

Una mirada de conjunto. «Usos» y «abusos» de la temporalidad en las universidades: ¿un «mundo raro» (peculiar) y/o «privilegiado»?

Cristóbal Molina Navarrete

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

Vivimos en un mundo esencialmente apócrifo, en un cosmos o poema de nuestro pensar, ordenado o construido todo él sobre supuestos indemostrables (...). Y el hecho –digámoslo de pasada– de que nuestro mundo esté todo él cimentado sobre un supuesto que pudiera ser falso es algo terrible, o consolador. Según se mire.

Antonio Machado¹

1. Paradójica «carrera por el talento» en el sistema universitario español: ¿«excelencia» universitaria, «precariedad» laboral?

Al margen de que pueda establecerse (o no) de forma científicamente evidente una relación de causalidad directa entre la «riqueza de las naciones» y su «bienestar social» con su inversión en conocimiento, investigación e innovación, no cabe poner en duda, de forma seria, ni tan siquiera en la época de la «posverdad», que los países que más invierten en educación y ciencia son los más ricos y tienen más cohesión social. Como es natural, se precisa de recursos económicos. Pero, dada la naturaleza de sus actividades, la captación, incentivo, promoción y retención de las personas que han de desarrollarlas se convierten en clave estratégica para su éxito. Aunque no son las únicas, por supuesto, en España, las universidades, además de ser, lógicamente, el centro del sistema educativo superior, ocupan un papel determinante en el sistema de ciencia, tecnología e innovación (SECTI).

¹ Machado, A. (2006). *Juan de Mairena*, I. Madrid: Cátedra.

En este ámbito de convenciones sociales, el «bienestar social» y el «fomento del capital humano» (horrible nominación materialista para el «desarrollo de las capacidades humanas», pero que el economicismo impone) tienden a identificarse con una relación de empleo estable. Quien tiene incentivos para seguir perfeccionando lo que sabe, así como seguridad en su proyecto vital, será más innovador y asumirá como propios los objetivos de «excelencia», el gran anhelo de las misiones universitarias. Pero convención social, mejor o peor plasmada legalmente, no conlleva necesariamente su actualización práctica, más bien sucede lo opuesto con más frecuencia de lo recomendable.

En efecto, si en el ámbito del empleo laboral privado la regla general normativa tiende a ser la estabilidad en el empleo (Sentencia del Tribunal Supremo –STS– 473/2017, de 1 de junio, y Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea –STJUE– de 8 de marzo de 2012, asunto C-251/11), sin que ello convierta en excepcional normativamente el empleo temporal, como erróneamente afirma alguna doctrina de suplicación (*vid.* Sentencia del Tribunal Superior de Justicia –STSJ– del País Vasco 2103/2017, de 31 de octubre, firme por Auto del Tribunal Supremo –ATS– de 13 de septiembre de 2018 –rec. 4585/2017–), en el empleo universitario laboral (de docencia y/o de investigación), sucedería lo contrario. Desde luego en tiempos recientes, pues las universidades han vivido sojuzgadas –también– por la tiranía del valor de la austeridad a través de leyes presupuestarias que ahogaban las opciones por el empleo estable (congelación de las tasas de reposición, techos estrictos a la masa salarial y la consiguiente limitación de convocatoria de plazas, laboral o funcional), obligadas a desplegar toda su fecunda inventiva ocupacional («ingeniería jurídico-contratual» al límite entre lo legal e ilegal, alimentando las anomalías) favoreciendo la temporalidad. Pero también ha sido así en tiempos de bonanza o, cuando menos, de mayor normalidad (piénsese en las larguísimas carreras laborales diseñadas por la Ley orgánica de universidades –LOU–, en 2001, intensificada en 2007, para la docencia y la investigación antes de alcanzar la estabilidad, laboral y, más tarde aún, funcional).

El propio Estatuto de los Trabajadores (ET) ha sido cómplice de este «hecho normativo diferencial universitario», formalizando esa singularidad (unos la califican de privilegio, otros de regla de coherencia con la naturaleza de una cosa en sí especial). El legislador común (disp. adic. decimoquinta ET), desde 2010, no en 2006, exime al empleo universitario laboral de ciertos límites al exceso de temporalidad –no todos– previstos comúnmente (art. 15 a) ET, para el contrato de obra o servicio determinados; art. 15.5 ET, para evitar las interminables cadenas contractuales, frecuentes también en el empleo público, que sí se sancionan en otros ámbitos, como el local –por ejemplo, STS 963/2018, de 19 de noviembre–).

