

**TRAS LOS “FALSOS PROFESORES ASOCIADOS”, LOS NO MENOS  
“FALSOS PROFESORES VISITANTES”: SUMA Y SIGUE EN LA  
CONTRATACIÓN IRREGULAR DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO.  
COMENTARIO DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE  
JUSTICIA DE MADRID DE 1 DE DICIEMBRE DE 2017<sup>1</sup>**

Josep Moreno Gené<sup>2</sup>

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Lleida

*Abstract*

El peculiar régimen jurídico de los profesores visitantes está dando lugar a numerosos litigios en el seno de las universidades públicas. En particular, al haberse previsto como requisito para la contratación de los profesores visitantes que se trate de “*profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades o centros de investigación, tanto españoles como extranjeros*”, se plantea la cuestión de qué sucede en aquellos supuestos en que se contrata a alguien que no reúne esta condición y, específicamente, cuando no se trata de un profesor externo a la universidad y, en consecuencia, la contratación de este profesor visitante no responde a la finalidad perseguida por dicha modalidad contractual. Esta es precisamente la cuestión abordada por la STSJ de Madrid de 1 de diciembre de 2017 objeto de este comentario.

*The peculiar legal regime of visiting lecturers is giving rise to numerous lawsuits involving public universities. In particular, it having been foreseen as a requirement for the recruitment of visiting lecturers that they are “lecturers or researchers of recognized prestige from other both Spanish and foreign universities or research centres”, the question is raised of what occurs in those cases in which someone is recruited who does not meet this condition and, specifically, when it is not a lecturer from outside the university and, consequently, the recruitment of this visiting lecturer does not fulfil the purpose of this contractual model. This is precisely the issue addressed by the Judgement of the High Court of Madrid of 1 December 2017 to which this comment refers.*

IUSLabor 2/2018, ISSN 1699-2938, p. 308 -329

---

<sup>1</sup> Este trabajo se ha elaborado en el marco del proyecto de investigación DER2013-47917-C2-1-R, concedido por el Ministerio de Economía y Competitividad que lleva por título “Edad, empleo y vulnerabilidad social”.

<sup>2</sup> El autor es miembro del grupo de investigación consolidado reconocido por la Generalitat de Catalunya “Social and Business Research Laboratory” (SBRLab). Ref. 2017 SGR 1572.

DOI: 10.31009/IUSLabor.2018.i02.13

*Title: After the “false adjunct lecturers”, the no less “false visiting lecturers”: The irregular recruitment of university teaching staff continues. Comment on the Judgement of the High Court of Madrid of 1 December 2017*

Palabras clave: universidades públicas, profesor visitante, contratación temporal, despido, fraude de ley.

*Keywords: public universities, visiting lecturer, temporary recruitment, dismissal, fraud.*

### **Sumario**

1. Los contornos de la figura del profesor visitante: *“profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades o centros de investigación, tanto españoles como extranjeros”*.
2. El alcance de la STSJ de Madrid de 1 de diciembre de 2017.
  - 2.1. El supuesto de hecho.
  - 2.2. La doctrina contenida en la STSJ de Madrid de 1 de diciembre de 2017.
3. El “test de legalidad” de la contratación de profesores visitantes.
4. Bibliografía.

### 1. Los contornos de la figura del profesor visitante: *“profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades o centros de investigación, tanto españoles como extranjeros”*

Tras la reforma introducida por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en adelante, LOMLOU), el legislador optó expresamente por introducir modalidades contractuales nuevas y distintas a las previstas en el Estatuto de los Trabajadores, con la única excepción de los contratos de trabajo para obra o servicio determinados para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica y del contrato para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo que sí se corresponden respectivamente con el contrato para obra o servicio determinados y con el contrato de interinidad previstos en el artículo 15 ET<sup>3</sup>.

Ello no impide, sin embargo, la función supletoria en este punto del Estatuto de los Trabajadores, que deberá ser aplicado en lo que no contradiga la regulación específica prevista por la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en adelante, LOU). A tal efecto, el apartado 2 del artículo 48 LOU establece que *“el régimen de las 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 del Estatuto de los Trabajadores”*. Por todo ello, se ha mantenido que la LOU pretende conformar para el personal docente e investigador contratado un régimen laboral dotado de ciertas particularidades o especialidades, pero en modo alguno *“excluir la introyección o integración del régimen de PDI contratado en el ámbito del ordenamiento laboral, cuya supletoriedad para corregir contradicciones o anomias y cubrir lagunas resultará incuestionable en lo teórico y utilísimo en lo práctico”*<sup>4</sup>.

Entre las diferentes modalidades específicas o particulares del ámbito universitario previstas en la LOU se encuentra la de los profesores visitantes. A tal efecto, con una

---

<sup>3</sup> Un estudio detallado de las modalidades contractuales del ámbito universitario en MORENO GENÉ, J. y ROMERO BURILLO, A.M.: “La contratación laboral del personal docente e investigador de las universidades públicas”, en SEMPERE NAVARRO, A.V. y CARDENAL CARRO, M. (Dirs.) y ARIAS DOMÍNGUEZ, A. (Coord.): *El contrato de Trabajo. Volumen II. Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Aranzadi Thomson-Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2010, págs. 1427 y ss. y ROMERO BURILLO, A. y MORENO GENÉ, J. (Coords.): *El personal docente e investigador laboral de las Universidades Públicas: aspectos legales y negociación colectiva*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2010.

<sup>4</sup> Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “Improvisación” de la LOU, “perversión” de la práctica ¿sabemos quien fija el régimen del PDI contratado?, *Revista de Derecho Social*, núm. 25, 2004, pág. 100. En la misma dirección, BAYLOS GRAU, A.: “El personal docente e investigador contratado en régimen laboral después de la reforma de la LOU en 2007”, *Revista de Derecho Social*, núm. 44, 2008, pág. 51, mantiene que a la contratación laboral de personal docente e investigador contratado le resulta de aplicación supletoria la legalidad laboral ordinaria del Estatuto de los Trabajadores.

gran dosis de imprecisión, la redacción inicial del artículo 54 LOU contempló esta figura de profesorado, limitándose a establecer que los mismos fueran contratados, temporalmente, entre profesores o investigadores de reconocido prestigio, procedentes de otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros. Pese a la parquedad de este precepto, de su enunciado podían desprenderse las siguientes características: a) esta figura admitía la contratación de profesores universitarios, pero también la contratación de investigadores; b) como consecuencia de la admisibilidad de contratar a través de esta modalidad contractual no únicamente a profesores universitarios, sino también a personal investigador, se admitía que los mismos pudieran proceder tanto de universidades como de otros centros de investigación, ya estuvieran ubicados en España o en el extranjero; y, finalmente, c) ya se tratara de profesores universitarios o de investigadores, debía tratarse de profesionales con un reconocido prestigio, aunque no se preveía ningún sistema de evaluación de tal circunstancia.

