

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 21
MADRID
REFUERZO**

DESPIDO Nº 288/2019

SENTENCIA Nº 339/2019

En Madrid, a 8 de julio de 2019.

Vistos por la Sra. Natalia Velilla Antolín, Magistrada-Juez de Adscripción Territorial del TSJ de Madrid, adscrita al refuerzo del Juzgado de lo Social nº 21 de Madrid, los autos de JUICIO DE DESPIDO, registrados bajo el nº 288/2016, seguidos en este Juzgado en virtud de demanda interpuesta por D^a. GLORIA [REDACTED], con DNI [REDACTED], bajo la dirección letrada de D. Javier Galán Feced contra la UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID, asistida por el Letrado D. [REDACTED].

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 7 de marzo de 2019 se presentó demanda que, previo turno de reparto, tuvo entrada en este Juzgado el 12 de marzo de 2019, donde fue registrada como Procedimiento de Despido nº 288 de 2019.

SEGUNDO.- Mediante Decreto de 4 de abril de 2019 se convocó a las partes a los actos de conciliación y juicio oral para el 3 de julio de 2019, fecha en la que tuvieron lugar con la comparecencia de ambas partes, que expusieron oralmente sus posiciones, propusieron y se admitió prueba que fue practicada, formulando oralmente sus conclusiones.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Gloria [REDACTED] fue adjudicataria el día 24 de noviembre de 2016 de una práctica extracurricular en el Archivo General de la Universidad ubicado en la Biblioteca María Moliner de Getafe, del 9 de enero al 31 de diciembre de 2017, con una duración de 872 horas. Las prácticas consistían en 20 horas a la semana de 9.00 a 13.00 horas de

lunes a viernes. La remuneración mensual era de 326 euros brutos (folios 37 y 38).

SEGUNDO.- Nuevamente, fue adjudicataria de una segunda práctica extracurricular en el mismo lugar, en el servicio de archivo, de duración entre el 8 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, por el mismo salario y el mismo horario y condiciones (folios 39 a 41).

TERCERO.- Finalmente, fue adjudicataria de una tercera práctica extracurricular en las mismas condiciones que las anteriores, si bien su duración fue desde el 8 de enero de 2019 hasta el 12 de febrero de 2019 (folio 42).

CUARTO.- El 12 de febrero de 2019, [REDACTED], Responsable del Archivo General de la Universidad Carlos III de Madrid, comunicó a la demandante mediante email que *«Hola, Gloria, me comunican desde Administración de Biblioteca que tu fecha fin de prácticas por haber cumplido las 1800 horas es el 12 de febrero, ese es el último día. Te envío el documento de memoria que como siempre has de cumplimentar»* (folio 43).

QUINTO.- La Resolución de 18 de octubre de 2018 de la Vicerrectora de Estudiantes, responsable social e igualdad por la que se aprueba la convocatoria de prácticas académicas extracurriculares desempeñadas en la Universidad Carlos III de Madrid, establecía que el objeto de la convocatoria *«es ofrecer a los alumnos la posibilidad de realizar Prácticas Académicas Extracurriculares en los servicios y unidades de la propia Universidad, colaborando en actividades que les permitan ampliar y complementar su formación académica y adquirir competencias que mejoren su empleabilidad y preparación para el ejercicio de actividades profesionales»* (folios 152 a 155). La duración de la beca de la demandante era de 8 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019 (folio 77). En idénticos términos las convocatorias de 20 de octubre de 2016 (folios 144 a 147) y de 13 de abril de 2018 (folios 148 a 151).

