

La «especificidad universitaria» al servicio de su flexibilidad de gestión: el oxímoron del «verdadero» profesor asociado «temporal permanente»

Comentario al **Auto del Tribunal Supremo de 20 de noviembre de 2018 (rec. 1134/2018)**

Cristóbal Molina Navarrete

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén*

Fugit irreparabile tempus. He aquí un latín que siempre me ha preocupado hondamente. Pero mucho más este dicho español: «dar tiempo al tiempo». Meditad sobre lo que esto puede querer decir.

Antonio Machado¹

1. Marco normativo: voluntad legal de crear un «régimen especial» para la universidad respecto del «derecho común» del trabajo

El sistema normativo de contratación laboral en España obedece a una regla de oro, cuyo respeto en la práctica no solo conciliaría los imperativos económicos de racionalidad con los sociales de seguridad en el empleo, sino que evitaría miles de conflictos en las empresas, con el consiguiente ahorro de costes para el conjunto de la sociedad: «a actividad

¹ Alonso, M. (1985). *Antonio Machado. Poeta en el exilio*. Barcelona: Anthropos.

Cómo citar: Molina Navarrete, C. (2019). La «especificidad universitaria» al servicio de su flexibilidad de gestión: el oxímoron del «verdadero» profesor asociado «temporal permanente». Comentario al Auto del Tribunal Supremo de 20 de noviembre de 2018 (rec. 1134/2018). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 431, 143-153.

permanente, contrato permanente; a actividad temporal, contrato temporal». Esta regla general sintetiza los mandatos del artículo 15.1 (posibilita contratos indefinidos o temporales sin priorizar ninguno de ellos –pese a que la jurisprudencia sigue manteniendo la idea de que subsiste la vieja preferencia legislativa–), 2 y 3 (sanciona con la indefinición del contrato toda práctica fraudulenta y/o abusiva de la temporalidad) del Estatuto de los Trabajadores (ET). Ciertamente, tal regla se vería modulada, a favor de una mayor seguridad en el empleo, por las previsiones del artículo 15.1 a) del ET (presunción *iuris et de iure* de fijeza de un contrato de obra que supere un determinado tiempo, aunque la necesidad temporal pudiese seguir existiendo) o del artículo 15.5 del ET (garantía de indefinición, de forma automática, para toda relación que supere un determinado periodo de tiempo). Estas matizaciones responden, como se sabe, a la trasposición de la [Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio](#), relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, en la que se refleja una regla de preferencia del contrato indefinido respecto de los contratos temporales. Nuestra práctica, privada y pública, sin embargo, se sitúa en lo opuesto.

A veces, la contrariedad de esta regla de preferencia por la estabilidad en el empleo, e incluso con aquella regla de oro contractual laboral, se expresa en el propio orden normativo y, en consecuencia, este contempla reglas especiales o, lisa y llanamente, excepcionales. Así sucedería, como se indicó en la [presentación](#) que antecede a este monográfico, en el mismísimo ET, en su [disposición adicional decimoquinta, puntos 2 y 3](#), para el límite temporal del contrato de obra ([art. 15.1 a\) ET](#)) o para el encadenamiento de contratos ([art. 15.5 ET](#)). Al igual que en el [artículo 53 de la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre](#), de universidades (LOU) (en la redacción dada en su reforma de 2007), por lo que aquí interesa, para la contratación del profesorado asociado, figura contractual propia de las universidades, que aúna, obligatoriamente, las dos cualidades de la contratación laboral que más conflictividad generan hoy: la temporalidad y la parcialidad. Por imperativo legal, el contrato de asociado universitario ha de ser de carácter temporal y dedicación parcial, ya que esas características serían las que más convendrían al tipo de relación de servicios prevista:

- a) Aspecto objetivo. «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».
- b) Aspecto subjetivo. El contrato deberá celebrarse con «especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario».

