

**BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA**

Sentencia de 13 de marzo de 2014

Sala Octava

Asunto n.º C-190/13

SUMARIO:

Contrato a tiempo parcial. Contratos de trabajo de duración determinada. Profesores Asociados de Universidad. Un trabajador, como un profesor asociado de una universidad, cuyo contrato de trabajo, según el Derecho nacional español, debe celebrarse necesariamente por una duración determinada, está incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE. Límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada. Justificación de la renovación de tales contratos por la existencia de razones objetivas. La celebración y renovación, por parte de las universidades españolas, de contratos de trabajo de duración determinada con profesores asociados esta justificado 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 éstos 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. En virtud de esta normativa, el profesor asociado debe haber ejercido una actividad profesional remunerada, de aquellas para las que capacite el título académico que el interesado posea, durante un período mínimo de varios años durante un período anterior a su contratación por la Universidad. Por otro lado, los contratos de trabajo en cuestión se celebran y renuevan siempre que siga cumpliéndose el requisito del ejercicio de la actividad profesional y deben finalizar cuando el profesor asociado de que se trate cumpla la edad de jubilación. Por consiguiente, aquella normativa establece las circunstancias precisas y concretas en las que los contratos de trabajo de duración determinada pueden celebrarse y renovarse para contratar profesores asociados y responde a una necesidad auténtica, permitiendo alcanzar el objetivo perseguido, que consiste en 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. La mera circunstancia de que los contratos de trabajo de duración determinada celebrados con profesores asociados se renueven 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 trabajo de duración indefinida no permiten excluir la existencia de una razón objetiva. Por consiguiente aquella normativa nacional no se opone al Derecho de la Unión Europea.

PRECEPTOS:

Directiva 1999/70/CE (Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada), Anexo, cláusulas 3, 4, 5.

Ley Orgánica 6/2001 (Universidades), arts. 48 y 53.

Ley 1/2003 (Universidades de Cataluña), arts. 43, 44, 50, 93, 101.

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 15.3 y .5.

PONENTE:

Don A. Ó Caoimh.

En el asunto C-190/13,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona, mediante auto de 4 de abril de 2013, recibido en el Tribunal de Justicia el 15 de abril de 2013, en el procedimiento entre

Antonio Márquez Samohano

y

Universitat Pompeu Fabra,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Octava),

integrado por el Sr. C.G. Fernlund, Presidente de Sala, y los Sres. A. Ó Caoimh (Ponente) y E. Jarašiūnas, Jueces;

Abogado General: Sr. M. Szpunar;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la Universitat Pompeu Fabra, por el Sr. E. Arranz Serrano, abogado;
- en nombre del Gobierno español, por la Sra. M.J. García-Valdecasas Dorrego, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. L. Lozano Palacios y Sr. D. Martín, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

Sentencia

1. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de las cláusulas 3 y 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, concluido el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»), que figura en el anexo 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 (DO L 175, p. 43).

2. Esta petición se presentó en el marco de un litigio entre el Sr. Márquez Samohano y su empleador, la Universitat Pompeu Fabra (en lo sucesivo, «UPF»), en relación con la calificación de los contratos de trabajo que le vinculaban con ésta.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3. Del decimocuarto considerando de la Directiva 1999/70, basada en el artículo 139 CE, apartado 2, resulta que mediante la conclusión del Acuerdo marco las partes contratantes de éste quisieron mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando la aplicación del principio de no discriminación, y establecer un marco para impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o de relaciones laborales de este tipo.

4. Con arreglo al artículo 1 de la Directiva 1999/70, la misma tiene por objeto «aplicar el Acuerdo marco [...], que figura en el anexo, celebrado [...] entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES)».

5. Los párrafos segundo y tercero del Preámbulo del Acuerdo marco tienen el siguiente tenor:

«Las partes de este Acuerdo reconocen que los contratos de duración indefinida son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores. También reconocen que los contratos de trabajo de duración determinada responden, en ciertas circunstancias, a las necesidades de los empresarios y de los trabajadores.

El presente Acuerdo establece los principios generales y los requisitos mínimos relativos al trabajo de duración determinada, reconociendo que su aplicación detallada debe tener en cuenta la realidad de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas. Ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración

determinada, protegiéndolos contra la discriminación, y con el fin de utilizar contratos laborales de duración determinada sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores.»

