

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA ALIVIA LA GESTIÓN DE LAS UNIVERSIDADES: EL CARÁCTER TEMPORAL DE LOS «ASOCIADOS» DE «PATA NEGRA»

Comentario a la **Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 13 de marzo de 2014 –asunto C-190/13**

Margarita Miñarro Yanini

Profesora titular. Universidad Jaume I (Castellón)

1. ¿QUÉ QUERÍA EL LEGISLADOR QUE FUESEN LOS «PROFESORES ASOCIADOS» DE LAS UNIVERSIDADES?

En el sistema de contratación laboral universitario español se contempla la figura del Profesor Asociado (arts. 48 y 53 **LO 6/2001, de Universidades, de 21 de diciembre**, en la redacción dada por la reforma de 2007). No es, no se pretendía que fuese, una modalidad de contrato temporal típico del **ET**, norma que rige con carácter supletorio esta y el resto de las figuras de Personal Docente laboral, sino muy especial, tanto por el sujeto a contratar como por su objeto, de ahí también el carácter temporal que la ley le asigna de forma directa e inmediata. En efecto, este contrato se concierne (a) *con especialistas de reconocida competencia que* (b) *acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario*, siendo su objeto (c) *desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad*.

Estos presupuestos funcionales llevarían al contrato a incluirle la doble cláusula de especialidad contractual laboral: no solo la propia de parcialidad, por cuanto ya debe desarrollar otra actividad fuera de la universidad, sino la de temporalidad, con una duración plenamente adaptable a la organización académica de las asignaturas en trimestres, semestres o anualidades. Eso sí, puesto que tales asignaturas pueden ser de carácter estructural –obligatorias, troncales–, no necesariamente optativas, se prevé que este contrato pueda ser objeto de renovación sin más límite ni condición que la de seguir cumpliendo la persona contratada los requisitos de ejercicio de actividad profesional fuera de la universidad, extraacadémica (art. 53 **LO 6/2001**), que supone *el ejercicio fuera del ámbito universitario de tal actividad en un periodo mínimo de tres años dentro de los cinco anteriores a su contratación* (art. 20 **RD 898/1985, de 30 de abril**, sobre régimen de profesorado universitario).

Ciertamente, sobre este aparentemente sencillo y claro régimen jurídico estatal, luego se cierne todo un extenso, e incontrolable, arsenal de disposiciones de todo tipo, sean legislativas

autónomas, sean convencionales, sean estatutarias –universidad–, que, buscando racionalizar o especificar el régimen, terminan complicándolo de una forma notable. Aunque la ortodoxia jurídico-laboral dice que en esta materia hay una reserva legal, de modo que la competencia reguladora es exclusiva del Estado, de modo que ni la comunidad autónoma puede afectar las condiciones contractuales ni tampoco el convenio, una somera revisión de ese entramado regulador infra-estatal evidenciaría todo lo contrario. Pero no es esta la única especialidad de esta figura contractual si se compara con lo que constituye el régimen común, de aplicación supletoria, de la contratación laboral general y temporal en particular. Conocido es también que, no obstante las reglas de remisión general a esa aplicabilidad de la regulación estatutaria a estas modalidades contractuales de profesorado universitario, luego se incluyen en el propio ET reglas de especialidad que, en su aplicación práctica, terminan haciendo del régimen universitario contractual un ámbito muy singular, cuando no excepcional. En este sentido, y por lo que aquí más interesa, el artículo 15.5 del ET y su cláusula de control preventivo del abuso contractual, con la prohibición de encabalar contratos durante más de un cierto tiempo, no es aplicable a las universidades, pues se excluye expresamente *respecto de todas las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley*.

