

USO Y ABUSO DEL PROFESOR ASOCIADO EN LA UNIVERSIDAD: ¿TODOS «FALSOS»?

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 14 de marzo de 2016, rec. núm. 384/2015**

Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático. Universidad de Jaén

La visión clara de los principios ... impedirá que la jurisprudencia caiga en el estancamiento letal de una excesiva timidez o en el vértigo de las audacias imprudentes que son los dos escollos o vicios a evitar en bien de la sociedad, del Derecho y de la jurisprudencia misma

Felipe Clemente de Diego

La jurisprudencia como fuente del Derecho

1. MARCO REGULADOR: VOLUNTAD LEGISLATIVA NACIONAL Y LÍMITE COMUNITARIO

El legislador laboral nacional, sea general –a efectos de todas las relaciones de empleo– sea especial –para el sector de docencia pública universitaria–, viene dejando clara su voluntad de reservar a las universidades públicas un régimen de contratación singular. Los apartados 2 y 3 de la **disposición adicional decimoquinta del ET** son muy reveladores, cuando excluyen de las reglas de control preventivo de los abusos de la contratación laboral –**art. 15.1 a)** (para la modalidad de contrato de obra o servicio) y **art. 15.5** (límites para el encadenamiento de contratos)–, a las «modalidades particulares de contrato de trabajo» del empleo público docente universitario (**Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre**, de Universidades; LOU). Cierto, no es el único sector de empleo público que admite tales excepciones, siempre que se establezcan por «normas con rango de Ley», pero sí resulta de los más significativos. El artículo 48.1 de la **LOU** así lo corrobora cuando habilita a las universidades para contratar personal docente e investigador a través de «modalidades de contratación laboral específicas».

Pues bien, entre las modalidades de contratación laboral docente universitaria tenidas como especialmente particulares está la del «profesor asociado», para el que el artículo 53 de la LOU prevé que se haga «*con especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario*». Esto es, se trataría de *personas con reconocida solvencia profesional externa* a la Universidad y con una ocupación actual, cuya verificada competencia –práctica– en el «mercado externo» pueda servir al alumnado universitario como complemento de su formación teórica (sí, esa con tan «mala crítica» fuera de la Universidad por hacerla responsable –justa, o injustamente– de la extendida visión de la Universidad como una «fábrica de teóricos» poco duchos en la práctica demandada por el mundo «real»). De ahí que la finalidad del contrato sea «desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad». Por eso, el contrato solo puede ser «de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial», de modo que su duración «*será trimestral, semestral o anual, y se podrá renovar por periodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario*».

La figura, que ha experimentado notables cambios reguladores, en el tiempo, goza de una larga tradición, como muestra que esté contemplada en el artículo 20.1 del [Real Decreto 898/1985](#). En esta vieja –y algo desfasada, aunque vigente en lo que no se oponga a la LOU– regulación, que sí contemplaba la modalidad de tiempo completo –hoy derogada–, se remitía, para una mayor concreción, a la normativa estatutaria –reglamentos autónomos de cada universidad–. Por eso, el artículo 88.2 de los [Estatutos de Autonomía de la Universidad de Cartagena \(Decreto 72/2013, de 12 de julio\)](#), prevé, respecto de la duración del contrato, siempre temporal y a tiempo parcial, la posibilidad de renovación, pero siempre «que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional así como el informe previo del Consejo de Departamento». Eso sí, enfatiza que la «*incorporación del profesorado Asociado se utilizará solo en casos excepcionales y cuando la materia a impartir o las circunstancias no aconsejen otro tipo de contrato*».

Puesto que, en la práctica, la frontera entre «los verdaderos asociados» –profesionales externos de reconocida competencia y relativo éxito profesional– y los «falsos asociados» –las personas que sirven para cubrir necesidades docentes permanentes a bajos precios, casi a precio de saldo– tiende a presentarse menos nítida que en la ley, a menudo interviene tanto la normativa autonómica como la convencional para tratar de marcarla con mayor claridad. No lo hace así el [artículo 40 de la Ley 3/2005, de 25 de abril](#), de Universidades de la Región de Murcia, que se limita a remitir a la norma estatal y estatutaria universitaria. Pero sí en otros casos. Por ejemplo, el [artículo 40.1 de la Ley Andaluza de Universidades](#) –LAU– (Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero) dispone que las universidades públicas podrán contratar «... e) Profesorado asociado a tiempo parcial, de entre especialistas de reconocida competencia, *adquirida durante al menos 3 años ... y que mantengan su actividad profesional durante la totalidad de su periodo de contratación*».

