

**PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES TITULARES
DE UN CONTRATO DE PROFESOR ASOCIADO EN LAS
UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS**

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

Emilia Castellano Burguillo *

SUPUESTO DE HECHO: La petición de decisión judicial que se produce en este caso tiene por objeto la interpretación de las cláusulas 3 y 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada celebrado el 18 de marzo de 1999 y su transposición al ordenamiento español. En el caso concreto que analizamos el Sr. Márquez celebró con la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona un contrato de trabajo de profesor asociado a tiempo parcial inicialmente para el periodo comprendido entre el 30 de septiembre de 2008 y el 29 de septiembre de 2009. Este contrato de trabajo se renovó en tres ocasiones. En primer lugar hasta el 21 de septiembre de 2010, seguidamente hasta el 21 de septiembre de 2011 y finalmente, hasta el 28 de julio de 2012. En dicha fecha se le comunica la extinción de su relación laboral, sin derecho a indemnización alguna. Considera el interesado que dicha extinción debe ser calificada como despido por lo que solicita su nulidad y subsidiariamente su improcedencia al entender que el uso de la contratación de duración determinada como profesor asociado de la mencionada universidad había sido abusiva y realizada en fraude de ley.

RESUMEN: El presente caso es un claro ejemplo del debate que existe sobre la igualdad en el tratamiento de la contratación temporal o de duración determinada en el sector público y en el sector privado, siendo posible una serie de licencias o prerrogativas en el sector público que no son aplicables en el sector privado, siempre amparándonos en las razones objetivas y justificadas de una diferencia de trato. A esto debe añadirse el tratamiento especial que reciben las Universidades públicas en cuanto empleadoras al estar sometidas a un régimen jurídico propio y exclusivo del sector.

* Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ÍNDICE

1. Introducción
2. Los Acuerdos MarcoS en el Seno de la Unión Europea
3. Regulación Española del Empleo en las Universidades Públicas
4. Regulación actual del encadenamiento de contratos temporales
5. El caso concreto a analizar
6. Conclusiones

1. INTRODUCCIÓN

Sin duda alguna esta sentencia que pasamos a comentar aborda varias cuestiones jurídicas de gran importancia que serán tratadas a lo largo del comentario que ahora comenzamos. En primer lugar, la importancia de la negociación colectiva a nivel europeo a través de los Acuerdos Marcos que son considerados fuentes del derecho ya que crean derechos y obligaciones a garantizar en el seno de los Estados miembros. En segundo lugar, cuál es el significado que se le otorga a los contratos de duración determinada en el seno del ordenamiento europeo a través del Acuerdo Marco que los regula. En tercer lugar, y ya en el seno de los ordenamientos nacionales, cuál es el concepto, objeto, causa y en resumen, las características fundamentales de un contrato de duración determinada. Y en cuarto lugar, la utilización de estos contratos en el seno de las Universidades Públicas que en cuanto Administraciones Públicas cuentan con un régimen jurídico propio a la hora de utilizar la contratación temporal, lo que les lleva a crear figuras propias de contratos temporales, de difícil encuadramiento en cuanto a su naturaleza jurídica,

2. LOS ACUERDOS MARCOS EN EL SENO DE LA UNIÓN EUROPEA

El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, en sus actuales artículos 154 y 155, recogiendo lo que se establecía en versiones anteriores de dicho Tratado, fomenta la participación de los interlocutores sociales en el sistema de fuentes del Derecho Europeo y en particular del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, a través de la elaboración de acuerdos sociales cuya aplicación, citando palabras textuales del Tratado (artículo 155TFUE), “se realizará, ya sea según los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros, ya sea, en los ámbitos sujetos al artículo 153, y a petición conjunta de las partes firmantes, sobre la base de una decisión del Consejo adoptada a propuesta de la Comisión. Se informará de ello al Parlamento Europeo”. Lo que este precepto quiere decir es que dicho acuerdo puede adoptar la forma de Directiva o Reglamento europeo, aprobado por mayoría o

unanimidad según la materia y convertirse así en fuente del Derecho Europeo. Éste es el procedimiento seguido con este Acuerdo Marco que comentamos sobre el trabajo de duración determinada que fue refrendado por la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, cuyo contenido coincide exactamente con el mencionado Acuerdo Marco.

