

Despido de profesor asociado a tiempo parcial

STS-SOC núm. 59/2019, de 28 de enero

Francisco José Trillo Párraga

Profesor Contratado Doctor. Acreditado como Profesor Titular de Universidad. Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Castilla-La Mancha

María José Romero Ródenas

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Castilla-La Mancha

I. Introducción

La sentencia objeto de comentario se inserta en una larga saga de pronunciamientos judiciales que han abordado, desde diferentes aproximaciones y ámbitos judiciales, la controvertida -y cada vez más extendida- contratación de Profesores Asociados por parte de las Universidades Públicas.

Esta modalidad contractual laboral especial, regulada por la normativa universitaria en los arts. 48 y 53 de la Ley Orgánica de Universidades (LO 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. B.O.E. 24/12/2001, modificada por la LO 4/2007, de 12 de abril. B.O.E.13/04/2007)^[1], tiene asignada una función muy concreta, como es la de enriquecer la enseñanza universitaria mediante los conocimientos y experiencia de profesionales de reconocido prestigio del sector productivo vinculado con el encargo docente asignado a los Profesores Asociados. La enseñanza teórica y práctica desarrollada por éstos añadiría un plus, relacionado con la posibilidad de que los alumnos universitarios cuenten con referencias actualizadas sobre la evolución de las capacidades profesionales de aquel sector, actividad y/u ocupación.

La integración de los Profesores Asociados en la Enseñanza Universitaria, en los términos previstos por la normativa universitaria (Preámbulo y art. 53 LOU), se confía al cumplimiento riguroso de los requisitos constitutivos de esta modalidad de contratación laboral especial. Dicho de otro modo, que los Profesores Asociados sean especialistas de reconocida competencia y acrediten ejercer su actividad profesional fuera de la Universidad (art. 53.a LOU) son las condiciones *sine qua non* que garantizan que este servicio público se enriquezca de la prestación de sus servicios docentes. Además, esta doble e inexcusable condición es la que da sentido y justifica, en última instancia, el carácter temporal y la dedicación a tiempo parcial de esta modalidad contractual (art. 53.c LOU).

El sistema de renovación contractual que prevé el art. 53.d) LOU para esta figura docente, por períodos de igual duración a la inicialmente pactada (trimestral, semestral o anual) sin otro límite que el de acreditar la conservación y desarrollo de la actividad

principal de los Profesores Asociados, ha provocado, a partir de 2014, una intensa judicialización cuya pretensión principal reivindica el reconocimiento de la naturaleza indefinida de esta modalidad contractual laboral universitaria.

Este particularismo de las reglas sobre temporalidad ha despertado un abigarrado debate que cuestiona, en última instancia, la adecuada justificación de los criterios de jerarquía normativa que presiden, con carácter general, la regulación de la temporalidad en el ámbito universitario y, en particular, la figura contractual del Profesor Asociado^[2].

Este debate oscila entre: i) la posición doctrinal inicial -científica y judicial^[3], que ha convalidado renovaciones y extinciones contractuales en base a la teórica prevalencia jurídica de la especial naturaleza de las actividades docentes universitarias. Donde las *necesidades académicas* y de *carga docente* esgrimidas por las Universidades públicas constituyen, por sí solas, «razones objetivas» suficientes que autorizan el uso indefinido del contrato temporal los Profesores Asociados; ii) y aquella otra que, reconociendo los particularismos de las actividades y tareas docentes universitarias, atribuye a las *necesidades académicas*, por el contrario, la condición de «razones subjetivas», invocando la obligación de aplicar la normativa laboral general en este ámbito como cauce idóneo de control de los abusos y fraudes de ley en la contratación (art. 15.3 ET).

La sentencia que ahora nos ocupa, cuyo origen se localiza en la demanda por despido interpuesta por un Profesor Asociado, resulta de especial interés, entre otros motivos, por la seguridad jurídica y los contenidos de la doctrina casacional que esta ofrece.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sala de lo Social del Tribunal Supremo (Pleno).

Número y fecha de la resolución judicial: sentencia núm. 59/2019, de 28 de enero.

