizadas en la contratación como docente en el supuesto tratado en la sentencia, se realiza bajo la modalidad de profesor colabo-

rador, una tipología ya en desuso para nuevas contrataciones en el modelo universitario actual, pero que tal como recoge la Ley de Universidades de Cataluña en su art. 48, al amparo de la LOU, permitía su contratación tanto de carácter temporal como permanente para el desarrollo de labores estrictamente docentes y no investigadoras al objeto de cubrir necesidades específicas de conocimiento, por lo que su uso temporal podría haber estado plenamente justificado desde un punto de vista legal, al menos tomado de forma aislada, lo que evidentemente no acontece en el caso.

La última de las modalidades a las que se recurre en la contratación del docente por parte de la Universidad Barcelona es la que se denomina como profesor lector, la cual encuentra su reconocimiento en la Ley 1/2003 de Universidades de Cataluña que en su art. 49, identifica bajo esta denominación la modalidad de ayudante doctor, siendo ésta una de las modalidades de contratación específica del ámbito universitario que regula como tal la LOU en su art. 50. Una figura prevista de carácter temporal y a tiempo completo con finalidades tanto docentes como investigadoras en la fase inicial de la carrera académica, que permite una duración del contrato mínima de un año susceptible de prórroga o renovación hasta un período máximo de cinco años, una duración que no se agota en el supuesto analizado, una circunstancia que seguramente se precipita como consecuencia de la existencia de un conflicto personal previo con determinados miembros de la institución universitaria.

Luego puede apreciarse una sucesión de contratos que bajo distintas figuras docentes denotan un uso exacerbado de la modalidad temporal que choca con las previsiones normativas realizadas desde la UE, tal como establece el preámbulo del 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; que contempla que los contratos de duración indefinida han de ser la forma más común en la relación laboral, debiendo obedecer los contratos de trabajo de duración determinada a las necesidades existentes en tal sentido, sin por ello dejar de tener en cuenta la realidad de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas. Lo cual no debe servir para justificar un uso abusivo o mal uso de las contrataciones temporales aun siendo habituales o permitidas en un sistema como el universitario, estableciendo la sentencia con buen criterio a este respecto que: *no siendo el ámbito universitario un espacio inmune al cumplimiento de la normativa comunitaria y española sobre contratación temporal y las consecuencias de una utilización indebida de la misma.*

En este mismo parecer ya se manifestaba la STJUE de 13 de marzo de 2014, asunto C-190/13 (TJCE 2014, 108), en un caso en el que también se suceden varios contratos administrativos y laborales para cubrir una necesidad permanente y ajena a las necesidades que cada contrato permitía cubrir. Circunstancias en las que cabe discernir el uso de sucesivos contratos de duración determinada permi-

tidos por una disposición legislativa por exigencias de la actividad universitaria, y la necesaria existencia de razones objetivas que avalen dichas contrataciones<sup>3</sup>.

Se manifiesta así la posibilidad legal de contrataciones temporales siempre y cuando se ajusten a una realidad que debe acompañar las circunstancias previstas para cada modalidad con las medidas marcadas desde la UE en aras a evitar su utilización abusiva, y donde tal y como prevé la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo Marco se ha de demostrar la existencia de razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos. Sin embargo, el uso llevado a cabo por la Universidad de Barcelona en relación a este caso revelan la existencia de sucesivos contratos durante un período de tiempo más que considerable, en total diez años en los que *el actor realizó las mismas funciones de profesor, impartiendo siempre las mismas asignaturas troncales, además de otras asignaturas complementarias, y en el mismo lugar de trabajo.*

Lo que revela la existencia de tareas desarrolladas de manera constante manteniendo la misma identidad durante un largo período de tiempo en base a unas titulaciones en las que las asignaturas troncales impartidas son las materias fundamentales y comunes a cursar por cualquier universitario, lo que viene a significar la existencia de necesidades estructurales de carácter ordinario que se mantienen en el tiempo. Quiere ello decir que más allá de estimar como lo más correcto la exigencia de ser impartidas, al menos de forma preponderante, por docentes con vinculación permanente, lo que desde luego no va a quedar justificado en ningún caso es recurrir a una sucesiva concatenación de contratos temporales de distinta índole aun estando previstos en la normativa universitaria para cubrir unas necesidades regulares, estables y duraderas.