Una «excepcionalidad generalizada», que afecta tanto a «modalidades particulares» de contratación universitaria como de investigación, siempre que formalice y respete realmente su «especificidad» (proyecto individualizable ex disps. adic. decimoquinta ET y vigesimotercera Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación –LCTI–). Como vemos, respecto de la «especificidad de la investigación», la comprensión legislativa no es solo con la actividad que a tal fin realizan las universidades (desde luego las públicas,

no queda tan claro, para el contrato de obra, las privadas, si bien en aras del principio de igualdad de trato cabría una lectura expansiva, no obstante las diferencias entre empleador público y privado), sino también con todo organismo público de investigación (OPI), según la [disposición adicional vigesimotercera de la LCTI](#) (por ejemplo, [STSJ de Madrid 1023/2018, de 17 de octubre](#) –sucesivas contrataciones para CNIO: Fundación Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas Carlos III–).

Pero esta significativa comprensión legislativa de lo especial del mundo universitario (aunque hoy se quejen de que el nuevo Gobierno les obligue –[RDL 28/2018](#)– a dar de alta en la Seguridad Social a todo el estudiantado que realice prácticas², curriculares o no, alegando que ni podrían pagarlo ni beneficia la oferta de prácticas –fuente de precarización encubierta, lo quieran reconocer o no las autoridades universitarias–) ¿va acompañada de una análoga comprensión judicial de tal, real o pretendida, especificidad o, al contrario, la actual práctica forense mayoritaria tiende a verlo más como expresión de un privilegio que exige una lectura restrictiva, para evitar que se convierta en un sector de inmunidad de la norma laboral común? ¿Creen los jueces del orden social que la especificidad universitaria esconde en realidad una patente de corso que haría de la temporalidad inicial precariedad final, por lo que deben actuar de contrapoder, en aras del derecho a la estabilidad en el empleo, más en un sector que debería dar ejemplo de fomento de la estabilidad, condición de excelencia?

Ciertamente, no es fácil alcanzar un juicio inequívoco ante la infinidad de fallos que se están produciendo en esta materia en los últimos años, tanto en relación con el empleo universitario docente laboral, como con el empleo universitario investigador. Si en un buen número de casos este sector de empleo público laboral aparece como un abonado campo de cultivo para las declaraciones de fraude, hasta hacer de él un nuevo semillero de «indefinidos no hijos», en otros reverdece esa especificidad de lo universitario (académico e investigador, aquí más general), manteniéndolo al margen de la estabilidad en el empleo, incluso frente a su reforzado vigor con la omnipresencia de las cláusulas 4 y 5 de la [Directiva 1999/70/CE](#), en las lecturas, «de ida –expansiva– y vuelta –restrictiva–», de las sagas comunitarias De Diego Porras (asuntos [C-596/14](#) y [C-619/17](#)) y Montero Mateos ([asunto C-677/16](#)). Aunque no faltan ejemplos de aplicación expansiva de la [doctrina De Diego Porras I](#) en el sector del empleo laboral universitario (por ejemplo, [STSJ de Castilla y León/Valladolid de 1 de marzo de 2018 –rec. 99/2018–](#), para el cese del ayudante de universidad), lo cierto es que la gran mayoría de las salas de duplicación social han levantado un muro de contención en este sector (por ejemplo, [STSJ de Cataluña 7299/2017, de 27 de noviembre](#), que la descarta para el profesor asociado).

² Vid. Sánchez Caballero, D. (4 de enero de 2019). Los rectores alertan de que la obligación de dar de alta a los becarios puede reducir la oferta de prácticas. *eldiario.es*. Recuperado de <https://www.eldiario.es/sociedad/Becarios-universidad_0_853564905.html>.

Sin embargo, una cosa sí es cierta: las relaciones de empleo universitario laboral de naturaleza temporal, docente e investigador, o solo investigador, cada vez visitan más los tribunales, evidenciando una notable conflictividad judicial. Por eso, nos ha parecido de interés para el conjunto de los operadores jurídico-laborales conocer cuál es la situación al respecto en la más reciente actualidad, con una selección de fallos significativos del conjunto, que paso ahora a presentarles con la debida brevedad, remitiendo a los exhaustivos diálogos que integran este monográfico.

2. La especificidad de inicio: ¿del «becariado» al «preariado predoctoral»?

Diríase que la huella (para otros el estigma) de la especificidad diferenciadora del empleo universitario (aunque no solo, también en cualquier otro OPI) laboral temporal trae su causa desde el principio, una suerte de «pecado original», en la fase predoctoral. Hermano gemelo, pero peor nutrido, del «ayudante LOU», el contratado predoctoral (art. 21 LCTI) se ha mostrado hoy como una «patata caliente» para todos (poderes públicos, interlocutores sociales, universidades), sin saber cómo tratarla, pasando de mano en mano, también con su peregrinar en el orden jurisdiccional. El gran sueño que fue en su día pasar de «persona joven agraciada con una beca» a «persona trabajadora» parece haberse convertido en gran decepción, sino en «pesadilla», por la falta de normalización laboral de esta figura, claramente arrinconada en el ámbito de lo temporal formativo.