6. Los puntos 8 y 10 de las Consideraciones generales del Acuerdo marco tienen el siguiente tenor:

«8. Considerando que los contratos de duración determinada son característicos del empleo en algunos sectores, ocupaciones y actividades y que pueden convenir tanto a los empresarios como a los trabajadores;

[...]

10. Considerando que el presente Acuerdo remite a los Estados miembros y los interlocutores sociales para la aplicación de sus principios generales, requisitos y disposiciones mínimas, a fin de tener en cuenta la situación en cada Estado miembro y las circunstancias de algunos sectores y ocupaciones, incluidas las actividades de carácter estacional».

7. Con arreglo a la cláusula 1 del Acuerdo marco, titulada «Objeto», el objetivo de éste es, por un lado, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación, y, por otro, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

8. La cláusula 2 del Acuerdo marco, con la rúbrica «Ámbito de aplicación», enuncia en su apartado 1 que el mismo se aplica a los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro.

9. La cláusula 3 del Acuerdo marco, titulada «Definiciones», dispone:

«A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por:

1. “trabajador con contrato de duración determinada”: el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado;

2. “trabajador con contrato de duración indefinida comparable”: un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinido, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña.

En caso de que no exista ningún trabajador fijo comparable en el mismo centro de trabajo, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales.»

10. La cláusula 4 del Acuerdo marco, titulada «Principio de no discriminación», establece en su apartado 1:

«Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.»

11. La cláusula 5 del Acuerdo marco, titulada «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», dispone:

«1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

- a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;
- b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;
- c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte sea necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:

- a) se considerarán “sucesivos”;
- b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido.»

Derecho español

Normativa aplicable a las Universidades

12. El artículo 48 de la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, de 21 de diciembre (BOE nº 307, de 24 de diciembre de 2001, p. 49400), en su versión modificada por la Ley Orgánica nº 7/2007, de 12 de abril (BOE nº 89, de 13 de abril de 2007 (en lo sucesivo, «Ley 6/2001»)), establece:

«1. Las universidades podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral, a través de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario que se regulan en esta Ley o mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. También podrán contratar personal investigador, técnico u otro personal, a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica.

Asimismo, las universidades podrán nombrar profesoras y profesores eméritos en las condiciones previstas en esta Ley.

2. Las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario son las que se corresponden con las figuras de Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Contratado Doctor, Profesor Asociado y Profesor Visitante.

El régimen de las indicadas modalidades de contratación laboral será el que se establece en esta Ley y en sus normas de desarrollo; supletoriamente, será de aplicación lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo [(BOE nº 75, de 29 de marzo de 1995, p. 9654)], y en sus normas de desarrollo.

[...]»

13. Con arreglo al artículo 53 de la Ley 6/2001, titulado «Profesores asociados»:

«La contratación de Profesoras y Profesores Asociados se ajustará a las siguientes reglas:

a) El contrato se podrá celebrar con especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

b) La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad.

c) El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial.

d) 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.»

14. El artículo 20 del Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario (BOE nº 146, de 19 de junio de 1985, p. 18927), en su versión aplicable a los hechos del litigio principal, dispone lo siguiente:

«Artículo 20. Profesores asociados

1. Las Universidades podrán contratar temporalmente, a tiempo completo o parcial, en las condiciones que establezcan sus Estatutos y dentro de sus previsiones presupuestarias, Profesores asociados, de entre especialistas de reconocida competencia que desarrollen normalmente su actividad profesional fuera de la Universidad.

2. A los efectos de lo dispuesto en el número anterior, 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 una Universidad.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior y en los términos en los que, en su caso, prevean los estatutos, las universidades podrán contratar a personas de reconocida competencia.

[...]

9. Los estatutos de las universidades establecerán la duración máxima de estos contratos, su carácter o no de renovables, las condiciones en que, en su caso, las sucesivas renovaciones puedan producirse y el número máximo de éstas.

[...]

10. El cumplimiento del término señalado en el contrato implicará la extinción automática del mismo, sin necesidad de denuncia previa, salvo que con anterioridad las partes acuerden la renovación del contrato por el período que autoricen los Estatutos u otro inferior.

11. La extinción del contrato de los Profesores asociados por expiración del tiempo convenido no dará derecho a indemnización alguna, salvo previsión en contrario de los Estatutos.

[...]

15. Los contratos de los Profesores asociados se extinguirán, además de por el señalado en el número 10 del presente artículo, por el cumplimiento de la edad de jubilación del Profesor contratado y por las demás causas que, no constituyendo abuso de derecho, puedan preverse en los Estatutos.»