De este modo, se pretenden evitar prácticas fraudulentas, como la constitución como «profesional externo *ad hoc*» para la contratación de asociado, dándose de alta ex profeso –de ahí que se exija una experiencia previa de al menos tres años–, con baja inmediata –por eso se exige que se mantenga la condición de profesional externo durante toda la contratación–. De igual manera,

y ahora en garantía de los profesionales contratados, se prohíbe una duración del contrato inferior a un año si las asignaturas a realizar superan un cuatrimestre. En todo caso, «la duración máxima de dichos contratos y las condiciones *para su renovación se fijarán en los convenios colectivos que les sean de aplicación y en los estatutos de la universidad*».

Así, el artículo 15 del [I Convenio Colectivo del PDI laboral de las Universidades públicas de Andalucía](#) precisa que el profesor asociado solo realizará «*funciones docentes directamente relacionadas con su actividad profesional*», asegurándose cada universidad, previa negociación con el comité de empresa, que la actividad profesional de los candidatos a concursos de plazas de asociado guarda relación directa con las actividades docentes fijadas en la convocatoria y cumple con el requisito de antigüedad en su ejercicio prescrito en la [LAU](#). Respecto a su renovación, el artículo 18.3 prevé tres requisitos cumulativos:

- Que se acredite el *ejercicio de la actividad profesional* fuera del ámbito académico.
- Que se «*mantengan las necesidades docentes*» que motivaron el contrato.
- Que no exista «*informe motivado*» en contra por parte del departamento.

Como es bien sabido, esta voluntad legislativa nacional particularista, profusamente formalizada y practicada desde hace décadas, debe hacer las cuentas con el Derecho Social de la Unión Europea, menos dado a reconocer tales particularismos nacionales y sectoriales, aunque tampoco los desconozca, para el empleo público laboral temporal. Por eso, todos deben atender al exigente marco de la [Directiva 1999/70/CE](#) y, muy especialmente, con la intensa y pretoriana jurisprudencia comunitaria.

2. SUPUESTO DE HECHO: LAS CIRCUNSTANCIAS DEL CASO CONCRETO

Un profesor asociado de la Universidad Politécnica de Cartagena ve extinguido, tras más de 12 años de docencia regular, su contrato. El profesor prestó sus servicios desde el 4 de octubre de 2002, con contrato a tiempo parcial de seis horas semanales que fue prorrogado anualmente, coincidiendo con los sucesivos cursos académicos. De acuerdo con la normativa legal y estatutaria después de 12 años de prestación de servicios regulares, tras emitirse informe no favorable para su continuidad por el Consejo de su departamento, cesó. El motivo del cese viene relacionado con el hecho de que la asignatura que el demandante impartía –y que, al parecer, había contribuido a crear en su día– fue asumida por el catedrático del departamento.

El profesor impugnó el cese. La Sentencia dictada por el [Juzgado de lo Social núm. 2 de Cartagena de 30 de enero de 2015](#) falló a su favor, por considerar que se había producido un despido improcedente, y no una mera extinción contractual. Contra la sentencia de instancia se interpuso recurso de suplicación.

3. LA DOCTRINA JUDICIAL: BREVIARIO DE LAS RAZONES JURÍDICAS PARA EL FALLO

La STSJ de Murcia, 193/2016, de 14 de marzo (rec. núm. 384/2015) estima el recurso y, por lo tanto, declara lícita la extinción, evidenciando el carácter estrictamente temporal del contrato del profesor asociado y la legalidad de la causa de extinción. Cuatro son las razones jurídicas básicas. A saber:

