

## JURISPRUDENCIA

1

Roj: **STS 2419/2017** - ECLI: **ES:TS:2017:2419**

Id Cendoj: **28079140012017100424**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **01/06/2017**

Nº de Recurso: **2890/2015**

Nº de Resolución: **473/2017**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

### SENTENCIA

En Madrid, a 1 de junio de 2017

Esta sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Jose Carlos ,representado y asistido por el letrado D. Miquel M. Panadés I Cortés, contra la sentencia dictada el 22 de mayo de 2015 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, seguidos a instancia de D. Jose Carlos , contra Universitat de Barcelona y D<sup>a</sup>. Paula , con intervención del Ministerio Fiscal, sobre Despido. Ha sido parte recurrida la Universidad de Barcelona y D<sup>a</sup>. Paula , representados por el procurador D. José Luis Pinto- Marabotto Ruiz.Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Con fecha 4 de diciembre de 2012 el Juzgado de lo Social nº 12 de Barcelona dictó sentencia , en la que se declararon probados los siguientes hechos:

«Primero.- El Sr. Jose Carlos , con DNI NUM000 , ha venido prestando servicios por cuenta de la Universidad de Barcelona desde 26/2/2003, mediante diversos contratos temporales, con la categoría profesional Profesor Lector y un salario bruto mensual de 3.182,75 euros, con inclusión de prorrata de pagas extraordinarias.

Segundo.- Las partes han suscrito los siguientes contratos de trabajo:

- Desde 26/2/2003 hasta 30/6/2003 contrato de profesor asociado a tiempo parcial
- Desde 23/9/2003 hasta 14/9/2004 contrato de profesor asociado a tiempo parcial
- Desde 15/9/2004 hasta 14/9/2006 contrato de profesor asociado a tiempo parcial
- Desde 15/9/2006 hasta 14/4/2007, contrato de profesor colaborador a tiempo completo
- Desde 15/4/2007 hasta 14/9/2008, contrato de profesor colaborador a tiempo completo
- Desde 15/9/2008 hasta 14/9/2010, contrato de profesor lector a tiempo completo
- Desde 15/9/2010 hasta 14/9/2012, contrato de profesor lector a tiempo completo
- Desde 15/9/2012 hasta 14/9/2013, contrato de profesor lector a tiempo completo

Tercero.- Durante la vigencia de todos los contratos suscritos, 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 del Departamento de Escultura de la Facultad de Bellas Artes de la Universidad de Barcelona.

Cuarto.- La Oficina de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de la Universidad de Barcelona emitió un informe de fecha 15/7/2011 en el que constata la existencia de un conflicto personal, estructural y psicosocial en el Departamento de Escultura de la Universidad de Barcelona, existente entre el actor, otro profesor y la directora del departamento, la demandada Sra. Paula . (900 a 906)

Quinto.- En fecha 26/2/2013 el Rector de la Universidad de Barcelona dictó Resolución mediante la que se acordó la incoación de un expediente disciplinario al actor para determinar

su grado de responsabilidad en relación a las quejas presentadas por alumnos refiriendo trato inadecuado o vejatorio. En fecha 28/6/2013 fue dictada Resolución en la que se acuerda el archivo del expediente disciplinario.

Sexto.- En fecha 24/7/2013 el actor presentó ante la Universidad de Barcelona un escrito de denuncia administrativa contra la Sra. Paula , en el que se solicitaba que fuera incoado un expediente disciplinario a la misma.

Séptimo.- En fecha 14 de septiembre de 2013, la Universidad de Barcelona comunicó al actor la finalización del contrato de trabajo. (879).