Sobre esta doble condición objetiva y subjetiva, la duración del contrato deviene un aspecto de libre fijación. Trimestral, semestral o anual, podrá renovarse por periodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario. En definitiva, la ley prevé un supuesto de sucesión inde-

finida de contratos de asociado para realizar una misma o análoga actividad prestacional educativa, siempre que persista el requisito subjetivo: la actividad (principal) externa del profesional debe mantenerse. La voluntad legal nacional es clara, avalada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) a la luz de la cláusula 5 de la antedicha directiva, si bien con un criterio tan ambiguo que abrió la vía a una extrema conflictividad, dada también la disparidad de prácticas de contratación –muchas anómalas–. Las opuestas lecturas en el nivel de suplicación de la doctrina comunitaria ([STJUE de 13 de marzo de 2014, asunto C-190/13, Universidad Pompeu Fabra](#)) ofrecen al Tribunal Supremo (TS) crecientes oportunidades para afrontar su función unificadora.

Pero aún no lo ha logrado, porque probablemente tampoco su convicción es inequívoca. El [Auto del TS \(ATS\) de 20 de noviembre de 2018](#), objeto de nuestro diálogo, así lo revela, sutil, pero de forma claramente perceptible, pareciendo decantarse, aun rechazando la contradicción, por una mayor comprensión por la «especificidad universitaria», si bien a costa de una razonable seguridad en el empleo, para regocijo de los servicios de gestión de personal.

2. Relato de hechos: las circunstancias del caso relevantes para la regla jurídica

El caso que ha dado lugar al [ATS de 20 de noviembre de 2018](#) no es nada anecdótico, sino muy representativo de una tipología de prácticas de contratación de asociados difundida en el mundo universitario desde hace décadas. Una persona con actividad principal y a tiempo completo de «profesor» de Artes Plásticas y Diseño en la Escola d'Art i Superior de Disseny de Valencia, entidad dependiente de la Generalitat Valenciana, ha venido prestando servicios como profesor asociado de la Universidad Politécnica de Valencia (UPV) desde 1990. En esta segunda actividad, su contrato abarcaba 12 horas semanales (6L+6T) y se ha desarrollado a lo largo de «sucesivos contratos temporales y prorrogados, administrativos y de naturaleza laboral», en el área de conocimiento Expresión Gráfica Arquitectónica. A lo largo de la relación ha mantenido la docencia y el departamento, pero la habría prestado en tres centros docentes diversos de la UPV. En el curso 2015-2016, por la pérdida de grupos y créditos de docencia del departamento, el profesor asociado ve reducida su carga docente. Al finalizar aquel curso, se le comunica que cesará su contrato, como así sucede (agosto de 2016).

Presentada demanda por despido improcedente, fue estimada en la instancia social (Sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Valencia de 18 de agosto de 2017, autos 758/2016), pero se desestimó por la suplicación social (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia –STSJ– de la Comunidad Valenciana de 16 de enero de 2018 –rec. 3580/2017–), al revocar la decisión de instancia. El profesor recurre en casación para la unificación de doctrina, proponiendo como sentencia de contraste la Sentencia del TS ([STS](#)) [473/2017, de 1 de junio](#).

3. Solución jurisdiccional para el caso: breviario de razones para el fallo

Por [ATS de 20 de noviembre de 2018](#) se inadmite el recurso de casación para la unificación de doctrina. El recurso no pasaría el muy duro filtro de la contradicción ([art. 219 Ley reguladora de la jurisdicción social](#)). A juicio de la sala de casación:

(...) las (...) trayectorias contractuales no son homogéneas, tal y como señala la (...) sentencia recurrida, toda vez que en el caso de autos el actor ha prestado sus servicios siempre con la categoría profesional de profesor asociado, mientras que en la referencial no solo lo hizo con tal categoría, sino también con la de profesor colaborador y con la de profesor lector (FJ 1.º, punto 3).

Consecuentemente, «partiendo de la afirmación de que el profesor asociado siempre va a cubrir una enseñanza necesaria y permanente del centro docente, en el ámbito de la formación teórica y práctica, conducente a la obtención de títulos universitarios», la clave del juicio jurisdiccional estará en que se respete o no «la finalidad prevista en el contrato» (FJ 1.º, punto 2). Pues bien, en el caso recurrido sí se habría cumplido, en el de la sentencia de contraste no:

Esto es, el TS considera que se incumple la finalidad prevista en el contrato, al haber sido contratado el trabajador como profesor asociado y no realizar ninguna actividad profesional ajena a la universidad, a lo que se anuda que pasó a ser profesor lector sin que se cumpliesen mínimamente las finalidades formativas ligadas a esta modalidad (FJ 1.º, punto 3).