SEXTO.- El Reglamento de prácticas académicas extracurriculares desempeñadas en la Universidad Carlos III de Madrid aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión de 25 de octubre de 2012 y modificado en sesión de 24 de abril de 2014 establece que *«las prácticas académicas extracurriculares (en adelante, las prácticas académicas) son una actividad formativa que, sin formar parte de un Plan de Estudios, el estudiante realiza voluntariamente durante su periodo de formación, en un Servicio o Unidad Administrativa de la UC3M»* (artículo 2). Además, *«las prácticas académicas tienen como objetivo la participación de los estudiantes de la UC3M en actividades de naturaleza formativa que les permitan complementar sus conocimientos académicos y adquirir competencias que mejoren su empleabilidad y preparación para el ejercicio de actividades profesionales»* (artículo 3). Entre los derechos del estudiante que realice prácticas académicas, están *«a) a la tutela de un tutor académico durante el periodo de la correspondiente práctica que podrá ser un profesor o, en su caso, un profesional de la UC3M del Servicio o Unidad Administrativa donde se desarrolle la práctica. B) A la evaluación de acuerdo con los criterios del*

Proyecto Formativo. (...)» entre otros (artículo 8). El artículo 14 relativo al Proyecto Formativo, establece que «la realización de cada práctica académica estará respaldada por el correspondiente Proyecto Formativo, que fijará, como mínimo, los objetivos educativos y las actividades a desarrollar, el calendario, el horario y el sistema de evaluación. Los objetivos formativos se establecerán considerando las competencias básicas, genéricas y/o específicas que debe adquirir el estudiante, en concordancia con los estudios cursados (...)» atribuyendo al tutor designado la labor de supervisar las tareas realizadas por el estudiante en el ámbito de su formación práctica y garantizará su adecuado aprovechamiento (folios 156 a 159).

SÉPTIMO.- En el Anexo I de la convocatoria de las prácticas académicas extracurriculares para la Biblioteca de Getafe, se exponía que las actividades a desarrollar eran *«recepción y tratamiento inicial de la documentación recibida en el Archivo General. Redacción final de hojas de transferencia. Descripción de la documentación en el software de Archivos Clara. Colocación y mantenimiento del depósito de archivo. Atención a los usuarios, búsqueda de información y realización de préstamos de documentación»* (folio 77).

OCTAVO.- El trabajo desarrollado en realidad por la actora han sido: tratamiento de la documentación (la documentación se recibe, se ordena y se clasifica en carpetas); montaje de cajas de cartón para guardar la documentación previamente ordenada en nuevas cajas; redacción de transferencias en una plantilla de Word con la información detallada que contiene cada caja; introducción y descripción de la información de cada transferencia en la base de datos “Clara”; almacenamiento del conjunto de cajas resultantes en el depósito; búsqueda de documentos en el depósito del archivo; colocación de los documentos prestados. En general, las funciones que se describen en el hecho quinto de la demanda (interrogatorio de parte, testifical de [REDACTED]).

NOVENO.- Las funciones las realizaba bajo la supervisión de dos funcionarios del archivo de Getafe (interrogatorio y dos testificales, [REDACTED] [REDACTED] e [REDACTED] [REDACTED]). La tutora de las prácticas extracurriculares de la actora era [REDACTED], con quien la actora no tenía relación y con la que nunca se reunía (interrogatorio y testifical de la propia [REDACTED]). La tutora académica de la actora era [REDACTED], cuyo trabajo lo desarrollaba en otra biblioteca en otro edificio y con quien la actora no tenía tampoco relación (testifical). No había Proyecto Académico. No había plan de formación (interrogatorio y testifical de [REDACTED]).

DÉCIMO.- El 30 de julio de 2018 la demandante presentó reclamación administrativa previa ante la Universidad Carlos III solicitando el reconocimiento de derechos y cantidad, consistentes en el reconocimiento de la laboralidad de su relación así como las diferencias salariales conforme a Convenio (folio 184).

UNDÉCIMO.- El 24 de septiembre de 2018 la actora presentó demanda ante el juzgado de lo social en reclamación del reconocimiento de la existencia de relación laboral de carácter indefinido entre las partes, con condena al

abono de 8.308,13 euros más intereses moratorios por las diferencias salariales de convenio (folios 188 a 191).