Octavo.- En fecha 27/11/2013 el actor, junto con otro profesor, interpuso demanda civil contra doña Paula (Directora del Departamento de Escultura), don Carmelo (alumno de la Universidad de Barcelona) y doña Blanca (alumna de la Universidad de Barcelona), de protección del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Noveno.- Contra la decisión extintiva consta interpuesta reclamación previa, en fecha 11/10/2013, que fue desestimada por silencio administrativo».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

«Que ESTIMANDO en parte la demanda interpuesta por don Jose Carlos DECLARO la IMPROCEDENCIA del despido del actor y CONDENO a la Universidad de Barcelona a que proceda a su readmisión o, en su caso, opte por la extinción con el abono de una indemnización de 48.802'17 €, en el plazo de 5 días a contar desde la fecha de la notificación de la sentencia».

En fecha 15 de enero de 2014 se dictó auto de aclaración por el citado Juzgado de lo Social, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

«Que ESTIMANDO en parte la demanda interpuesta por don Jose Carlos DECLARO la IMPROCEDENCIA del despido del actor y CONDENO a la Universidad de Barcelona a que proceda a su readmisión o, en su caso, opte por la extinción con el abono de una indemnización de 48.802,17 euros, en el plazo de 5 días a contar desde la fecha de la notificación de la Sentencia y ABSUELVO a la demandada doña Paula de todos los pedimentos».

**SEGUNDO.-** La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la Universidad de Barcelona ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, la cual dictó sentencia en fecha 22 de mayo de 2015 , en la que, dejando inalterada la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, consta la siguiente parte dispositiva:

«Que estimando como estimamos el recurso de suplicación interpuesto por la Universidad de Barcelona contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 12 de los de Barcelona en fecha 4 de diciembre de 2013 en los autos tramitados en dicho órgano judicial con el nº 1086/2013, aclarada por auto de fecha 15 de enero de 2014 , debemos revocar y revocamos dicha resolución, y, en consecuencia, desestimando la demanda interpuesta por D. Jose Carlos , absolvemos a la entidad demandada de las pretensiones contenidas en la misma. Sin costas».

**TERCERO.-** Por la representación de D. Jose Carlos se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina que tuvo entrada en el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña el 22 de julio de 2015. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en fecha 12 de diciembre de 2014 .

**CUARTO.-** Con fecha 25 de febrero de 2016 se admitió a trámite el presente recurso. Dándose traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de quince días. Evacuado el traslado de impugnación, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

**QUINTO.-** Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 1 de junio de 2017, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.- 1.-** La representación legal de D. Jose Carlos ha formulado el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fecha 22 de mayo de 2015, recaída en el recurso número 1663/2015, que estimó el recurso de suplicación formulado por la Universitat de Barcelona contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 12 de Barcelona que había estimado la demanda y declarado la improcedencia del despido.

**2.-** A efectos de la adecuada comprensión del recurso y para poder establecer el oportuno juicio acerca de la inevitable contradicción doctrinal que constituye requisito imprescindible para que este Tribunal pueda entrar

a resolver sobre los motivos que se plantean en el recurso, resulta imprescindible establecer las siguientes

circunstancias que resultan directamente de los hechos probados de la sentencia recurrida: 1) El actor ha

venido prestando servicios como profesor para la Universidad de Barcelona a través de sucesivos contratos de carácter temporal. 2) En concreto, desde el 26 de febrero de 2003 al 14 de abril de 2007, se formalizaron entre

las partes cuatro contratos temporales como profesor asociado a tiempo parcial; desde el 15 de abril de 2007

al 14 de septiembre de 2008 se suscribieron dos contratos como profesor colaborador a tiempo completo; y

desde el 15 de septiembre de 2008 al 14 de septiembre de 2013 se suscribieron tres contratos como profesor

lector a tiempo completo. 3) Durante la vigencia de todos los contratos suscritos, 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 del Departamento de Escultura de la Facultad de Bellas Artes de la Universidad de Barcelona. 4) En fecha 14 de septiembre de 2013, la Universidad de Barcelona comunicó al actor la finalización del contrato de trabajo.