En cuanto al contenido de este Acuerdo se parte de la base de que las relaciones laborales indeterminadas deberían ser la norma común siendo excepcional el trabajo de duración determinada aunque éste, en función de las necesidades de los empresarios y trabajadores, puede ser fundamental, también puede serlo en función de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas que estemos contemplando. Estas serían las llamadas “razones justificativas” de la contratación temporal o de duración determinada. Uno de esos sectores con necesidades temporales será sin duda, como veremos en el presente caso, el trabajo en las Universidades Públicas españolas, aunque con matices.

En cuanto al objetivo del Acuerdo resaltar que busca la mejora de la calidad del trabajo de duración determinada, la igualdad y no discriminación de las personas empleadas de esta forma, en términos comparativos con el llamado trabajador fijo comparable, evitando además el abuso en su utilización sucesiva, y deberíamos añadir evitando las diferencias injustificadas en cuanto a su utilización en determinados sectores, ya que como se desprende de lo comentado más arriba deben existir “razones justificadas” para su uso. Esto es lo que en la teoría general de los contratos estudiada en el ámbito del Derecho Civil conocemos como causa del contrato.

Y en cuanto a su aplicación en el seno de los Estados miembros, establece el Acuerdo en su cláusula segunda que se realizará conforme a las definiciones que de trabajo de duración determinada se contenga en las legislaciones, convenios colectivos y prácticas vigentes en cada Estado miembro, aunque el propio Acuerdo define en su cláusula tercera qué debe entenderse por trabajador con contrato de duración determinada, siendo aquel cuya relación laboral tiene fecha concreta de finalización, es para realizar una obra o servicio determinado o porque se haya producido un acontecimiento determinado que lo justifique.

Por tanto, el Acuerdo Marco nos fija una definición, una garantía de igualdad o de que no existirá un trato menos favorable con el trabajador fijo comparable, y finalmente, una serie de medidas para evitar que se use esta forma de contratación de forma abusiva, señalando que el abuso lo determinará cada país, consultando a los interlocutores sociales, si bien partiendo de unas premisas que fija el propio Acuerdo y que son:

- Deben existir razones objetivas que justifiquen la renovación de esos contratos temporales,
- Los Estados fijarán una duración máxima total para esos sucesivos contratos de duración determinada,
- El número de renovaciones posibles de tales contratos los fijarán

también los Estados miembros.

La primera conclusión que extraemos pues es que a pesar de la regulación europea de las relaciones laborales temporales, queda a merced de los Estados miembros las garantías de dichas relaciones.

3. REGULACIÓN ESPAÑOLA DEL EMPLEO EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

En el seno del Reino de España deberíamos acudir en primer lugar, al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante TRET), cuyos artículos 11 y siguientes regulan todo el entramado de la contratación temporal en España, y en segundo lugar, a la normativa específica del sector en el que vamos a analizar la cuestión objeto de este comentario y que no es otro que la Universidad Pública española. En este ámbito de la normativa específica vamos a encontrar la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre, de Universidades; el Real Decreto 898/1985 de 30 de abril; la normativa autonómica aplicable al caso que no es otra que la Ley 1/2003, de 19 de febrero de Universidades de Cataluña; los Estatutos de la Universitat Pompeu Fabra, aprobados por el Decreto 209/2003, de 9 de septiembre; y el Convenio colectivo aplicable en dicha Universidad.

En concreto, la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades de 21 de diciembre, después de las últimas reformas operadas en los últimos años, recoge una serie de preceptos en los cuales se diseña la tipología de contratos laborales y funcionariales que pueden existir en el seno de dichas entidades. Estos preceptos son el artículo 48 y el artículo 53. El primero de ellos, señala que para la contratación de personal docente e investigador las Universidades pueden acudir a las modalidades de contratación previstas en el TRET o bien a las modalidades de contratación específicas previstas para el ámbito universitario en su normativa específica. Si acuden al TRET podrán realizar:

- Contratos de sustitución para el caso de interinidades de personas con derecho a reserva de puesto de trabajo,
- Contratos de obra o servicio determinado para contratar a personal investigador, técnico u otro personal, para realizar proyectos de investigación científica o técnica, es decir, tareas no docentes.

Si por el contrario acuden a modalidades de contratación específicas del ámbito universitario, las modalidades laborales que pueden utilizar son Ayudante, Ayudante Doctor, Contratado Doctor, Profesor Asociado y Profesor Visitante. En estos casos supletoriamente será de aplicación lo previsto en el TRET.