Pero ¿es posible aceptar tal liberalidad legislativa, que abre un gran margen de gestión a las Universidades, atendiendo a las normas comunitarias en la materia? Más en concreto, esta libertad de renovación contractual del profesor asociado, por lo tanto de la sucesión o encabalgamiento de contratos de este tipo indefinidamente ¿respetaría la previsión de la [Directiva 1999/70/CE](#), del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada? Recuérdese que el artículo 15.5 del ET es una regla directamente orientada a hacer efectiva en España esa normativa comunitaria. En este sentido, particularmente la cláusula 5, que incorpora medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de los contratos de duración determinada, exige que:

- a) *Razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales.*
- b) *La duración máxima de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada.*
- c) *El número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.*

¿Pasa el test de ajuste al Derecho comunitario esta regulación nacional? Y la práctica seguida en su aplicación ¿no habrá desnaturalizado este contrato, hasta el punto de profundizar en ese eventual desajuste, de modo que los pretendidos asociados «pata negra», los de real prestigio profesional exterior, estén terminando por ser, en muchos casos, «falsos asociados» y, por tanto, fraudulentos sus contratos?

A ello pretende responder, al menos en parte, la sentencia del TJUE que se comenta. Veámoslo.

2. EL CASO: SÍNTESIS DEL SUPUESTO DE HECHO

La STJUE de 13 de marzo de 2014 resuelve las cuestiones prejudiciales planteadas por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Barcelona en relación con el procedimiento entre el demandante y la Universidad Pompeu Fabra, en el que el primero solicita la declaración en fraude de ley del contrato de trabajo suscrito con esta, así como de sus prórrogas, con la aplicación de las consiguientes consecuencias legales.

El demandante en el litigio principal concertó un contrato de profesor asociado con la Universidad Pompeu Fabra para el periodo comprendido entre el 30 de septiembre de 2008 y el 29 de septiembre de 2009, siendo renovado en tres ocasiones sin solución de continuidad de sus servicios, hasta la conclusión definitiva, el 28 de julio de 2012. Con el primer contrato, el demandante firmó simultáneamente una declaración en la que constaba que pretendía compatibilizar la actividad de profesor asociado con otra en el sector privado, sin que esta declaración se repitiera ni fuera preguntado al respecto por la contratante en lo sucesivo, e informando posteriormente el demandante a sus superiores de que su trabajo en la universidad era su actividad principal. El 29 de junio de 2012 la Universidad Pompeu Fabra notificó al demandante su cese a fecha 28 de julio de 2012, y en esa misma fecha este presentó una «solicitud de renovación» de su contrato de trabajo. El 29 de julio el rector le comunica formalmente la extinción de su contrato, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 53 de la [Ley Orgánica 6/2001](#) y 20 del [Real Decreto 898/1985](#).

El 13 de septiembre de 2012 el demandante presentó demanda contra la Universidad Pompeu Fabra solicitando la declaración de nulidad o, subsidiariamente, improcedencia de su despido, por considerar que tanto el contrato de trabajo como sus prórrogas son irregulares y realizados en fraude de ley, aduciendo que se incumplieron los requisitos para ser profesor asociado y que no concurren las circunstancias establecidas por la ley para concertar un contrato de trabajo temporal.

3. CLAVES DE LA POSICIÓN JUDICIAL

En el auto de petición de decisión prejudicial el Juzgado núm. 3 de Barcelona plantea tres cuestiones al TJUE, si bien la desestimación de las dos últimas pone el foco de atención exclusivamente sobre una de ellas, a saber: *¿La cláusula 5 del Acuerdo marco (...) debe ser interpretada en el sentido que se opone a ella una norma legal como los artículos 48 y 53 de la Ley Orgánica 6/2001, que no establecen un límite temporal de contratos de trabajo sucesivos y cuando no existe ninguna medida en derecho interno que evite el uso abusivo de contratos laborales de duración determinada para los profesores universitarios?*

Como cuestión previa, el tribunal declara incluidos en el ámbito de la cláusula 5 del Acuerdo el contrato de los profesores asociados, por cuanto esta no establece diferencias entre los ámbitos público o privado. En consecuencia, está sujeto a los requisitos establecidos en dicha cláusula y,

concretamente, la exigencia de que, cuando el derecho interno no contenga medidas legales para prevenir los abusos por el uso sucesivo de contratos, los Estados miembros establezcan medidas efectivas al efecto, como razones objetivas que justifiquen la renovación de los contratos, duración máxima total de los mismos así como de las renovaciones. Dado que en el caso de autos no existe norma legal restrictiva alguna, el tribunal procede a examinar si concurre alguna razón objetiva que justifique la renovación del contrato. Según recuerda esta sentencia, a tenor de la jurisprudencia (Sentencias [Angelidaki y otros](#) y [Küçük](#)), son «razones objetivas» *las circunstancias específicas y concretas que caracterizan una determinada actividad y que, por tanto, pueden justificar en ese contexto particular la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada. Tales circunstancias pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran tales contratos y en las características inherentes a las mismas.* Por consiguiente, no se consideraría ajustada a estas exigencias una disposición legislativa o reglamentaria nacional que se limitara a autorizar de manera general y abstracta la utilización de sucesivos contratos de duración determinada (...).