Con estos hechos, la sentencia de instancia estimó la demanda por despido que declaró improcedente; por un lado, porque los contratos temporales no habían sido utilizados para la finalidad prevista normativamente para cada uno de ellos, en concreto, no había quedado acreditado que el demandante realizara una actividad profesional ajena a la Universidad cuando fue contratado como asociado; y, por otra, que consta acreditado que el actor impartió siempre las mismas asignaturas troncales necesarias para el plan de estudio obedeciendo su contratación a una necesidad permanente de la demandada. La sentencia recurrida estimó el recurso de la Universidad de Barcelona y, sin modificar los hechos probados, entendió que los profesores asociados son por definición legal temporales y que, en todo caso, su contratación irregular daría lugar a la nulidad del contrato y no a la indefinición del vínculo laboral. Añade que la STJUE de 13 de marzo de 2014, asunto C-190/13 establece que la mera circunstancia de que los contratos de trabajo de duración determinada celebrados con profesores asociados se renueven para satisfacer una necesidad permanente o recurrente de las Universidades no permite excluir la existencia de una razón objetiva que justifica el uso de dichos contratos de duración determinada.

**3.-** Para acreditar la existencia de contradicción aporta la recurrente la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 12 de diciembre de 2014, recaída en el recurso nº 713/2014.

Las circunstancias relevantes que incorpora dicha sentencia tras admitir en parte la adición de nuevos hechos probados, a efectos del examen de la contradicción alegada, son las siguientes: 1) El actor venía prestando servicios para la Universidad Politécnica de Madrid en condición de Profesor Arquitecto de Expresión Gráfica de Arquitectura desde el 1 de octubre de 1975 mediante sucesivos contratos temporales.

2) Los contratos suscritos fueron los siguientes: a) Desde el 1 de octubre de 1975 hasta el 31 de diciembre de 1982: cuatro contratos de profesor encargado de curso -dos de ellos con dedicación 9+9 y los otros dos con dedicación 12+12-; b) Desde el 1 de enero de 1983 al 30 de septiembre de 1987 un contrato de profesor contratado; c) Desde el 30 de octubre de 1987 al 30 de septiembre de 1989: dos contratos de profesor asociado, uno con dedicación 12+12 y el otro a tiempo completo; d) Desde 1 de octubre de 1989 al 3 de mayo de 2012: un contrato de profesor asociado LRU con dedicación a tiempo completo y e) Desde el 21 de junio de 2012 al 31 de junio de 2013 un contrato como profesor ayudante. 3) El 20 de junio de 2013, el actor fue dado de baja por finalización de contrato temporal. 4) En los dos últimos cursos el actor impartió clases como profesor responsable de grupo en la asignatura de Dibujo avanzado e interpretación gráfica.

La demanda del actor en la que solicitaba la declaración de nulidad o subsidiariamente de improcedencia de su despido fue desestimada por el juzgado de instancia, cuya sentencia fue revocada en suplicación por la de la sala madrileña que aquí se aporta como contradictoria. La Sala de lo Social del TSJ de Madrid razona que el dilatado período de tiempo de prestación de servicios y la uniformidad de la tarea docente desarrollada a través de variados contratos, administrativos y laborales, revela que la necesidad docente cubierta por el actor era permanente y ajena a las necesidades que cada contrato permitía cubrir, por ello entendió que la relación laboral que unía a las partes tenía carácter indefinido, al no haber respetado las garantías de la normativa universitaria interpretada en la forma señalada por el TJUE en su sentencia de 13 de marzo de 2014 (asunto C-190/13 ).

**SEGUNDO.- 1.-** Tal como reconoce el Ministerio Fiscal en su informe, la Sala entiende que concurre la contradicción exigida en los términos establecidos en el artículo 219 LRJS . En efecto, ambas sentencias contemplan reclamaciones por despido, derivadas de la extinción de un último contrato temporal, formalizadas por sendos profesores universitarios frente a sus respectivas universidades. En los dos supuestos comparados resulta que los profesores demandantes llevaban bastante tiempo prestando servicios docentes mediante varios contratos temporales previstos en la normativa universitaria que se venían sucediendo en el tiempo sucesivamente sin solución de continuidad. Igualmente, resulta que los dos profesores venían realizando las mismas funciones docentes durante el dilatado espacio de tiempo que duraba su relación, dedicación docente que en los dos supuestos comparados respondía a necesidades permanentes y estructurales de las universidades demandadas, sin que en ninguno de los casos pudiera comprobarse, de manera fehaciente que las necesidades docentes cubiertas por los profesores estuvieran relacionadas con la actividad específica que la normativa universitaria tiene establecida para cada modalidad contractual utilizada.