Por lo que el uso fraudulento de los contratos temporales utilizados en el acto objeto del litigio va a devenir en el reconocimiento de la condición de trabajador indefinido no fijo, tomando para ello como punto de partida la presunción del art.15, apartado 3 del ET, para casos de fraude de ley en la contratación temporal. Una solución en cuanto a la relación laboral se refiere que se contempla en el caso de intervención de la Administración pública para tratar de subsanar aquellos actos administrativos contrario a ley, tal cual ocurre en el supuesto y que otorgan asimismo el carácter de no fijo ya que de otra forma vulnerarían las normas de acceso al empleo público. Lo cual por otro lado supone a nivel práctico poder perpetuar una situación que teóricamente se asemeja más a una situación de inte-

<sup>3</sup> Para ampliar información en materia de jurisprudencia comunitaria y contratación temporal puede consultarse Rojo Torrecilla, E., “El Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el impacto de su reciente jurisprudencia en la regulación de la contratación temporal en España y el derecho a indemnización por extinción del contrato (notas a tres sentencias y tres autos)”. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 2017, nº 36, pág. 15-51.; Castellano Burguillo, E. y Pérez Guerrero, M.L. “El contrato de duración determinada en la jurisprudencia comunitaria”, *Relaciones Laborales* nº 15-16/2008, pág. 245 y ss. Muy especialmente también, por su directa conexión con esta materia, Castellano Burguillo, E., “Protección de los trabajadores titulares de un contrato de profesor asociado en las Universidades españolas”, *Temas Laborales* 126/2014, págs. 283-294, en el que se analiza el alcance de la STJUE de 13 de marzo de 2014, asunto C-190/13.

rinidad ya que el proceso de extinción bien con la cobertura de la plaza mediante concurso siguiendo los criterios imperativos de igualdad, mérito y capacidad, o por la amortización de dicha plaza que van a quedar condicionadas a un sistema jurídico falto de concreción<sup>4</sup>.

Una situación que ni tan siquiera puede considerarse como un hecho aislado pues parece ser una práctica demasiado frecuente en el ámbito universitario, ofreciendo por ello un escenario en el que en un número muy considerable de supuestos, el número de trabajadores indefinidos no fijos “potenciales” podría experimentar un incremento notable<sup>5</sup>. Circunstancias que en definitiva denotan el uso irregular que se ha permitido en el sistema de contratación de personal docente universitario.

### 3. CONCLUSIONES

El modelo de gestión de personal docente universitario existente en nuestro país se manifiesta como insuficiente para dar satisfacción a los parámetros señalados desde el panorama normativo de la UE en materia de contratación de duración determinada. Debido en gran medida a la enorme variedad de figuras contractuales específicas de carácter temporal previstas en el ámbito universitario que bajo distintos espectros pretenden dar cobertura a necesidades del panorama docente, pero que al mismo tiempo se prestan a un uso indebido sobre todo cuando confluyen varias de estas figuras en un mismo trabajador. Además algunas de estas variedades contractuales se han ido desvirtuando con el paso del tiempo con respecto a su utilidad inicialmente prevista como consecuencia fundamentalmente de los condicionantes existentes en materia de contratación de personal y de la propia inercia adquirida por estas instituciones.

El principal protagonismo en la sentencia lo acapara la figura del profesor asociado y no solo por el hecho relevante de adolecer de la acreditación pertinente sobre el ejercicio de una actividad profesional externa por parte del actor, sino por ser una de las modalidades previstas con características más singulares. Ya que su configuración innata es la de ser de duración determinada y a tiempo parcial, con un diseño previsto para aportar experiencia y conocimientos externos a la universidad que reviertan en la formación académica, y donde las renovaciones pueden llegar a ser ilimitadas no estando tampoco sometido a una duración máxima.