Sin embargo, una vez expuestos los requisitos que debían cumplir los profesores visitantes para su contratación, salvo la referencia al carácter temporal de esta modalidad contractual, no se preveían otros aspectos esenciales de su régimen jurídico, en particular, cuáles eran las funciones que los mismos debían desarrollar, cuál su régimen de dedicación, la duración máxima del contrato y, en su caso, las posibles prórrogas y renovaciones, la retribución, las causas válidas de extinción del contrato, etcétera<sup>5</sup>. En este contexto, la normativa autonómica tuvo que suplir las graves limitaciones que planteaba la regulación de esta figura, tarea que llevó a cabo junto a los estatutos de las universidades y otra normativa interna de las mismas<sup>6</sup>.

La posterior reforma de esta figura de profesorado introducida por la LOMLOU, pese a reproducir en lo esencial los requisitos subjetivos exigidos para proceder a la contratación de profesores visitantes, a saber, que se trate de profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros, vino a completar el régimen jurídico aplicable a esta figura, en especial, en lo relativo a la finalidad del contrato, que se circunscribe al desarrollo de tareas docentes o investigadoras a través de las que se aporten los conocimientos y la experiencia docente e investigadora de los indicados profesores a la universidad y en lo

---

<sup>5</sup> Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “El régimen jurídico del personal del SUE y del SECTI a estudio: modalidades contractuales y categorías profesionales en el ámbito del SUE y del SECTI”, en CARO, A., GÓMEZ-OTERO, C. Y GALÁN, M. (Coords.): *Disquisiciones jurídicas sobre el ámbito universitario*, Thomson-Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2016, pág. 148.

<sup>6</sup> En esta dirección, el art. 26 del Convenio colectivo del personal docente e investigador laboral de la UNED al regular esta figura prevé que “en lo no previsto en este artículo, resultará de aplicación la normativa reguladora de los profesores visitantes que esté vigente en la UNED en cada momento”.

relativo a la duración, que será en todo caso temporal según el acuerdo entre las partes, y a la dedicación, que podrá ser a tiempo completo o parcial.

Como puede observarse, tras la LOMLOU se mantienen en lo esencial los requisitos exigidos para la contratación de profesores visitantes. Es por ello que llama especialmente la atención que siga sin preverse ningún sistema de evaluación del requisito de que se trate de profesores o investigadores “de reconocido prestigio”<sup>7</sup>. A ello cabe añadir que, a diferencia de lo que sucede con otras figuras de profesorado, la negociación colectiva no ha incidido de forma sustancial en esta materia. Pese a ello, no han faltado convenios colectivos que sí abordan aunque sea de forma muy parca esta cuestión, ya sea, por ejemplo, precisando que los profesores visitantes podrán proceder de universidades y centros de investigación tanto públicos como privados<sup>8</sup>, o previendo que “oída la representación de los trabajadores las universidades podrán establecer otros requisitos adicionales”<sup>9</sup>.

Por el contrario, sí incidió la LOMLOU en la finalidad atribuida a la figura del profesor visitante, que se vincula a los requisitos previstos para su formalización, puesto que es precisamente la condición de profesores o investigadores “de reconocido prestigio” de “otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros”, lo que justifica que su contratación por parte de una universidad tenga por finalidad que los citados profesores o investigadores a través de las tareas docentes e investigadoras que desarrollen, aporten los conocimientos y la experiencia docente e investigadora de excelencia que se les presupone. De conformidad con esta configuración de los profesores visitantes, los mismos se perfilan como el mejor instrumento para la consecución del objetivo de internacionalización de la universidad mediante la

---

<sup>7</sup> Esta circunstancia ha llamado especialmente la atención, sobre todo si, como han puesto de manifiesto SOUVIRÓN MORENILLA, J.M. y PALENCIA HERREJÓN, F., *La nueva regulación de las Universidades. Comentarios y análisis sistemático de la Ley Orgánica, 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*, Comares, Granada, 2002, cit. pág. 513, se tiene en cuenta que el profesor visitante se vincula a la universidad a través de una contratación directa y, por tanto, sin las garantías propias de la convocatoria con publicidad. También llama la atención sobre este hecho BAYLOS GRAU, A., “El personal docente e investigador...” cit. pág. 63, al indicar que “también la evaluación del “prestigio” del profesor o investigador visitante queda en manos de la apreciación de la universidad y de las necesidades que ésta entienda atendibles a través de esta “importación” temporal de talentos”.

<sup>8</sup> Vid. art. 14 del II Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco.

<sup>9</sup> Vid. art. 10.7 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas de Madrid.

contratación de investigadores extranjeros, así como también, como un medio útil para fomentar la movilidad del profesorado entre las diferentes universidades nacionales<sup>10</sup>.

Con esta misma finalidad, en la negociación colectiva se ha previsto, con carácter general, que estos profesores se puedan dedicar tanto a actividades de docencia como de investigación, a través de las cuales se pretende que los mismos aporten sus conocimientos y experiencia docente a la universidad<sup>11</sup>. El artículo 23.1 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza precisa aún más las tareas a desarrollar por este colectivo estableciendo que las mismas deberán corresponderse con las líneas de investigación y docencia de los diferentes departamentos o institutos universitarios de la Universidad de Zaragoza.

Por lo que respecta a la duración de esta modalidad contractual y a la dedicación que corresponde al profesorado visitante, tras la LOMLOU se prevé de forma expresa que este contrato será en todo caso temporal, según el acuerdo entre las partes, y que la dedicación del profesor contratado, podrá ser a tiempo completo o parcial.

De acuerdo con estas previsiones y partiendo del carácter necesariamente temporal de esta figura, los diferentes convenios colectivos han previsto reglas diversas en cuanto a la duración inicial y máxima del contrato, sus prórrogas y renovaciones. Así, por ejemplo, el artículo 10.5 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de la Universidad de la Rioja prevé que la duración será la que pacten las partes, con una duración temporal máxima de un año, si bien, en casos excepcionales, a propuesta del Departamento correspondiente y con acuerdo entre las partes en cuanto a su duración y dedicación, podrá ser renovado por un período máximo de un año, el artículo 11.5 del II Convenio colectivo para el personal laboral docente e investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha fija que la duración del contrato de profesor visitante sea de un curso académico, si bien, dicho contrato podrá ser prorrogado por dos nuevos cursos académicos, sin perjuicio de que, excepcionalmente, a su finalización

---

<sup>10</sup> Vid. RIVERA SÁNCHEZ, J.R., “Los contratos de trabajo del personal docente e investigador en la vigente Ley Orgánica de universidades”, en BALLESTER LAGUNA, F. (Coord.): *El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Madrid, Innap Investiga, 2006, pág. 51.