Tipo y número de recurso o procedimiento: recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 1193/2017.

ECLI: ES:TS:2019:539

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. Fernando Salinas Molina.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El problema suscitado reside, en primer lugar, en dilucidar el carácter indefinido o temporal de la relación laboral existente entre D. Clemente -en adelante, el Profesor- y la Universidad Politécnica de Cartagena -en adelante, la Universidad-, para, en su caso, examinar el correcto cumplimiento de los presupuestos normativos expresados en la Ley Orgánica de Universidades (arts. 48 y 53). En último lugar, se discute la controvertida interpretación mantenida, por demandante y demandado, respecto de la validez de la decisión empresarial extintiva comunicada por escrito al Profesor el 9 de julio de 2014.

1. Hechos

El Profesor, que no ostenta la condición de representante de los trabajadores, ha prestado servicios para la Universidad de forma ininterrumpida desde el 4 de octubre de 2002 hasta el 15 de septiembre de 2014, como Profesor Asociado en el Área de Teoría de la Señal y Comunicaciones, adscrito al Departamento de Tecnologías de la

Información y las Comunicaciones, con una dedicación de 6 horas semanales de docencia, lo que comporta otras tantas horas semanales dedicadas a la atención de los alumnos mediante tutorías. El salario de éste ascendía a 743,13 euros mensuales, 24,77 diarios, con prorrateo de pagas extraordinarias.

El 9 de julio de 2014, la Universidad comunicó al Profesor su cese, con efectos de 15 de septiembre de 2014, como consecuencia del informe no favorable para su continuidad emitido por el Consejo de Departamento. El sentido desfavorable del informe del Consejo de Departamento fue motivado en base a que la asignatura que había impartido el Profesor durante 11 años, creada además por éste, se había asignado para el siguiente curso académico (2014/2015) al Catedrático del Departamento.

2. Antecedentes

Los Antecedentes recogidos en la presente Sentencia del Tribunal Supremo, debatida por la Sala en Pleno dada la relevancia de la cuestión jurídica planteada (art. 197 LOPJ) por Providencia de 21 de noviembre de 2018, y votada el 16 de enero de 2019, destacan, en primer lugar, que el Juzgado nº 2 de Cartagena dictó sentencia estimatoria en parte el 30 de enero de 2015 calificando como despido improcedente la decisión extintiva llevada a cabo por la Universidad. En la descripción de los efectos de la calificación como improcedente del despido, en función de la opción adoptada por el empresario entre la extinción o la readmisión del Profesor, el Juzgado de Cartagena advierte, en caso de readmisión, del deber empresarial del abono de los salarios de tramitación. Para su cálculo, el Juzgado recuerda los descuentos a practicar sobre aquéllos, siempre que el Profesor hubiera devengado salarios en una actividad distinta a la que compatibilizaba durante el ejercicio docente universitario y éstos fueran superiores a los que percibía según su contrato de Profesor Asociado. Del mismo modo, se recuerda la obligación de descontar de los salarios de tramitación las posibles prestaciones de Seguridad Social que hubiera podido percibir el Profesor hasta el momento de su readmisión.

Contra la Sentencia anterior, la Universidad formuló recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal de Justicia de Murcia, quién dictó sentencia estimatoria del recurso presentado por aquélla, en fecha de 14 marzo de 2016, absolviendo por tanto a la demandada de las pretensiones recogidas en la sentencia 24/2015.

En último lugar, la representación legal del Profesor interpuso recurso para la unificación de doctrina (Rec. 548/2014), estimado por el Tribunal Supremo con fecha de 16 de octubre de 2018.

IV. Posiciones de las partes

Las posiciones de las partes se llenan de contenido a partir de la controversia jurídica, brevemente descrita en el apartado III.

La parte demandante sostiene que su relación laboral es de naturaleza indefinida, y no temporal, como consecuencia de la realización de su prestación laboral dentro de las actividades permanentes, habituales y duraderas de la Universidad, en el mismo sentido en el que se habían pronunciado las SSTS de 1 de junio de 2017 y de 22 de junio de 2017^[4] (habiendo sido invocada contradictoria la STSJ de Madrid, de 12 de diciembre de 2014).

