



28/03/2016

**JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 10 DE SEVILLA**  
AVDA. DE LA BUHAIRA Nº 26, EDIFICIO NOGA, PLANTA 6º  
Tlf: AUX:955519093.JUICIO:662977858/9.EJEC:955519092, Fax:  
**Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 1021/2013 Negociado: R**  
**N.I.G.: 4109144S20130011113**  
Dc: D/Dª. [REDACTED]  
Abogado:  
Contra: D/Dª. UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE y MINISTERIO FISCAL.  
Abogado:

SENTENCIA Nº.: 87/16

### CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

En los autos citados al margen, seguidos a instancias de D/Dª. [REDACTED] contra D/Dª. UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE y MINISTERIO FISCAL sobre Despidos/ Ceses en general, se ha dictado resolución, de la que se acompaña copia, de fecha 8/3/16.

Y para que conste y sirva de NOTIFICACIÓN, en forma a quien después se dirá, expido la presente en SEVILLA, a dieciocho de marzo de dos mil dieciséis.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA



**NOTA:**Se advierte a la parte que, contra la sentencia que se notifica, cabe el recurso que se anuncia en el fallo.

D./Dña.: UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, [REDACTED] y MINISTERIO FISCAL

.Ctra. de Utrera km. 1, Sevilla.

, Ldo. D. Juan Fernandez León. C/ Conde de Cifuentes nº 6, bajo. CP. 41004 Sevilla.

*“En relación a los datos de carácter personal, sobre su confidencialidad y prohibición de transmisión o comunicación por cualquier medio o procedimiento, deberán ser tratados exclusivamente para los fines propios de la Administración de Justicia (ex Ley Orgánica 15/99, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal)”.*

## JUZGADO DE LO SOCIAL NUM. 11

Autos núm. 1021/13  
Asunto: Despido  
Sentencia núm. 87/16

En Sevilla, a 8 de marzo de dos mil dieciséis.

████████████████████, Magistrado Juez del Juzgado de lo Social núm. 10 de Sevilla y su provincia, tras haber visto los presentes autos sobre despido, seguidos entre ██████████████████████ como parte demandante, y la Universidad Pablo Olavide, como demandada, ha pronunciado la siguiente

### SENTENCIA

#### ANTECEDENTES

PRIMERO.- En fecha 13 de septiembre de 2013, tuvo entrada en el Decanato de los Juzgados de Sevilla la demanda formulada por y frente a los expresados, por la que en base a los hechos y fundamentos en ella expuestos, suplica se dicte sentencia con arreglo a los pedidos que se contienen en el escrito rector del procedimiento, habiendo correspondido su conocimiento, por turno de reparto, a este Juzgado.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se señaló la celebración del acto de conciliación y, en su caso, juicio habiendo tenido lugar con la asistencia de la parte actora y de la demandada que formularon las alegaciones que se recogen en la grabación que, en soporte audiovisual, obra unida a los autos e interesaron el recibimiento a prueba.

TERCERO.- Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas y oídas las partes en conclusiones, elevaron a definitivas las establecidas con carácter provisional, con lo que el juicio quedó concluso y visto para sentencia.

#### HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- ██████████████████████ ha prestado servicios por cuenta de la Universidad Pablo de Olavide, como profesor asociado, desde el 1 de octubre de 2009, en virtud de contrato laboral para personal docente e investigador acogido a la LO 6/2001, de 21 de diciembre, con una jornada de 10 horas semanales. El demandante percibía un salario bruto diario ascendente, en cómputo anual, a 16,82 euros (504,54 euros al mes).

El trabajador suscribió con la Universidad demandada contrato laboral docente e investigador, para la prestación de servicios como profesor asociado LOU, el 22 de septiembre de 2009, con efectos de 28 de septiembre de 2009 a 30 de septiembre de 2010, dentro del Área de Conocimiento de ██████████████████████ Departamento Docente de ██████████████████████, en el Centro Docente de destino ██████████████████████ La Cláusula Particular Segunda del meritado documento

establece que la anulación del procedimiento de selección por sentencia firme dictada por la Jurisdicción Contencioso-Administrativa será condición resolutoria del contrato (El referido contrato obra a los folios 80 y 81 y se da por reproducido en su integridad). Dicho contrato fue prorrogado el 3 de septiembre de 2010 desde el 1 de octubre de 2010 hasta el 30 de septiembre de 2011, estableciéndose una jornada de 8 horas semanales; volviendo a prorrogarse el 1 de septiembre de 2011, desde el 1 de octubre de 2011 hasta el 30 de septiembre de 2012 y el 28 de septiembre de 2012, desde el 1 de octubre de 2012 hasta el 30 de septiembre de 2013, manteniéndose la jornada de 8 horas semanales.