Ante ese similar panorama, las sentencias comparadas han llegado a resultados bien diferentes: así la sentencia recurrida entiende que la temporalidad sucesiva en las condiciones descritas no llevaría aparejada la declaración de indefinición de la relación entre las partes, sino que resultaría determinante de la nulidad total del contrato del profesor habida cuenta de que ni en su génesis ni en su desarrollo se habrían cumplido las exigencias que para la modalidad contractual utilizada exige la legislación universitaria que la regula.

En consecuencia desestima la demanda de despido. Por el contrario, la sentencia referencial asume que la reiteración de contratos en las mismas condiciones descritas revelan la existencia de un contrato indefinido cuya extinción constituye despido que debe ser calificado como improcedente. A mayor abundamiento, para la sentencia recurrida, la actuación de la Universidad estaría amparada por la normativa comunitaria y respaldada por la doctrina contenida en la jurisprudencia comunitaria, en concreto en la STJUE de 13 de marzo de 2014, mientras que esa misma jurisprudencia sería, para la sentencia de contraste, determinante para declarar la conducta de la Universidad demandada como ilegal.

**2.-** Cumplidos los requisitos establecidos en el artículo 219 LRJS puesto que se ha acreditado la existencia de pronunciamientos distintos en las sentencias comparadas sobre la base de hechos, pretensiones y fundamentos sustancialmente iguales, la cuestión a resolver en el presente recurso de casación unificadora es la determinación que ha de darse al cese de un profesor universitario por finalización de su último contrato temporal de una secuencia de contratos realizados al amparo de las modalidades contractuales previstas en la legislación universitaria cuando las actividades docentes desarrolladas lo han sido para cubrir actividades permanentes y estructurales de la Universidad y, especialmente, para supuestos distintos de los previstos en la norma reguladora de la modalidad contractual utilizada.

En este sentido, habrá que resolver si la actuación descrita está o no amparada por la normativa comunitaria o interna vigente en la interpretación efectuada por la jurisprudencia del TJUE y por la nuestra; y, también, caso de que no lo estuviera, la calificación que habría que otorgar a los hechos descritos y sus consecuencias en el ámbito de la demanda formulada por el actor hoy recurrente.

**TERCERO.- 1.-** 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. Así se desprende de la legislación de la Unión Europea y de la española. En el propio preámbulo del Acuerdo Marco celebrado entre las organizaciones interprofesionales (CES, UNICE y CEEP) sobre trabajo de duración determinada incorporado como anexo a la Directiva 1999/70 CE se establece que las partes de dicho acuerdo «reconocen que los contratos de duración indefinida son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores. También reconocen que los contratos de trabajo de duración determinada responden, en ciertas circunstancias, a las necesidades de los empresarios y de los trabajadores. El presente Acuerdo establece los principios generales y los requisitos mínimos relativos al trabajo de duración determinada, reconociendo que su aplicación detallada debe tener en cuenta la realidad de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas». Igualmente, la cláusula quinta apartado uno de dicho acuerdo dispone que «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».