En cambio:

(...) en la sentencia recurrida queda acreditado que los sucesivos contratos de «profesor asociado» cumplen con los requisitos (...) del artículo 53 de la LOU y en consecuencia responden a la finalidad propia de los mismos. Consta que el actor mantiene una actividad extraacadémica (...) principal como docente de artes plásticas y diseño (...). También se cumple con la finalidad del contrato, puesto que realizaba tareas docentes en el grado de Arquitectura Técnica, aportando a las mismas y al campo de la asignatura su experiencia debida a su profesión habitual con unos conocimientos y una experiencia que tiene precisamente por el ejercicio de una profesión en un mundo que no es el universitario (FJ 1.º, punto 3).

4. Trascendencia de la doctrina más allá del caso: ¿el TS se inclina del lado de la flexibilidad de gestión universitaria?

4.1. ¿El TS «desnuda» y «corrige» una contradicción «velada» en el seno del Alto Tribunal en torno al carácter «permanente» o no de la «docencia asociada»?

Pese a tratarse de un auto², que por lo tanto no entra en el fondo del asunto sometido a casación, la decisión adoptada por el Alto Tribunal es muy significativa en el plano teórico y en el práctico, así como tanto desde una vertiente estrictamente técnico-jurídica, como de política del derecho contractual universitario en materia de gestión de personal. En el plano doctrinal es muy interesante una reflexión que desliza la sala, con extraordinaria sutileza y prudencia, en la que se deja entrever una eventual contradicción de doctrinas judiciales. Literalmente dice al respecto que «aunque pudiera existir una velada contradicción doctrinal entre las sentencias comparadas en relación con la consideración de actividades permanentes en el ámbito docente, lo cierto es que la razón de decidir se sustenta en diferentes sustratos fácticos».

La sala desvelaría esa eventual contradicción relativa entre la sentencia de suplicación recurrida y la de casación alegada de contraste. Pero, en realidad, si se analiza con profundidad la doctrina jurisprudencial del Alto Tribunal, lo que se destapa es la discrepancia parcial entre la [STS de 1 de junio](#) (citada) y la [STS 553/2017, de 22 de junio](#).

En efecto, esta última, a diferencia de la primera, se centra en que, aun admitiendo, también «a efectos meramente dialécticos, que se cumplía el requisito» subjetivo-profesional (lo que no sucedía en el precedente pionero), lo determinante para la valoración jurisdiccional de la licitud de la práctica de contratación universitaria no sería ni la verificación de aquella ni siquiera la consideración de las «peculiares características y regulación que presenta el ámbito de las universidades públicas», sino el debido respeto a los imperativos de la legislación laboral común, esto es: «(...) que la causa de temporalidad aparezca debidamente justificada, no siendo posible cubrir necesidades permanentes (...) recurriendo a la contratación de profesores asociados. No puede haber ningún espacio exento (...) tampoco el ámbito universitario» (FJ 4.º, punto 2).

Una lectura sistemática, sosegada y desapasionada de las tres decisiones judiciales del Alto Tribunal en contraste evidencia que la «paz interpretativa» que exhibe el [auto comentado](#) en el seno del tribunal no es real. En realidad, mientras que la primera sentencia, la que se ha tomado como referencia o de contraste, no cuestiona en absoluto el modelo normativo para los profesores asociados, sino la deficiente práctica llevada a cabo por muchas universidades, en el trasfondo de la segunda está en juego el propio modelo, la propia decisión legal de abrir

² No son infrecuentes en esta materia, lo que da idea de su alta litigiosidad. *Vid.* AATS de [23 de enero de 2018 \(rec. 3739/2014\)](#), [5 de julio de 2018 \(rec. 3053/2017\)](#), [12 de septiembre de 2018 \(rec. 1016/2018\)](#) y [21 de noviembre de 2017 \(rec. 1870/2017\)](#), entre otros.