La LCTI, pese a su pretensión innovadora frente al [Real Decreto 63/2006, de 27 de enero](#), por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF), que seleccionó el contrato en prácticas como referencia, se ha quedado más bien en una larga retahíla de promesas incumplidas. No solo pergeñó una modalidad contractual específica hecha a base de mezclar dos modalidades contractuales estatutarias claramente diferenciadas (contrato de prácticas y contrato de obra), inclinando la balanza hacia la figura pasada –formativa–, sino que creó la falsa expectativa de un futuro mucho mejor a través de la remisión a una norma reglamentaria que ni ha desarrollado a día de hoy, ni cambiará nada cuando se apruebe –quedó anunciada para diciembre pasado, pero sigue sin aprobarse–, porque nada relevante se puede cambiar con esa norma reglamentaria. O se modifica la ley o se desarrolla por convenio colectivo, pero no se puede crear la falsa expectativa de que un reglamento puede servir de vía para corregir algunos de los agravios de su regulación. En cambio, todos se han dedicado, más como demagogia que como abordaje serio del conflicto, a hacer promesas imposibles para acallar las legítimas reivindicaciones de decenas de miles de personas investigadoras en formación que se sienten parte de esas inmensas legiones que hoy conforman el «preariado».

Aunque no es la única cuestión relevante del conflicto, el centro del debate se situó en la identificación de si tenía derecho o no a una indemnización por cese ex [artículo 49.1 del ET](#),

en la medida en que podría asemejarse al contrato de obra o servicio determinados. A mi juicio, es muy claro que no existe ese derecho –pese a que la sala gallega de suplicación social, infatigable inquiriente, ha preguntado por ello al TJUE, ¡cómo no!– en la actual previsión legislativa, y menos en el estado actual de la «rectificada» jurisprudencia comunitaria, se hizo creer que el reglamento resolvería favorablemente la cuestión. Y no, no lo hará, ni puede hacerlo. Otra decepción.

El enorme interés social y jurídico de esta cuestión amerita un análisis específico. Y así lo ha hecho el profesor doctor Josep Moreno, al hilo de su [diálogo con la STSJ del País Vasco 1064/2018, de 15 de mayo](#), que, comprensiva con la especificidad contractual, niega que haya tal derecho indemnizatorio. Parece cerrarse de este modo un debate que, al margen del nuevo episodio comunitario pendiente –aunque no arriesgo mucho si profetizo una respuesta negativa–, puede conocer otros «episodios nacionales», apenas se repare en que más de una universidad «prometió» (León, Valladolid), en forma de «condición más beneficiosa», pagar esa indemnización y no lo ha hecho, mientras que otra, que no la comprometió formalmente, por decisión libérrima de su rector (La Rioja)³, sí la está pagando. Por supuesto, se ha desconocido por completo la doctrina restrictiva en materia de condición más beneficiosa en el empleo público (prima el principio de ley especial sobre la condición más beneficiosa, [STSJ de Castilla y León/Burgos 398/2018, de 13 de junio](#)).

Una vez más, los conflictos futuros están servidos. En todo caso, no ha sido tan «generosa» con el dinero público la sala de suplicación social vasca, excepcionando –antes del giro [Montero Mateos](#)– su propia doctrina expansiva del derecho indemnizatorio ampliado [ex De Diego Porras](#). Al hilo de las reflexiones de esta sentencia, se analizan las principales novedades del prometido nuevo EPIF, de inmediata publicación –o no–.

Como se decía, no es esta la única problemática susceptible de judicialización, por las recurrentes exclusiones y/o diferenciaciones peyorativas que soportan estas personas en su fase de formación, atendiendo a su «especificidad». De un lado, está en litigio la diferencia de retribución entre los predoctorales beneficiarios de unas convocatorias y otras, porque el Gobierno atribuyó diferentes cuantías y si bien se les prometió, otra más, equiparación, no se ha llevado a cabo. Impugnado judicialmente, el orden social le pasó la «patata caliente» al orden contencioso, esgrimiendo que, si bien es cierto que esa partida económica será parte de la retribución, predomina una decisión general de interés público para la que carece de toda competencia ([STS 949/2018, de 6 de noviembre](#)). Pero no solo el poder público los diferencia peyorativamente, de otro lado también los interlocutores sociales los privarían de la revalorización salarial, por lo que estos trabajadores quedan «congelados» en la cuantía prevista en su convocatoria. Tampoco el orden social competente les tiende la mano, y acepta

³ Vid. Bernardo, A. (14 de junio de 2018). Patata caliente para Pedro Duque: los contratos de jóvenes investigadores, en la justicia europea. hipertextual.com. Recuperado de <<https://hipertextual.com/2018/06/contratos-predoctorales-tribunal-justicia-union-europea>>.

su exclusión, a diferencia de otro personal investigador ([STSJ de Galicia de 14 de febrero de 2018 –rec. 36/2017–](#)). En suma, finada la etapa de «becariado» (para la distinción entre beca y contrato de trabajo, STSJ de Madrid 767/2018, de 11 de julio), llegaría la de «preariado».