<sup>11</sup> Vid. Art. 10.6 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas de Madrid; art. 14 del II Convenio colectivo del personal docente e investigador de la Universidad del País Vasco; art. 11 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades catalanas; art. 9.6 del II Convenio colectivo para el personal laboral docente e investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha; art. 18 del II Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las Universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo; art. 28 del I Convenio colectivo del personal docente e investigador laboral de la Universidad de Extremadura; art. 10.5 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de la Universidad de la Rioja, etcétera.

pueda firmarse un nuevo contrato; el artículo 11 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas prevé que los profesores visitantes sean contratados por un período máximo de tres años; el artículo 11.5 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas de Madrid prevé que la duración de estos contratos sea de un año ampliable a dos en los supuestos razonados y previa audiencia de la representación de los trabajadores; el artículo 28 del Primer convenio del personal docente e investigador laboral de la Universidad de Extremadura y el artículo 24 del Convenio colectivo de trabajo para el personal docente e investigador contratado laboral de las Universidades Públicas de la Región de Murcia, prevén una duración máxima del contrato de profesor visitante de dos años; el artículo 14 del II Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco prevé una duración mínima del contrato de 6 meses y máxima de 3 años, sin perjuicio de que a su finalización pueda firmarse un nuevo contrato; el artículo 5 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de la Universidad de la Rioja establece que la duración del contrato será la que pacten la partes, si bien, en todo caso deberá ser temporal y con una duración máxima de un año, previéndose además que con carácter excepcional, a propuesta del Departamento y con acuerdo entre las partes en cuanto a su duración y dedicación, el mismo pueda ser renovado por un período máximo de un año más, etcétera.

Asimismo, por lo que respecta al régimen de dedicación de este profesorado, de conformidad con lo previsto por la ley, la tónica general de la negociación colectiva ha sido la de admitir que el profesor visitante pueda tener tanto una dedicación a tiempo completo como a tiempo parcial<sup>12</sup>, si bien, no faltan convenios colectivos que prevén que la dedicación de estos profesores “sea preferentemente” a jornada completa<sup>13</sup>. El artículo 11.6 del Convenio Colectivo de Universidades Públicas de Madrid prevé, asimismo, que la contratación bajo esta figura sea incompatible con el desempeño de otras actividades remuneradas, excepto en el supuesto de profesores o investigadores de universidades o centros de investigación extranjeros.

El peculiar régimen jurídico de los profesores visitantes que se acaba de exponer está empezando a plantear algunas controversias en el seno de las universidades públicas. En

---

<sup>12</sup> Vid. a título de ejemplo, el art. 18 del II Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las Universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo; el art. 26 del Convenio colectivo del personal docente e investigador laboral de la UNED; el art. 24 del Convenio colectivo de trabajo para personal docente e investigador contratado laboral de las universidades públicas de la Región de Murcia; el art. 24 del Convenio colectivo de trabajo del personal docente e investigador de la Universidad Pública de Navarra, de Pamplona, etcétera.

<sup>13</sup> Vid. el art. 14 II del Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco.

particular, habiéndose establecido para la contratación de los profesores visitantes el requisito subjetivo de que se trate de “profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades o centros de investigación, tanto españoles como extranjeros”, se ha planteado la cuestión de qué sucede cuando se contrata a alguien que no reúne esta condición y, específicamente, cuando no se trata de un profesor externo a la universidad y, en consecuencia, la contratación de este profesor visitante no responde a la finalidad perseguida específicamente por dicha modalidad contractual. Esta es precisamente la cuestión abordada por la STSJ de Madrid de 1 de diciembre de 2017 objeto de este comentario<sup>14</sup>.

## **2. El alcance de la STSJ de Madrid de 1 de diciembre de 2017**

### *2.1. El supuesto de hecho*

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 1 de diciembre de 2017 objeto de este comentario se sustenta en los siguientes hechos probados:

- Un profesor universitario inicia su relación con la Universidad Complutense de Madrid mediante un contrato laboral docente e investigador, de duración determinada a tiempo completo, con la categoría de profesor ayudante doctor, que se extiende del 8 de febrero de 2010 al 7 de octubre de 2012. Como consecuencia de la formalización de este contrato, el profesor ocupa un puesto en la Facultad de Medicina, Departamento de Biología Celular, Área de Biología Celular. El contrato suscrito se somete a la LOU, al Decreto 153/2002, de 12 de septiembre, sobre régimen del personal docente e investigador contratado por las Universidades Públicas de Madrid y su régimen retributivo (en adelante, Real Decreto 153/2002) y al Primer Convenio colectivo del Personal Docente e Investigador con vinculación laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid y al Decreto 58/2003, de 8 de mayo, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Complutense de Madrid (en adelante Decreto 58/2003).
- Con fecha de 8 de octubre de 2012, suscribe un nuevo contrato laboral docente e investigador, de duración determinada a tiempo completo, con la categoría profesional de profesor ayudante doctor, que se extiende hasta el 7 de octubre de 2014. Como consecuencia de la formalización de este contrato, el profesor sigue ocupando un puesto en la Facultad de Medicina, Departamento de Biología Celular, Área de Biología Celular. El contrato suscrito se somete a la LOU, al Decreto 153/2002 y al Primer Convenio colectivo del Personal Docente e Investigador con

---

<sup>14</sup> AS\2018\313.



vinculación laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid y al Decreto 58/2003.

- Con fecha de 8 de octubre de 2014, el profesor suscribe un nuevo contrato laboral docente e investigador, de duración determinada a tiempo completo, con categoría profesional de ayudante doctor, que se extiende hasta el 7 de octubre de 2015. Como consecuencia de la formalización de este contrato, el profesor sigue ocupando un puesto en la Facultad de Medicina, Departamento de Biología Celular, Área de Biología Celular. El contrato suscrito se somete a la LOU, al Decreto 153/2002 y al Primer Convenio colectivo del Personal Docente e Investigador con vinculación laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid y al Decreto 58/2003.
- Con fecha de 8 de octubre de 2015, el profesor suscribe un contrato de trabajo de duración determinada, a tiempo completo, con la categoría profesional de profesor visitante, que se extiende hasta el 7 de enero de 2016. Como consecuencia de la formalización de este contrato, el profesor sigue ocupando un puesto en la Facultad de Medicina, Departamento de Biología Celular, Área de Biología Celular. El contrato se suscribe bajo el régimen de personal laboral sin convenio, quedando el contrato sometido a la LOU y al Decreto 153/2002.
- Con fecha de 8 de enero de 2016, el profesor suscribe un contrato de trabajo de duración determinada, a tiempo parcial (6+6 horas semanales), con la categoría profesional de profesor visitante con vigencia hasta el 31 de julio de 2016. Como consecuencia de la formalización de este contrato, el profesor sigue ocupando un puesto en la Facultad de Medicina, Departamento de Biología Celular, Área de Biología Celular. El contrato se suscribe bajo el régimen de personal laboral sin convenio, quedando el contrato sometido a la LOU y al Decreto 153/2002.