un espacio singular, especial, «privilegiado» si se quiere, para las universidades. Eso sí, siempre que se respete el requisito subjetivo-profesional: la docencia universitaria no es principal, sino la externa, identificándose, en lo sustancial, su actividad de docencia universitaria con su experiencia profesional. La [STS 553/2017](#), citada expresamente, relativiza, sino desconsidera, la trascendencia de ese criterio, para situar el eje decisor en un criterio o canon de legitimidad normal o común: si es temporal o no la actividad desempeñada, negando expresamente algo que el [ATS de 20 de noviembre de 2018](#) asume con toda normalidad y normatividad.

En suma, si para la [STS 553/2017](#) el «verdadero profesor asociado» es el que mantiene una relación de trabajo temporal, siendo relevante, pero no determinante, que mantenga una relación profesional externa, de modo que devendría «falso asociado» quien, manteniendo tal actividad externa, «cubre necesidades permanentes» de la docencia universitaria, para el [ATS de 20 de noviembre de 2018](#) lo determinante para el «verdadero asociado» es que conserve esa actividad principal externa, porque el carácter permanente de la actividad docente va de suyo. Ya se dijo que expresamente parte «de la afirmación de que el profesor asociado siempre va a cubrir una enseñanza necesaria y permanente del centro docente». De este modo, inclina la balanza en la dirección de la [STS 158/2018, de 15 de febrero](#), que no cita, pero cuyo presupuesto de fondo asume directamente.

4.2. La «especificidad académica» se abre camino en la jurisprudencia social a favor de la gestión flexible del personal docente

Esta sentencia estimará el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Universidad del País Vasco, casando y anulando la sentencia de suplicación social vasca que identificó una práctica de contratación abusiva o fraudulenta de profesorado asociado (STSJ del País Vasco de 12 de enero de 2016 –rec. 2267/2015–). Si bien en este caso se da cuenta de ambas sentencias del Alto Tribunal que aquí presentamos como lo que son, discrepantes en la convicción de fondo de por qué llegan a la decisión de anular una práctica fraudulenta, convergiendo en el fallo, pero no completamente en los criterios jurídicos para fundamentarlo, y terminando, también, simplificando la posición jurisprudencial, que se tiene por pacífica e inequívoca. En consecuencia, el argumento justificativo del opuesto fallo, aquí avalista de la práctica de contratación de profesorado asociado, no sería jurídico, sino fáctico:

El actor mantiene una actividad extraacadémica, que justificaría la celebración y renovación de sus contratos como profesor asociado, sin que se den otros elementos. La sentencia recurrida fundamenta el rechazo del recurso de la universidad en el exclusivo dato de la duración de la situación de la sucesión de los contratos de esta índole. Mas ya hemos visto que, contrariamente a lo que parece entender la sala de suplicación, la doctrina que se plasma en la STJUE no supone la interdicción sin más de la temporalidad de esta modalidad contractual y, desde luego, no impide la aceptación de la reiteración en el tiempo de la utilización de la misma, en tanto pervivan sus elementos definidores (FJ 3.º, punto 4).

En realidad, la discrepancia de fondo de posiciones judiciales, incluido el TS, es que en unos casos se asume la «contradicción», como regla de excepción que es, entre la ley especial universitaria y la ley laboral común y en otros no. Si unos asumen la ruptura legislativa de la ya citada regla de oro, otros no. Las últimas decisiones del TS, sin embargo, tenderían de forma clara a asumir ese espacio de «especificidad contractual universitaria», siempre que se respete, claro, la finalidad del contrato de profesor asociado, que no atiende una actividad temporal o provisional, sino una actividad permanente de la universidad. Por lo tanto, lo que sería temporal es el contrato, no la actividad que realiza, y siempre que se dé ese doble requisito: la actividad principal externa y la conexión relevante –no absoluta– entre la actividad docente del profesor asociado y su experiencia profesional externa. En consecuencia, se exprese con mayor o menor nitidez en el razonamiento, la jurisprudencia social experimenta un claro viraje desde una posición hermenéutica restrictiva respecto de la facultad empleadora de contratar asociados para actividades permanentes a otra mucho más aperturista, con lo que, en última instancia, la «especificidad universitaria» gana espacio, en aras de su flexibilidad.