Por su parte, el artículo 53 de la Ley Orgánica de Universidades, en rela-

ción con el Profesor Asociado, ¿ja las siguientes reglas:

- El contrato se celebrará con especialistas de “reconocida competencia” que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.
- La ?nalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes, para aportar sus conocimientos y experiencias profesionales obtenidas fuera de la universidad.
- El contrato será temporal y con dedicación a tiempo parcial.
- La duración del contrato será trimestral, semestral o anual, y se podrá renovar por períodos de igual duración, siempre que se “siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario”.

Para completar esta regulación el Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario dispone en su artículo 20 varios aspectos de gran importancia para el caso que estudiamos. En concreto, el artículo 20.2 considera que se entenderá por “desarrollo normal de actividad profesional, el ejercicio, fuera del ámbito universitario, de cualquier actividad profesional remunerada de aquellas para las que capacite el título académico que el interesado posea durante un período mínimo de tres años dentro de los cinco anteriores a su contratación como profesor asociado por la Universidad”.

Ese mismo artículo, en el su punto 9 señala que los estatutos de las universidades establecerán la duración máxima de estos contratos de asociados, su carácter o no de renovables, las condiciones en que, en su caso, las sucesivas renovaciones pueden producirse y el número máximo de éstas. Son los Estatutos por tanto de las Universidades, los habilitados para ¿jar las reglas para controlar en el seno de las mismas la utilización abusiva de los contratos de duración determinada. En el epígrafe 11 del mismo artículo señala que la extinción del contrato de profesor asociado por expiración del tiempo convenido no dará derecho a indemnización alguna, lo que no deja de ser un trato diferente, si comparamos esta modalidad contractual con un trabajo ¿jo estable en la misma institución, e incluso con un trabajo de duración determinada en el sector privado.

Ya en el seno de la Comunidad Autónoma destaca la Ley 1/2003 de 19 de febrero de Universidades de Cataluña, que señala en su artículo 43.1 la identidad de derechos que debe existir entre el profesorado contratado permanente y el profesorado de los cuerpos docentes universitarios, pero no así respecto de los contratados temporalmente, al menos en la proporcionalidad que sería deseable a tenor del Acuerdo Marco Europeo. Respecto del profesor asociado prácticamente reproduce el artículo 53 de la Ley Orgánica de Universidades.

Lo mismo podemos comentar respecto a los Estatutos de la Universitat Pompeu Fabra, aprobados por el Decreto 209/2003, de 9 de septiembre, en

cuanto a definición del profesor asociado. Ahora bien, el Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas aplicable en el periodo comprendido entre el 10 de octubre de 2006 y el 31 de diciembre de 2009, en su artículo 16.3 señala que “en cuanto al requisito del ejercicio de la actividad profesional para poder participar en los concursos de profesorado asociado, este requisito se considerará satisfecho cuando los candidatos acrediten un mínimo de dos años de actividad laboral de los últimos cuatro, por cuenta ajena o por su cuenta”¹, y lo que resulta realmente llamativo añade “o bien mediante cualquier otra alternativa que cada universidad pueda acordar con el correspondiente comité de empresa”. Estamos pues ante una discrecionalidad absoluta de las Universidades y sus comités de empresa al margen de las previsiones mínimas que fija la ley.

4. REGULACIÓN ACTUAL DEL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES

Después de las primeras conclusiones que extraemos de los puntos anteriores, en cuanto a la aleatoriedad de las definiciones y naturaleza jurídica del contrato de profesor asociado en el seno de algunas universidades españolas, en el sentido de quedar desdibujados su contenido, requisitos, etc, llegamos a la suspensión del artículo 15.5 TRET y la Disposición Adicional decimoquinta del mencionado texto refundido.

En la fecha en la cual ocurren los hechos, año 2012, estaba en suspenso el artículo 15.5 que prohibía el encadenamiento de contratos temporales en el sentido de aquellos trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, directamente o a través de contratos de puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con la misma o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos. Como decimos dicho contenido queda en suspenso hasta el 31 de diciembre de 2012, conforme establece el artículo 5 del R.D.-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, en la redacción dada al mismo por el artículo 17 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. A esto debemos

¹ Esto supone una rebaja de requisitos respecto de lo dispuesto en el artículo 20 del Real Decreto 898/1985.