Con carácter general, la STJUE de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-16/2015, "Pérez López") en interpretación de las cláusulas 3ª a 5ª del mencionado Acuerdo Marco ha establecido, en un asunto concerniente a una Administración Pública, que «la renovación de contratos o relaciones laborales de duración determinada para cubrir necesidades que, de hecho, no tienen carácter provisional, sino permanente y estable, no está justificada en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco, en la medida en la que tal utilización de contratos o relaciones laborales de duración determinada se opone directamente a la premisa en la que se basa dicho Acuerdo marco, a saber, que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma más común de relación laboral, aunque los contratos de duración determinada sean característicos del empleo en algunos sectores o para determinadas ocupaciones y actividades» y que «la observancia de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco requiere que se compruebe concretamente que la renovación de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada trata de atender a necesidades provisionales y que una disposición como la controvertida en el litigio principal no se utiliza, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y duraderas del empleador en materia de personal».

**2.-** En el ámbito del derecho interno y, también, por lo que se refiere al ámbito de las relaciones laborales en el sector público, el EBEP, en su artículo 11, admite la contratación de personal laboral por cuenta ajena en cualquiera de las modalidades previstas en la legislación laboral. Por tanto, en principio, la Administración en su condición de empresario puede recurrir tanto a la contratación indefinida como a la contratación temporal, si bien, en este último caso los supuestos en los que resulta admisible la contratación temporal son los mismos y en las mismas condiciones que los previstos en la legislación laboral común, salvo norma legal específica que ampare la posibilidad de acudir a otro tipo de contratos temporales o de modalidades contractuales diferentes y específicas, que es lo que ocurre en el ámbito universitario en el que el legislador ha previsto una serie de figuras contractuales *ad hoc* que, debido a las características propias del trabajo a desempeñar, así como por las singulares

condiciones de esta relación laboral, no pueden subsumirse en las figuras previstas en la legislación laboral general o común.

El artículo 48 de la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, de 21 de diciembre (BOE nº 307, de 24 de diciembre de 2001, p. 49400), en su versión modificada por la Ley Orgánica nº 7/2007, de 12 de abril (BOE nº 89, de 13 de abril de 2007 (LOU) establece, en líneas generales, que el régimen jurídico aplicable al personal docente e investigador de las universidades contratado laboralmente viene dado, de una parte, por las previsiones contenidas en dicha Ley y en su normativa de desarrollo, aplicándose con carácter supletorio lo dispuesto en el ET y demás normativa laboral; y, de otra, por lo establecido en la normativa autonómica, habida cuenta de la remisión que en los términos de la presente Ley y en el marco de sus competencias se efectúa en favor de las Comunidades Autónomas. Se confecciona, de este modo, un complejo sistema de reenvío a fuentes normativas de distinta naturaleza, con el fin de regular la relación laboral de profesorado que constituye la LOU. De todo ese complejo panorama normativo, interesa destacar, a los efectos del presente recurso, que la configuración de los diferentes contratos que han vinculado al recurrente con la Universidad de Barcelona a lo largo de su dilatada prestación de servicios (sucesivamente los de profesor asociado, profesor colaborador y profesor lector) han sido siempre de carácter temporal, en consonancia con la configuración normativa de dichos contratos.

Así, la modalidad de profesor asociado, con independencia de las diferentes regulaciones y regímenes jurídicos, ampliamente descritos en la sentencia de instancia, 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". 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. La modalidad de profesor colaborador regulada en la Ley 6/2001 -artículo 51 - y mantenida transitoriamente por la LOU (Disposición Transitoria Segunda) estaba concebida para personal exclusivamente dedicado a labores docentes y no investigadoras y aunque la norma no precisaba su duración, pudo entenderse que se trataba de un contrato indefinido, si bien en, algunas ocasiones, los convenios de aplicación establecieron la posibilidad de celebrarlos por duración determinada, como ocurrió en el convenio aplicable al caso que nos ocupa (Convenio Colectivo del PDI de las Universidades Públicas Catalanas -DOGC de 14 de febrero de 2007-).

Por último la modalidad contractual de profesor lector encontraba apoyo en la Ley 1/2003 de las Universidades Públicas Catalanas que define como tal a la figura del ayudante doctor, regulada en el artículo 50 LOU. Se trata de una figura contractual de carácter temporal definida en aquella ley autonómica con el objeto de desarrollar labores docentes y de investigación en la fase inicial de su carrera académica, lo que implica que junto a la labor docente debe producirse una participación en actividades dirigidas, precisamente, a completar la formación docente e investigadora del profesor.