El contrato y cada una de las prórrogas suscritas por las partes fue acompañado de declaración jurada del actor de mantener el ejercicio de su actividad profesional fuera de la Universidad durante la totalidad del periodo de contratación, y del deber de comunicar por escrito al Area de Recursos Humanos de la Universidad el cambio en su actividad profesional que se pudiera producir. Además constan certificados de 28 de julio y de 6 de septiembre de 2010, respectivamente, del Departamento [REDACTED] de la Universidad y del Area de Recursos Humanos de la Fundación Universidad-Sociedad Pablo de Olavide, en los que se recoge el horario de docencias y tutoría del demandante para el curso académico 2010/11 y la compatibilidad con la jornada realizada por el Sr. [REDACTED] para la Fundación, como técnico superior. (folios 86 y 87)

SEGUNDO.- El demandante, desde el 2 de enero de 2008, ha prestado servicios como técnico superior, licenciado en humanidades, por cuenta de la Fundación Universidad Sociedad de la Universidad Pablo de Olavide, habiendo sido despedido, por causas objetivas, con efecto de 12 de marzo de 2013, lo que se comunicó al trabajador mediante carta fechada el 26 de febrero de 2013.

TERCERO.- El actor permaneció en situación de incapacidad temporal del 2 de marzo de 2012 al 5 de febrero de 2013, del 6 de febrero de 2013 al 15 de marzo de 2013 y del 22 de mayo de 2013 al 9 de septiembre de 2013.

CUARTO.- El 9 de mayo de 2013, el actor remitió a la Secretaría General de la UPO, renuncia a sus puestos de miembro del Consejo de Gobierno y representante en el mismo del Sector B, así como en el claustro de la Universidad, por motivos de salud. (folio 171)

QUINTO.- El 19 de junio de 2013 recibió el actor, mediante burofax, comunicación del Rectorado de la Universidad del siguiente tenor: "Habiendo tenido constancia en el Área de Recursos Humanos PDI, de la finalización de su actividad principal en la Fundación Universidad Sociedad para la cual tenía la correspondiente autorización de compatibilidad, y conforme a lo establecido en el artículo 53.a) de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, que en relación a la categoría de Profesor Asociado indica "...El contrato se podrá celebrar con especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario." Le comunico que, al haberse producido una modificación en los puestos de trabajo autorizados, deberá presentar solicitud de compatibilidad con la nueva actividad profesional que desempeñe en el plazo de diez días. Asimismo, le informo que si transcurrido dicho plazo no procede a realizar la solicitud de compatibilidad anteriormente indicada, se entenderá que no desarrolla ninguna actividad fuera del ámbito académico universitario, procediendo a la extinción de su contrato laboral como Profesor Asociado en el plazo de quince días, desde la notificación de este escrito." (folio 94)

SEXTO.- El 28 de junio de 2013 el trabajador remitió a la Universidad, por correo certificado, con acuse de recibo, contestación a la anterior comunicación indicando que dado que a la fecha en que fue despedido y en ese mismo momento continuaba en situación de incapacidad temporal, resultaba improcedente el requerimiento efectuado por no poder desarrollar actividad alguna en dicha situación, no pudiendo dar lugar, tampoco, la falta de atención a dicho requerimiento a la extinción del contrato de trabajo y entendiéndose, además, por el actor que la solicitud de compatibilidad efectuada no se ajustaba a lo dispuesto en la Ley de Incompatibilidades (art. 4), ni en el art. 53 d) de la Ley de Universidades. (folios 174 y 174 bis).