- a) *Razón político-jurídica relativa al marco regulador.* El juez no puede desconocer la voluntad legal –finalidad– de crear un espacio de regulación temporal singular para las universidades. De este modo, si la temporalidad, en el ámbito privado, actúa como excepción, en el ámbito universitario, «*la lógica es la contraria, no pudiendo analizarse la situación de los profesores asociados como si se tratara de empleados de una empresa privada, dado que su vínculo es temporal por mandato legal...*».
- b) *Razón técnico-jurídica relativa a la naturaleza de la actividad.* Ese reconocimiento de la singularidad contractual de la figura no sería arbitraria sino que responde a las especiales características tanto del servicio docente universitario como de la concreta tarea que desempeña el asociado. Quedaría claro de la normativa legal y de la experiencia docente universitaria que «*... son las necesidades de profesorado o la carga docente las que determinan la temporalidad*».
- c) *Razón estrictamente normativa.* La plena legitimidad de esta singularidad reguladora y de la experiencia más habitual al respecto contaría, de forma expresa, con el aval de la jurisprudencia comunitaria, que expresamente habría validado la conformidad de la misma a la directiva comunitaria de referencia.
- d) *Razón jurídico-formal.* En todo caso, recuerda la sala, debe tenerse en cuenta que el profesional contratado conoce en todo momento la naturaleza temporal del contrato y que, por consiguiente, sabe que sus sucesivas prórrogas se ligan a las necesidades en cada momento del servicio docente, al margen del número de renovaciones. Por lo tanto, sería incoherente, razona la sala, que en tales condiciones se pudiera creer, ni de forma general ni particular, que este tipo de contrato tiene otra naturaleza que no sea la temporal por imperativo legal.

4. LA TRASCENDENCIA DE LA DOCTRINA JUDICIAL MÁS ALLÁ DE LA JUSTICIA DEL CASO CONCRETO: JUICIO DE PROBABILIDAD DE DEVENIR CRITERIO JURISPRUDENCIAL

La notable significación jurídico-social de esta doctrina judicial se confirma cuantitativa y cualitativamente. En el primer plano, porque ilustra el crecimiento de la conflictividad de las no renovaciones de profesores asociados, muchos centenares en los cuatro últimos años, a raíz de

las políticas de recorte presupuestario, prescindiendo de unos profesionales de valía. En el cualitativo, porque afirma una doctrina contraria a la propia de otras salas de suplicación.

Lo más llamativo, por paradójico, es que ambas posiciones de doctrina judicial parten de una llamada expresa a la misma jurisprudencia comunitaria: la *STJUE 13 de marzo de 2014, C-190/13*. Si la sala de Murcia, en la sentencia comentada, la invoca para razonar que la misma admite la «*utilización de este contrato ... para la cobertura de necesidades permanentes, como así ocurre habitualmente en la práctica*», la sala de Madrid –*SSTSJ de Madrid 821/2014, de 24 de octubre* (Universidad de Alcalá) y *992/2014, de 12 de diciembre* (Universidad Politécnica de Madrid, si bien aquí el profesor no solo estuvo contratado como asociado sino también como ayudante)–, la trae a colación profusamente para enfatizar lo contrario, esto es, que el profesor asociado que, de forma recurrente, cubre necesidades docentes permanentes «debe considerarse indefinido». Precisamente, este uso interpretativo corrector del tenor de la legislación sectorial, en una orientación normalizadora con el marco laboral común, es el que viene siendo invocado por una creciente pléyade de decisiones de la instancia social –juzgados de lo social– que critican el uso y abuso universitario de esta figura (*vid. la mediática SJS núm. 10 de Sevilla, 87/2016, de 8 de marzo*; ya firme, pues no ha sido recurrida).

¿Estamos ante una auténtica contradicción de doctrinas judiciales sobre una análoga cuestión jurídica que, en consecuencia, no solo posibilitara sino que reclamaría una necesaria unificación de doctrina? La respuesta no es nada sencilla. En este ámbito hallamos un exceso de casuismo resolutorio, de modo que las concretas circunstancias de cada caso determinan la solución a dar. Varios ejemplos ilustrarían que, incluso, un mismo Tribunal Superior, al margen del mayor o menor entendimiento entre todas sus salas y secciones –a menudo reveladores de usos menos coherentes y unificados de los que se presumen por los imperativos de seguridad jurídica e igualdad–, ofrezca respuestas distintas. Así, mientras que la *STSJ de Andalucía/Sevilla 2078/2014, de 17 de julio* (profesor asociado de la Universidad de Sevilla) confirmó la legitimidad de la no renovación (fundada en que, para ese caso, constaba que no se mantenía la necesidad docente, al desaparecer la asignatura que había venido impartiendo el profesor asociado), la *STSJ de Andalucía/Sevilla 1176/2015, de 6 de mayo* (profesor asociado de la Universidad de Córdoba), declaró la ausencia de renovación constitutiva de un despido improcedente (estima el recurso de suplicación contra la SJS núm. 3 de Córdoba, de 17 de enero de 2014, dado que el departamento no comunicó los motivos por los cuales realizó un informe no favorable a su renovación, siendo obligatorio, para esta doctrina, el que se plasmen, sin que baste el mero informe desfavorable). De forma análoga, mientras que la *STSJ de Madrid, 393/2015, de 27 de mayo*, declaró el despido improcedente (por superar el periodo máximo legal de prórroga y por «la cobertura de necesidades permanentes y duraderas»), la *STSJ de Madrid 766/2015, de 7 de octubre*, legitima la no renovación insistiendo en el carácter estructural temporal de la figura.