Para comprenderlo más precisamente será interesante acudir al razonamiento jurídico explícito de la sala de suplicación valenciana, que deviene firme por la falta de contradicción. En él subyace claramente su confort con el hecho diferencial universitario, la «especificidad de la docencia universitaria» (al igual que se reconoce la «especificidad de lo investigador», como se vio en la [presentación](#) y se desarrolla en varios diálogos que integran este monográfico):

(...) esta sala entiende que en el mundo universitario la distinción entre necesidades permanentes y necesidades provisionales no tiene el mismo significado y trascendencia que en otros ámbitos. Qué duda cabe que la necesidad educativa es por su propia esencia permanente. En abstracto, podemos decir que la universidad realiza una actividad continua año tras año, curso académico tras curso, y desde ese punto de vista el profesor asociado participa en una actividad permanente; pero, en concreto y en realidad, la actividad educativa de una determinada universidad o facultad es provisional, porque varía según la carga docente de cada año. En el caso del profesor asociado, la adscripción a esa necesidad educativa va a ser siempre provisional y sujeta a las oscilaciones de la carga lectiva de cada anualidad, que en unas ocasiones sufrirá aumento y en otras disminuciones, en función de los planes de estudios, la carga académica, la demanda y contenido de materias, la oferta, la movilidad estudiantil (...); en suma, de las variadas circunstancias del mundo universitario (FJ 5.º, STSJ de la Comunidad Valenciana de 16 de enero de 2018 –rec. 3580/2017–).

Ciertamente, no está nada afortunada la sala de suplicación social en la delimitación de la especificidad universitaria, pues, así entendida, en poco, o en nada, se diferenciaría del resto de actividades «productivas», como con acierto ha evidenciado el profesor Eduardo Rojo –Rojo Torrecilla, E. (18 de diciembre de 2018). Se consolida la tesis del profesor asociado como un contratado «temporal permanente». Una nota al auto del TS de 20 de noviembre de 2018, que inadmite RCU, previa explicación de la sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana de 16 de enero de 2018. [Entrada en un blog]. Recuperado de <<http://www>.

eduardorojotorrecilla.es/2018/12/se-consolida-la-tesis-del-profesor.html>-. Que la actividad educativa universitaria (quizás algo más, es cierto, que la no universitaria) sea provisional «porque varía según la carga docente de cada año» ¿en qué se diferencia de los sectores de actividad que también experimentan una serie de variaciones en virtud de su «carga de trabajo» conforme a condiciones de mercado? La sala incurre en una cierta petición de principio, una reprobable tautología. Ofrece una imagen de incertidumbre de la actividad académica universitaria superior a la de las actividades económicas o de producción comunes que contrastaría vivamente con la realidad, pues seguro que cualquier empresa se ve sometida a una variedad y variación circunstancial muy superior a la universitaria. Ahí no puede residir tal especificidad del tratamiento del profesorado asociado que permita a las universidades, a diferencia de las empresas, dar por finalizada una relación laboral de larguísima data sin más que, si acaso –no suele suceder–, el agradecimiento por los importantísimos servicios prestados, sin alegar causa ni pagar indemnización alguna, haciendo realidad para la universidad el gran sueño empresarial: «el despido libre y gratuito».

Dejando de lado esta deficiente fundamentación, que la sala de casación no hace suya, para bien, sí deja clara la verdadera razón de decidir, ya señalada por el ATS: acreditar una dilatada experiencia profesional externa, real y continuada, justificaría la razón de ser de esta figura: «(...) el sesgo práctico que su experiencia profesional le otorga, aportando unos conocimientos y una experiencia que tiene precisamente por el ejercicio de una profesión en un mundo que no es el universitario».