15. La Ley 1/2003, de 19 de febrero, de universidades de Cataluña, (BOE nº 60, de 11 de marzo de 2003, p. 9404), dispone:

«Artículo 43. Composición.

1. El profesorado universitario está formado por el profesorado de los cuerpos docentes universitarios y el profesorado contratado laboral, con carácter permanente o temporal, en función de las categorías que establece la presente Ley.

2. En el ejercicio de sus competencias, las universidades deben garantizar la identidad de los derechos del profesorado contratado permanente con los del profesorado de los cuerpos docentes universitarios, sin perjuicio de lo que establece la legislación básica del Estado.

Artículo 44. El profesorado contratado.

1. Son profesores contratados permanentes los catedráticos, los profesores agregados y, en su caso, los profesores colaboradores permanentes.

2. Son profesorado contratado temporal los profesores lectores, los profesores colaboradores, los profesores asociados, los profesores visitantes y los profesores eméritos.

[...]

Artículo 50. El profesorado asociado.

El profesorado asociado es contratado en régimen de dedicación a tiempo parcial, con carácter temporal y en régimen laboral, entre los especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera de la universidad, para desarrollar labores docentes en la universidad. Dispone de plena capacidad docente en el ámbito de su competencia.»

16. Los Estatutos de la Universitat Pompeu Fabra, aprobados por el Decreto 209/2003, de 9 de septiembre (BOE nº 266, de 6 de noviembre de 2003, p. 39397), y modificados por el Acord GOV/203/2010, de 9 de noviembre de 2010, establecen:

«Título 6. Personal académico

[...]

Capítulo 2. Profesorado

Artículo 93. Régimen jurídico

93.1. El profesorado de los cuerpos docentes de la [UPF] se rige por la Ley [6/2001] y por las normas que la desarrollan, por las disposiciones adoptadas por la Generalitat, por la legislación general de funcionarios, por los presentes Estatutos y por las normas que los desarrollen.

93.2. El profesorado contratado se rige por la Ley [6/2001], por la Ley [1/2003, de 19 de febrero,] de Universidades de Cataluña, por las normas que las desarrollen; con carácter supletorio, se aplicará el Estatuto de los Trabajadores y las normas que lo desarrollen, los presentes Estatutos y el convenio colectivo que resulte aplicable.

[...]

Sección 1. Profesorado contratado

Artículo 101. Categorías y duración de los contratos

[...]

101.3. Los profesores asociados son contratados en régimen de dedicación a tiempo parcial entre especialistas de reconocida competencia que acrediten que ejercen su actividad profesional fuera de la universidad, para desarrollar tareas docentes específicas. Los contratos son suscritos por la duración que establezca la Ley [6/2001], y pueden ser renovados por períodos iguales de tiempo, siempre que siga cumpliéndose el requisito del ejercicio de la actividad profesional.»

17. El artículo 16, apartado 3, del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas aplicable al período comprendido entre el 10 de octubre de 2006 y el 31 de diciembre de 2009 dispone:

«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, o bien mediante cualquier otra alternativa que cada universidad pueda acordar con el correspondiente comité de empresa».

Régimen general aplicable a los trabajadores con contrato de duración determinada

18. El artículo 15, apartados 3 y 5, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su versión resultante del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE nº 147, de 17 de junio de 2010, p. 51699) (en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»), en vigor desde el 18 de junio de 2010, dispone:

«3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

[...]

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1 a), 2 y 3 de este artículo, los 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, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

[...]»

19. La Disposición Adicional Decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores, titulada «Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las

Administraciones públicas», en su versión modificada por el artículo 1, apartado 6, de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE nº 227, de 18 de septiembre de 2010, p. 79326), que entró en vigor el 19 de septiembre de 2010, tiene el siguiente tenor:

«1. Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados y en el artículo 15.5 sobre límites al encadenamiento de contratos de esta Ley surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

En cumplimiento de esta previsión, el trabajador continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos antes indicados, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, salvo que el mencionado trabajador acceda a empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo.

[...]

3. Para la aplicación del límite al encadenamiento de contratos previsto en el artículo 15.5, sólo se tendrán en cuenta los contratos celebrados en el ámbito de cada una de las Administraciones Públicas sin que formen parte de ellas, a estos efectos, los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas. En todo caso, lo dispuesto en dicho artículo 15.5 no será de aplicación respecto de las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley [6/2001] o en cualesquiera otras normas con rango de ley.»