SEPTIMO.- El 16 de julio de 2013, la Universidad demandada remitió al actor, mediante burofax, la baja de su contrato laboral docente e investigador con fecha 6 de julio de 2013, en la que se hace constar como causa la extinción del contrato por causas legalmente establecidas. (folios 98 y 99)

OCTAVO.- En el curso 2012/2013 el demandante tenía asignada la impartición de la asignatura [REDACTED] dentro del Area de [REDACTED] Departamento [REDACTED] habiendo suscrito la Universidad, el 4 de octubre de 2013, contrato laboral docente c/o investigador de profesor sustituto interino con [REDACTED] para cubrir el puesto que había venido ocupando el Sr. [REDACTED] siendo la fecha de inicio de la prestación de servicios de 7 de octubre de 2013.

NOVENO.- El demandante no ha ostentado la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

DECIMO.- El 12 de agosto de 2013, el demandante presentó escrito de reclamación previa.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Solicita la parte actora se declare la improcedencia del despido de que entiendo ha sido objeto [REDACTED] por falta de causa legal para su cese, por no estar prevista en la norma la rescisión del contrato de asociado por no continuar desempeñando la actividad profesional externa durante la vigencia del mismo, tratándose éste de un presupuesto a tener en cuenta únicamente en el momento de la contratación y renovación del contrato, no siéndole, en todo caso, exigible al demandante el cumplimiento de dicho requisito en el tiempo en que el contrato estuvo suspendido por su permanencia en situación de IT y discutiéndose, finalmente, por el trabajador la naturaleza temporal del contrato suscrito por la Universidad.

La Universidad niega que haya existido despido por entender que el cese del actor ha obedecido a causa legal.

SEGUNDO.- En primer lugar, siguiendo el orden con que la parte actora realiza su exposición, corresponde abordar la cuestión esencial suscitada en la presente litis que es la relativa a si la falta del requisito de la prestación de servicios fuera del ámbito docente constituye o no causa legal de extinción del contrato de trabajo del profesor asociado,

debiéndose hacer referencia a la normativa existente sobre la materia.

El art. 40 de la Ley 15/2003, de 22 de diciembre, Andaluza de Universidades, vigente hasta el 12 de Enero de 2013, dispone en su apartado 4 que: "Los profesores asociados serán contratados con carácter temporal y dedicación a tiempo parcial. La duración del contrato será trimestral, semestral o anual, si bien tan sólo podrá ser inferior al año cuando las contrataciones vayan destinadas a cubrir asignaturas de tal duración. La duración máxima de dichos contratos y las condiciones para su renovación se fijarán en los convenios colectivos que les sean de aplicación y en los estatutos de la universidad. En todo caso, la renovación de los contratos precisará de la acreditación del mantenimiento del ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.". Siendo dicha norma reflejo de lo preceptuado en el art. 53 de la Ley Orgánica de Universidades que establece: "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."

Por su parte, el Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador con Contrato Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía dispone en sus artículos 17 y 18 lo siguiente: "Artículo 17. Duración de los contratos.

1. Los contratos pueden ser por tiempo indefinido o de duración determinada en los términos establecidos por la legislación o normativa aplicable.

2. La duración de los contratos en su modalidad ordinaria será la máxima prevista en la legislación o normativa aplicable. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad o paternidad y adopción o acogimiento durante el periodo de duración de un contrato ordinario a tiempo completo, interrumpirán su cómputo.

3. Los contratos de profesor sustituto interino cesarán al finalizar las causas que justificaron su celebración y, en todo caso, en los supuestos previstos en el artículo 8 del R.D. 2720/1998, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

Artículo 18. Renovación de los contratos de profesor asociado.

Los contratos ordinarios de los profesores asociados serán renovados en los mismos términos de la vigencia inicial. Dicha renovación se dará siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario, se mantengan las necesidades docentes que motivaron el contrato, y salvo que exista informe motivado en contra de la renovación por parte del departamento.

En el caso concreto de los contratos de profesores asociados CIS se estará, además, a lo establecido en el referido concierto o a lo dispuesto en el acuerdo con las instituciones sanitarias."