Hubiera sido conveniente que el juicio de validez expresara un análisis más concreto de las relaciones entre esa experiencia profesional y la carga de trabajo real que desarrolla el profesor. Si se queda, como aquí resulta, en una correlación abstracta, se posibilita un margen de flexibilidad derivado de las necesidades de organización docente de cada año mayor del probablemente querido por el legislador, de modo que esa correlación entre su experiencia profesional y su docencia real sea concreta, al menos suficiente o principal, no genérica o vaga:

El profesor asociado puede impartir en principio cualquier asignatura del plan de estudios (troncal, obligatoria, optativa...), bien entendido que la misma deberá tener una conexión con la actividad principal que realiza, para que pueda impartirla con profesionalidad y solvencia, y a la cual aportará su experiencia acreditada (FJ 5.º, STSJ de la Comunidad Valenciana de 16 de enero de 2018 –rec. 3580/2017–).

La sala exige tan solo, de forma muy laxa, «una conexión con la actividad principal que realiza». Pero esa conexión no debe ser cualquiera, sino suficientemente significativa, tampoco absoluta, de modo que se encorsete al profesional en la enseñanza práctica, privándola de todo contenido teórico, o específico y propio, como si fuese un autómatas o un mecanicista, un puro «técnico». Por eso, no creo impeditivo de esta exigencia de correlación directa, concreta, relevante, el que se asuma una cierta movilidad laboral (funcional e, incluso, locativa –como aquí sucedió–), siempre y cuando no implique, claro está, una modificación sustancial, lo que se produciría si se desconecta por completo su carga docente de su experiencia profesional.

4.3. De la «prohibición» solo del «falso asociado» a la «igualdad de trato» del «verdadero asociado», sobre todo en el momento del cese

La principal consecuencia de este velado, pero apreciable, giro jurisprudencial es que el TS parece aceptar la primacía del principio de especialidad legislativa (asumida, aunque con condiciones, por el TJUE) sobre la regulación laboral común (regla de oro contractual). Aquella regla especial, además, se pone al servicio de la máxima –o, en todo caso, de la útil– flexibilidad de gestión departamental por parte del empleador universitario.

Ni esa primacía de la especialidad legislativa³ ni su efecto de flexibilización organizativa y de gestión empleadora son extraños a la reciente jurisprudencia comunitaria aplicativa de la [Directiva 1999/70/CE](#), como tuvimos ocasión de comprobar en el [análisis de actualidad que se incluyó en el número anterior](#). Así, se recordará que la especificidad de ciertos sectores de la actividad, de forma general, aunque concretada en el empleo público, y respecto de la cláusula 4 (igualdad de trato), se defiende claramente en la [STJUE de 25 de julio de 2018, asunto C-96/17 \(caso Vernaza Ayovi\)](#). Del mismo modo, el favor comunitario por la flexibilidad de gestión por parte del empleador público, ahora en el sector de enseñanza no universitaria, se mantiene por la [STJUE de 21 de noviembre de 2018, asunto C-245/17](#).

No reitero las críticas realizadas allí, ni las formuladas por la profesora Estefanía González en su [diálogo](#) con la [STS 854/2018, de 20 de septiembre](#). Sin embargo, a mi juicio, la doctrina jurisprudencial aquí analizada no amerita tales críticas, pues creo que, en el fondo, y sin perjuicio de las debilidades argumentales reseñadas (laxitud extrema a la hora de delimitar la «especificidad de lo universitario»), responde a un modelo normativo que tiene su justificación, jurídica y académica. En este sentido, no era de recibo la doctrina jurisprudencial que lejos de agotar su crítica –con razón– en las malas prácticas universitarias, claramente de abuso y/o fraude contractual, dirigía su carga de profundidad contra todo el modelo, porque se apartaba del modelo común laboral –lo que carece de coherencia normativa, también a la luz de la jurisprudencia comunitaria, no obstante su carácter oracular–. Si estamos ante «verdaderos» asociados («pata negra»: acreditan actividad principal externa), la prolongada –«larga»– duración de esa relación, sea mediante un contrato único y eternas prórrogas, o mediante varios contratos, tras sucesivas convocatorias (me parece más coherente⁴), no puede ser elemento determinante, ni siquiera indiciario, de fraude y/o abuso,