Por su parte, el demandado defiende la naturaleza temporal de la relación laboral y, por tanto, la validez del cese del Profesor en base a la especial determinación de la temporalidad en el ámbito universitario, regido, a su parecer, por la *carga docente* y las *necesidades académicas*. De este modo, la impartición de la asignatura por el Catedrático del Departamento en el curso académico 2014/2015, pese a haber sido asignada durante 11 años consecutivos al demandante, constituiría causa suficiente de la decisión extintiva toda vez que el Consejo de Departamento había informado *no favorable* la renovación del demandante.

V. Normativa aplicable al caso

Cláusulas 1 y 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, recogido en el Anexo I de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio de 1999.

Apartados 2 y 3 de la Disposición Adicional Decimoquinta del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Arts. 48 y 53 del Texto Refundido de la LO 6/2001, de 12 de diciembre, de Universidades.

Art. 20 RD 898/1985, de 30 de abril, sobre el régimen del profesorado universitario.

Ley 3/2005, de Universidades de la Región de Murcia.

Estatuto de Autonomía de la Universidad de Cartagena (Decreto 72/2013, de 12 de julio).

Art. 217.7 Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

VI. Doctrina básica

La doctrina básica en la materia parte de la obligada referencia a la cláusula 5 del Acuerdo Marco^[5] sobre el trabajo de duración determinada, interpretada según la doctrina contenida en la STJUE de 13 de marzo de 2014 (Asunto C-190/13). Esto es, que las Universidades Públicas cuentan con la posibilidad de renovar sucesivamente contratos de Profesores Asociados, sin límite alguno en cuanto a la duración máxima y al número de prórrogas, siempre que aquéllas estén basadas en *razones objetivas* dirigidas a cubrir *necesidades provisionales* de la actividad docente universitaria. En suma, la renovación del contrato de Profesor Asociado no tiene cabida para el desempeño permanente y duradero, aún a tiempo parcial, de tareas docentes incluidas normalmente en la actividad del personal docente permanente. Sin embargo, la referenciada doctrina del TJUE ha posibilitado, entre los años 2014 y 2018, un elevado número de pronunciamientos judiciales (nacionales) en la materia con fallos radicalmente opuestos entre sí, que tomaban a aquélla como referencia para su construcción y fundamentación jurídica.

Lo dicho hasta ahora, ha motivado la intervención del TS para unificar la doctrina en la materia, sintetizada en la idea básica por la cual se entiende desvirtuada la esencia de este contrato cuando no se cumplan sus requisitos constitutivos (art. 53 LOU). Especialmente aquellos relativos a: i) la condición de profesional especialmente reconocido; ii) la continuidad del ejercicio de la actividad principal durante la prestación docente del Profesor Asociado; iii) y la obligada vinculación entre la actividad docente y la actividad profesional desarrollada fuera de la Universidad. Doctrina básica que, en buena medida, ha acogido y desarrollado los fundamentos de derecho señalados en el Auto del Tribunal Supremo, de 20 de noviembre de 2018, dirigidos a reinterpretar el significado de las *razones objetivas* y a redimensionar la relevancia de las *necesidades provisionales*^[6] que legitiman -o no- las sucesivas renovaciones de Profesores Asociados.^[7]

En último lugar, cabe llamar la atención sobre la doctrina del Tribunal Supremo^[8] que determina la parte procesal a la que le corresponde el *onus probandi* (art. 217.7 Ley de Enjuiciamiento Civil), en relación con la justificación de la causa de las renovaciones contractuales. Ésta señala dos hechos extremadamente relevantes. El primero, que incumbe al empresario probar que la renovación contractual obedecía a una situación coyuntural y transitoria, incluso cuando es una Universidad pública la que ocupa esta posición. El segundo tiene que ver con el recto cumplimiento empresarial de dicha obligación procesal que, a juicio del Alto Tribunal, se produce cuando se acredita: i) el desempeño ininterrumpido de la actividad profesional principal

del Profesor Asociado durante la entera duración de la relación contractual con la Universidad; ii) y la relación directa de la actividad profesional principal de aquél con las tareas docentes asignadas.