En dichos artículos aún cuando se configura el requisito del ejercicio de actividad profesional externa como ineludible en el momento de la contratación o renovación del contrato, no se hace alusión expresa a la necesidad de que el mismo haya de concurrir inexorablemente durante toda la vigencia del mismo, habiendo sido en la redacción que al art. 40.e) se da por el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades aprobado por

Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero cuando por primera vez se incluye referencia expresa al indicado requisito, en cuanto que dicho artículo dispone que: "1. Las Universidades públicas podrán contratar, en régimen laboral, profesorado en las condiciones que establezcan sus estatutos, esta Ley y demás normativa de aplicación, dentro de sus previsiones presupuestarias, con arreglo a las siguientes modalidades:

e) Profesorado asociado a tiempo parcial, de entre especialistas de reconocida competencia, adquirida durante al menos 3 años, que acrediten ejercer su actividad fuera del ámbito académico universitario y que mantengan su actividad profesional durante la totalidad de su periodo de contratación." Estableciendo la Disposición transitoria primera del Texto Refundido que: "Quienes a la entrada en vigor de esta Ley estén contratados como profesoras y profesores colaboradores con arreglo a la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, podrán continuar en el desempeño de sus funciones docentes e investigadoras."

Es, por tanto, en el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades y respecto de los contratos de profesor asociado que se celebren o, cuando menos, renueven a partir de su entrada en vigor, cuando se entiende exigible, de manera permanente y continuada, el requisito del ejercicio profesional fuera del ámbito académico, pero ni siquiera en este caso se prevé en la norma que el incumplimiento de tal presupuesto constituya causa de extinción inmediata del contrato por lo que debería formalizarse la misma a través de la causa de ineptitud sobrevenida del art. 52.a) del TRLET, de acuerdo con el cual el empresario puede extinguir el contrato de trabajo por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa; causa extintiva que se ha venido configurando a través de la doctrina jurisprudencial, estando condicionada la misma a que concurren una serie de requisitos, todos los cuales se dan en el asunto analizado:

1. Una falta de aptitud para el trabajo verdadera, no disimulada, permanente y no meramente circunstancial siempre que le impida realizar la actividad laboral para la que se le contrató que tiene su origen en la persona del trabajador, bien por falta de preparación o de actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo -rapidez, percepción, destreza, capacidad de concentración, etc.- (STS 2-5-90).

2. Que sea general, es decir, referida al conjunto del trabajo que se le encomienda al trabajador y no relativa sólo a algunos de sus aspectos, debiendo afectar a las tareas propias de la prestación laboral contratada y no a la realización de trabajos distintos.

3. Debe tener cierta entidad o grado, esto es, debe determinar una aptitud media inferior a la media normal de cada momento, lugar y profesión. Motivo por el que puede estar propiciada por una pérdida de un requisito necesario o legal para el desempeño de su profesión; aunque el trabajador tenga los conocimientos, la habilidad y la posibilidad física y psíquica de llevarlo a cabo (STSJ Las Palmas 26-2-04). En este sentido, se ha entendido que la pérdida de la autorización de trabajo se puede considerar que genera la ineptitud del trabajador, al generarle una falta sobrevenida de las cualidades necesarias para ser contratado (STSJ Cataluña 25-7-06 y STSJ Galicia 26-3-10).

4. Que esa falta de aptitud se derive de causas extrañas a la voluntad del trabajador, en el sentido de que si el incumplimiento laboral se produce como consecuencia de una actitud voluntaria del trabajador, la vía adecuada de extinción sería, normalmente, la del despido disciplinario.

5. Que sea posterior a su efectiva prestación de servicios, o que al menos el empresario la conozca con posterioridad al inicio de esa prestación. Puesto que la conocida con anterioridad destipifica la causa resolutoria.

En consecuencia y dado que al actor únicamente le era exigible la justificación del requisito del ejercicio de actividad no docente al tiempo de la contratación y de la renovación del contrato y dado que, además, en todo caso, no sería posible la extinción automática del vínculo laboral por dicha causa que, a mayor abundamiento, no está prevista en el contrato suscrito por el demandante como de resolución -lo que resulta significativo si se considera que si se alude de forma expresa a una condición resolutoria en la Cláusula Particular Segunda del contrato- se impone la calificación de improcedencia al despido operado por la Universidad.

TERCERO.- A idéntica conclusión de declaración de improcedencia habría de conducir el hecho de que la exigencia de cumplimiento del presupuesto repetido del ejercicio profesional fuera del ámbito académico le haya sido impuesto al actor durante su permanencia en situación de incapacidad temporal, esto se cuando la relación laboral estaba suspendida -o si se prefiere interrumpida en palabras del art. 17 del Convenio Colectivo- y no estaba, por tanto, vigente tal obligación que devenía, además, imposible por la propia situación de baja laboral.