3. «Especificidad de lo académico» y cadenas de «ingeniería contractual»

3.1. La «excepcionalidad legal universitaria» y legitimidad del «verdadero asociado, aún encadenado contractualmente»

Si el reconocimiento de la especificidad de lo académico lleva a que los principiantes en esta larguísima carrera que es la universitaria (de inicio, por vía de «ayudante LOU» –que, por lo general, deberá conocer varias modalidades contractuales más, pre o posdoctorales–, o como pretensión de la gran mayoría de los que acceden por la vía del contrato predoctoral, o cualquiera de las otras modalidades de investigación, también para la fase posdoctoral) deban prepararse para afrontar una dilatada sucesión contractual, antes de lograr, en su caso, la estabilidad laboral –que tampoco será definitiva–, igual encadenamiento contractual deberán soportar quienes acreditan, de forma real o aparente, una carrera profesional externa y se dedican también a este noble oficio de la enseñanza universitaria. La especificidad académica se traduciría en singularidad, sino propiamente excepcionalidad, normativa para la figura del profesorado asociado, no menos polémica hoy que la predoctoral. El marco normativo de esta figura, avalada por el TJUE, aunque con extrema ambigüedad, deja una gran libertad a los poderes reguladores (ley nacional, estatutos universitarios, convenios colectivos) para fijar la duración de estos vínculos de empleo ([art. 53 LOU](#)), hasta perpetuar la cadena contractual en una eterna temporalidad, con trayectorias de asociado de más de dos décadas, que hace imprevisible la identificación del momento extintivo (a veces dura la vida laboral del profesional externo).

Como es bien conocido, desde 2014, han sido ininidad los asuntos de este tipo que han llegado a los tribunales, en una cadencia creciente, también espoléada por el resultado positivo obtenido en la primera ocasión que el TS pudo entrar a conocer del fondo del asunto, reconociendo en las prácticas anómalas de las universidades un enorme filón de «empleos indefinidos no fijos» (o «indefinidos fijos», de prosperar, aunque poco probable, la doctrina de la [STSJ de Galicia de 28 de junio de 2018 –rec. 1102/2018–](#), pues suele accederse a una plaza de asociado mediando algún proceso selectivo). Ahora bien, como evidencian recientes decisiones de suplicación (por ejemplo, SSTSJ de [Madrid 878/2018, de 11 de octubre](#) –Universidad Politécnica de Madrid–, y [Castilla y León/Burgos 550/2018, de 20 de septiembre](#) –Universidad de Valladolid–), la suerte parece haber cambiado de bando, favoreciendo la posición empleadora un nuevo viento hermenéutico –y de política jurisprudencial–. En efecto, en la universidad, las cadenas de contratos son habituales, como

reconociera la [STS 158/2018, de 15 de febrero](#), sin que por ello ceda su legitimidad, siempre que se mantenga la actividad extraacadémica y no se prueben otros elementos de abuso. Añadiéndose las reglas flexibles legitimadoras de los convenios.

Esto es, la constatación de una interminable cadena de contratos no constituiría abuso alguno, siempre que se mantenga el presupuesto subjetivo-profesional exigido por la LOU: que se mantenga viva la actividad profesional principal del asociado. En estos casos, aun de forma cuasi eterna, el profesor seguiría siendo «temporal», aunque la actividad sea permanente. No es la única sala en moverse en esa dirección más comprensiva con la especificidad académica y, en consecuencia, con la razón de ser de la excepción legal universitaria, por más que resulte chocante con la ley laboral común, incluso en su relectura comunitaria.

Así lo entienden otras en fechas muy recientes, que, y aquí está un mayor interés, están adquiriendo firmeza por el rechazo de la sala de casación a entender que existe contradicción con su posición –restrictiva– inicial. El resultado sería una clarísima creciente comprensión judicial de las «necesidades», o de los deseos, de mayor flexibilidad en la gestión académica por parte de las universidades. Es el caso del importante [ATS de 20 de noviembre de 2018 \(rec. 1134/2018\)](#), cuyos razonamientos jurídicos guardan suculentas revelaciones que merecen un análisis más específico, de ahí que se haya elegido como precedente líder ameritado de [diálogo](#) propio y específico para una mejor comprensión del tratamiento jurisprudencial de esta figura, incluyéndolo en este monográfico.