El problema para alcanzar una adecuada respuesta al interrogante aquí suscitado es aún mayor porque tiene un «vicio original», es decir, viene dificultado por la propia doctrina del TJUE que, según se ha recordado, está en la base directa tanto de la doctrina correctora del tenor literal del marco regulador, a fin de evitar usos abusivos –frecuentes en la práctica, no lo dudo–, cuanto de

la que avala plenamente, sin crítica alguna, la opción legislativa nacional. En efecto, la [STJUE de 13 de marzo de 2014, C-190/13](#) es reflejo de una típica «justicia salomónica», esa que, buscando contentar a las dos partes en conflicto, las deja a las dos insatisfechas. Más aún; se trata de una decisión que genera mayor incertidumbre de la que resuelve, alentando la conflictividad social en vez de reducirla, como le competería, mediante una solución cierta, coherente y suficientemente previsible, en aras de la seguridad jurídica y la igualdad de trato en la aplicación de la ley. ¿Por qué?

Porque la jurisprudencia comunitaria en este caso, a diferencia de otros comentados en esta sección de números anteriores –piénsese en el despido colectivo, por ejemplo–, no ha querido perturbar la «paz legal» del Derecho nacional declarando la no conformidad del mismo a la directiva comunitaria de referencia, optando, en cambio, por darle su aval. Así:

«aunque los contratos de trabajo ... celebrados con profesores asociados cubren una necesidad permanente de las universidades ... la necesidad en materia de contratación de profesores asociados sigue siendo temporal» (apdo. 60).

El TJUE acepta, pues, un uso jurídico-contractual singular que, fuera de este sector de empleo público docente, revelaría una profunda anomalía jurídica: cabe que «necesidades permanentes docentes» se cubran con «*contratos temporales*», cuando la regla general es que «a necesidades permanentes, contratos permanentes, a necesidades provisionales contratos temporales» (principio de causalidad). Ahora bien, al mismo tiempo, y quizás «intranquilo» el TJUE en su fuero interno con los mayores riesgos que abre la «salomónica» solución que da (tan compleja articulación lleva en sus genes un plus de uso abusivo, contrario al efecto útil de la directiva), hace una llamada a todas las autoridades nacionales (legales, administrativas y, cómo no, también judiciales) para garantizar que, no ya solo de forma general (*observación ideal-formal de la norma nacional*), sino para todos y cada uno de los casos (*observación real-concreta de la norma nacional*), se respeten de forma útil, real, efectiva, las garantías de la directiva protectora de la estabilidad de los trabajadores temporales. De ahí, que concluya:

«No obstante, incumbe también a dicho Juzgado comprobar concretamente que, en el litigio principal, la renovación de los sucesivos contratos laborales de duración determinada en cuestión trataba realmente de atender necesidades provisionales, y que una normativa como la controvertida ... no se haya utilizado, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y duraderas en materia de contratación de personal docente» (apdo. 60).

En definitiva, «fiel» a ese poco estimulante paradigma del «juez Salomón», la solución concreta se abandona, por enésima vez, al «juez social nacional», que, naturalmente, puede llegar a soluciones distintas, incluso dispares, sino opuestas, en unos casos y otros. Aunque estas clarificaciones permitirían alcanzar una respuesta razonable al interrogante aquí suscitado –se trata o no de doctrina de suplicación contrarias, susceptibles o urgidas de unificación– e ilustrado con casos prácticos, pues explicaría bien –creo– la corrección de sendas decisiones de fallo opuesto

—unas estimatoras de cese legal, otras estimatoras de despido improcedente, para una misma figura, el asociado—, no estoy convencido de que sea la más correcta. Más allá, y sin perjuicio de esa inevitable influencia del método casuista, que llama al eterno primado de la (norma de) justicia del caso concreto, tengo para mí que sí existe esa diferencia de doctrinas de suplicación. Y ello sería así porque el TJUE trata de conciliar dos opciones de política jurídica bien diferentes, dejando a la valoración del juez social —en última instancia, toda aplicación de la ley es siempre elección entre diversas valoraciones posibles (STC 192/2003, de 27 de octubre, FJ 4; STS, Sala 4.ª, 304/2016, de 20 de abril, FJ 3.º, sobre el alcance del juicio de razonabilidad de los sacrificios en relación con los despidos colectivos— primar una u otra, lo que, en consecuencia, suscitará importantes incertidumbres en su aplicación y, por lo tanto, en su valoración, parcialmente crítica en unos casos, adherente en otros.