Con fecha de 26 de mayo de 2016, la universidad procedió a la resolución del último contrato de trabajo de visitante del profesor contratado por cumplimiento de su término final, con efectos de 31 de julio de 2016, fecha en la cual el referido profesor cesó en su puesto.

Durante la vigencia de todos los contratos suscritos entre la universidad y el profesor universitario, el mismo ha compartido despacho con otros profesores titulares del departamento, impartiendo clases en asignaturas de biología, medicina, nutrición y dietética, fisioterapia y podología, asignaturas todas ellas que se siguen impartiendo en el Departamento tras el cese del profesor.

Disconforme con la extinción de su contrato de trabajo, el profesor universitario reacciona interponiendo demanda de despido en la que solicita que la extinción de su contrato de trabajo sea declarada improcedente. Esta pretensión es estimada en instancia, al considerarse que ha tenido lugar un despido improcedente, con la consiguiente condena a la universidad a que a su opción, readmita al profesor o le abone una indemnización de 13.017 €. A tal efecto, el juez de instancia considera fraudulenta la contratación temporal mantenida sin solución de continuidad entre la universidad y el profesor universitario desde el 8 de octubre de 2010 hasta el 31 de julio de 2016, sobre todo, en lo relativo a la prestación laboral de servicio del demandante como profesor visitante y, en consecuencia, considera que su cese en la referida fecha, entraña un verdadero despido.

Como fundamento de dicha decisión, la sentencia dictada en instancia mantiene que *“(...) si partimos del hecho acreditado de que el actor, en el periodo inmediatamente anterior a su contratación como profesor visitante trabajó en la misma universidad, departamento, área (...), resulta manifiesto que el actor carece de la condición de profesor visitante (...)”*. A lo que el magistrado de instancia añade que *“ni lo que pueda constituir una práctica irregular en el seno de la carrera universitaria, ni la mera regulación del contrato de profesor visitante, legitiman la contratación temporal del actor, cuando no consta que haya ostentado la condición de profesor visitante ni que haya sido contratado para cubrir la finalidad y utilidad que la LOU otorga a este tipo de contrato temporal”*.

A partir de todas estas consideraciones, la resolución concluye que *“el mero uso formal de una modalidad contractual temporal prevista en la normativa especial aplicable a las universidades no legitima la contratación temporal. Se hace necesario, como sucede con los contratos temporales regulados en el artículo 15.1 ET, que el contrato responda a la finalidad y al objeto real que justifica la contratación temporal. Por todo lo expuesto, careciendo el actor de la condición de profesor visitante, su contratación temporal por la vía del artículo 54 LOU, era fraudulenta, lo que supone que el cese no pudiera venir fundado en una finalización del contrato”*.

## *2.2. La doctrina contenida en la STSJ de Madrid de 1 de diciembre de 2017*

Frente a la decisión adoptada en instancia se alza la Universidad Complutense de Madrid interponiendo el correspondiente recurso de suplicación, el cual es desestimado de plano por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (en adelante, Sala de lo Social del TSJ de Madrid), que de modo fehaciente mantiene que difícilmente cabría alcanzar una conclusión distinta a la dispensada en instancia.

Para llegar a esta conclusión, la Sala de lo Social del TSJ de Madrid recuerda la normativa reguladora del contrato de profesor visitante recogida en el artículo 54 LOU en virtud de la cual *“la contratación de profesoras y profesores visitantes se ajustará a las siguientes reglas: a) El contrato se podrá celebrar con profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros; b) La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes o investigadoras a través de las que se aporten los conocimientos y la experiencia docente e investigadora de los indicados profesores a la universidad; c) El contrato será de carácter temporal con la duración que se acuerde entre las partes y dedicación a tiempo parcial o completo”*.

Tras exponerse el régimen jurídico del profesor visitante, la Sala lo contrapone a la contratación del actor llevada a cabo por la Universidad Complutense de Madrid, constatando que *“antes de su contratación laboral temporal como profesor visitante el actor prestó servicios, al menos durante cinco años seguidos, por cuenta de la universidad recurrente como profesor ayudante doctor, de modo que el requisito según el cual los visitantes han de ser “profesores (...) de reconocido prestigio de otras universidades (...) tanto españoles como extranjeros” de ninguna manera concurre en su caso, pues siempre prestó servicios docentes para la Universidad Complutense de Madrid”*.

A mayor abundamiento, el TSJ de Madrid llama la atención sobre el hecho de que la contratación como profesor visitante tuvo lugar una vez alcanzada la duración prevista en el artículo 50 d) LOU para el caso de los profesores ayudantes doctores. A tal efecto, dicho precepto dispone que *“(...) La contratación de profesoras y profesores ayudantes doctores se ajustará a las siguientes reglas: (...) d) La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, pudiendo prorrogarse o renovarse si se hubiera concertado por duración inferior a la máxima, siempre que la duración total no exceda de los indicados cinco años”*. De ello deduce el Tribunal que *“sabedora la recurrente de que no era posible prorrogar la contratación laboral del trabajador como profesor ayudante doctor, no dudó en acudir a otra figura de contratación temporal de personal docente sin causa que le sirviera de título habilitante, lo que no puede calificarse sino como una actuación fraudulenta”*.

Tampoco comparte el Tribunal en absoluto la alegación de la universidad en virtud de la cual *“el hecho de que suscribiera el actor ese contrato aunque no reuniera los requisitos, no es constitutivo de un fraude de los derechos del trabajador, que conviertan su contratación en indefinida, sino un fraude de Ley en cuanto se utiliza una norma fuera de su marco para fines prohibidos”*, a lo que se añade que *“no es fraude de los derechos del trabajador porque en el marco de la contratación laboral docente*

*universitaria las irregularidades no determinan la situación de indefinido no fijo*". Frente a estos argumentos, la Sala de lo Social del TSJ de Madrid mantiene que estas argumentaciones constituyen *“un completo olvido de los principios laborales que rigen en materia de estabilidad en el empleo, amén de una especie de intento de establecer un ámbito de inmunidad en la contratación laboral del personal docente por las universidades públicas que, bien mirado, no existe”*.

Como refuerzo de este posicionamiento, el TSJ de Madrid acude a su propia doctrina, contenida en su sentencia de 26 de mayo de 2017<sup>15</sup>, en la que tras indicarse que la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 13 de marzo de 2014 (en adelante, STJUE de 13 de Marzo de 2014) no quiso comprometerse excesivamente, trasladando sobre los Juzgados nacionales la carga de vigilar, en cada caso, si la normativa española está siendo utilizada o no, de forma abusiva, recuerda que corresponde al juez nacional decidir si el contrato debe considerarse efectivamente, como de duración determinada, por estar cubriendo el profesor asociado necesidades docentes temporales; o, por el contrario, debe considerarse al interesado como trabajador indefinido no fijo, por desempeñar en la universidad funciones permanentes y duraderas, lo cual le lleva a concluir, para el supuesto enjuiciado en esta resolución judicial de 26 de mayo de 2017, que *“no llegamos a la misma conclusión en lo que hace al primer contrato suscrito por el actor como profesor titular interino en lo que se refiere a la especificación del nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución (...) con lo que la contratación temporal nació viciada en su origen por falta de transparencia y adecuación a las exigencias del Estatuto de los Trabajadores, sin que pueda ser convalidada por la correcta instrumentación de los contratos temporales formalizados posteriormente al amparo de la Ley de Universidades”*.