**3.-** De cuanto se lleva dicho se comprende que, también en el ámbito universitario, la forma normal de prestación de servicios en cuanto a su duración es la relación indefinida ya sea funcionarial -a través de los distintos cuerpos docentes- o laboral -mediante la figura ordinaria del profesor contratado doctor-. Las posibilidades de vinculación temporal pasan en el primero de los ámbitos citados por el contrato de interinidad, y, en el ámbito laboral, por el recurso a las modalidades específicamente universitarias previstas en la normativa propia de esta actividad o a los contratos temporales previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cuya regulación resulte aplicable. Todo ello bajo la lógica general del cumplimiento de las previsiones legales en orden a las posibilidades de celebrar cada uno de los contratos previstos; esto es, que las

modalidades contractuales específicas de este ámbito docente y los contratos temporales comunes, cuando resulten de aplicación, únicamente podrán ser utilizadas en los casos, durante los períodos y para las necesidades previstas legalmente; 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 definitiva, la sala quiere poner de relieve, en concordancia con lo que luego se señalará, 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.

**CUARTO.-** Precisamente, la aplicación de la Directiva 1999/70/CE que incorpora el Acuerdo Marco sobre contratación temporal (a que anteriormente se ha hecho referencia) a las relaciones entre docentes y universidades y, más en concreto, a la figura del profesor asociado constituyó el objeto principal de la STJUE de 13 de marzo de 2014 (asunto C-190/13 ) sobre cuyo entendimiento discrepan frontalmente las sentencias comparadas en este recurso. El asunto derivaba de una cuestión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional español sobre la interpretación y, en su caso aplicación de las cláusulas 3 y 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/CE, a un supuesto de sucesión de contratos de profesor asociado en una universidad española. El TJUE responde a la cuestión prejudicial estableciendo una amplia conclusión matizada que, junto con las precisiones que esta Sala puede añadir para una comprensión más general de la doctrina aplicable, debe quedar reflejada en los siguientes términos:

a) La cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional 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.

b) Al órgano judicial interno le corresponde comprobar la existencia de la justificación por razón objetiva que, en principio, se presume de los contratos para profesores asociados celebrados en las condiciones establecidas en la normativa vigente puesto que 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 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. 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 docentes bien definidas –ligadas a su quehacer profesional fuera de la universidad- que forman parte de las actividades habituales de las universidades.

c) Incumbe al órgano judicial interno comprobar en cada caso que la renovación de los sucesivos contratos laborales de duración determinada en cuestión trata realmente de atender necesidades provisionales, y que una normativa como la reguladora de la contratación de profesores asociados no sea utilizada, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y duraderas ordinarias en materia de contratación de personal docente. Y ello porque la renovación de tales contratos temporales debe corresponderse a una necesidad real de lograr el objetivo pretendido por los mismos e inherente a su propia configuración contractual.

d) La renovación de contratos o relaciones laborales de duración determinada para atender a necesidades que en realidad no tienen carácter temporal, sino muy al contrario permanente y duradero, cuando no están conectadas con la finalidad de la modalidad contractual elegida, no está justificada a efectos de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo Marco puesto que no

pueden utilizarse para el desempeño permanente y duradero, aun a tiempo parcial, de tareas docentes incluidas normalmente en la actividad del personal docente permanente y alejadas de la configuración finalista del propio contrato utilizado.

**QUINTO.- 1.-** En el ordenamiento laboral la figura de la nulidad total del contrato de trabajo a la que alude,

tangencialmente el artículo 9.2 ET para regular uno de sus efectos, se produce excepcionalmente en la medida en que se anuda a situaciones, igualmente excepcionales, en la que falta alguno de los elementos esenciales del contrato o se produce un supuesto de simulación absoluta. En efecto, la existencia de vicios en el consentimiento, la ilicitud del objeto o la inexistencia o falta de veracidad de la causa del contrato pueden acarrear su nulidad total, supuestos en los que el único efecto útil legalmente previsto en la normativa estatutaria es derecho del trabajador a percibir la remuneración correspondiente al trabajo ya prestado como si hubiera sido un contrato válido.