DUODÉCIMO.- El 8 de noviembre de 2018, se constituyó la sección sindical de CNT en la Universidad Carlos III, nombrando como delegada de la misma a Gloria [REDACTED] (folios 192 y 193). Se comunicó a la Universidad, quien inadmitió la solicitud de tenerla por constituida en delegada sindical *«no ostentando por tanto, la solicitante la condición de trabajadora de esta Universidad no se puede acceder ni a la constitución de la Sección Sindical de CNT en la Universidad Carlos III de Madrid ni al nombramiento como delegada sindical de dicho sindicato (...)»* (folio 194 y 195).

DECIMOTERCERO.- Las relaciones laborales de la Universidad Carlos III de Madrid se rigen por el II Convenio Colectivo de personal laboral de administración y servicios de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid (BOCM 10-1-2006) y corrección de errores (BOCM 4-5-2006). Al nivel salarial D tiene un salario base de 1.316,08 euros mensuales, pagaderos en quince pagas. La demandante tiene una ratio de jornada laboral de 53%, al trabajar 20 horas y estar calculado el salario para 37,5 horas semanales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La demanda pretende la declaración de despido nulo por conculcación de la garantía de indemnidad y por vulneración del derecho a la libertad sindical. Subsidiariamente, se declare la improcedencia. La parte demandada se niega, al entender que no ha habido un despido, sino la finalización de una beca de formación.

SEGUNDO.- Lo primero que ha de determinarse es si la relación que unía a la demandante con la Universidad Carlos III (UC3M en adelante) era laboral o de una práctica extracurricular (beca) como sostiene la demandada.

Las “becas” fueron concebidas como una ayuda económica para facilitar la realización de unos estudios. A efectos de determinar la naturaleza de la relación existente entre las partes, lo decisivo es la realidad de la prestación de servicios que ha tenido lugar amparada en una convocatoria y si presenta, o no, los caracteres propios de una relación laboral, tal y como establece la STS Sala Cuarta de 4 de abril de 2006. Así, si se encomiendan al estudiante tareas de escasa proyección formativa, pero indispensables para el desarrollo de la actividad normal del centro, de forma que, de no ser realizadas por él, deberían llevarse a cabo por el personal de plantilla, se trata de una actividad laboral donde se aprecian las notas típicas de ajenidad, dependencia y onerosidad (SSTS Sala cuarta de 22 de noviembre de 2005, de 4 de abril de 2006, de 29 de marzo de 2007 y de 29 de mayo de 2008). El rasgo diferencial de la beca como percepción económica es su finalidad primaria de facilitar el estudio del becario y no incorporar los resultados del trabajo al patrimonio de la persona que lo otorga, que no adquiere la posición de empleador respecto del becario (STS

Sala Cuarta de 22 de noviembre de 2005). Por otra parte, la STS Sala Cuarta de 14 de febrero de 1983 ya sentó la base de que no se desvirtúa el carácter de liberalidad de la beca aunque se obligue al becario a realizar tareas propias del proceso productivo de la entidad concedente en determinados supuestos de concesión de ayudas de estudio condicionadas al desempeño de actividades educativas o extraescolares.