Debe destacarse sobre dicho particular que aún cuando la empleadora -muy probablemente en un intento de soslayar las dificultades que advertía en el hecho de exigir el tantas veces repetido requisito de prestación de servicios externa en el tiempo en el que el trabajador estaba de baja- a lo que insta al demandante, de forma artificiosa, en julio de 2013, es a la presentación de solicitud de compatibilidad, pese a que el precepto en que fundamenta tal petición es el relativo a la acreditación del ejercicio de actividad profesional fuera del ámbito académico, que es el único al que se alude, como esencial, en las normas de referencia y en el que ha de entenderse se fundamenta la extinción operada.

CUARTO.- La calificación de improcedencia del despido conlleva las consecuencias que se prevén en el art. 56 del TRIET y 110 de la LRJS.

El art. 56.1, 2 y 3 del TRIET en la redacción vigente establece: "1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

2. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

3. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera."

A su vez, la Disposición Transitoria Quinta del Real Decreto Ley 3/2012 dispone que la indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor de ese Real Decreto Ley se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior.

En el presente supuesto no se plantea discrepancia alguna al respecto de la antigüedad, si en cuanto al salario, habiéndose acreditado documentalmente por ambas partes el que se manifiesta por la empresa en fase de conclusiones, no cabiendo atribuir a la falta de realización por la empleadora de alegación concreta sobre dicho particular, la consideración de admisión del salario propuesto de contrario, desde el momento en que la demandada se remitió genéricamente a lo que resultara acreditado en el expediente administrativo que es tozudo sobre dicho extremo, resultando igualmente probado el salario a través de las nóminas aportadas por el trabajador que claramente contradicen lo que por el mismo se postula.

QUINTO.- Refuerza la parte demandante los argumentos que se contienen en el escrito de demanda, al respecto de la improcedencia del despido, en un escrito ampliatorio, presentado ante el Juzgado en fecha 27 de octubre de 2015, en el que se defiende la naturaleza indefinida de la relación laboral, haciéndose eco de la más reciente doctrina judicial emanada a partir de la Sentencia del TJUE dictada en el caso Antonio Máquez Samohano contra la Universidad Pompeu Fabra, de 13 de marzo de 2014 (TJCE 2014/108). Siendo de plena aplicación al caso los argumentos que se contienen en la Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, en Sentencia de 14 de octubre de 2014 en la que se establece:

“Sexto .- La sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de marzo de 2014 , resolviendo la cuestión prejudicial planteada por parte de un órgano judicial español, decide, en síntesis, si los límites a la utilización sucesiva de contratos temporales que establece la transcrita cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, incorporado como Anexo de la Directiva 1999/70/CE, son compatibles con el régimen del contrato laboral de profesor asociado previsto en el ordenamiento interno español, dado que este último permite que los contratos de profesores asociados de formación sin límite numérico ni temporal.

La decisión que toma esa sentencia es: en principio, la renovación sucesiva de unos contratos temporales puede estar justificada por una razón objetiva determinada por circunstancias específicas, tales como la naturaleza o condiciones con que se desarrolla una actividad o la persecución de un objetivo legítimo de política social. Éste sería el caso de los profesores asociados, dado que se trata de una figura creada como cauce para permitir que especialistas profesionales de reconocida competencia, que desarrollan normalmente una actividad fuera del ámbito universitario, puedan prestar también tareas docentes a tiempo parcial a fin de divulgar sus conocimientos profesionales. ~~No obstante~~, sigue diciendo la sentencia de referencia, no sería admisible que este régimen laboral específico se utilizase como vía de renovación de contratos de duración determinada para atender necesidades que en realidad no tiene carácter temporal, sino que son permanentes y duraderas para la empresa que los utiliza.

Así pues, veamos cómo dar aplicación de esta doctrina al caso presente.



Séptimo.- A través del hecho declarado probado primero queda constancia de que el Sr. [REDACTED] ha venido participando en la enseñanza correspondiente a cada uno de los cursos académicos universitarios de la Universidad Complutense desarrollados entre 1997 y junio de 2013, como profesor miembro de la misma área docente (arquitectura y tecnología de computadores). Tan amplio periodo de servicios y la uniformidad de la tarea docente impartida son claramente reveladores de que la enseñanza de esa materia constituía una necesidad permanente del citado centro universitario.