añadir lo dispuesto por el número 2 del mencionado artículo 5, que establece que quedará excluido del cómputo de 24 meses y del periodo de 30 a que se refiere este artículo 15.5, el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose en todo caso a los efectos de lo indicado en dicho artículo los periodos de servicios transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las mismas. Esto hubiera sido de gran importancia a efectos de computar el tiempo que el interesado llevaba con contratos temporales pero resulta que la Disposición Adicional decimoquinta del TRET señala la aplicabilidad del contenido anterior a las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, si bien “no será de aplicación” respecto a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley 6/2001 de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de Ley. Nuevamente acudimos a una situación de excepción en el cumplimiento de lo que entendemos son garantías legales para el trabajador temporal en el seno de la Administración pública, sin que en dicha norma citada se explique cuáles son las causas objetivas y proporcionadas que justifiquen esta diferencia de trato.

5. EL CASO CONCRETO A ANALIZAR

En el presente caso el demandante, el Sr. Antonio Márquez Samohano celebra con la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona un contrato de profesor asociado inicialmente para un periodo determinado que se corresponde con el curso académico 2008-2009 y que posteriormente es renovado hasta en tres ocasiones, por cursos académicos consecutivos hasta llegar al 28 de julio de 2012.

El 29 de junio del año 2012 el interesado recibe una notificación de la mencionada Universidad indicándole que cesaría en la prestación de servicios el día 28 julio de ese mismo año, dado que la duración del contrato de duración determinada había llegado a su fin con arreglo a lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley 6/2001 y el artículo 20 del Real Decreto 898/1985.

Si recordamos lo que esos dos preceptos señalan como requisitos para celebrar un contrato de profesor asociado, encontramos en, primer lugar, que debe celebrarse con especialistas de “reconocida competencia” que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario y en, segundo lugar, que la naturaleza del contrato será la de desarrollar tareas docentes, para aportar sus conocimientos y experiencias profesionales obtenidas fuera de la universidad. Por su parte el artículo 20.2 del RD 898/1985, describe como hemos señalado anteriormente, lo que debe entenderse por desarrollo

normal de la actividad profesional y se refiere “el ejercicio, fuera del ámbito universitario, de cualquier actividad profesional remunerada de aquellas para las que capacite el título académico que el interesado posea durante un período mínimo de tres años dentro de los cinco anteriores a su contratación como profesor asociado por la Universidad”. Respecto de estos requisitos, el juzgado que conoce en primera instancia del asunto que analizamos aclara que el demandante, cuando firmó el primer contrato de trabajo, firmó también una declaración en la que constaba que pretendía compatibilizar la actividad como profesor asociado con una actividad en el sector privado, aunque en dicho momento aún no la desempeñaba, con posterioridad, en los siguientes contratos firmados ni suscribió ninguna otra declaración de este tipo ni tampoco se le preguntó sobre tal aspecto, habiendo puesto en conocimiento el interesado a sus superiores que el trabajo en la universidad era su única actividad profesional².

Posteriormente a estas fechas, el 12 de septiembre de 2012, el interesado presentó una demanda contra la Universidad Pompeu Fraba ante el juzgado de lo social número 3 de Barcelona solicitando la declaración de nulidad de su despido o subsidiariamente la improcedencia del mismo por considerar que su contrato y las prórrogas posteriores realizadas se han realizado en fraude de ley porque los requisitos legales del contrato de profesor asociado no se cumplían y además no concurría la causa legal para que pudiera celebrarse un contrato temporal ya que las necesidades docentes eran permanentes.

El juzgado que conoce del asunto destaca varias ideas de gran importancia. En primer lugar, destaca que en el sector privado cuando se declara la ilegalidad de un contrato de duración determinada bien sea por fraude de ley bien por encadenamientos sucesivos, la consecuencia es que se presume que son contratos por tiempo indefinido y el empresario por tanto, sólo puede extinguir dicha relación a través del despido del trabajador acompañando dicho despido con la correspondiente indemnización. Sin embargo, en el sector público no ocurre igual, ya que la mencionada Disposición Adicional decimoquinta del TRET, señala respecto al encadenamiento de contratos, que sus reglas no serán de aplicación respecto a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley 6/2001 de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de Ley. De manera que los trabajadores “indefinitos no fijos” del sector público no se asimilan a los trabajadores fijos de este sector que tendrían el mismo tratamiento que un trabajador fijo en el sector privado. Pero tampoco se asemejan al trabajador con contrato de duración determinada recogido en la cláusula 3 del Acuerdo Marco Europeo que hemos analizado más

² Por tanto, puede observarse como ya en la primera instancia judicial se reconoce un incumplimiento de lo previsto en la Ley Orgánica de Universidades y en el Real Decreto 898/1985.

arriba. Por la tanto, la pregunta es que naturaleza y régimen jurídico debemos aplicar a estos contratos particulares previstos en la normativa universitaria.