La STS Sala Cuarta de 4 de abril de 2006 (recurso: 856/2005), con cita de la de 22 de noviembre de 2005 (recurso 4752/2004) que establece que *«La Sala ya había precisado con anterioridad en la importante sentencia de 13 de junio de 1988 que "tanto en la beca como en el contrato de trabajo se da una actividad que es objeto de una remuneración, de ahí la zona fronteriza entre ambas instituciones". Las becas -añadía la sentencia citada- son, en general, asignaciones dinerarias o en especie "orientadas a posibilitar el estudio y formación del becario" y si bien "es cierto que este estudio y formación puede en no pocas ocasiones fructificar en la realización de una obra", por lo que "no son escasas las becas que se otorgan para la producción de determinados estudios o para el avance en concretos campos de la investigación científica", hay que tener en cuenta que "estas producciones nunca se incorporan a la ordenación productiva de la institución que otorga la beca". De ahí que si bien el perceptor de una beca realiza una actividad que puede ser entendida como trabajo y percibe una asignación económica en atención a la misma, por el contrario, aquel que concede la beca y la hace efectiva no puede confundirse nunca con la condición propia del empresario ya que no incorpora el trabajo del becario a su patrimonio, circunstancia esencial a la figura del empresario, cuya actividad si bien puede carecer de ánimo de lucro, lo que siempre es subjetivo, no carece nunca de lo que en este aspecto puede denominarse sentido de lucro en la actividad que ejerce. Por su parte, la sentencia de 7 de julio de 1998 precisa que el becario, que ha de cumplir ciertas tareas, no las realiza en línea de contraprestación, sino de aportación de un mérito para hacerse acreedor de la beca y disminuir así la carga de onerosidad que la beca representa, por lo que con ésta se materializa un compromiso que adquiere el becario y que no desvirtúa la naturaleza extralaboral de la relación existente. De ahí que la clave para distinguir entre beca y contrato de trabajo sea que la finalidad perseguida en la concesión de becas no estriba en beneficiarse de la actividad del becario, sino en la ayuda que se presta en su formación. El rasgo diferencial de la beca como percepción es su finalidad primaria de facilitar el estudio y la formación del becario y no la de apropiarse de los resultados o frutos de su esfuerzo o estudio, obteniendo de ellos una utilidad en beneficio propio. La sentencia de 22 de noviembre de 2005 insiste en que la esencia de la beca de formación es conceder una ayuda económica de cualquier tipo al becario para hacer posible una formación adecuada al título que pretende o que ya ostenta, bien en centro de trabajo de la entidad que concede la beca, bien en centro de estudios ajeno al concedente, mientras que la relación laboral común no contempla ese aspecto formativo y retribuye los servicios prestados por cuenta y a las órdenes del empleador, con independencia de que la realización de los trabajos encomendados puedan tener un efecto de formación por la experiencia, que es inherente a cualquier actividad*

profesional. De ahí que las "labores encomendadas al becario deben estar en consonancia con la finalidad de la beca y, si no es así y las tareas que se le ordena realizar integran los cometidos propios de una categoría profesional, la relación entre las partes será laboral" , y a continuación añade que "El problema reside en la valoración de la prestación del becario en el marco de la propia actividad de la entidad que concede la beca, porque si del correspondiente examen se obtiene que la finalidad fundamental del vínculo no es la de contribuir a la formación del becario, sino obtener un trabajo necesario para el funcionamiento o la actividad de gestión del concedente, la conclusión es que la relación será laboral, si en ella concurren las restantes exigencias del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores . Y, como dice la sentencia de 22 de noviembre de 200 , en el supuesto decidido concurren datos esenciales para la calificación como laboral de la relación entre las partes. Así las labores encomendadas al demandante, tal como se ha recogido en el fundamento jurídico primero, tienen una escasa proyección formativa más allá de la que puede dar la experiencia en un puesto de trabajo de cierta cualificación, y, por el contrario, se insertan en la gestión típica de los medios audiovisuales en una entidad de las características de la demandada (conexiones, colocaciones y comprobaciones de micrófonos y equipos de megafonía, control del empleo de estos medios en los actos que se desarrollan en las correspondientes dependencias, apoyo al personal auxiliar y de mantenimiento, peticiones de material, realizaciones, proyecciones y grabaciones). Se trata de una actividad que, de no desarrollarse por el becario, tendría que realizarse por personal laboral propio o ajeno. En esa actividad se aprecian las notas típicas de la laboralidad, pues hay ajenidad, dependencia y una onerosidad, que se manifiesta a través de la retribución.