No es esta la situación del supuesto contemplado en el presente recurso, ni por elevación, la situación de formalización de un contrato temporal para la realización de tareas docentes universitarias en supuestos no previstos en la propia norma que regula la modalidad contractual utilizada. En tales supuestos no puede hablarse de nulidad total del contrato pues ni hay vicio en el consentimiento, ni el objeto del contrato es ilícito porque se dirige a intercambiar trabajo y salario y porque no hay una simulación contractual propiciada por la concurrencia de una causa torpe por la que las partes pretendan ocultar un propósito negocial distinto del contrato que suscriben. Lo que realmente hay en este tipo de situaciones es la utilización de una modalidad contractual, generalmente temporal, para la realización de trabajos que no resultan amparados por la regulación finalista del contrato utilizado. Existe, por tanto, una situación de fraude en la utilización de la modalidad contractual de que se trata.

**2.-** Con carácter general para tales supuestos el ordenamiento jurídico laboral ha previsto que el contrato se entiende celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa. Así lo prevé para los contratos temporales celebrados en fraude de ley el artículo 15.3 ET con vocación de generalidad en el ámbito de las relaciones laborales y, específicamente, para algunas modalidades contractuales su regulación reglamentaria – artículo 22.3 RD 488/1998, de 27 de marzo, para los contratos formativos-. Con apoyo en tal precepto legal y en el artículo 6.4 CC se puede asociar la contratación laboral fraudulenta a situaciones en las que, al amparo de una norma legal vigente, se hace un uso desviado de la misma aplicándola a supuestos distintos del previsto por la ley, obteniéndose un resultado antijurídico no pretendido por la norma que, supuestamente ampara, la contratación efectuada ( SSTS de 16 de enero de 1996, rcud. 693/1995 ; de 20 de abril de 1998, rcud. 3992/1997 y de 20 de abril de 1998, rcud. 1981/1997, entre muchas otras). Entre otras situaciones hemos establecido que hay fraude de ley cuando bajo la cobertura de una norma que autoriza la contratación temporal se acude a tal tipo de contratación eludiendo la aplicación de otra norma que en las circunstancias del caso exigiría la concertación de un contrato por tiempo indefinido ( SSTS de 20 de marzo de 2002, rcud. 1676/2001 ; de 6 de mayo de 2003, rcud. 2941/2002 y de 13 de julio de 2009, rcud. 2109/2008 ; entre otras).

Cuando se está en presencia de un contrato celebrado en fraude de ley se produce automáticamente su conversión en indefinido (o, en el caso de las Administraciones Públicas como es el supuesto aquí contemplado, en indefinido no fijo) de forma que la extinción empresarial basada en el finalización del supuesto carácter temporal del vínculo contractual determinará que sea calificada como despido improcedente ( SSTS de 6 de mayo de 2003, rcud. 2941/2002 y de 7 de diciembre de 2011, rcud. 935/2011 ; entre otras).

**SEXTO.- 1.-** El recurrente denuncia la infracción de diversos preceptos de la LOU, de la Ley de Universidades catalanas y del artículo 15 ET en relación con los artículos 49.1 c y 56 del mencionado Estatuto de los Trabajadores. Se impone, en atención a todo cuanto se lleva expuesto, la estimación del recurso puesto que en este asunto sometido a nuestra consideración ha resultado indubitado que la Universidad de Barcelona suscribió con el actor sucesivos contratos de duración temporal (de profesor asociado, profesor colaborador, profesor lector) cuya celebración en fraude de ley resulta evidente por cuanto que, por un lado, se dirigieron a la realización de necesidades docentes regulares y estructurales de la universidad demandada que no estaban ligadas a los objetivos propios de la contratación utilizada; y, por otro, no había quedado acreditado que el demandante realizara una actividad profesional ajena



a la Universidad cuando fue contratado como asociado, ni que en la contratación como profesor lector se cumplieran mínimamente las finalidades formativas ligadas a dicha modalidad contractual.