VII. Parte dispositiva

La parte dispositiva de la Sentencia procede estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Don Clemente, casando y anulando la sentencia dictada el 14 de marzo de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia (Recurso de Suplicación núm. 384/2015). De este modo, el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo confirma la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Cartagena.

En último lugar, se ha de señalar que el fallo de la Sentencia no efectúa pronunciamiento sobre costas.

VIII. Pasajes decisivos

A continuación, se procede a señalar sintéticamente los pasajes decisivos de la Sentencia del Tribunal Supremo, advirtiendo que, a nuestro modo de ver, la parte más relevante de ésta no reside tanto en el sentido de su fallo como en la doctrina general que aquélla sienta, de la que se destacan los siguientes contenidos.

El primero de los contenidos, aparentemente banal, se encarga de destacar que “la regla general es la de la contratación laboral por tiempo indefinido”, “tanto en el ámbito de las relaciones laborales entre privados como en el de las que se producen con las administraciones públicas”^[9] (Fundamento de Derecho Sexto. B). Resultando esta regla general igualmente aplicable a las Universidades públicas.

El segundo contenido relevante conecta directamente con la debida delimitación del concepto jurídico de *razones objetivas*, como ejercicio previo e imprescindible para el recto cumplimiento de la regla general que preside la contratación laboral, también en el ámbito universitario. Al respecto, la sentencia de marras advierte sobre la complejidad^[10] de aquel ejercicio cuando se atiende exclusivamente al criterio del carácter permanente o temporal de las necesidades docentes satisfechas por profesores asociados (Fundamento de Derecho Quinto.2, d).^[11]

En tercer lugar, la habitualidad con la que los Profesores Asociados satisfacen necesidades docentes permanentes, en el sentido ya expuesto, obliga a “examinar si, en cada supuesto en concreto, las circunstancias concurrentes permiten sostener que, en definitiva, la contratación bajo tal modalidad no se ajusta a aquella finalidad y, al estar desvirtuada, se aleja de su justificación objetiva y, por ende, ha de ser considerada fraudulenta” (Fundamento de Derecho Sexto, D). Esto es, “no sólo se deberá acreditar el desempeño de una actividad profesional distinta a la universitaria, sino también, que ésta guarde relación directa con las actividades docentes fijadas en la convocatoria y que, a su vez, se haya desempeñado durante un lapso de tiempo más o menos amplio que le confiera al candidato la condición de *profesional de reconocido prestigio*” y “que siga desempeñando la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario [ininterrumpidamente]” (Fundamento de Derecho Sexto, B).

Por último, relacionado con la carga de la prueba en este tipo de procesos, se ha de llamar la atención sobre la conclusión y justificación a la que llega el ponente de la sentencia. “En cuanto a la carga de la prueba de la causa que justifica la contratación temporal se afirma que incumbe a la empresa, incluso en un supuesto afectante a una Universidad pública” (Fundamento de Derecho Séptimo, B), resultando necesario para su correcto cumplimiento “acreditar la causa justificativa de la temporalidad ante la regla general del carácter indefinido de los contratos y la excepcionalidad de la contratación temporal, así como también se deduce del principio de la mayor facilidad probatoria contenido en el art. 217.7 de la supletoria Ley de Enjuiciamiento Civil (Fundamento de Derecho Octavo, 2).

IX. Comentario

La STS 59/2019, de 28 de enero, es de un valor jurídico incuestionable por: i) el correcto encuadramiento jurídico del conflicto; ii) la excepcional comprensión de la especial naturaleza de la actividad docente universitaria; iii) la rigurosa técnica jurídica desplegada.