3.2. La «interinidad» como «válvula de escape» a las limitaciones presupuestarias y como vía de ahorro de costes

El profesorado asociado no solo aporta a la universidad flexibilidad organizativa y de gestión, también le ahorra costes, por lo «barata» que resultaría su «mano de obra» (aunque se trate de trabajo intelectual), en la medida en que al bajo salario previsto en convenio colectivo se le suma la exclusión de un buen número de beneficios que contempla para el personal docente e investigador (PDI) «permanente», incluso para el «no permanente» o temporal, pero distinto al asociado. No obstante, las diferencias entre convenios son relevantes y, por fortuna, en los últimos años comienza a corregirse tal agravio. Ahora bien, tampoco estaría sola esta figura a la hora de proporcionar esa doble ventaja de gestión –flexibilidad y bajo precio–. El legislador universitario, ya en 2001, pero con mayor claridad en 2007, incorporó otra figura, importada de la normativa laboral común, el contrato de interinidad por sustitución, que, adecuadamente «reinventada» o «remodelada» por la «creatividad» gestora universitaria, daría un enorme juego a las universidades para afrontar algunos de sus mayores problemas en la gestión de «recursos humanos», a raíz de las limitaciones presupuestarias de la época de la tiranía de la austeridad. En suma, la interinidad, primero en fase predoctoral (profesorado sustituto interino predoctor) y después en fase posdoctoral (profesorado sustituto interino doctor), haría acto de presencia masiva en las universidades, provocando una gran gama de conflictos, el precio por las «soluciones» de flexibilidad.

En consecuencia, si agravios arrastran los profesores asociados, no menores son los del profesorado sustituto interino. Lejos de corregirlos, la más reciente jurisprudencia del TS se ha mostrado igualmente comprensiva, como el legislador y la negociación colectiva, con esta otra figura de flexibilidad y bajos costes de personal, aceptando determinadas exclusiones retributivas para un personal que, realizando a menudo el mismo trabajo que un profesor permanente, al que sustituye, cobra un salario notablemente inferior. Es el caso de la [STS 854/2018, de 20 de septiembre](#). Por su importancia, ha merecido su inclusión en un diálogo de este monográfico a cargo de la profesora sustituta interina Estefanía González Cobaleda, que ofrece un análisis muy serio, razonable y crítico de lo que considero un craso error de la sala de casación.

4. La comprensión judicial de los usos universitarios de la «especificidad de lo investigador» y sus límites («abusos»)

4.1. La dialéctica «especificidad» versus «privilegio» llega a la doctrina judicial: la norma de excepción tiene un precio (respetar la ley singular)

Como ya se ha indicado, la máxima comprensión legislativa de la especificidad del mundo de lo universitario, si bien no agotada en él, llegó a través de la actividad investigadora, para la que el legislador creó, aprovechando la habilitación dada por la directiva respecto de los «hechos diferenciales sectoriales» (recientemente recordado, para el ámbito de la educación no universitaria, por la [STJUE de 21 de noviembre de 2018, asunto C-245/17](#)), una auténtica «excepción general» a la norma laboral común de lucha –incluso preventiva– contra el abuso y el fraude en la contratación y a favor de la estabilidad en el empleo. La figura más utilizada para ello fue, ha sido y será (al margen del contrato predoctoral hoy, en su día el contrato en prácticas; así como de diversas modalidades específicas para la incorporación, y para la captación, de personal de investigación en el SECTI) la del contrato de obra o servicio determinados. La copiosa experiencia de su utilización desde 2010, agudizada en los últimos años, evidencia que acumula tantas luces como sombras, pues los usos legítimos conviven con los abusos.

Ni la jurisprudencia ni la doctrina judicial han dejado de evidenciar una comprensión más que razonable con la razón de ser de esta excepcionalidad, que, como explica la citada [STSJ del País Vasco 2103/2017](#), reside en la especialización del contrato de investigación derivada de su «vocación y afectación a un proyecto, a la innovación científica y la dedicación exclusiva a ello». Pero, por ello no está legitimada una lectura laxa de esa singularidad, sino, al contrario, restrictiva, exigiendo un escrupuloso respeto de la ley. En consecuencia, toda «distorsión significativa», no cualquiera, desnaturalizaría el contrato.