El profesorado asociado universitario sería, por estricto imperativo legal nacional, una suerte de «nuevo engendro» de ingeniería jurídico-contractual laboral, como en su día lo fue la categoría de los *«indefinidos pero no fijos»* —a la que se ven abocados si se declara que su no renovación es un despido improcedente—, porque se califica legalmente de «temporal» (plano formal) lo que materialmente es «permanente» (naturaleza de la actividad docente ejercida). Consecuentemente, la conjunción del permisivo estatuto contractual legalmente reconocido y la libérrima práctica que se ha desarrollado en su aplicación darían lugar a una contradictoria figura de *«profesorado temporal (desde el punto de vista del vínculo contractual) permanente (desde el punto de vista de la actividad que realizan)»*. De ahí, que, mientras unos tribunales —TSJ de Murcia— asuman, sin más, la opción legislativa nacional, avalada por la jurisprudencia comunitaria, otros hayan decidido ensayar —Sala de Madrid—, una reinterpretación teleológica —primado del principio de estabilidad—, con la cobertura jurídica de la prevalencia de la norma de justicia del caso (llamada a la prevalencia de las circunstancias del caso concreto enjuiciado), dándole a la doctrina del TJUE un sentido más amplio, casi general.

La doctrina de suplicación de Madrid, que es la utilizada en todas las sentencias de instancia social para defender esta posición, es inequívoca:

«Dado que la normativa comunitaria ... ocupa una posición de primacía en el sistema de fuentes del derecho español, las medidas ... establecidas con el fin de evitar la utilización abusiva de contratos temporales es prioritaria sobre la legislación interna española relativa a la regulación legal del contrato temporal de profesores asociados».

Pues bien, a mi juicio, ambas doctrinas —la de Murcia y la de Madrid— son equívocas, incluso erráticas, por simplistas. La aquí comentada fía mucho el juicio a una observación de la realidad primando una mirada formal-idealista (las cosas suceden en la realidad tal y como se previeron por el legislador universitario y a sus mandatos hay que estar); en cambio, las que se contrastan con ellas fían su posición a la observación contraria, esto es, a una mirada realista (las cosas son como son, no como las normas dicen que son, y la realidad mostraría un uso abusivo del profesor asociado que exige corrección jurisprudencial).

No dudo de la recurrente instrumentalización del profesorado asociado universitario en un escenario de imponentes recortes presupuestarios, a raíz de los cuales no solo se han reducido los ingresos de las universidades sino que se le ha impuesto una importante restricción en la política de provisión de plazas permanentes –laborales y funcionariales–¹. De ahí que haya que mantener cautela ante regulaciones inconcretas y genéricas, formalmente asumibles, pero que materialmente quiebran el efecto útil de la directiva, como recuerda el TJUE:

«Por tanto, tal disposición entraña un riesgo real de dar lugar a una utilización abusiva de este tipo de contratos y, por ende, no es compatible ni con el objetivo ni con el efecto útil del Acuerdo marco» (véase la [STJUE de 26 de enero de 2012, Küçük, C-586/10](#), apdo. 47).

Ahora bien, esta indudable realidad no puede cuestionar la no menos relevante de usos legítimos de este tipo de contratación temporal, que exigiría una cierta renovación, sin una secuencia fija, para actividades docentes universitarias permanentes. El propio TJUE ha venido evidenciando que esta figura obedece «a una necesidad auténtica»: la transmisión de los conocimientos adquiridos en la principal actividad profesional. Por eso, esta emerge como una garantía –de ahí que se exija en todo momento– de la ausencia de un peligro concreto para la finalidad de la directiva, como es la de proteger frente a la precariedad, sirviendo más bien para que se enriquezca la enseñanza universitaria en ámbitos específicos, «*dado que estos contratos permiten tener en cuenta la evolución tanto de las competencias de los interesados en los ámbitos de que se trate como de las necesidades de las universidades*». Finalmente, este tipo de singularidades tampoco serían extrañas al empleo en otros ámbitos (*vid.* SSTCE de [15 de abril de 2008, asunto *Impact*, C-268/06](#), apdo. 86, y de [15 de marzo de 2012, asunto *Sibilio*, C-157/11](#), apdo. 38), como ha reconocido la jurisprudencia española para ciertos sectores de contratación temporal, en el caso de empleo jurisdiccional, como los jueces sustitutos ([STS, Sala 3.ª, de 19 de febrero de 2015, rec. núm. 394/2013](#)), creando una excepción al principio de igualdad de trato *ex* cláusulas 4 y 5 de la directiva comunitaria ([STC 232/2015, de 5 de noviembre](#)).