20. Con arreglo al Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se suspendió la aplicación del artículo 15, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores hasta el 31 de diciembre de 2012.

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

21. El Sr. Márquez Samohano celebró con la UPF un contrato de trabajo para desempeñar tareas de profesor asociado a tiempo parcial para el período comprendido entre el 30 de septiembre de 2008 y el 29 de septiembre de 2009. Dicho contrato fue renovado en tres ocasiones: en primer lugar, hasta el 21 de septiembre de 2010; seguidamente, hasta el 21 de septiembre de 2011 y, por último, hasta el 28 de julio de 2012. Durante la vigencia de la relación laboral se incrementaron las horas de trabajo, pasando a ser de 6 horas semanales en el último contrato de trabajo celebrado.

22. El 29 de junio de 2012, la UPF notificó al demandante en el litigio principal que cesaría en la prestación de servicios el 28 de julio de 2012.

23. En esa misma fecha, el demandante en el litigio principal presentó una solicitud de renovación de su contrato de trabajo.

24. El 29 de julio de 2012, el Rector de la UPF informó al Sr. Márquez Samohano de que la relación laboral se extinguiría ese mismo día, dado que la duración de su contrato de trabajo de duración determinada había llegado a su fin, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley 6/2001 y en el artículo 20 del Real Decreto 898/1985, y que, por consiguiente, ni la contratación del interesado ni la extinción de este contrato de trabajo adolecían de irregularidades.

25. El juzgado remitente aclara que, cuando firmó el primer contrato de trabajo, el demandante en el litigio principal firmó una declaración en la que constaba que pretendía compatibilizar la actividad como profesor asociado con una actividad en el sector privado; con posterioridad, ni suscribió ninguna otra ni se le preguntó sobre tal extremo, si bien el Sr. Márquez Samohano había puesto en conocimiento de sus superiores que el trabajo en la universidad era su actividad principal.

26. El 13 de septiembre de 2012, el demandante en el litigio principal presentó una demanda contra la UPF ante el Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona, solicitando la declaración de la nulidad de su despido o, subsidiariamente, la improcedencia del mismo. En esencia, dicho demandante sostiene que su contrato de trabajo y las prórrogas suscritas son irregulares y realizadas en fraude de ley, por un lado, porque los requisitos legales

para que pudiera ser contratado como profesor asociado no se cumplieron y, por otro, porque no concurrieron las circunstancias establecidas en la ley para que pudiera celebrarse un contrato temporal.

27. En el auto de remisión, el Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona expone que, a diferencia de la normativa general aplicable a los contratos de trabajo de duración determinada, la normativa aplicable a las universidades, en particular, el artículo 53 de la Ley 6/2001, no establece, en relación con la contratación de los profesores asociados, ninguna medida destinada a evitar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada. Considera que esta normativa tampoco establece razones objetivas para justificar la renovación de dichos contratos ni impone una duración máxima total o un número de renovaciones de éstos. En particular, el artículo 15, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores, según el cual los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, en determinadas circunstancias, pueden adquirir la condición de trabajadores fijos, no es de aplicación en el presente asunto. Por tanto, a su juicio la normativa aplicable a las universidades es incompatible con la cláusula 5 del Acuerdo marco.

28. Por otro lado, el Juzgado remitente pone de manifiesto que, en el sector privado, cuando se declara la ilegalidad de un contrato de trabajo de duración determinada, bien sea por encadenamiento sucesivo de contratos temporales, bien sea por fraude de ley, ello implica, con arreglo al artículo 15, apartados 3 y 5, del Estatuto de los Trabajadores, que se presume que el contrato es por tiempo indefinido y que el empresario sólo puede extinguir la relación laboral mediante un despido acompañado del pago de una indemnización tasada y establecida legalmente. En cambio, en el sector público, en una situación similar, teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad a los que está sometido el acceso a la función pública, puede, en virtud del artículo 1, apartado 2, de la Disposición Adicional Decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores, ponerse fin a la relación laboral por tiempo indefinido que se crea, sin compensación económica alguna, dado que el puesto ocupado por el trabajador de que se trata ha sido provisto o amortizado. De este modo, los trabajadores «indefinidos no fijos» del sector público no se asimilan a los trabajadores «fijos» de este sector, los cuales, como trabajadores contratados sin limitación en el tiempo, tienen los mismos derechos, en lo que atañe a la extinción de la relación laboral, que los trabajadores fijos del sector privado. Los primeros, calificados de «trabajadores indefinidos no fijos», son en realidad, tratados del mismo modo que los trabajadores con contrato de duración determinada.