Y, en consecuencia, la exención de los límites previstos en los artículos [15.1 a\)](#) y [15.5](#) del ET se encontraría con la barrera insuperable, sin posibilidad legal de excepción o exención, del [artículo 15.3](#) del mismo texto legal (prohibición del fraude, medie o no sucesión contractual), pues en tal caso ya deja el contrato de ser de investigación propiamente dicho. No obstante, tan clara y precisa lectura o comprensión hermenéutica del régimen legislativo de excepción o singularización no halla siempre la misma delimitación práctica en las múltiples doctrinas de suplicación social. Así, en el inmediato pasado, de especial interés por su comprensión más laxa, serían decisiones como la [STSJ de Cataluña de 19 de junio de 2014 \(rec. 24/2014\)](#) o, para el más reciente presente, la [STSJ de Madrid 1023/2018, de 17 de octubre](#), citada, o la [STSJ de Canarias 876/2018, de 18 de septiembre](#), que no entiende ensombrecida la especificidad del contrato por la realización de actividades «ajenas», incluida la ansiada docencia, siempre y cuando tengan una importancia relativa respecto de la principal. Precisamente, por su notorio interés, esa última ha merecido un [comentario](#) del profesor doctor Fernando Ballester, auténtico especialista en la materia, que ofrece una visión exhaustiva del estado del arte interpretativo en esta materia (de interés también las SSTSJ de [Castilla y León/Valladolid de 27 de julio de 2017 –rec. 908/2017–](#) y de la [Comunidad Valenciana 2301/2018, de 6 de julio](#)). Remitimos a tan interesante análisis en este monográfico.

Ante las notables diferencias fácticas que suelen darse en los casos, pese a que en un buen número de ellos se muestra una secuencia de encadenamiento contractual semejante, se ha dificultado hasta el momento hallar criterios de unificación de doctrina más específicos y actuales. La constante y extrema conflictividad judicial de esta materia sí viene propiciando una infinidad de recursos de casación, pero prácticamente todos terminan por auto del TS (por ejemplo, [ATS de 13 de septiembre de 2018 –rec. 1355/2017–](#), que deja firme una sentencia de suplicación que excluye la aplicación del art. 15.5 ET; o [ATS de 27 de septiembre de 2018 –rec. 886/2018–](#), que deja firme una sentencia de suplicación que considera fraudulento el contrato de obra en una universidad por incluir tareas docentes e investigadoras ajenas al objeto principal). De ahí que sea reseñable la [STS 385/2018, de 11 de abril](#), que, trasladando los criterios «comunes» sobre el objeto del contrato de obra (SSTS de [20 de febrero de 2018 –rec. 4193/2015–](#) y [4 de octubre de 2017 –rec. 176/2016–](#)), considera la relación indefinida por ser fraudulento el único contrato para obra o servicio firmado desde el año 2002 hasta su extinción en 2014.

¿Esto significa que el TS avala la posición de quienes entienden, en línea con la propia evolución de la jurisprudencia nacional y comunitaria, que el mero transcurso de un periodo muy dilatado de tiempo vuelve indefinida la relación investigadora, recuperando el sentido del límite jurídico-laboral al encadenamiento, por una vía alternativa a la excluida del [artículo 15.5 del ET](#)? Es pronto para saberlo. Aunque parece que no es estrictamente así, al menos a día de hoy. La sentencia afirma que la fraudulencia de la relación temporal deriva:

(...) no solo [de] su muy dilatada duración que se prolonga por más de 12 años y que en sí misma hace prácticamente imposible de aceptar la posibilidad que una determinada obra pudiese tener tan extenso plazo de ejecución, sino también por

el hecho de que no hay el menor dato que permita constatar que la trabajadora pudiese haber estado asignada a la realización de una específica obra o servicio con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad habitual de la universidad, de lo que se desprende (...) que [las actividades desempeñadas] ninguna relación tienen con programas o proyectos específicos de investigación (...).

Es por consiguiente la sentencia recurrida la que contiene la doctrina conforme a derecho tras haber modificado acertadamente el criterio aplicado a la situación jurídica de la actora en el asunto resuelto en la sentencia de contraste (...) (FJ 3.º, punto 2, STS 835/2018, de 11 de abril; confirmando la STSJ de Galicia 6862/2015, de 30 de noviembre, que declaró el despido nulo, por no concurrir causa y estar embarazada la trabajadora, aplicando la retribución prevista en el convenio colectivo de aplicación, que excluye de su ámbito a los contratos vinculados a programas o convocatorias específicas, externas o internas a la universidad).

Es evidente que esta doctrina jurisprudencial crea una importante incertidumbre para buena parte de los servicios de gestión investigadora de las universidades, así como para los de gestión de personal. Parece abrir una vía nueva para desarrollar en su seno la clásica doctrina de la «unidad esencial de vínculo» en estas cadenas de contratos, ya se trate de renovación contractual o de prórrogas (muy habituales aquí, pese a que, en puridad laboral, esta modalidad no las contempla, evidenciando la dependencia de la financiación externa, que a veces actúa como –indebida– condición resolutoria ex [art. 49.1 ET](#)). Sería el caso, por ejemplo, de la [STSJ de Extremadura 590/2018, de 11 de octubre](#).