³ El mayor énfasis puesto en la especificidad de la ley universitaria o, en cambio, en la supletoriedad de la ley laboral común suele ser un argumento significativo a la hora de decantar la balanza de un lado –el carácter verdadero– u otro –el carácter falso– de la figura de asociado. *Vid.* [STSJ de Cataluña de 18 de julio de 2014 \(rec. 3133/2014\)](#) (declarada firme por el [ATS de 23 de enero de 2018](#), citado), que enfatiza la especificidad. En cambio, *vid.* [STSJ de Madrid de 11 de enero de 2017 \(rec. 847/2016\)](#), que enfatiza la aplicabilidad de la ley laboral común, identificando un falso asociado (firme por el citado [ATS de 21 de noviembre de 2017](#)).

⁴ Precisamente, la [Ley 3/2004, de 25 de febrero](#), del sistema universitario vasco, que afrontó la regulación de los aspectos derivados de la LOU, de tal forma que, respecto de la figura de los profesores asociados,

como reprobará, con toda justificación, la citada [STS 158/2018](#) a la sala vasca de suplicación (la [STS 270/2018, de 13 de marzo](#), no pudo hacer lo propio por los vicios procesales del recurso de unificación de doctrina, por lo que quedó firme una sentencia que suponía el reconocimiento de un «falso asociado», con una antigüedad de 21 años).

Las diferencias de posiciones no son solo, como sugiere el [auto de nuestro diálogo](#), de índole puramente fáctica. Por supuesto que es relevante que en un caso exista una figura única de profesor asociado (independientemente de la naturaleza jurídica, administrativa o laboral, de la modalidad contractual formalizada, el lugar de prestación y la duración), cuando en otros hallamos una sucesión de figuras contractuales (por ejemplo, colaborador, asociado, lector). Relevancia de la unidad o continuidad de la secuencia contractual que parece tener importancia también en otros ámbitos, como se vio en el giro jurisprudencial respecto de los contratos de obra vinculados a sucesivas contrataciones (remito al sugerente [análisis del Dr. M. García Jiménez en el número anterior](#)). Pero no solo, son también de índole jurídica.

En efecto, se acepta la legitimidad de principio del modelo normativo diferenciador⁵, de modo que una cosa es desautorizar las prácticas –demasiado difundidas– de abuso/fraude y otra, cuestionar el modelo mismo, proponiendo lecturas particularmente restrictivas de este y en detrimento de la flexibilidad de gestión contractual querida por el legislador y avalada por el TJUE. Solo «lo falso», respecto de la finalidad de la ley, merecerá desaprobación. Ahora se reconoce que la figura del «verdadero asociado» tiene razón de ser y que, en consecuencia, ni puede ni debe aplicar de forma inclemente su construcción común, que identifica actividad permanente con contrato permanente y actividad provisional con contrato temporal. Deberán tomar buena nota de ellos los tribunales de suplicación social más críticos con el modelo, a fin no solo de mostrar una mayor coherencia con el sistema regulador, sino con la propia lectura más plausible en tal sentido de la jurisprudencia comunitaria, con lo que, además, se reducirán los pleitos judiciales y la incertidumbre, aparte de los costes que genera.

Ahora bien, dicho esto, tampoco es posible ya ignorar, no solo por el legislador o por los interlocutores sociales, que serían los primariamente llamados a resolver esta anomalía de regulación, sino incluso por los propios tribunales, otra óptica de valoración jurídica de esta cuestión. No es la del abuso ex cláusula 5 de la directiva, dominante hasta el momento, sino la relativa a su cláusula 4 (igualdad de trato). Es evidente que cuando se trata de relaciones de muy larga duración que, además, hacen difícilmente previsible el momento

fijó como plazo máximo de duración de los contratos el de 3 años, sin perjuicio de que a su finalización el candidato o la candidata pudiera obtener un nuevo contrato como asociado en el mismo puesto o en otro. Sobre esta regulación, la [STSJ del País Vasco de 28 de junio de 2011 \(rec. 1133/2011\)](#) declaró el carácter indefinido del contrato de profesora asociada. De interés, para las vicisitudes legislativas de la figura del profesor asociado, el [ATS de 23 de enero de 2018](#), ya citado.