29. El juzgado remitente considera que este concepto de «trabajador indefinido no fijo» no se corresponde con el concepto de «trabajador con contrato de duración indefinida» recogido en la cláusula 3 del Acuerdo marco, ya que la extinción de su contrato depende de la producción de un hecho o acontecimiento determinado. En consecuencia, se plantea la cuestión de si un trabajador incluido en dicho concepto debe ser tratado, por lo que respecta al derecho a indemnización en caso de extinción de la relación laboral por la voluntad unilateral del empleador, del mismo modo que un trabajador fijo del sector público o un trabajador con contrato de duración indefinida del sector privado.

30. En estas circunstancias, el Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿La cláusula 5 del Acuerdo marco [...] debe ser interpretada en el sentido que se opone a ella una norma legal interna como los artículos 48 y 53 de la Ley [6/2001], que no establece un límite temporal de contratos de trabajo sucesivos, y cuando no existe ninguna medida en derecho interno que evite el uso abusivo de sucesivos contratos laborales de duración determinada para los profesores universitarios?»

2) ¿El concepto de “trabajador con contrato de duración indefinida” definido en el cláusula 3 del Acuerdo marco [...] debe ser interpretado en el sentido que se opone a esta definición una norma como la Disposición Adicional Decimoquinta, apartado 1, párrafo 2º, del Estatuto de los Trabajadores que prevé que su contrato de trabajo puede ser extinguido cuando se proceda por la Administración contratante a la cobertura del puesto de trabajo ocupado?»

3) Siendo una medida apropiada en Derecho interno a los efectos de prevenir y sancionar el uso abusivo de la contratación temporal en el ámbito del sector privado el derecho de los trabajadores a los que se ha reconocido como indefinidos a percibir una indemnización cuando se extingue el contrato por causa no relacionada con su persona, y no existiendo ninguna medida equivalente en el sector público ¿constituye una medida apropiada en los términos de la cláusula 5 del Acuerdo marco [...] que se reconozca el mismo derecho de percibir la indemnización legalmente establecida para los trabajadores indefinidos del sector privado a los trabajadores indefinidos de la Administración pública?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la primera cuestión prejudicial

31. Mediante su primera cuestión, el Juzgado remitente desea saber, en esencia, si la cláusula 5 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que permite a las universidades renovar sucesivos contratos de duración determinada celebrados con profesores asociados, sin límite alguno en lo que atañe a la duración máxima y al número de renovaciones de dichos contratos.

32. El Gobierno español alega que esta cuestión es inadmisibile por dos motivos.

33. Por un lado, a su juicio esta cuestión no tiene relación con el objeto del litigio principal. En efecto, en su demanda presentada ante el Juzgado remitente, el demandante se limita a afirmar que los contratos de trabajo incurrían en fraude de ley, en el sentido del artículo 15, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, porque no concurrían los requisitos legales para que se le contratara como profesor asociado y no concurrían los requisitos legales para celebrar un contrato temporal. Ahora bien, el fraude de ley no es objeto del Acuerdo marco.

34. Por otro lado, sostiene que el Acuerdo marco no es de aplicación a los contratos de trabajo de duración determinada celebrados con profesores asociados. En efecto, en su opinión en el caso de autos no existe una figura de un trabajador indefinido comparable, en el sentido de la cláusula 4 de dicho Acuerdo marco. Además, el contrato de trabajo de duración determinada con un profesor asociado, por su propia naturaleza, no puede ser objeto de una utilización abusiva, en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo marco. En efecto, ya que la actividad de tal docente es accesoria a una actividad externa como especialista de reconocida competencia, el recurso a sucesivos contratos de trabajo no puede en ningún caso dejar al interesado en situación de precariedad.

35. Procede recordar que, según jurisprudencia reiterada, las cuestiones sobre la interpretación del Derecho de la Unión planteadas por el juez nacional en el marco fáctico y normativo definido bajo su responsabilidad, y cuya exactitud no corresponde verificar al Tribunal de Justicia, disfrutan de una presunción de pertinencia. La negativa del Tribunal de Justicia a pronunciarse sobre una cuestión planteada por un órgano jurisdiccional nacional sólo es posible cuando resulta evidente que la interpretación solicitada del Derecho de la Unión no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema es de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no dispone de los elementos de hecho y de Derecho necesarios para responder de manera útil a las cuestiones planteadas (véanse, en particular, las sentencias de 22 de junio de 2010, Melki y Abdeli, C-188/10 y C-189/10, Rec. p. I-5667, apartado 27 y jurisprudencia citada, y de 11 de abril de 2013, Della Rocca, C-290/12, apartado 29).