La correcta integración del Profesor Asociado en el servicio público de la enseñanza superior es la base que guía el análisis y fundamentación jurídica de esta sentencia. De este modo, el TS enmarca jurídicamente el conflicto objeto de unificación doctrinal en el recto cumplimiento de la función y finalidad que la Ley Orgánica de Universidades atribuye a esta figura laboral docente. Así, el análisis sobre la naturaleza indefinida o temporal de ésta se hace depender del cumplimiento de sus elementos constitutivos (art. 53.a LOU), según la interpretación dada por la STS 59/2019. Con ello, se corrigen dos desviaciones de la acción judicial desplegada en la materia. La primera, declarar la naturaleza indefinida del contrato de Profesores Asociados en base tanto a la duración y uniformidad de la prestación docente desarrollada como a la constatación de el encuadramiento de ésta entre las actividades habituales y permanentes de la enseñanza universitaria (Juzgados de lo Social). La segunda, declarar la naturaleza temporal del contrato de Profesores Asociados con ocasión de las necesidades académicas relativas a la carga docente, otorgando validez incuestionada al parecer de la Universidad a través del Informe del Consejo de Departamento (Tribunales Superiores de Justicia).

El conocimiento exhaustivo de las cualidades del trabajo que se desarrolla en una concreta actividad es, muy probablemente, uno de los factores decisivos que determina la calidad y el valor jurídico de cualquier pronunciamiento judicial relativo a dirimir los conflictos en las relaciones laborales. Este es el caso de la STS 59/2019 -de su ponente-. El salto cualitativo de ésta reside en efecto en la correcta comprensión de las características de la actividad docente universitaria. Resulta especialmente admirable la comprensión del sentido último de la (posible y deseada) indefinida temporalidad del Profesor Asociado, así como del correcto entendimiento de la habitualidad con la que éste puede desarrollar actividades docentes permanentes, descartando la utilidad jurídica universal de una y/u otra situación para revelar el carácter indefinido o temporal de esta relación laboral. Solo así, el ponente de la sentencia ha conseguido delimitar los criterios generales y válidos que mejor sirven para combatir el abuso y fraude de ley en la contratación.

En última instancia este pronunciamiento se caracteriza por su rigor técnico-jurídico, especialmente evidente en dos momentos: i) el relativo a la interpretación de la protección normativa *multi-level* frente al abuso y fraude de ley en la contratación laboral, destacando el sentido y valor de la penetración de la normativa y jurisprudencia comunitaria en el ordenamiento jurídico-laboral español; y ii) aquel donde se procede a concretar las relaciones entre los conceptos jurídicos de *razón objetiva* y *necesidad provisional*. Más concretamente en la descripción que permite comprender en todo su alcance la posibilidad de que exista una razón objetiva que justifique la contratación temporal, y posteriores renovaciones, del Profesor Asociado a pesar de que éste desarrolle actividades dirigidas a satisfacer necesidades permanentes de la actividad docente universitaria. Nótese que el argumento dado por el propio TS a este respecto, en su Auto de 20 de noviembre de 2018, era erróneo y algo inconsistente, a nuestro juicio. La dificultad, casi imposibilidad, de distinguir en el ámbito universitario entre necesidades docentes permanentes y provisionales se localiza en una oferta académica y de planes de estudio de carácter invariable y permanente.^[12] Ni el distinto carácter de las asignaturas, *básicas*, *obligatorias* y *optativas*, ni la diferente adscripción de cualquiera de éstas a una titulación de Grado o de Máster, podrían ser utilizados como criterios que permitiesen, con las debidas garantías, tal distinción.^[13]

En última instancia, la STS 539/2019 es de gran valor porque contiene reflexiones sobre la temporalidad y la estabilidad en el empleo que podrían contribuir a una

interpretación más adecuada y satisfactoria de los efectos del fraude de ley en la contratación laboral que tiene lugar en el ámbito de las Universidades públicas. Veámoslas en el apartado final.

X. Apunte final

La riqueza y valor de la doctrina del TS analizada en este trabajo contrasta intensamente con el resultado al que ésta conduce. Nos referimos a los insatisfactorios efectos que la jurisprudencia del TS -también del TJUE- proyectan sobre las situaciones de fraude de ley en la contratación laboral en el ámbito de las Administraciones Públicas. Sin ánimo de exhaustividad, la calificación como personal indefinido-no fijo, con escasa utilidad como factor disuasorio de las conductas ilegítimas operadas, en nuestro caso, por las Universidades públicas en determinadas contrataciones, cada vez más numerosas, de Profesores Asociados.