En esta se declara la improcedencia del despido de una persona titulada superior-personal científico investigador desde 2009 hasta 2017, con ocasionales interrupciones, por tratarse de un periodo de prestación fraudulenta, afirmando mayor laxitud que si no concurría fraude. Esta decisión está en línea con la doctrina jurisprudencial unificadora y parcialmente modulada de la [STS 703/2017, de 21 de septiembre](#) (y [STSJ del País Vasco 2141/2017, de 7 de noviembre](#), en relación con la Universidad del País Vasco, que admite la doctrina de la unidad del vínculo pese a una interrupción de 11 meses). ¿Las interminables cadenas de contratos de obra o servicio investigador están amenazadas, más ahora a la luz de la [doctrina Montero Mateos](#) y la nueva construcción de las relaciones de duración inusualmente larga e imprevisibilidad de la causa extintiva? Insisto, «demos tiempo al tiempo», también aquí.

4.2. La inseguridad creciente del personal investigador más allá de su fase de indefinición tras una relación de larga duración

¿Lograda la anhelada estabilidad en el empleo investigador, llega la seguridad en el empleo? No siempre. La feroz competencia por los fondos públicos –algunos también privados– en materia lleva a una creciente sujeción del personal investigador –universitario o

no– a «modelos de muy alto rendimiento», articulados a través de las pruebas de evaluación investigadora condicionantes de la continuidad. Se trata de toda una pléyade de informes sobre productividad científica y sobre capacidad para captar los ansiados fondos que sostengan financieramente la actividad investigadora, de modo que, en buena medida, se traslada el riesgo de empresa a las personas investigadoras. Se diluye, pues, la vieja imagen de estabilidad asociada al logro, tras una larga –y exitosa– carrera de contratos temporales, pre y posdoctorales, de un contrato de duración indefinida. Ahora, queda condicionada (a modo de condición resolutoria) a los resultados de la actividad investigadora, conforme a parámetros en gran medida fijados por el empleador (modelo de máxima competitividad, al estilo privado, perdiendo, por tanto, la especificidad). Por eso, nos ha parecido especialmente relevante incluir un [análisis](#) de esta tendencia, lo que ha llevado a cabo el profesor doctor Rivera Sánchez, a propósito de la [STSJ de Castilla-La Mancha 1081/2018, de 24 de julio](#), cuyo interés a tal fin merece el completo estudio realizado, donde se deja bien claro cómo el modelo universitario español tiende a emular al anglosajón, pero no de forma correcta, sino como «mala copia» –sin transparencia previa ni la debida objetividad–.

5. La especificidad universitaria llega a la autonomía colectiva: «el efecto Mateo»

Siendo máxima, o cuando menos significativa, en exceso, la comprensión legislativa de la especificidad «de lo universitario», que lleva a orillar, sino excepcionar, un buen número –no todos, se insiste– de los límites al exceso de temporalidad, la autonomía colectiva, también por exigencias comunitarias, amén de por su función correctora, aun transaccional, debería aportar una mayor seguridad –económica y profesional– a estos diversos colectivos que hoy integran el personal de la universidad, aunque no formen parte de sus –formales– plantillas, las relaciones de puestos de trabajo. Paradójicamente, y en línea con el omnipresente «efecto Mateo» (a quien menos tiene, se le quita; a quien más tiene, más se le da), todas las categorías de personal (docente e investigador, o investigador) aquí referidas suelen sufrir de la marginación convencional o, cuando menos, de tratos peyorativos (exclusiones, restricciones). La autonomía colectiva, como se decía, también mostraría su «comprensión» («complicidad») con la especificidad, aunque el criterio no resulte a menudo lo objetivo que debería.

El problema adicional es que, como se decía, también la doctrina judicial evidenciaría esa «comprensión de lo específico universitario», por incoherente que a veces resulte afirmarlo y, en consecuencia, tornándose indebido privilegio. Sería el caso, para el personal investigador contratado con cargo a programas, proyectos o contratos, de la [STSJ de Madrid 918/2017, de 30 de octubre](#) (exclusión de mejoras voluntarias del convenio de las universidades públicas madrileñas –art. 24.3: «todas las retribuciones que correspondan por los contratos no docentes vinculados a un proyecto de investigación, incluidos los gastos sociales, serán satisfechas con cargo al presupuesto del proyecto o contrato correspon-

diente»-). O el caso del complemento retributivo de doctorado, excluido para el profesorado sustituto-interino por el convenio del PDI de las universidades públicas andaluzas, y avalado por la citada [STS 854/2018, de 20 de septiembre](#) (comentada por la profesora Estefanía González en este número).