36. Pues bien, en el caso de autos, basta con observar que, por un lado, con independencia del tenor de la demanda interpuesta ante el Juzgado remitente por el demandante en el litigio principal, se desprende claramente de los datos facilitados por el Juzgado remitente que aquél celebró varios contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, que son precisamente objeto de la cláusula 5 del Acuerdo marco. Por tanto, la interpretación de esta cláusula puede manifiestamente ser de utilidad para resolver el litigio principal. Por otro lado, la alegación según la cual un profesor asociado, como dicho demandante, no está incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo marco afecta a la respuesta sobre el fondo de la cuestión planteada, y no a su admisibilidad.

37. En estas circunstancias, procede declarar que la primera cuestión es admisible.

38. Por lo que respecta al fondo, con carácter previo cabe recordar que según el tenor literal de la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco el ámbito de aplicación de éste se ha definido con amplitud, pues en él se incluyen con carácter general «los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro». Además, la definición a efectos del Acuerdo marco del concepto de «trabajador con contrato de duración determinada», formulada en la cláusula 3, apartado 1, de dicho Acuerdo, engloba a todos los trabajadores, sin establecer diferencias en función del carácter público o privado del empleador para el que trabajan (sentencias de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, Rec. p. I-6057, apartado 56, y Della Rocca, antes citada, apartado 34).

39. De ello se deduce que un trabajador, como un profesor asociado de una universidad, cuyo contrato de trabajo, según el Derecho nacional, debe celebrarse necesariamente por una duración determinada, está incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo marco.

40. A este respecto, carece de pertinencia, contrariamente a lo que afirma el Gobierno español, que para este tipo de trabajador no exista un trabajador con contrato de duración indefinida comparable o que éste no pueda ser objeto de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada abusivos. Efectivamente, tales consideraciones son sólo pertinentes para identificar la existencia de una posible infracción de las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo marco, que 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 que tienen por objeto evitar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, respectivamente. En cambio, estas consideraciones no son pertinentes para determinar el ámbito de aplicación del Acuerdo marco, que está definido en la cláusula 2, apartado 1, en relación con la cláusula 3, apartado 1, de dicho Acuerdo marco.

41. Hay que recordar que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco tiene por objeto alcanzar uno de los objetivos perseguidos por éste, en concreto, imponer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, considerada fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores, estableciendo un cierto número de disposiciones protectoras mínimas con objeto de evitar la precarización de la situación de los asalariados (véanse las sentencias Adeneler y otros, antes citada, apartado 63; de 23 de enero de 2012, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, Rec. p. I-3071, apartado 73, y de 26 de enero de 2012, Küçük, C-586/10, apartado 25).

42. De esta forma, dicha disposición del Acuerdo marco impone a los Estados miembros, a efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, la adopción efectiva y vinculante de una o varias de las medidas que enumera cuando su Derecho interno no contemple medidas legales equivalentes. Las medidas enumeradas en el apartado 1, letras a) a c), de dicha cláusula se refieren, respectivamente, a las razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales, a la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada y al número de sus renovaciones (véanse las sentencias, antes citadas, Angelidaki y otros, apartado 74, y Küçük, apartado 26).

43. En el caso de autos, es pacífico que la normativa aplicable al demandante en el litigio principal, en particular, los Estatutos de la UPF, no incluye ninguna medida legal equivalente, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, y no establece límite alguno ni a la duración máxima total ni al número de renovaciones de los contratos de trabajo de duración determinada celebrados por las universidades con los profesores asociados, en virtud de dicha cláusula 5, apartado 1, letras b) y c).

44. En estas circunstancias, procede examinar en qué medida la renovación de estos contratos de trabajo puede estar justificada por una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco.

45. Según la jurisprudencia, el concepto de «razones objetivas» se refiere a 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 o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (sentencias, antes citadas, Angelidaki y otros, apartado 96 y jurisprudencia citada, y Küçük, apartado 27).

46. En cambio, una disposición legislativa o reglamentaria nacional que se limitara a autorizar de manera general y abstracta la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada no se ajustaría a las exigencias que se han precisado en el anterior apartado de la presente sentencia (sentencias, antes citadas, Angelidaki y otros, apartado 97 y jurisprudencia citada, y Küçük, apartado 28).