Repárese en que esta “solución”, de creación jurisprudencial, no solo no previene este tipo de conductas fraudulentas, y sus perniciosos efectos sobre la prestación del servicio público de la enseñanza superior, sino que además legitima un gasto público proveniente de comportamientos declarados ilegales por parte de las Universidades públicas (indemnizaciones derivadas de la calificación como despidos improcedente de extinciones como la que tiene lugar en esta sentencia del TS). Un sinsentido que contrasta con las restricciones presupuestarias a las que se ven sometidas éstas de cara, ahora sí, a la inversión pública en el área de este servicio público desde el año 2011. Ni qué decir tiene los efectos que esta “solución” proyecta sobre la precariedad sociolaboral de los falsos Profesores Asociados que, en demasiadas ocasiones, no desarrollan ninguna actividad profesional principal.

Por todo ello, se entiende oportuno finalizar este trabajo proponiendo una reflexión alternativa sobre los efectos que debiera comportar el fraude de ley en la contratación temporal de Profesores Asociados. En todos aquellos casos en los que la causa subyacente de esta contratación fraudulenta sea el ahorro de costes, se debería examinar la situación académica del docente en cuestión con el objetivo de verificar si éste se integra con normalidad en las actividades docentes, investigadoras y de gestión propias de alguna de las modalidades contractuales que la normativa especial prevé para *hacer carrera universitaria*. Esto es, si además de la docencia, éstos mantienen una labor investigadora continuada (normalizada) y/o desarrolla labores de gestión universitaria en su Centro de adscripción. Si así fuera, en línea con el objetivo de la normativa que combate este tipo de fraude de ley, el efecto más oportuno y adecuado debiera ser la conversión de su contrato en algunas de las modalidades pensadas para dedicarse profesionalmente a la enseñanza superior, recogidas en los arts. 48 y siguientes de la Ley Orgánica de Universidades.

Esta “solución” alternativa, a nuestro modo de ver, garantizaría con mayor intensidad y eficacia el principio de estabilidad en el empleo de estos docentes universitarios, pese a que las conversiones contractuales encontraran como destino en ocasiones figuras temporales (ayudantes, ayudantes doctores). La regularización de la integración de los *falsos Asociados* en alguna de las modalidades contractuales previstas para la carrera profesional universitaria supondría un importante avance al respecto que, por lo demás, responde de manera más fiel a la finalidad de la norma que trata de poner coto al fraude de ley en la contratación de Profesores Asociados. Ello podría desarrollar, además, una función de reconducción de los criterios de los que se dotan las Universidades públicas, a partir del año 2011, para la determinación de las necesidades académicas y docentes, atravesadas por las reglas de la estabilidad presupuestaria y sostenibilidad económica.

En último lugar, se ha de insistir en la posibilidad de actuación inmediata de esta alternativa sin esperar la conveniente reforma legal en la materia. La acción sindical se propone como la vía idónea a través de la cual garantizar un mejor funcionamiento del servicio público de la enseñanza superior y garantizar los derechos e intereses de estos empleados públicos a los que, paradójicamente, se les impone una estabilidad en sus empleos más beneficiosa para las Universidades que para ellos mismos. Tanto

la labor jurídica como la de negociación colectiva ostentan la capacidad de incidir en esta dirección, pese a las limitaciones que la normativa de la austeridad impone aún hoy a la negociación colectiva en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Referencias:

1. [^] *También regulada por la Disposición Adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores, que prevé la exclusión de las reglas frente al abuso de la contratación ex art. 15.1.a) ET y de los límites para el encadenamiento de contratos ex art. 15.5 ET.*
2. [^] *Recientemente, entre otros, C. MOLINA NAVARRETE, “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, 431 (febrero 2019), pp. 129-141.*
3. [^] *En el ámbito de la doctrina judicial se ha asistido a la situación por la cual los correspondientes Juzgados de lo Social no encontraban demasiadas dificultades en calificar como despido improcedente, incluso nulo, el cese de estas relaciones laborales. Sin embargo, la gran mayoría de Tribunales Superiores de Justicia “han levantado un muro de contención en este sector” frente a la aplicación de las normas laborales generales sobre temporalidad.*
4. [^] *Que a su vez estaban fundadas en la doctrina del TJUE en la materia, STJUE de 13 de marzo de 2014 (Asunto C-190/13), cuyos criterios interpretativos se examinarán en el apartado VI de este comentario.*
5. [^] *Desarrollo material del objeto del Acuerdo marco, en nuestro caso contenido en la Cláusula 1.b), destinado a establecer un marco que evite los abusos de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales temporales, como garantía de efectividad de los principios de política del Derecho expresados en los Considerandos 6, 7 y 8 de aquél: i) la preferencia de la normativa comunitaria por el contrato indefinido, como contribución “a la calidad de vida de los trabajadores afectados y a la mejora de su rendimiento”; ii) la aceptación de la contratación temporal en determinados sectores, ocupaciones y actividades; iii) y la efectiva contención del abuso de la temporalidad a través del criterio de la existencia de razones objetivas.*
6. [^] *Redimensionamiento que se comparte plenamente, aunque bajo una justificación muy distinta, como se tendrá oportunidad de examinar en el apartado IX de este trabajo.*
7. [^] *“En el mundo universitario la distinción entre necesidades permanentes y necesidades provisionales no tiene el mismo significado y trascendencia que en otros ámbitos, y desde ese punto de vista el profesor asociado participa en una actividad permanente; pero en concreto y en realidad, la actividad educativa de una determinada universidad o facultad es provisional, porque varía según la carga docente de cada año” (Fundamento de Derecho 1 in fine ATS de 20 de noviembre de 2018).*
8. [^] *Entre otras STS de 11 de abril de 2018 (Rec. 540/2016).*
9. [^] *El ponente de la sentencia sustenta jurídicamente esta contundente afirmación en la interpretación tanto del Tribunal Supremo (STS de 1 de junio de 2017 como en la normativa y jurisprudencia comunitaria*

- (Preámbulo y Cláusulas 3 y 5 del Acuerdo Marco, en relación con la STJUE de 14 de septiembre de 2016 -Asunto C-16/2015, Pérez López-*
10. *^ Conclusión madurada a la luz del Fundamento de Derecho 1 in fine del ATS, de 20 de noviembre de 2018, en el que se reconoce que “en el mundo universitario la distinción entre necesidades permanentes y necesidades provisionales no tiene el mismo significado y trascendencia que en otros ámbitos, y desde ese punto de vista el profesor asociado participa en una actividad permanente; pero en concreto y en realidad, la actividad educativa de una determinada universidad o facultad es provisional, porque varía según la carga docente de cada año”.*
 11. *^ “Las meras circunstancias de que los contratos de duración determinada celebrados con profesores asociados se renuevan para satisfacer una necesidad recurrente o permanente de las universidades en la materia y que tal necesidad no se pueda satisfacer mediante un contrato de duración indefinida no permiten excluir la existencia de una razón objetiva”.*
 12. *^ Este carácter permanente de las necesidades docentes tiene su origen en la imposibilidad de modificar los planes de estudio de las titulaciones oficiales, de Grado y/o de Máster, como garantía del cumplimiento de las exigencias del Espacio Europeo Universitario. Motivo por el cual, se ha previsto el obligado proceso de (primera) acreditación y (periódica) verificación de toda titulación universitaria oficial por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.*
 13. *^ Únicamente cabría practicarse la distinción entre necesidades docentes permanentes y temporales en las denominadas Titulaciones universitarias propias, ya que las Universidades sí ostentan la competencia de modificar, incluso extinguir, los planes de estudio de éstas. Sin embargo, esta interpretación conduciría a la desnaturalización absoluta del sentido y función de la modalidad contractual del profesor asociado.*