Volviendo al supuesto enjuiciado por la STSJ de Madrid de 1 de diciembre de 2017, el Tribunal mantiene que *“si cualquiera de los contratos laborales temporales de la cadena habida se concretó en fraude de ley, tal infracción no constituye únicamente una simple irregularidad administrativa (...), sino que se proyecta directamente sobre los derechos e intereses legítimos del trabajador concernido, que adquiere así la condición de personal laboral indefinido no fijo dada la naturaleza de Administración Pública de la institución universitaria demandada”*.

A mayor abundamiento, la Sala de lo Social del TSJ de Madrid acude a la doctrina del Tribunal Supremo y, en particular, a su sentencia de 22 de junio de 2017<sup>16</sup>, en virtud de la cual *“(…) aunque admitiéramos, a efectos meramente dialécticos, que se cumplía el requisito al que anteriormente nos hemos referido, la contratación temporal, aún*

---

<sup>15</sup> JUR\2017\181515).

<sup>16</sup> RJ\2017\3830).

*considerando las peculiares características y regulación que presenta en el ámbito de las universidades públicas, ha de respetar la legislación laboral y en el aspecto que ahora interesa, lo dispuesto en el artículo 15 ET, es decir, que la causa de la temporalidad aparezca debidamente justificada, no siendo posible cubrir necesidades permanentes de la universidad recurriendo a la contratación de profesores asociados. No puede haber ningún espacio exento, ni por lo tanto tampoco en el ámbito universitario, de la obligación de cumplimiento de la normativa en la Unión Europea y de la regulación española”.*

Siguiendo con lo expuesto por la STS de 22 de junio de 2017, el TSJ de Madrid recuerda los dos requisitos exigidos por el Estatuto de los Trabajadores y por la normativa de la Unión Europea para validar, en el supuesto en aquel momento enjuiciado, un contrato de profesor asociado, a saber: a) que el contratado como profesor asociado desarrolle una actividad profesional fuera de la universidad y b) que el contrato de profesor asociado no cubra necesidades permanentes y duraderas de la universidad. Por el contrario, en caso de no acreditarse la causa de temporalidad o constatarse que la actividad desarrollada por el profesor cubre necesidades permanentes de la universidad, el contrato debe ser calificado como fraudulento, transformándose en indefinido, de conformidad con el artículo 15.3 ET. Esto es, precisamente, lo que, a criterio de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, sucede en el supuesto enjuiciado, en el que no se cumplen los requisitos exigidos para la contratación de un profesor visitante.

### **3. El “test de legalidad” de la contratación de profesores visitantes**

La doctrina contenida la STSJ de Madrid de 1 de diciembre de 2017 objeto de este comentario se aleja de una cierta doctrina judicial que se había mostrado mucho más reacia a considerar formalizados en fraude de ley, con el consiguiente efecto de su transformación en indefinidos, a aquellos contratos de profesores visitantes en cuya formalización se hubiera apreciado alguna irregularidad.

A título de ejemplo, el propio TSJ de Madrid, en su sentencia de 7 de octubre de 2015<sup>17</sup>, ya había tenido la oportunidad de pronunciarse sobre esta cuestión al enjuiciar un supuesto en el que una profesora había prestado sus servicios sin solución de continuidad por cuenta de la Universidad Carlos III de Madrid, primero como ayudante durante más de 4 años, después como profesora ayudante doctora durante más de dos años y, finalmente, como profesora visitante durante más de tres años.

---

<sup>17</sup> AS\2915\2513.

En dicha resolución, se partía de la consideración de que “(...) *es lo cierto que en el artículo 48 de la Ley Orgánica 6/2001 se estableció que las universidades podrían contratar en régimen laboral personal docente e investigador con las figuras de ayudante, profesor ayudante doctor, profesor contratado doctor, profesor asociado y profesor visitante, estableciéndose en el artículo posterior, que define las diferentes figuras en que puede efectuarse la contratación en régimen laboral, que la nota común a ayudante, profesores ayudantes doctores y visitantes es que su contratación ha de ser imperativamente temporal, por designio legal*”.

A partir de esta premisa, el Tribunal consideró que “*las irregularidades en que pudiera haber incurrido la demandada en la contratación –que según la sentencia de instancia, consistieron en haber excedido el primer contrato la duración de 4 años establecida en la Ley (aunque no existiera tal, si se tiene en cuenta la reforma operada por la Ley 4/2007) y el haber utilizado en fecha 1 de mayo de 2010 un contrato que no era apto para formalizar la relación, dado que la actora no reunía los requisitos necesarios- no pueden determinar la conversión del contrato en indefinido, dado que, en lo que a este personal se refiere, el contrato ha de ser necesariamente de carácter temporal, por exigirlo así la ley, y que para acceder a otro tipo de contratación sin límites temporales se exige efectuarla a través de concurso público, en la forma legalmente establecida*”.

A lo cual se añadía que “*frente a lo alegado por la recurrente (que insistió en que al haber fraude de ley en la contratación el contrato se presume indefinido), que en todo caso las consecuencias del fraude de ley no son otras que las de la aplicación de la norma que se hubiera tratado de eludir (artículo 6.4 del Código Civil), pero siempre que ello no contravenga otra norma que haya de prevalecer sobre la norma que se pretende defraudada, ya que entender lo contrario supondría considerar que la contratación se puede efectuar “contra legem”, lo que resulta vedado a las partes por el artículo 1255 del Código Civil*”.

En la misma dirección, encontramos la STSJ de Cataluña de 20 de julio de 2012<sup>18</sup>, en la que se aborda un supuesto en que a la finalización de un contrato de profesor colaborador temporal, se suscribe también sin solución de continuidad, un contrato de profesor visitante al amparo del artículo 54 LOU.

Pues bien, al conocer de este supuesto, el TSJ de Cataluña toma como punto de partida la consideración de que “*la suscripción de contratos temporales no causales no está prohibida de forma expresa en nuestro ordenamiento jurídico*”. A partir de esta premisa, considera que en el supuesto enjuiciado “*al demandante se le contrató como profesor visitante a tiempo completo, de acuerdo con la normativa vigente y a la que se*

---

<sup>18</sup> JUR\2012\314193.