⁵ Una defensa de la especificidad reguladora del mundo universitario que se refleja también en la [STS 874/2018, de 27 de septiembre](#) –se comentó ampliamente en la [presentación](#) de este monográfico–, al reconocer que el marco regulador complejo de este servicio público habilita para un mayor «poder regulador del empleador», no solo un mayor poder de dirección.

extintivo, como es el caso aquí analizado (26 años de relación), debería entrar en juego la nueva categoría creada, cierto que de forma ambigua e incierta, como también se expresó en el [número anterior](#), por la jurisprudencia comunitaria en el [asunto Montero Mateos](#), si bien se ignora por completo en el [asunto De Diego Porras II](#): relación de imprevisible causa extintiva y duración inusualmente larga.

Es verdad que razones de seguridad jurídica y de prudencia no hacen aconsejable terminar un comentario en el que se reconoce que la jurisprudencia parece haber alcanzado un razonable equilibrio y precisión, tras una primera etapa vaporosa, para luego abrir otra caja de Pandora, como probaría la disparidad de criterios de los tribunales nacionales a la hora de identificar esa «nueva categoría jurídico-contractual», como expusimos en el [número anterior](#) (*vid.* [STSJ de Andalucía/Sevilla 3004/2018, de 25 de octubre](#)). Pero no menos cierta es nuestra insistencia en que el valor, inexorable, de la seguridad jurídica debe lograrse siempre en equilibrio con la justicia social. Ni este debe sacrificarse enteramente a aquel, ni tampoco lo contrario. Y en el asunto aquí analizado, y en otros tantos centenares, sino miles, análogos, la inexistencia de fraude, incluso de abuso contractual, en modo alguno conlleva que sea justo, ni siquiera coherente jurídicamente, que tras una trayectoria docente tan larga, y fértil, ha de entenderse por su duración, el profesional no tenga derecho indemnizatorio alguno, máxime cuando su expectativa de estabilidad ya hace tiempo que ameritaría alguna compensación.

En suma, si es verdad que el tiempo escapa irremediabilmente de nosotros (*Sed fugit interea, fugit irreparabile tempus*), hagamos lo que hagamos, decía Virgilio (*Geórgicas*, Libro III, 284), para alertar sobre la levedad o fugacidad del ser mortal, según recordaba el poeta de nuestro encabezado, este también nos advertía de que, en cualquier caso, debemos «dar tiempo al tiempo». Era una cuestión de tiempo que la sala de casación social asumiera que, guste más o menos, se comprenda más o menos, la figura de profesor asociado hunde sus raíces en el mundo universitario y cuenta con un régimen especial, singular, que no puede ser cuestionado, en tanto persista la legislación, y la necesidad. Cosa bien distinta era, y es, que en modo alguno esa especificidad puede convertirse en patente de corso para cualquier práctica de contratación asociada universitaria, por lo que más pronto que tarde la jurisprudencia debía reaccionar reprobando las experiencias, demasiadas, más abusivas de las universidades, a fin de evitar que la habilitación legislativa representara el «cheque en blanco» que buen número de ellas cree tener librado por el legislador, con la recurrente excusa (de no buen pagador) de la «especificidad de lo universitario» y de su –más pretendida que real– autonomía. Ahora que parece haber llegado el tiempo del «equilibrio» (la virtud aristotélica), se abre un nuevo tiempo jurídico, el del reconocimiento, cuando se trate de trayectorias contractuales prolongadas, del derecho indemnizatorio, sin duda la nueva frontera reguladora de esta necesaria figura, amén, claro está, del reconocimiento, en términos económicos, profesionales y sociales, de su gran aportación al desarrollo de la docencia universitaria. Un horizonte en el que la negociación colectiva tendría mucho –más y mejor– que decir que lo realizado en el pasado.