Entrando en el examen concreto de la normativa nacional controvertida, el TJUE aprecia que de ella se desprende *que la celebración y renovación, por parte de las universidades, de contratos de trabajo de duración determinada con profesores asociados (...) están justificadas por la necesidad de confiar a «especialistas de reconocida competencia» que acrediten que ejercen su actividad profesional fuera de la universidad el desarrollo a tiempo parcial de tareas docentes específicas, para que estos aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad, estableciendo de este modo una asociación entre el ámbito de la enseñanza universitaria y el ámbito profesional.* El objetivo perseguido con ellos es, pues, (...) *enriquecer la enseñanza universitaria en ámbitos específicos mediante la experiencia de especialistas reconocidos, 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.*

Esa razón objetiva no resulta empeñada por el hecho de que, por cubrir una necesidad permanente de las universidades, puedan ser renovados. En ese sentido, señala el tribunal que *aunque los contratos de trabajo de duración determinada celebrados con profesores asociados cubren una necesidad permanente de las universidades, en la medida en que el profesor asociado, en virtud de tal contrato de duración determinada, ejecuta tareas bien definidas que forman parte de las actividades habituales de las universidades, no es menos cierto que la necesidad en materia de contratación de profesores asociados sigue siendo temporal.* En consecuencia, el TJUE concluye que (...) *la cláusula 5 del Acuerdo (...) no se opone a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal.*

Con todo, dado que la praxis puede violentar el objetivo de la norma objetiva, *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 en el litigio principal no se haya utilizado, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y duraderas en materia de contratación de personal docente.*

4. TRASCENDENCIA PRÁCTICA DE LA SENTENCIA Y PROBABILIDAD DE CONSOLIDACIÓN COMO JURISPRUDENCIA

La STJUE de 13 de marzo de 2014 constituye una muy relevante contribución a la delimitación del objeto y condiciones del contrato de profesor asociado universitario, por cuanto, además de confirmar la justificación de su carácter temporal, pese a que pueda cubrir una necesidad recurrente, pone el acento en los elementos básicos que lo definen, incidiendo en su coherencia interna a los efectos que legítimamente le corresponden en atención a su objeto. Con ello, además de declarar que no violenta las previsiones comunitarias (tampoco internas) sobre contratos de duración determinada, cierra posibles cuestionamientos en torno a esta figura, recordando y clarificando su objeto y requisitos y, en atención a ellos, cuándo procede legalmente y cuándo es irregular la suscripción de este contrato.

La respuesta era muy importante en la práctica. De la misma dependían los centenares, sino miles de contratos de este tipo, o al menos los que hayan sobrevivido a la «mare» de los recortes y la crisis en los presupuestos de las universidades, que ha dejado las «legiones» de asociados muy esquilmas. Por eso, en principio, con alivio la habrán recibido todas las universidades. Con todo, el hecho de que la normativa sea coherente y, específicamente por lo que respecta a la cuestión planteada, acorde con el Acuerdo marco, no excluye que pueda producirse un uso desviado de la figura del profesor asociado por parte de las universidades, riesgo que se acentúa en etapas de rigores presupuestarios. Esta utilización irregular puede consistir, bien en concertarlo para atender necesidades docentes permanentes y duraderas que deben ser cubiertas por personal de plantilla, o bien en contratar personas que no tienen las condiciones profesionales requeridas. Pese a esta cautela, la praxis irregular, demasiado frecuente en muchas universidades, no puede empañar una figura contractual cuya duración temporal, así como su jornada parcial, están plenamente justificadas con base en razones objetivas, como confirma el TJUE en la sentencia examinada.