*remitía expresamente el contrato laboral suscrito. No existe ninguna actuación fraudulenta en la contratación del demandante como profesor visitante, estando plenamente facultada la universidad para contratar al actor como profesor visitante con carácter temporal, no por tiempo indefinido, en virtud de una normativa que así lo autoriza y, al tratarse de un contrato temporal sujeto a término, la finalización del período convenido opera como causa de extinción del contrato de trabajo, como causa válida de extinción prevista en el artículo 49 ET, sin que, como norma general, exista obligación legal de exteriorizar las razones que justifiquen por qué no se prorroga el contrato”.*

Ante esta disparidad de criterios, no cabe duda que la STSJ de Madrid de 1 de diciembre de 2017 objeto de este comentario es la que mejor recoge la doctrina recientemente dictada por el Tribunal Supremo en esta materia.

A tal efecto, como ya puso de manifiesto la STS de 1 de junio de 2017<sup>19</sup>, el punto de partida al que debe acudir para enjuiciar la adecuación a la normativa laboral de cualquier contrato de trabajo suscrito con un profesor universitario y, en consecuencia, del contrato de profesor visitante formalizado en el supuesto enjuiciado, es la constatación de que *“tanto en el ámbito de las relaciones laborales entre privados como en el de las que se producen con las administraciones públicas la regla general es la fijeza de las relaciones laborales, esto es, la de que los contratos de trabajo se entienden celebrados por tiempo indefinido salvo que expresamente se pacte su duración temporal, lo que sólo podrá hacerse en los supuestos de contratación temporal previstos por la ley”*. Esta regla general del carácter indefinido de las relaciones laborales también rige en el ámbito universitario, en el que la forma normal de prestación de servicios en cuanto a su duración es la relación indefinida, ya sea funcional, a través de los distintos cuerpos docentes, o laboral, mediante la figura ordinaria del profesor contratado doctor.

Una vez que el Tribunal Supremo pone de manifiesto que tanto en el ámbito de las relaciones laborales entre privados como en el de las que se producen con las administraciones públicas, incluidas las universidades, la regla general es la fijeza de las relaciones laborales, esto es, la de que los contratos de trabajo se entienden celebrados por tiempo indefinido, también recuerda que ello no impide que la Administración en su condición de empresario laboral puede recurrir tanto a la contratación indefinida como a la contratación temporal. Para este segundo supuesto se recuerda, asimismo, que los

---

<sup>19</sup> RJ\2017\*2889). Un comentario de esta sentencia en MORENO GENÉ, J., “El uso y abuso de la contratación temporal del profesorado universitario: ¿el fin del “estado de excepción laboral” en las universidades públicas? A propósito de la Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de junio de 2017”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 46, 2017.

supuestos en los que resulta admisible la contratación temporal son los mismos y en las mismas condiciones que los previstos en la legislación laboral común, salvo norma específica que ampare la posibilidad de acudir a otro tipo de contratos temporales o de modalidades contractuales diferentes y específicas. Esto último es precisamente lo que sucede en el ámbito universitario en el que el legislador ha previsto una serie de figuras contractuales *ad hoc* que, debido a las características propias del trabajo a desempeñar, así como por las singulares condiciones de esta relación laboral, no pueden subsumirse en las figuras previstas en la legislación laboral general o común. En otros términos, el Alto Tribunal pone de manifiesto que en el ámbito universitario, las posibilidades de vinculación temporal del profesorado pasan, además de por determinados contratos previstos por el Estatuto de los Trabajadores, por el recurso a las modalidades específicamente universitarias previstas en la normativa propia de esta actividad. Entre estas últimas se encuentra la de los profesores visitantes.

Admitiéndose el recurso a la contratación temporal de su profesorado por parte de las universidades públicas, tal y como pone de manifiesto la STS de 22 de junio de 2017<sup>20</sup>, la misma debe respetar en todo caso la legislación laboral y, en particular, lo dispuesto en el artículo 15 ET. En consecuencia, la causa de temporalidad debe aparecer debidamente justificada, no siendo posible cubrir necesidades permanentes de la universidad recurriendo a la contratación temporal de profesores universitarios.

A partir de estas premisas, el recurso a las modalidades contractuales específicamente universitarias requiere, en todo caso, del cumplimiento de las previsiones legales previstas para cada una de ellas. En consecuencia, como repetidamente ha señalado el Tribunal Supremo, *“las modalidades contractuales específicas de este ámbito docente (...) únicamente podrán ser utilizadas en los casos, durante los períodos y para las necesidades previstas legalmente; no siendo el ámbito universitario un espacio inmune al cumplimiento de la normativa comunitaria y española sobre contratación temporal y las consecuencias de una utilización indebida de la misma”*<sup>21</sup>.

Bajo estas premisas, si no se utilizan adecuadamente por la universidad las modalidades contractuales temporales específicas del ámbito universitario, ya sea porque no se cumple con los requisitos exigidos en cada caso o porque no se satisfacen los fines e intereses pretendidos con dicha contratación, lo que realmente está sucediendo es que se está contratando a un profesor universitario para desarrollar actividades permanentes de la universidad, normalmente docentes, aunque en ocasiones, también investigadoras, las

---

<sup>20</sup> RJ\2017\2889. Un comentario de esta sentencia en MORENO GENÉ, J., “Los efectos jurídico-laborales de la contratación irregular de los profesores asociados de universidad”, *Revista de Información Laboral*, núm. 11, 2017.

<sup>21</sup> Vid. STS de 1 de junio de 2017.



cuales deberían cubrirse mediante profesorado permanente, ya sea funcionario o laboral<sup>22</sup>. Por el contrario, si las modalidades contractuales temporales específicas del ámbito universitario empleadas para contratar al profesor se ajustan a lo previsto por la ley, aunque las actividades a desarrollar por el profesor contratado sean permanentes de la universidad, la justificación de la temporalidad de la contratación vendrá dada por la satisfacción de los fines e intereses de indudable naturaleza temporal que se pretenden alcanzar con cada una de estas modalidades contractuales.

La adopción de este criterio posibilita que, al mismo tiempo que se admite el recurso a las diferentes modalidades contractuales temporales de profesorado universitario, lo cual puede resultar muy útil para alcanzar diferentes fines legítimos de las universidades y de la función docente e investigadora que en las mismas se desarrolla, se ponga coto a los usos desviados o bastardos de estas figuras para conseguir otros fines menos legítimos, como puede ser la no cobertura de plazas de profesorado permanente, retrasar la consolidación profesional del profesorado en formación, incorporar profesorado por vías ajenas a la carrera universitaria diseñada en la LOU, flexibilizar los exigentes procesos de selección del profesorado universitario, etcétera.