Consecuentemente, la clave para conciliar los diferentes principios en juego –margen de libertad de configuración nacional de sectores específicos, y su corolario de gestión flexible, de un lado; principio de estabilidad en el empleo e igualdad de trato, de otro– estará no en la neutralización de la complejidad de la figura –conversión de los contratos en indefinidos por la vía de la intervención jurisprudencial pretendidamente garantista–, sino en la regulación correcta, esto es, basada en criterios objetivos y transparentes para la renovación de dichos contratos, a fin de ase-

¹ Así se reconoce en la Moción 15/XI, de 7 de abril de 2016, del pleno del Parlamento catalán, [BOPC 101, de 11 de abril](#), donde se reclama del Gobierno catalán que se ponga «e) ... fin a las situaciones de precariedad del personal docente e investigador ... especialmente profesores asociados... y en tal sentido: 1.º Crear las plazas correspondientes a funcionarios para mantener el ratio de PDI contratado por debajo del 49% de las plantillas de PDI en las universidades».

gurar que respondan a una necesidad específica auténtica ([STJUE de 9 de julio de 2015, asunto C-177/14, asunto *Regojo Dans*](#)). Justamente, esta opción es la seguida tanto por la regulación de autonomía territorial como convencional en algunas comunidades autónomas –Andalucía, como se vio en la introducción– y debería potenciarse en detrimento de ciertas «luchas quijotescas» de los tribunales contra «malas praxis de contratación universitaria» que, no se duda, pueden darse en ciertos casos y que, por lo tanto, deberían corregirse con la declaración de abuso *ex artículo 15.3 del ET*; pero no de forma generalizada o extensiva, sino excepcional. Por eso, y al margen de que se puede compartir tener el «*corazón partido*» ([Eduardo ROJO TORRECILLA](#)), pues la indudable valía de estos profesionales a menudo es infravalorada por la Universidad, entiendo que concurren los requisitos de fondo –y procesales– necesarios para que el Tribunal Supremo aclare cuál debe ser la interpretación al respecto.

El reciente [Auto del Tribunal Supremo de 4 de mayo de 2016](#), que inadmite el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto contra la STSJ de Cataluña núm. 4487/2014, de 19 de junio, no era la mejor oportunidad, por la notable falta de contradicción: son diversos «tanto los supuestos de hecho» como, sobre todo, «el objeto de los contratos» (en un caso no estaba en juego un contrato de profesor asociado sino de obra o servicio determinado). Sí revelará, en cambio, la pugna que se libra entre los «jueces de instancia social» –proclives a la calificación de improcedencia, incluso de nulidad del «despido» de profesores asociados «permanentes» («eternos»)– y los «tribunales de suplicación» –más comprensivos con las necesidades de gestión flexible de las universidades–. En efecto, si la sentencia de instancia –SJS n.º 3 de Barcelona de 29 de julio de 2013– estimó la demanda interpuesta por un profesor asociado de universidad y declaró la nulidad de su despido, la sala de suplicación la revocó y absolvió a la universidad demandada por considerar que la extinción contractual había sido ajustada a derecho. Pero yo sí estoy persuadido de que habrá ocasiones más felices para poder zanjar, por la jurisprudencia de unificación de doctrina, esta compleja, pero soluble, cuestión, teniendo en cuenta que este tipo de contratos –si respetan los requisitos legales– no solo son temporales por mor de la ley sino que les es de «esencia» esa temporalidad, por cuanto el recuso a la experiencia profesional externa es un valor en sí mismo que, al margen de la situación de cobertura de plantilla de las universidades, de cada una de ellas, siempre debería figurar en la plan de ordenación docente de todas ellas, sin ningún miedo al revés judicial.