47. En efecto, una disposición de esta naturaleza, de carácter meramente formal, no permite deducir criterios objetivos y transparentes a fin de verificar si la renovación de tales contratos responde efectivamente a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable a tal efecto. 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 (véanse, en este sentido, las sentencias, antes citadas, Angelidaki y otros, apartados 98 y 100 y jurisprudencia citada, y Küçük, apartado 29).

48. No obstante, se desprende de la normativa nacional controvertida en el litigio principal, tal como se expone en el auto de remisión, que la celebración y renovación, por parte de las universidades, de contratos de trabajo de duración determinada con profesores asociados, como el demandante en el litigio principal, 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 éstos 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. En virtud de esta normativa, el profesor asociado debe haber ejercido una actividad profesional remunerada, de aquellas para las que capacite el título académico que el interesado posea, durante un período mínimo de varios años durante un período anterior a su contratación por la Universidad. Por otro lado, los contratos de trabajo en cuestión se celebran y renuevan siempre que siga cumpliéndose el requisito del ejercicio de la actividad profesional y deben finalizar cuando el profesor asociado de que se trate cumpla la edad de jubilación.

49. Por consiguiente, sin perjuicio de las comprobaciones que incumbe al juzgado remitente realizar, ya que éste tiene competencia exclusiva para interpretar el Derecho nacional, dicha normativa establece las circunstancias precisas y concretas en las que los contratos de trabajo de duración determinada pueden celebrarse y renovarse para contratar profesores asociados y responde a una necesidad auténtica.

50. En particular, estos contratos temporales permiten alcanzar el objetivo perseguido, que consiste en 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.

51. A este respecto, debe recordarse que, aunque los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma general de relación laboral, el propio Acuerdo marco, como se desprende de los párrafos segundo y tercero de su preámbulo y de los puntos 8 y 10 de sus Consideraciones generales, reconoce que los contratos de duración determinada son característicos del empleo en algunos sectores o para determinadas ocupaciones y actividades (véanse, en este sentido, las sentencias Adeneler y otros, antes citada, apartado 61; de 15 de abril de 2008, Impact, C-268/06, Rec. p. I-2483, apartado 86, y de 15 de marzo de 2012, Sibilio, C-157/11, apartado 38).

52. Por otro lado, habida cuenta de que, para ser contratado como profesor asociado, el interesado debe ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario y sólo puede desempeñar su actividad docente a tiempo parcial, tampoco tal contrato de trabajo puede, como tal, menoscabar la finalidad del Acuerdo marco, que es proteger a los trabajadores contra la precariedad en materia de empleo.

53. Por consiguiente, ha de declararse, que, como alegan todos los interesados que han presentado observaciones escritas ante el Tribunal de Justicia, una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que permite a las universidades renovar sucesivos contratos de duración determinada celebrados con profesores asociados, es, sin perjuicio de las comprobaciones que debe realizar el Juzgado remitente, conforme con la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco.

54. Hay que poner de relieve sin embargo que, aunque pueda en principio admitirse la razón objetiva prevista por una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, las autoridades competentes deben procurar que la aplicación concreta de esa normativa nacional, considerando las particularidades de la actividad de que se trate y las condiciones de su ejercicio, se ajuste a las exigencias del Acuerdo marco. En la aplicación de la disposición de Derecho nacional en cuestión, esas autoridades deben establecer por tanto criterios objetivos y transparentes con objeto de comprobar si la renovación de esos contratos responde efectivamente a una necesidad real y puede lograr el objetivo pretendido y necesario a tal efecto (véase la sentencia Küçük, antes citada, apartado 34).

55. Se debe recordar sobre ello que la renovación de contratos o relaciones laborales de duración determinada para atender a necesidades que en realidad no tienen carácter temporal, sino muy al contrario permanente y duradero, no está justificada a efectos de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco (véase, en particular, la sentencia Küçük, antes citada, apartado 36).

56. En efecto, esa utilización de los contratos o de las relaciones laborales de duración determinada se opondría directamente a la premisa en la que se basa el Acuerdo marco, a saber, que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma general de la relación laboral, aunque los contratos de duración determinada sean característicos del empleo en algunos sectores o para determinadas ocupaciones y actividades (véanse las sentencias, antes citadas, Adeneler y otros, apartado 61, y Küçük, apartado 37).