Esta doctrina del Tribunal Supremo, a su vez, se ajusta a la normativa comunitaria y a la ambigua interpretación que de la misma lleva a cabo la STJUE de 13 de marzo de 2014. En este punto, aunque con relación a los profesores asociados de universidad, el criterio que acuña el TJUE para determinar en qué supuestos la contratación temporal y las sucesivas renovaciones de un profesor universitario responden a una razón objetiva, atendiendo a necesidades provisionales, y en qué supuestos dicha figura se utiliza de forma abusiva para cubrir necesidades permanentes y duraderas en materia de contratación de personal docente, se apoya en la constatación en cada supuesto de las características que definen la figura del profesor asociado y la docencia impartida por el mismo, a saber, que la contratación de dicha modalidad de profesorado se encuentre justificada *“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”*.

Precisamente, es desde esta perspectiva desde la cual debe analizarse la validez del contrato de profesor visitante suscrito en el supuesto enjuiciado por la STSJ de Madrid

---

<sup>22</sup> Como pone de manifiesto la STS de 15 de febrero de 2018, “en el marco de la docencia universitaria, las modalidades de contratación laboral tienen un sistema y régimen jurídico propio, que deberá ser respetado y que, precisamente, por ello, será su incumplimiento el que permita declarar en tales casos la existencia de utilización fraudulenta de cada una de las modalidades en cuestión”.

de 1 de diciembre de 2017 objeto de este comentario, de modo que dicho análisis debe centrarse en el cumplimiento de los requisitos exigidos para la formalización del contrato y en la satisfacción de la finalidad perseguida con la figura del profesor visitante de universidad. En otros términos, debe analizarse si en la contratación del profesor visitante efectuada se ha cumplido o no con los requisitos y los fines e intereses previstos por la normativa universitaria para esta concreta modalidad contractual.

Con el fin de poder responder a la cuestión planteada, cabe recordar una vez más que la normativa reguladora del contrato de profesor visitante prevé que esta modalidad contractual se podrá formalizar “*con profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros*” (artículo 54 LOU). Como indicábamos en la introducción de este comentario, de esta previsión se derivan las siguientes conclusiones: a) esta figura admite la contratación de profesores universitarios y de investigadores; b) se admite que los mismos puedan proceder tanto de otras universidades como de otros centros de investigación, ya se encuentren ubicados en España o en el extranjero; y, finalmente, c) debe tratarse de profesionales de reconocido prestigio.

Como no podía ser de otro modo, los requisitos exigidos para la formalización del contrato de profesor visitante derivan de la finalidad perseguida con esta modalidad contractual, que se circunscribe “*al desarrollo de tareas docentes o investigadoras a través de las que se aporten los conocimientos y la experiencia docente e investigadora de los indicados profesores a la universidad*”, pero al mismo tiempo, la finalidad perseguida por esta modalidad contractual, deriva de los requisitos exigidos para su formalización, no en vano, es precisamente la condición de profesores o investigadores “de reconocido prestigio” de “*otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros*”, lo que justifica que su contratación por parte de una universidad tenga por finalidad que los citados profesores o investigadores a través de las tareas docentes e investigadoras que desarrollen, aporten a la universidad de acogida los conocimientos y experiencia docente e investigadora de excelencia que se les presupone.

En consecuencia, únicamente si los profesores contratados a través de esta modalidad contractual cumplen con la condición de ser profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros, podrán cumplir con la finalidad de esta modalidad contractual, consistente en que los mismos desarrollen tareas docentes o investigadoras a través de las que se aporten los conocimientos y la experiencia docente e investigadora de excelencia que se les presupone, lo cual, en última instancia, justifica el carácter temporal de esta modalidad contractual. En esta dirección, la STS de 1 de junio de 2017 ya fijaba como

finés o intereses perseguidos con la figura del profesor visitante “la captación de talento nacional y extranjero”<sup>23</sup>.

A partir de esta configuración de la figura del profesor visitante, cuando no se cumplen los presupuestos que legitiman este tipo de contratación se estaría desvirtuando la esencia de esta modalidad contractual. Pues bien, esto es precisamente lo que ocurre en el supuesto enjuiciado por la STSJ de Madrid de 1 de diciembre de 2017, puesto que, como constata la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, “el requisito según el cual los visitantes han de ser *“profesores (...) de otras universidades (...) tanto españoles como extranjeros”* de ninguna manera concurre en su caso, pues siempre prestó servicios docentes para la Universidad Complutense de Madrid”<sup>24</sup>.

El hecho de que en el supuesto enjuiciado ya no se cumpla con el primer requerimiento exigido para la formalización de esta modalidad contractual, es decir, que se trate de profesores o investigadores de otras universidades o centros de investigación tanto españoles como extranjeros, exime al TSJ de Madrid de analizar el segundo de los requisitos exigidos, a saber, que se trate de profesores de “reconocido prestigio”, lo cual, sí puede llegar a ser objeto de discusión en otros supuestos en que a pesar de tratarse de profesores o investigadores de otras universidades o centros de investigación, se discuta precisamente si los mismos realmente acreditan el referido “reconocido prestigio”. En estos supuestos, nos encontraríamos ante la necesidad de dotar de contenido a este concepto jurídico indeterminado, para lo cual, podrían resultar de gran utilidad las previsiones previstas al respecto en las normativas autonómicas y universitarias y, en su caso, en los convenios colectivos aplicables, sin perjuicio de que no estaría de más exigir al legislador estatal una mayor concreción en este punto, garantizándose de este modo un uso más adecuado de esta modalidad contractual.

En definitiva, con independencia de los fines más o menos legítimos que se pretendían alcanzar por la universidad con la contratación del referido profesor mediante la figura de profesor visitante, probablemente, que el mismo pudiera continuar su carrera

---

<sup>23</sup> En esta dirección, la STS de 15 de febrero de 2018 pone de manifiesto que los contratos de “Profesor Visitante” tienen por finalidad el desarrollo de tareas docentes a través de las cuales puedan aportar sus conocimientos y experiencia profesional.

<sup>24</sup> Igual conclusión parecía intuirse en la STSJ de Cataluña de 13 de abril de 2012 (AS\2012\2134), si bien, en la misma ello no era objeto del litigio. A tal efecto, se indicaba que “respecto al contrato suscrito (...) como profesor visitante, una vez extinguido su contrato como profesor colaborador, extinción que se recalca que lo fue por cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria aplicable, se podría entender que lo fue en fraude de ley, ya que este tipo de contrato, tal como bien expresa el recurrente en su escrito de recurso, está pensado para profesores e investigadores de otras universidades, condición que no tiene al provenir precisamente de la propia Universidad (...)”.

universitaria, lo cierto es que en el supuesto ahora enjuiciado por el TSJ de Madrid, esta contratación en ningún caso cumplió con los requisitos, fines e intereses previstos por la norma legal que habilita la contratación temporal como profesor visitante, a lo que cabe añadir, además, que con la misma se cubrieron en todo momento necesidades docentes regulares y estructurales de la universidad que no estaban ligadas de ningún modo a los objetivos propios de la contratación temporal utilizada.