»Frente a ello no cabe oponer que se trata de una beca que ha sido objeto de una convocatoria mediante un acto administrativo, lo que llevaría a apreciar la existencia de una relación de este carácter sobre la que correspondería conocer al orden contencioso-administrativo. Esta tesis no puede aceptarse. En primer lugar, porque, a efectos de determinar la naturaleza de la relación existente entre las partes, lo decisivo no es la calificación que haya podido realizar la Administración en la convocatoria de la beca, sino la realidad de la prestación de servicios que ha tenido lugar amparada en esa convocatoria, y esa prestación presenta, como se ha visto, los caracteres propios de la relación laboral. En segundo lugar, porque lo que se ha deducido en estas actuaciones es una pretensión claramente laboral de diferencias salariales y para decidir sobre la misma los órganos judiciales del orden social han de pronunciarse previamente sobre el carácter de la relación existente entre las partes. En esa calificación de la relación estos órganos están facultados, conforme al artículo 4 de la Ley de Procedimiento Laboral, para examinar prejudicialmente la conformidad de la convocatoria de las becas al ordenamiento, pues en ningún caso cabría conceder valor a una actuación administrativa que intentara ocultar un contrato de trabajo bajo la apariencia de una beca. Si los órganos judiciales no están vinculados por los reglamentos ilegales (artículo 6 de la Ley Orgánica del Poder Judicial), con más razón tampoco lo estarán por actos administrativos del mismo carácter.

En tercer lugar, porque el examen de la convocatoria obrante a los folios 27 y siguientes de las actuaciones no es concluyente, pues si bien la descripción de las actividades a realizar por los becarios, según el punto 1.2 del Anexo, coincide con el tipo de trabajo desempeñado por el actor, para que tales actividades pudieran ser propias de una beca y no de una relación laboral, las mismas tendrían que haberse realizado en unos términos que pudieran conciliarse con la finalidad fundamental de "potenciar la formación de personal cualificado de informática" y no ha sido así en la práctica, como ya se ha razonado, aparte de que, como también se ha dicho, una convocatoria administrativa no podría alterar la naturaleza laboral de la relación, designando esa relación arbitrariamente como beca».

En el caso que nos ocupa, todas las pruebas apuntan a determinar que la relación existente entre la demandante y la UC3M no es propia de una beca de formación. Aunque la UC3M ha desplegado una encomiable actividad probatoria para sustentar su argumento de que la beca concedida en este caso no era para formar a la demandante ni para contribuir a completar sus estudios de Ciencias Políticas y Sociología, sino para formarla en habilidades generales laborales como el trabajo en equipo, la organización y la utilización de sistemas de software, lo cierto es que no se puede ocultar bajo una pretendida práctica extracurricular una relación laboral encubierta con la que la UC3M se ahorra el salario de un personal laboral o funcionario. Han quedado sobradamente acreditadas cuáles eran las funciones de la demandante, hasta el punto de que la prueba de la demandada no ha sido conducida a demostrar lo contrario. La testigo de la demandada ha reconocido que la demandante hacía el trabajo que hacían los funcionarios del archivo, bajo su supervisión y en estrecha colaboración con estos. En definitiva, tal y como la propia actora sostiene y ha corroborado la otra testigo, el trabajo que desarrollaba tanto la actora como la Sra. ■■■■ era el propio de los funcionarios o contratados laborales del archivo, un trabajo individual, mecánico, de organización de los documentos, sin Proyecto Formativo, sin actividad formativa, sin supervisión ni del tutor académico ni del tutor de las prácticas. En definitiva: el trabajo desarrollado por la demandante era el propio de un trabajador destinado en el archivo y, por tanto, era una relación laboral ordinaria, no una beca de formación.

La laboralidad, por tanto, ha quedado acreditada. Y si era una relación laboral, la finalización del contrato en febrero de 2019 cuando la duración era hasta el 31 de diciembre de 2019, es un despido que debe ser considerado, de primeras, no procedente, al ampararse en la forma de la beca con un límite de 1800 horas para finalizar el contrato laboral antes de su finalización.

TERCERO.- Reclama la parte actora la declaración de nulidad del despido por vulneración de la garantía de indemnidad y por vulneración de la libertad sindical.