En otros casos no hay exclusión o restricción en sentido estricto, pero sí se evidencia una comprensión más laxa de las potestades empleadoras universitarias, mutadas no ya solo en un poder de dirección flexible, sino, incluso, en poder regulador de las relaciones de trabajo. Sería el caso, por ejemplo, ahora para las universidades privadas, del Acuerdo 4/2006, de 22 de julio, por el que se aprueban las directrices generales sobre selección, promoción y retribución del PDI, publicado en el Boletín Oficial de la Universidad de Loyola Andalucía el 1 de septiembre de 2016 y que afecta al PDI de los centros de la Universidad de Loyola de Andalucía de Córdoba y Sevilla. Frente a la crítica sindical, por entender que este acuerdo desbordaba el marco habilitador de potestades en orden a la clasificación profesional, la promoción e, incluso, la retribución, otorgadas por el convenio estatal aplicable ([XIII Convenio colectivo para los centros de educación universitaria e investigación](#)), la [STS 874/2018, de 27 de septiembre](#), confirmando la de instancia, avala íntegramente el acuerdo.

¿Por qué? Una vez más, por la «especificidad del marco normativo de la enseñanza universitaria», «sometida a leyes orgánicas, ordinarias, reglamentos, estatutos, etc.» (STS 874/2018, FJ 2.º, letra A). En virtud de esa especificidad, ningún reproche de legalidad puede hacerse a la norma convencional que otorga al empleador universitario, a través de sus instrumentos de regulación institucional, aunque sean unilaterales, el poder de innovar la norma colectiva:

(...) es evidente que la propia negociación colectiva, por la vía del artículo 10, ha habilitado a la parte empleadora para establecer categorías profesionales, dentro de los grupos y subgrupos profesionales que contempla (...). Y esta habilitación, dice el precepto, debe atender a lo que dispongan los estatutos y reglamentos del propio centro (...) (FJ 2.º, letra A, STS 874/2018).

Esta atribución a la universidad empleadora de competencia reguladora en materia de clasificación profesional no chocaría con el [artículo 22 del ET](#), porque remite a la negociación colectiva para la fijación de los grupos profesionales y, en ese ámbito, es la propia negociación la que ha realizado esa atribución de competencia. Descarta, así, su carácter *contra legem*.

Para no finalizar con una idea de desmesurado poder empleador universitario, que no respondería a la realidad jurídica, tampoco a la fáctica, pese a la evidenciada comprensión de su especificidad por el sistema de fuentes de las relaciones de trabajo –convencidas o porque no les queda otra–, conviene dejar constancia de la mayor fortuna que parece haber tenido el PDI temporal de las universidades públicas madrileñas, en virtud de la

[STSJ de Madrid 556/2018, de 8 de octubre](#). En ella se reconoce el derecho –al menos formal– de ese personal a los complementos retributivos denominados quinquenios, hasta hace bien poco tiempo negados, porque:

(...) no existe un criterio objetivo de diferencia entre colectivos, y es a partir de ahí cuando al no tener acceso a esa evaluación (...) surge la desigualdad invocada, consistente en que en situaciones comparables se produce el trato diferente por el mero hecho de la duración contractual, inadmisibles (...) al no ser acorde con lo establecido en la cláusula 4 del acuerdo marco (...) (FJ 3.º).

En realidad, la autonomía colectiva en el ámbito estatal y autonómico ya ha terminado reconociendo lo que no era sino una verdad jurídica como «las del barquero» tras la copiosa jurisprudencia comunitaria relativa a la prohibición de trato desigual de los temporales en relación con los indefinidos: el PDI temporal también tiene derecho a quinquenios, y a sexenios. Sin duda, el influjo de la jurisprudencia comunitaria, que hoy ofrece mayores sombras, junto a sus ambigüedades permanentes, deberá ir contribuyendo a limar un importante número de reglas excluyentes o restrictivas de condiciones de trabajo de esta tipología de personal que hoy pueblan la vida –docente y/o investigadora– de las universidades. Aquellas en modo alguno se justifican desde los imperativos de no discriminación y de prohibición del abuso ex [Directiva 1999/70/CE](#), e incluso desde la óptica de los artículos [14](#) y [35](#) de la Constitución española, so pena de deslizar la inexorable especificidad sectorial (académica e investigadora) en una fuente injustificada e injustificable de privilegios. En realidad, las universidades deberían ser cada vez más conscientes de que la estabilidad en el empleo no es una rémora, sino un presupuesto, para el buen fin de sus altas misiones sociales e institucionales.

Cómo citar: Molina Navarrete, C. (2019). Una mirada de conjunto. «Usos» y «abusos» de la temporalidad en las universidades: ¿un «mundo raro» (peculiar) y/o «privilegiado»? *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 431, 129-141.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons BY-NC-ND 4.0