



EDITORIAL

En este boletín os ofrecemos la habitual reseña legislativa, así como dos nuevos comentarios jurisprudenciales. El primero, de Josep Aldomà, trata sobre el personal eventual de las entidades locales; y el segundo, de Jorge Pérez, se refiere a los despidos originados en contrataciones temporales.

LEGISLACIÓN

LEY 9/2017, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO, POR LA QUE SE TRANSPONEN AL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL LAS DIRECTIVAS DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO 2014/23/UE Y 2014/24/UE, DE 26 DE FEBRERO DE 2014 ([acceso al texto](#))

De entre las múltiples novedades que la norma incorpora (que entra en vigor a los cuatro meses de su publicación en el BOE), en lo relativo al ámbito de personal os destacamos el art. 130.3. Este dispone que en caso de que una administración pública decida prestar directamente un servicio que hasta la fecha venía siendo prestado por un operador económico, **vendrá obligada a la subrogación del personal si así lo establece una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general.**

RESOLUCIÓN DE 9 DE OCTUBRE DE 2017, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, POR LA QUE SE PUBLICA LA RELACIÓN DE FIESTAS LABORALES PARA EL AÑO 2018 ([acceso al texto](#)) ([1ª corrección de errores](#)) ([2ª corrección de errores](#))

Se aprueba la relación de fiestas laborales de ámbito estatal, de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla.

SENTENCIAS

LIMITACIONES A LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL EVENTUAL POR PARTE DE LAS ENTIDADES LOCALES

STC 54/2017, de 11 de mayo ([acceso al texto](#))

Comentada por Josep Aldomà

Se resuelve un recurso de inconstitucionalidad contra diversos preceptos de la *Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración local*. Me centraré exclusivamente en el pronunciamiento que se refiere al apartado 28 del art. primero, que introduce un nuevo artículo (el 104.bis) en la *Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las bases del Régimen Local* (LRBRL), referido al personal eventual de las entidades locales. Dicho precepto no trata acerca del régimen jurídico del personal eventual sino que establece unas limitaciones de índole diversa a la disponibilidad de dicho personal, que pueden resumirse en los términos siguientes:

- a) Fija el número máximo de puestos de trabajo de personal eventual para los ayuntamientos según el tramo de población respectivo (apartado 1).
- b) Dispone el número máximo de los mencionados puestos para las diputaciones, cabildos y consejos insulares (apartado 2).
- c) Prohíbe que el resto de entidades locales disponga de personal eventual (apartado 3).
- d) El personal eventual tan solo puede asignarse a los servicios generales de la entidad. La asignación “con carácter funcional” a otros servicios o departamentos únicamente es posible con carácter excepcional y mediante la previsión expresa en el reglamento orgánico (apartado 4).

Según la parte que impugnó el citado precepto, las previsiones indicadas establecen una regulación excesivamente precisa y detallada sobre topes máximos de personal eventual, prohibiendo incluso que dispongan de él el resto de entidades locales. Este detalle y concreción se extiende a la definición de las tareas que puede realizar esta clase de personal. En consecuencia, se estaría superando lo básico y recortando el margen de desarrollo autonómico, vulnerando de ese modo las competencias de las comunidades autónomas. Por estas mismas razones se vulneraría igualmente el principio de autonomía local y la potestad de organización de los entes locales.

Respecto de los dos primeros apartados del art. 104.bis, la STC considera que, pese a que las normas impugnadas limitan el número de personal eventual en cada entidad, no fijan un tope único absoluto, sino que determinan una extensa serie de topes y de horquillas poblacionales, en cuyo seno el legislador básico reconoce ciertos márgenes dentro de los cuales las entidades locales pueden ejercer sus potestades de organización y las comunidades autónomas sus competencias en materia de régimen local. Con arreglo a este argumento, declara que son constitucionales.

Sin embargo, la sentencia afirma que los apartados 3 y 4 del art. 104.bis establecen prohibiciones taxativas y condiciones cualitativas, no topes cuantitativos como en los apartados anteriores. Estas prohibiciones inciden sobre el personal eventual cuando imponen que trabaje “exclusivamente en los servicios generales” de la entidad local, no permitiendo de esta manera que pueda asignarse con carácter funcional a otros servicios o departamentos. Además, prohíbe directamente a las restantes entidades locales, sean cuales fueren, que tengan este tipo de personal. A partir de ahí considera que se trata de reglas que penetran de lleno en la organización interna de las entidades locales, mediante un criterio unívoco que no admite las adaptaciones que puedan resultar de la potestad local de organización y de las competencias autonómicas.

El Tribunal señala igualmente que la prohibición de que el resto de entidades locales o los organismos públicos dependientes cuenten con personal eventual afecta a un ámbito en que el alcance de la legislación básica debe ser más limitado, por referirse a cuestiones de organización y afectar a entidades locales no necesarias o contingentes, dotadas de un alto grado de interiorización autonómica y que entran dentro del ámbito de disponibilidad de las comunidades autónomas.

Consecuentemente con los argumentos expuestos, el TC declara la inconstitucionalidad y la nulidad de los apartados 3 y 4 del art. 104.bis LRBRL.

Destaca la ausencia de unanimidad de los miembros del TC en este pronunciamiento. La sentencia tiene un voto particular de cinco magistrados que entienden inconstitucionales, además de los apartados 3 y 4 del art. 104.bis, sus apartados 1 y 2, con el argumento de que el Estado no tiene competencia para establecer un sistema cerrado y uniforme sobre el personal eventual de las entidades locales, con criterios fijos vinculados a la población, los cuales eliminan virtualmente cualquier capacidad de intervención normativa en un ámbito de competencias normativas compartidas.