En consecuencia, debe entenderse en este caso concreto que la relación laboral del recurrente no respeta las garantías de la normativa comunitaria de referencia interpretada en la forma ya señalada.

Octavo.- De ahí que proceda preguntarnos cuál de las dos normativas debemos aplicar, si la repetida cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, o el art. 53 de la LO 6/2001, y, adicionalmente, de entender que resulta aplicable la primera de esas normas, si hemos de promover previamente cuestión de inconstitucionalidad, dado el rango de norma legal postconstitucional de dicha disposición española.

La doctrina constitucional que hemos de tomar como referencia para dar respuesta a ambas cuestiones es la referida a la posición que ocupa el derecho comunitario dentro del sistema de fuentes del ordenamiento español, considerando posible lesión del art. 24 CE como consecuencia de la inaplicación de ese sistema de fuentes.

La doctrina constitucional ha declarado que la normativa comunitaria forma parte del ordenamiento interno español y que dentro de éste ocupa una posición de primacía sobre las disposiciones internas. Así la sentencia TC 58/04 indica: "En efecto, como ya hemos tenido la ocasión de apuntar, "ha de tenerse en cuenta que España es Estado miembro de las Comunidades Europeas desde el 1 de enero de 1986, de conformidad con las previsiones del art. 93 CE y, por tanto, sujeto a las normas del ordenamiento comunitario que poseen efecto directo para los ciudadanos y tienen primacía sobre las disposiciones internas, como así se ha declarado por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Sentencias de 5 de febrero de 1963, en el asunto Van Gend and Loos y de 15 de julio de 1964, asunto Costa contra E.N.E.L.) y ha sido reconocido por este Tribunal (SSTC 28/1991 y 64/1991, entre otras)" (STC 30/1995, de 11 de septiembre, FJ 4)".

Ha declarado también el TC que se puede lesionar el art. 24.2 CE por "exceso de jurisdicción consiguiente a preterición del sistema de fuentes", entendiendo por tal la situación que se produce tanto cuando un órgano judicial ordinario deja de aplicar una disposición postconstitucional con rango de ley que considera contraria a la CE sin plantear previamente cuestión de inconstitucionalidad, como cuando un juez aprecia contradicción entre una disposición legal española y el Derecho comunitario y, de conformidad con el principio de primacía de este último, procede a su aplicación directa sin plantear cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea a pesar de las razonables dudas que pueden existir sobre el alcance de la norma comunitaria en el concreto caso debatido. En tal sentido la misma STC 58/04 indica: "En efecto, si la Ley postconstitucional es contraria a la Constitución sólo mediante el planteamiento de una cuestión de inconstitucionalidad del art. 163 CE puede dejar de ser aplicada. Y si la ley postconstitucional es contradictoria con el Derecho comunitario sólo puede ser inaplicada, dadas las circunstancias concurrentes en el presente caso, mediante el planteamiento de la cuestión prejudicial del art. 234 TCE".

De todo lo cual se deducen varias conclusiones. La primera de ellas es que, dado que la normativa comunitaria contenida en la Directiva 1999/70/CE del Consejo ocupa una posición de primacía en el sistema de fuentes del derecho español, las medidas en ella establecidas con el fin de evitar la utilización abusiva de contratos temporales es prioritaria sobre la legislación interna española relativa a la regulación legal del contrato temporal de profesores asociado. La segunda conclusión es que, en principio, preterir la aplicación de esta última normativa no requiere en este caso plantear cuestión prejudicial, puesto que esa cuestión ya ha sido planteada y resuelta en la forma indicada. Tercera conclusión: podemos dar aplicación directa a la doctrina que contiene la sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de marzo de 2014 y al amparo de la misma declarar que el contrato de profesor asociado del recurrente debe considerarse indefinido.