En cuanto a la garantía de indemnidad, ha quedado acreditado (hechos décimo y undécimo) que la actora presentó una reclamación administrativa previa y, posteriormente, una demanda de reconocimiento de derechos y de cantidad. Dichas acciones fueron ejercitadas el 30 de julio y el 24 de septiembre de 2018, respectivamente. La UC3M se defiende diciendo que no se ha vulnerado ninguna garantía de indemnidad y, prueba de ello, sería el hecho de que la tercera beca, solicitada después de la presentación tanto de la reclamación previa como de la demanda judicial, se hubiera concedido. No obstante, esta juzgadora interpreta tal actuación de la UC3M en sentido muy distinto: la UC3M, conocedora del hecho de haber sido demandada por una becaria en reclamación del reconocimiento de la laboralidad, pretendió quizá garantizar su defensa en el otro juicio e, incluso, preconstituir una prueba, consistente en actuar de manera coherente con la regulación de las becas, otorgando de manera absurda a la demandante una beca a sabiendas de que solo con las dos becas anteriores ya habría completado 1.744 horas. Le quedarían solo 66 horas y, sin embargo, le concedió una beca de un año. La presentación de la demanda judicial habría determinado indefectiblemente la finalización de la beca, lo cual no deja de ser, igualmente, una vulneración de la garantía de indemnidad de la actora. Incluso aunque no fuera para garantizar el buen fin del otro proceso, no hay explicación posible a la actuación de la UC3M en el caso de la demandante, al concederle una beca en enero y finalizarla en febrero. La única explicación que se puede dar a tal actuación es la relación necesaria que debe existir entre la demanda judicial presentada y el fin de la beca. Por todo ello, considero acreditado que se ha producido una vulneración del derecho reconocido en el artículo 24 CE en su vertiente de garantía de indemnidad y, por ello, considero que el despido es nulo.

En cuanto a la vulneración de la libertad sindical de la demandante, con independencia de la acción independiente en reclamación de vulneración de derechos fundamentales que pudiera, hipotéticamente, entablarse, no considero que el rechazo a la constitución de la delegación sindical de CNT en la UC3M sea motivo del despido. No considero que una acción y otra guarden relación alguna. La actitud de la UC3M fue coherente con su línea de defensa: no considera que haya una relación laboral, luego no puede aceptar que la demandante, que no reputa trabajadora, se constituya en representante sindical. Lo contrario habría sido ir en contra de sus propios actos. Por ello, reitero, con independencia de la acción que pueda ejercitarse al respecto, no creo que haya relación alguna con el despido y, por tanto, no lo convertirían en nulo por mor de la vulneración del artículo 28 CE.

En definitiva, la demanda debe ser estimada, con declaración de nulidad del despido conforme al artículo 55 LET, con las consecuencias reconocidas en el artículo 55.6 LET.

CUARTO.- Conforme a lo dispuesto en el artículo 191 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, contra esta Sentencia puede interponerse Recurso

de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

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

FALLO

ESTIMO la demanda de despido formulada por D^a. GLORIA [REDACTED] [REDACTED] contra la UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID y declaro la nulidad del despido efectuado por la demandada, condenando a ésta a la readmisión de la trabajadora en las condiciones anteriores al despido y con el salario que le corresponda en su Nivel retributivo D, según convenio, es decir, 877,38 euros mensuales brutos incluidos todos los conceptos (53% de 1.316,08 euros) condenando a la empresa al abono de los salarios de tramitación desde el despido (12 de febrero de 2019) hasta la efectiva readmisión por importe de 43,87 euros diarios.

Se advierte a las partes que contra esta Sentencia puede interponerse Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, anunciándolo por comparecencia o por escrito en este Juzgado en el plazo de los cinco días siguientes a su notificación y designando Letrado para su tramitación. Se advierte al recurrente que no fuese trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, ni gozase del derecho de asistencia jurídica gratuita que deberá acreditar al tiempo de interponerlo haber ingresado el importe de 300 euros en la cuenta del juzgado aportando el resguardo acreditativo; así como acreditar al tiempo de anunciarlo haber consignado el importe íntegro de la condena en el banco o presentar aval de Entidad Financiera por el mismo importe, en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista.

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

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.