Para responder a esta pregunta el Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona plantea al Tribunal de Justicia Europeo varias cuestiones prejudiciales:

- ¿la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a ella una norma legal interna como los artículos 48 y 53 de la Ley 6/2001 de Universidades, que no ?ja un límite temporal de contratos de trabajo sucesivos y no se prevé por tanto en el derecho interno que evite el uso abusivo de contratos de duración determinada para los profesores universitarios?.
- ¿el concepto de trabajador con contrato de duración indefinida de?nido en la cláusula 3 del Acuerdo Marco, para tener el término comparativo con aquel trabajador que tiene un contrato de duración determinada, debe ser entendido como un concepto contrario a la Disposición Adicional Decimoquinta sobre extinción de un contrato por cobertura e la vacante o puesto ocupado?
- Si en el derecho interno para prevenir el uso abusivo de la contratación de duración determinada en el seno del sector privado se reconoce la conversión del contrato indefinido y su consiguiente indemnización si el empleador quiere prescindir de sus servicios, no siendo así en el sector público ¿constituye una medida apropiada en los términos de la cláusula 5 del Acuerdo Marco que se reconozca el mismo derecho a percibir indemnización cuando estemos ante casos de trabajadores indefinidos del sector privado y del público? o lo que es lo mismo, ¿por qué realizamos la diferenciación en el sector privado y público, sólo en los casos de contrato de duración determinada?.

Antes de analizar las respuestas dadas por el Tribunal Europeo a estas cuestiones prejudiciales, destacar que la argumentación del Gobierno español se centra en la idea de que para el profesor asociado su actividad docente es accesoria a una actividad externa a la universidad como especialistas de reconocida competencia, por lo que el recurso a sucesivos contratos de trabajo no puede en ningún caso dejar al interesado en situación de precariedad, además esta ?gura contractual no estaría incluida en el ámbito de aplicación de la cláusula 5 del Acuerdo marco.

El Tribunal europeo respondiendo a todas estas cuestiones señala lo siguiente:

- El ámbito de aplicación del Acuerdo Marco se ha de?nido con bastante amplitud pues en él están incluidos “los trabajadores con un trabajo de duración determinada” cuyo contrato o relación laboral esté de?nido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro. Se engloba a estos trabajadores con contrato

de duración determinada sin establecer diferencias en función del carácter privado o público del empleador³. De esto se deduce que el caso de un profesor asociado de una universidad con contrato de duración determinada estaría incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo Marco.

- Las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo Marco se refieren al respeto del principio de no discriminación entre trabajadores con contratos de trabajo de duración determinada y trabajadores fijos y a las medidas para la utilización abusiva de esos contratos⁴.
- Las cláusulas anteriores imponen a los Estados miembros la obligación de adoptar medidas sobre esta materia que sean efectivas y vinculantes, si no existieran ya en su Derecho interno medidas legales equivalentes. Estas medidas deben basarse en razones objetivas que justifiquen las sucesivas renovaciones de los contratos de duración determinada y que fijen la duración máxima de los respectivos contratos.
- En el caso que estamos analizando los Estatutos de la Universidad Pompeu Fabra y respecto de los profesores asociados no establecen esas medidas sobre la duración máxima total de los contratos, ni límite alguno al número de renovaciones.
- A pesar de que pudiera parecer lo contrario, en el caso analizado, el Tribunal Europeo considera que de la normativa nacional se desprende que la celebración y renovación por parte de las universidades de contratos de duración determinada con profesores asociados, están justificadas por la “necesidad de contar a especialistas de reconocida competencia, que acrediten que ejercen su actividad profesional fuera de la universidad, se justifica el desarrollo a tiempo parcial de tareas docentes específicas para que puedan aportar sus conocimientos y experiencias profesionales a la universidad” y deben mantenerse estos requisitos para renovar los contratos. Sin perjuicio de que incumbe al juzgado remitente comprobar el cumplimiento de estos requisitos ya que tiene la competencia exclusiva para interpretar el Derecho nacional.
- Además la naturaleza de la actividad docente en cuestión y las características inherentes a tal actividad pueden justificar el uso de contratos de duración determinada. Aunque los contratos de trabajo de duración determinada celebrados con profesores asociados cubren

³ En este sentido pueden consultarse las Sentencias del Tribunal de Justicia Europeo de 4 de julio de 2006, C-2012/04, Adeneler y otros; y STJUE de 11 de abril de 2013, C-290/12, Delle Rocca.