Noveno. - Esa expresión hemos de entenderla en el sentido que ha atribuido la jurisprudencia a este término, tal como viene expuesto en la sentencia de Sala General del Tribunal Supremo de fecha 22 de julio de 2013 (RCUD 1380/12 ), de la que en este momento cabe destacar estas afirmaciones:

"La denominada relación laboral indefinida no fija es una creación jurisprudencial que surgió a finales del año 1996 para salir al paso de la existencia de irregularidades en la contratación de las Administraciones Públicas que, pese a su ilicitud, no podían determinar la adquisición de la fijeza por el trabajador afectado, pues tal efecto pugna con los principios legales y constitucionales que garantizan el acceso al empleo público -tanto funcional, como laboral- en condiciones que se ajusten a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. En términos de la sentencia del Pleno de 20 de enero de 1998 (RJ 1998, 1000), "el carácter indefinido del contrato implica desde una perspectiva temporal que éste no está sometido, directa o indirectamente a un término", pero añade que "esto no supone que el trabajador consolide, sin superar los procedimientos de selección, una condición de fijeza en plantilla que no sería compatible con las normas legales sobre selección de personal fijo en las Administraciones Públicas".

De ahí que, aunque se declare contraria a Derecho la causa de temporalidad pactada, conforme al art. 49.1.c) del ET (RCL 1995, 997), y se reconozca la relación como indefinida, ésta queda sometida a una condición -la provisión de la vacante por los procedimientos legales de cobertura-, cuyo cumplimiento determina la extinción del contrato de trabajo mediante la correspondiente denuncia del empleador público".

Décimo.- Siendo el del recurrente un contrato indefinido, la causa de terminación invocada por la Universidad para ponerle fin, basada en su carácter temporal, no puede admitirse y, en coherencia, esa terminación sin causa ha de calificarse como despido."

En el supuesto analizado, el hecho de que la Universidad viniera renovando el contrato del actor desde 2009 hasta la fecha de la extinción que aquí se impugna, como profesor de la misma área docente y de que, con posterioridad, se haya continuado impartiendo la asignatura a la que él se dedicaba, para lo cual se hizo preciso acudir a nueva contratación de personal interino por sustitución, es revelador de que la enseñanza de esa materia constituía una necesidad permanente de la Universidad Pablo de Olavide, debiéndose declarar al amparo de la doctrina expuesta la indefinición del contrato de profesor asociado del actor, todo lo cual redundaría, a su vez, en la declaración de improcedencia del despido.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

### FALLO

Con estimación parcial de la demanda interpuesta por [REDACTED] contra la Universidad Pablo de Olavide, declaro la improcedencia del despido operado por la empresa respecto del actor, condenando a la empleadora a readmitir al trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, con abono de los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia o bien a abonarle una indemnización por importe de 2.846,78 euros, pudiéndose efectuar la opción por la empresa, por escrito o por comparecencia ante la Secretaría del Juzgado, en el plazo de cinco días a partir de la notificación de la presente resolución, entendiéndose si no se ejercitase la misma en el plazo indicado, que la condenada se decanta por la readmisión.

Contra dicha resolución y de conformidad con el artículo 191 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social cabe interponer recurso de SUPPLICACIÓN ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Sevilla, anunciándolo ante este Juzgado en los CINCO días hábiles siguientes a la notificación de la sentencia.

Advirtiéndose a la empresa condenada que si recurre, deberá acreditar al anunciar el recurso, mediante la presentación del oportuno resguardo, el ingreso, conforme establecen los arts. 229 y 230 de la L.R.J.S., de la cantidad a la que se le condena -indemnización del despido y salarios que, en su caso, se devenguen hasta la notificación de la sentencia- en la cuenta número [REDACTED], abierta a nombre de este Juzgado en BANCO SANTANDER, sucursal C/ JOSE RECUERDA RUBIO Nº 4 DE SEVILLA, ENTIDAD 0030, SUCURSAL 4325, pudiendo sustituirse dicha consignación por aval bancario suficiente que habrá de presentarse junto con el mencionado escrito de anuncio de recurso. Además, deberá la condenada depositar la cantidad de 300 euros en la cuenta de consignación número [REDACTED] de la misma ENTIDAD 0030 y SUCURSAL 4325.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

**PUBLICACIÓN.-** La extiendo yo, el Secretario, para hacer constar que en el día 18 de marzo de 2016 se me hace entrega de la sentencia en las presentes actuaciones para su publicación y depósito en la Oficina Judicial, por lo que se procederá a su notificación a las partes, dándose la publicidad en la forma permitida y ordenada en la Constitución o en las Leyes. Doy fe.