Sin embargo, esa utilidad se ha ido diluyendo con respecto a la idea original de dotar de expertos a la universidad que impartiesen docencia vinculada a tal condición donde poco o nada tiene que ver en no pocas ocasiones con tal activi-

<sup>4</sup> Puede consultarse sobre esta materia Soto Rioja, S. de., “La reestructuración del empleo en el sector público: la difícil armonización de los postulados del Derecho del Trabajo, el Derecho Administrativo y los imperativos de naturaleza económica: lección inaugural curso académico 2012-2013”. Universidad de Huelva, 2012.

<sup>5</sup> A este respecto puede ampliarse información consultando Beltrán De Heredia Ruiz, I. “Personal docente universitario y contratación temporal abusiva”. *EUNOMÍA. Revista en Cultura de la Legalidad*, 2017, vol. 13, pág. 148-158.

dad, y donde incluso la modalidad de asociado se ha convertido en la puerta de entrada a la carrera docente en el sistema universitario, o lo que es aun peor se da la situación harto frecuente de combinar este tipo de contratación con otras de las modalidades previstas en la normativa universitaria.

Pero es la sucesión de contratos la que ha originado un mayor número de conflictos como el dirimido en la sentencia y donde se ha puesto de manifiesto el uso recurrente en el sistema universitario de combinar distintas figuras contractuales de duración determinada, haciendo un uso indebido, ya sea en alguna de las contrataciones; o lo que ofrece menos dudas, en la concatenación de ellas. Superando por esta vía las razones objetivas que deben presidir los contratos temporales y donde las necesidades a cubrir se han hecho reiterativas sin vinculación especial con ninguna de las figuras utilizadas.

Un sistema universitario que bajo regulación propia elude las limitaciones temporales previstas en el ET sobre los contratos de duración determinada lo que no impide que deba hacerse un uso debido de sus modalidades contractuales específicas y que por tanto no deba obviar el cumplimiento de la normativa comunitaria, de la española, ni tampoco la autonómica, y en su caso atenerse a las consecuencias en caso de uso indebido o fraudulento de las mismas.

La mala utilización de las modalidades contractuales de carácter temporal previstas para el ámbito universitario va a tener como consecuencia la adquisición de una nueva condición como es la de trabajador indefinido no fijo, ya que el uso fraudulento de la contratación de duración determinada deriva en su consideración como indefinido, sin que pueda como es el caso en el que interviene una entidad de la Administración obtener la condición de fijo por estar ligada al sistema de contratación reglamentario para estos supuestos.

En cualquier caso la figura del profesor asociado que tantos conflictos ha suscitado en los últimos tiempos, tal vez por ello, ha ido perdiendo protagonismo en el mundo universitario más reciente, recurriéndose a la misma solo en los casos de necesidad puntual, que no estructural, siendo sustituido por otra modalidad temporal también de orden laboral como es la de interino, conocida en el ámbito universitario como profesor sustituto interino (PSI). Otras figuras también han ido cayendo en desuso por diferentes motivos, como el caso del profesor colaborador, sin cabida en las nuevas contrataciones, o la de ayudante, con finalidad principal de orden formativo en tareas docentes e investigadora prevista para el inicio de la carrera docente y que ha ido cediendo para dar paso a otra de las modalidades contractuales también de carácter temporal, con dedicación a tiempo completo y con idéntica finalidad, como es la de ayudante doctor.

En definitiva, un sistema universitario que en materia de contratación de personal docente e investigador se manifiesta como bastante irregular en la medida que se ha venido haciendo una utilización indiscriminada de figuras que han servido en un gran número de casos para desarrollar actividades idénticas y durade-



ras pero recurriendo pese a ello a una excesiva contratación temporal, con un uso que podría considerarse como de carácter abusivo. Una circunstancia que sirve para replantear si el modelo universitario en materia contratación temporal de personal docente es válido o necesita una adaptación donde primen realmente los valores reconocidos en el panorama normativo europeo sobre trabajo de duración determinada.