Una vez se constata que el contrato de visitante formalizado con el profesor universitario tuvo por finalidad la cobertura de necesidades docentes regulares y estructurales de la universidad y que, además, no cumplía los requisitos, ni respondía a los fines e intereses propios de dicha modalidad contractual, únicamente queda por determinar los efectos que cabe anudar a esta actuación.

En este punto, el Tribunal Supremo ha dictaminado con claridad absoluta que cuando se constata la utilización de una modalidad contractual, generalmente, temporal, para la realización de trabajos que no resulten amparados por la regulación finalista del contrato utilizado, lo que se produce es “*una situación de fraude en la utilización de la modalidad contractual de que se trate*”<sup>25</sup>.

A su vez, constatado el uso fraudulento de una modalidad contractual de naturaleza temporal, a criterio del Tribunal Supremo, el efecto previsto por el ordenamiento jurídico laboral no puede ser otro que el contrato se entienda celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa. Así se prevé con vocación de generalidad en el ámbito de las relaciones laborales en el artículo 15.3 ET. A tal efecto, con apoyo en dicho precepto y en el artículo 6.4 CC, el Alto Tribunal asocia la contratación laboral fraudulenta a situaciones en las que, al amparo de una norma legal vigente, se hace un uso desviado de la misma aplicándola a supuestos distintos del previsto por la ley, obteniéndose un resultado antijurídico no pretendido por la norma que, supuestamente, ampara la contratación efectuada<sup>26</sup>. Entre estas situaciones cabe incluir aquellos supuestos en que bajo la cobertura de una norma que autoriza la contratación temporal se acude a tal tipo de contratación eludiendo la aplicación de otra norma que en las circunstancias del caso exigiría la concertación de un contrato por tiempo indefinido<sup>27</sup>.

En otros términos, los efectos derivados de la formalización de un contrato en fraude de ley en los términos expuestos, no son otros que la conversión automática del referido

---

<sup>25</sup> Vid. SSTS de 1 y de 22 de junio de 2017.

<sup>26</sup> Como sentencias de apoyo a esta doctrina del Tribunal Supremo, encontramos las SSTS de 16 de enero de 1996 (RJ\1996\191) y de 20 de abril de 1998 (RJ\1998\3725).

<sup>27</sup> En esta dirección, vid. SSTS de 20 de marzo de 2002 (RJ\2002\5284), de 6 de mayo de 2003 (RJ\2003\5765) y de 13 de julio de 2009 (RJ\2009\4688).

contrato temporal en un contrato indefinido o, en el caso de las Administraciones Públicas como es el supuesto enjuiciado por la resolución objeto de este comentario, en un contrato indefinido no fijo, de forma que la extinción empresarial basada en la finalización del supuesto carácter temporal del vínculo contractual merecerá la calificación de despido improcedente<sup>28</sup>.

Aplicando la doctrina del Tribunal Supremo al supuesto enjuiciado y como acertadamente ha llevado a cabo la STSJ de Madrid de 1 de diciembre de 2017, cuando se contrata como profesor visitante a un profesor que no reúne el requisito subjetivo de que se trate de “*profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades o centros de investigación, tanto españoles como extranjeros*” y, en particular, cuando no se trata de un profesor externo a la universidad contratante, no cabe otra opción que considerar que nos encontramos ante una contratación fraudulenta que debe comportar la transformación del contrato de trabajo formalizado en un contrato indefinido, si bien, al tratarse la universidad de una administración pública, en su versión de contrato indefinido no fijo, de forma que la posterior extinción empresarial llevada a cabo por la universidad debe ser calificada como un despido improcedente<sup>29</sup>.

#### 4. Bibliografía

BAYLOS GRAU, A., “El personal docente e investigador contratado en régimen laboral después de la reforma de la LOU en 2007”, *Revista de Derecho Social*, núm. 44, 2008.

GONZÁLEZ ORTEGA, S., “El régimen jurídico del personal del SUE y del SECTI a estudio: modalidades contractuales y categorías profesionales en el ámbito del SUE y del SECTI”, en CARO, A., GÓMEZ-OTERO, C., y GALÁN, M. (Coords.), *Disquisiciones jurídicas sobre el ámbito universitario*, Thomson-Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2016.

---

<sup>28</sup> Vid. SSTS de 6 de mayo de 2003 (RJ\2003\5765) y de 7 de diciembre de 2011 (RJ\2012\1761). Vid. también, la STS de 22 de junio de 2017.

<sup>29</sup> En esta dirección, GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “El régimen jurídico del personal...” cit. pág. 148, indica que “*si una universidad contrata a un profesor visitante sin cumplir este requisito –que se trate de un profesor o investigador externo–, se tratará de una contratación fraudulenta que comportará no tanto la nulidad del contrato (que afecta a cuestiones de capacidad) sino la conversión del mismo en un contrato de trabajo indefinido no fijo (al tratarse de un requisito que no se cumple)*”. Vid., también, MORENO GENÉ, J., “Los contratos laborales de los profesores y de los investigadores en las universidades públicas”, *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 36, 2017, págs. 96 y 97.

MOLINA NAVARRETE, C., “Improvisación” de la LOU, “perversión” de la práctica ¿sabemos quién fija el régimen del PDI contratado?, *Revista de Derecho Social*, núm. 25, 2004.

MORENO GENÉ, J., “Los contratos laborales de los profesores y de los investigadores en las universidades públicas”, *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 36, 2017.

MORENO GENÉ, J., “El uso y abuso de la contratación temporal del profesorado universitario: ¿el fin del “estado de excepción laboral” en las universidades públicas? A propósito de la Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de junio de 2017”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 46, 2017.

MORENO GENÉ, J., “Los efectos jurídico-laborales de la contratación irregular de los profesores asociados de universidad”, *Revista de Información Laboral*, núm. 11, 2017.

MORENO GENÉ, J. y ROMERO BURILLO, A.M., “La contratación laboral del personal docente e investigador de las universidades públicas”, en SEMPERE NAVARRO, A.V. y CARDENAL CARRO, M., (Dir.) y ARIAS DOMÍNGUEZ, A. (Coord.), *El contrato de Trabajo. Volumen II. Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Aranzadi Thomson-Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2010.

RIVERA SÁNCHEZ, J.R., “Los contratos de trabajo del personal docente e investigador en la vigente Ley Orgánica de universidades”, en BALLESTER LAGUNA, F., (Coord.): *El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Madrid, Innap Investiga, 2006

ROMERO BURILLO, A. Y MORENO GENÉ, J. (Coords.), *El personal docente e investigador laboral de las Universidades Públicas: aspectos legales y negociación colectiva*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2010.

SOUVIRÓN MORENILLA, J.M. Y PALENCIA HERREJÓN, F., *La nueva regulación de las Universidades. Comentarios y análisis sistemático de la Ley Orgánica, 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*, Comares, Granada, 2002.