CONTRATACIÓN TEMPORAL Y DESPIDO DE PROFESORES ASOCIADOS EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS

STS de 22 de junio de 2017, recurso 3047/2015 ([acceso al texto](#))

Comentada por Jorge Pérez

La figura contractual del profesorado asociado en las universidades públicas está recogida en el art. 53 de la *Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades* (LOU), estableciendo que tales contrataciones se podrán celebrar con especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico

universitario, con la finalidad de desarrollar tareas docentes para aportar sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad. El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial, y su duración será trimestral, semestral o anual, pudiéndose renovar por períodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

Pues bien, en la sentencia analizada, que reitera la doctrina sentada en la sentencia del propio TS de 1 de junio de 2017, se trata el supuesto de la contratación en el año 2008, por parte de una universidad pública de un profesor asociado con sucesivos contratos temporales de un año de duración cada uno de ellos, finalizando la relación laboral en el año 2012 por comunicación de la universidad al profesor de que daba por extinguido su contrato, sin proceder a una nueva renovación. Como hecho relevante destaca que el profesor había comunicado ya en 2008 a la universidad que cesaba en su actividad profesional principal y que ésta pasaba a ser la docencia universitaria.

La cuestión que se plantea es si las contrataciones laborales de profesores asociados analizadas pueden resultar abusivas y si, consecuentemente, las extinciones contractuales producidas pueden merecer la calificación de despidos, con la calificación jurídica que corresponda en cada supuesto. El TJUE ya se había pronunciado sobre esta cuestión en sentencia de 13 de marzo de 2014 (asunto C-190/13), que fue invocada en este caso por el TSJ de Cataluña en la sentencia de 29 de mayo de 2015 (recurso 7627/2014), que resuelve el recurso de suplicación a la sentencia de instancia. En ella se recuerda que el TJUE entiende que no es posible en este ámbito la plena equiparación entre la lógica de la contratación temporal del art. 15 ET y la situación del profesorado universitario, puesto que la LOU, normativa especializada, prevé en el ámbito laboral el carácter temporal del vínculo. Ello hizo que el TSJ de Cataluña concluyera que, desde esta perspectiva, las irregularidades en la contratación que pudieran haberse producido en modo alguno pueden tener como consecuencia los efectos previstos en la normativa laboral ordinaria, por partir esta como paradigma del carácter indefinido del vínculo, no aplicable a la contratación de profesores asociados.

El TS resuelve en esta sentencia el recurso de casación para la unificación de doctrina, presentando como sentencia de contraste la del TSJ de Madrid de 12 de diciembre de 2014 (recurso 713/2014). Y lo hace para señalar que el art. 48.2 LOU dispone que el régimen de las modalidades de contratación laboral que en ella se regulan (incluida, por tanto, la de los profesores asociados) será el que se establece en esta Ley y en sus normas de desarrollo, resultando supletoriamente de aplicación lo dispuesto en el ET y en sus normas de desarrollo. También recuerda que la ya mencionada STJUE de 13 de marzo de 2014 señalaba que debe acreditarse que la renovación de los sucesivos contratos laborales de duración determinada en cuestión trata realmente de atender necesidades provisionales, y que la normativa aplicable no se haya utilizado, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y duraderas en materia de contratación de personal docente.

El examen de la normativa reguladora de la figura del profesorado asociado lleva a concluir que esta modalidad contractual ha estado siempre vinculada a profesionales de reconocido prestigio, lo que requiere la acreditación de una dedicación profesional previa durante un determinado lapso de tiempo; así, el art. 20.2 del *Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario*, exige la acreditación del ejercicio de una 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. Para el TS, el contrato aparece configurado con carácter temporal y, como norma general, con dedicación a tiempo parcial, siendo renovable mientras se mantenga el presupuesto que legitima esta contratación, a saber, que se siga desempeñando la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario. Por ello, cuando no se cumplen los presupuestos que legitiman este tipo de contratación, así como cuando la actividad docente desempeñada está absolutamente desvinculada de la actividad profesional que desempeña el docente fuera de la universidad, se desvirtúa la esencia de esta modalidad contractual. En el caso planteado, el profesor había comunicado a la universidad su cese en su actividad profesional, pasando a ser la docencia universitaria su actividad principal, por lo que falta uno de los requisitos para la contratación como profesor asociado.

Pero el Tribunal va más allá, y señala que, aun considerando las peculiares características y regulación que presenta esta modalidad contractual en el ámbito de las universidades públicas, ha de respetar la legislación laboral y, en el aspecto que ahora interesa, lo dispuesto en el art. 15 ET, es decir, que la causa de la temporalidad aparezca debidamente justificada, no

siendo posible cubrir necesidades permanentes acudiendo a la contratación de profesores asociados. Se concluye, por tanto, que esta contratación debe cumplir en todo caso dos requisitos: que el contratado como profesor asociado desarrolle una actividad profesional fuera de la universidad y que el contrato de profesor asociado no cubra necesidades permanentes y duraderas. Al no acreditarse la causa de la temporalidad y constar que la actividad llevada a cabo satisfacía necesidades permanentes, el contrato es fraudulento y tiene carácter indefinido, de conformidad con el art. 15.3 ET. Al ser la empleadora una administración pública, la relación laboral será indefinida no fija.