⁴ Puede consultarse, STJUE de 26 de enero de 2012, C-586/10, Küçük y STJUE de 23 de enero de 2012, asunto C-378/07, Angelidaki

una necesidad permanente de las universidades, en la medida en que el profesor asociado, en virtud de tal contrato de trabajo 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 la medida en que se considera que este profesor retomará su actividad profesional a tiempo completo cuando se extinga su contrato

- Por tanto la normativa nacional que estamos analizando es compatible con las cláusulas del Acuerdo Marco, en la medida en que concurren razones objetivas que justifican esta forma de contratación y es el juez nacional el que debe comprobar si los requisitos de la norma nacional se cumplen o no, comprobando concretamente que la renovación de sucesivos contratos de duración determinada con profesores asociados trata de atender a necesidades provisionales y no se utilicen para cubrir necesidades permanentes y duraderas de las universidades en materia docente.

6. CONCLUSIONES

En cuanto a conclusiones debemos destacar varias. En primer lugar, la propia notificación que el recibe el interesado el día 29 de junio de 2012, reconoce la aplicabilidad de los requisitos contenidos en el artículo 53 de la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades y en el Real Decreto 898/1985. Es ese artículo 53 de la mencionada ley el que fija como requisitos para poder celebrar el contrato de profesor asociado que la duración sea trimestral, semestral o anual, pudiendo ser renovado “siempre que se cumpla y acredite el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito universitario”, requisito que no se cumple en el supuesto analizado. Por tanto, se incumple por el Estado español la obligación de establecer una duración máxima para estos contratos y un número máximo de renovaciones posibles.

A esto añade el artículo 20 del Real Decreto 898/1985 lo que debe entenderse por ejercicio de una actividad profesional fuera del ámbito universitario, concepto que resulta matizado por el Convenio colectivo aplicable en la Universidad Pompeu Fabra en el sentido de considerar cumplido dicho requisito “mediante cualquier otra alternativa que cada universidad pueda acordar con el correspondiente comité de empresa”. A pesar de esta arbitrariedad lo cierto es que en este convenio no se dice que dicha alternativa pueda ser “no tener ninguna actividad profesional fuera del ámbito universitario” o al menos no se dice así en la normativa aplicable, por lo que entendemos que en el presente caso se conculcan todas las disposiciones normativas aplicables al mismo.

Lo que hace el Tribunal de Justicia Europeo es remitir al juez nacional el

examen de esta cuestión para que concluya en este sentido antes indicado, al menos previsiblemente y teniendo en cuenta que dicho Tribunal nacional en el considerando 25 de la sentencia así lo afirma como hecho probado. Por tanto, el contrato de profesor asociado celebrado con el Sr. Márquez no cumple con los requisitos legales nacionales ni con los previstos en el Acuerdo Marco europeo pero esto debe ser declarado por el Tribunal nacional.

En tercer lugar, se produce claramente una diferencia de trato entre trabajadores permanentes y trabajadores con contrato de duración determinada en el ámbito del sector público universitario, ya que estos últimos, cuando su modalidad contractual sea la de profesor asociado no tendrán derecho a ninguna compensación económica al finalizar dicho contrato, no siendo cierto el argumento que esgrime el Gobierno español en su defensa en el sentido de que dicha actividad desempeñada en la Universidad por estos profesores, es una actividad accesorio para el mismo y no queda por tanto en situación de precariedad. En este caso concreto que comentamos, el Sr Márquez comunica a la Universidad Pompeu Fabra que su vínculo contractual era su única fuente de ingresos.

Y en cuarto y último lugar, en cuanto a la suspensión de las garantías legales para evitar el encadenamiento de contratos temporales, la Disposición Adicional decimoquinta del TRET declara su no aplicabilidad respecto de las modalidades contractuales previstas en la Ley Orgánica de Universidades, lo que constituye, como ya señalamos anteriormente, una excepción de dudosa objetividad.