57. Sin embargo, las meras circunstancias de que los contratos de trabajo de duración determinada celebrados con profesores asociados se renueven 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 trabajo de duración indefinida no permiten excluir la existencia de una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, dado que la naturaleza de la actividad docente en cuestión y las características inherentes a tal actividad pueden justificar, en el contexto de que se trate, el uso de contratos de trabajo de duración determinada. 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 trabajo 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 la medida en que se considera que este profesor retomará su actividad profesional a tiempo completo cuando se extinga su contrato (véase, en este sentido, la sentencia Kücük, antes citada, apartados 38 y 50).

58. En cambio, contratos de trabajo de duración determinada, como los controvertidos en el litigio principal, no pueden renovarse para el desempeño permanente y duradero, aun a tiempo parcial, de tareas docentes incluidas normalmente en la actividad del personal docente permanente.

59. En consecuencia, incumbe a todas las autoridades del Estado miembro interesado, incluidos los tribunales nacionales, garantizar, en el ejercicio de sus respectivas competencias, la observancia de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco, comprobando concretamente que la renovación de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada con profesores asociados trata de atender a necesidades provisionales, y que una normativa como la controvertida en el litigio principal no se utilice, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y duraderas de las universidades en materia de contratación de personal docente (véanse, por analogía, las sentencias, antes citadas, Angelidaki y otros, apartado 106, y Kücük, apartado 39).

60. Habida cuenta del conjunto de consideraciones precedentes, procede responder a la primera cuestión planteada que la cláusula 5 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que permite a las universidades renovar sucesivos contratos de duración determinada celebrados con profesores asociados, sin límite alguno en lo que atañe a la duración máxima y al número de prórrogas de dichos contratos, desde el momento en que tales contratos están justificados por una razón objetiva, en el sentido del apartado 1, letra a), de dicha cláusula, extremo que incumbe comprobar al Juzgado remitente. 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 en el litigio principal no se haya utilizado, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y duraderas en materia de contratación de personal docente.

Sobre las cuestiones prejudiciales segunda y tercera

61. Mediante sus cuestiones segunda y tercera, el Juzgado remitente desea saber, en esencia, si la cláusula 3 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición nacional, como la prevista en el apartado 1, párrafo segundo, de la Disposición Adicional Decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores, con arreglo a la cual los trabajadores del sector público que han prestado servicios en virtud de contratos de trabajo de duración determinada que han excedido la duración máxima establecida en el artículo 15, apartado 5, de dicho Estatuto están sometidos al régimen específico de los «trabajadores indefinidos no fijos», en virtud del cual, cuando el empleador provee el puesto mediante un proceso selectivo, su relación laboral se extingue automáticamente, sin que tengan derecho a que se les abone una indemnización, mientras que tanto los trabajadores indefinidos del sector privado como los trabajadores fijos del sector público tienen derecho, en un supuesto similar, a una indemnización por despido.

62. Debe declararse que, como han sostenido todos los interesados que han presentado observaciones escritas ante el Tribunal de Justicia, estas cuestiones carecen de pertinencia para la resolución del litigio principal, ya que tienen carácter hipotético.

63. En efecto, aun admitiendo que pueda declararse la existencia de un recurso abusivo a la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, el propio Juzgado remitente indica en su auto, como se desprende de los apartados 27 y 43 de la presente sentencia y como postula el tenor de la primera cuestión, que la transformación de estos contratos en contratos de trabajo de duración indefinida, como establece el artículo 15,

apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores, no es aplicable a un profesor asociado, como el demandante en el litigio principal.

64. De ello se desprende que, con arreglo a la jurisprudencia recordada en el apartado 35 de la presente sentencia, las cuestiones segunda y tercera son inadmisibles.

Costas

65. Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados al presentar observaciones ante el Tribunal de Justicia, distintos de aquellos en que hayan incurrido dichas partes, no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Octava) declara:

La cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, concluido el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo 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, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que permite a las universidades renovar sucesivos contratos de duración determinada celebrados con profesores asociados, sin límite alguno en lo que atañe a la duración máxima y al número de prórrogas de dichos contratos, desde el momento en que tales contratos están justificados por una razón objetiva, en el sentido del apartado 1, letra a), de dicha cláusula, extremo que incumbe comprobar al Juzgado remitente. 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 en el litigio principal no se haya utilizado, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y duraderas en materia de contratación de personal docente.

Firmas

* Lengua de procedimiento: español.

Fuente: sitio internet del Tribunal de Justicia.