Nos encontramos sin duda ante una sucesión de contratos de duración determinada para atender a necesidades que en realidad no tienen carácter temporal, sino muy al contrario permanente y duradero, naturaleza que no está justificada a efectos de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo Marco puesto que no pueden utilizarse para el desempeño permanente y duradero, aun a tiempo parcial, de tareas docentes incluidas normalmente en la actividad del personal docente permanente y que, además, están alejadas de la configuración finalista de los propios contratos utilizados lo que revela la infracción de las normas que regulan dicho tipo de contratos.

Consecuentemente la sucesiva concatenación de contratos temporales bajo el formal amparo de modalidades contractuales específicas del ámbito universitario que no cumplan materialmente los requisitos y las finalidades previstas legalmente implicó una actuación fraudulenta que determinó, por ministerio de la ley, la consideración de que existía un contrato de carácter indefinido no fijo, cuya unilateral extinción bajo la alegación de finalización de una duración temporal inexistente debió calificarse como despido improcedente.

**2.-** No obsta a esta conclusión que el apartado 2 de la Disposición Adicional Decimoquinta ET excluya de la aplicación del artículo 15.1.a) ET sobre duración máxima del servicio de obra a las modalidades particulares de contrato de trabajo previstas en ella Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otra norma con rango de ley cuando los contratos estén vinculados a un proyecto específico de investigación o inversión por un período superior a tres años. Ninguno de los contratos suscritos por el recurrente se encuentra entre los que prevé la aludida excepción. Es más, tampoco resulta de aplicación la excepción que el apartado 3 de dicha Disposición Adicional establece respecto de la conversión en fijos derivada del encadenamiento de contratos ( artículo 15.5 ET ) para este tipo de modalidades contractuales universitarias, puesto que el supuesto que nos ocupa no es encuadrable en dicho precepto estatutario que se refiere al encadenamiento de contratos. Según este apartado 5 del artículo 15 ET adquirirán la condición de trabajadores fijos los 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.

En el asunto que examinamos no estamos en presencia de un encadenamiento de contratos ajustados a derecho y válidamente concluidos por lo que se refiere a su duración temporal que superen el determinado límite establecido en la norma. Aquí, como ha quedado reseñado, estamos ante un supuesto de utilización fraudulenta de modalidades contractuales. Fraude cuya consecuencia no puede ser otra que establece el propio ordenamiento jurídico y que conduce a la nulidad de las cláusulas de temporalidad incluidas en cada contrato y su sustitución por el carácter indefinido no fijo del contrato que liga a las partes.

**3.-** La aplicación de lo expuesto al supuesto aquí contemplado determina que la doctrina correcta se encuentra en la sentencia referencial por lo que, oído el Ministerio Fiscal, procede la estimación del recurso del actor y la subsiguiente anulación de la sentencia recurrida, resolviendo el debate en suplicación desestimando el de tal clase y declarando la firmeza de la sentencia de instancia.

## **FALLO**

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido

1.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Jose Carlos , representado y asistido por el letrado D. Miquel M. Panadés i Cortés. 2.- Casar y anular la sentencia dictada el 22 de mayo de 2015 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de suplicación núm. 1663/2015 . 3.- Resolver el debate en

suplicación, desestimando el de tal clase y confirmar la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 12 de Barcelona, de fecha 4 de diciembre de 2014, recaída en autos núm.1086/2013, seguidos a instancia de D. Jose Carlos, contra Universitat de Barcelona y D<sup>a</sup>. Paula, con intervención del Ministerio Fiscal, sobre Despido. 4.- No efectuar pronunciamiento sobre costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

**PUBLICACIÓN.-** En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Angel Blasco Pellicer hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.