

COMENTARIOS

STSJ Galicia, de 29 de enero de 2021

Utilización de personas becarias para cubrir
puestos de trabajo

23 junio 2021

(Nº 39)

**SERVICIO DE
ESTUDIOS**
UGT

CONTENIDO

- Antecedentes
- Análisis
- Comentarios sindicales

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Galicia¹, A Coruña, dictada el pasado 29 de enero, nº de recurso: 2799/2020, declara nulo el despido de un becario llevado a cabo por la Administración Pública y el derecho a ser indemnizado por daños y perjuicios, por considerar que se ocultaba una relación laboral bajo la figura del becario.

Antecedentes

Persona con Beca de práctica laboral otorgada por la Diputación de Pontevedra, de duración anual y prorrogable hasta 4 años, que presta tareas de laboratorio con total autonomía, sin programa formativo, siendo su horario de 8 a 15 horas y por una cuantía de 800 euros mensuales, en fecha 30 de abril de 2018, presenta demanda de reconocimiento de derecho y reclamación de cantidad, previa reclamación ante la Diputación, pretendiendo la declaración de personal laboral y el abono de las diferencias salariales de la última anualidad.

Como consecuencia de la demanda presentada en fecha 11 de mayo de 2018, la Diputación comunicó al demandante la apertura de un expediente de información reservada para el esclarecimiento de los hechos, el cual, se resuelve con la decisión de no prorrogar la bolsa de práctica laboral adjudicada al mismo, tramitando su baja como becario en fecha 30 de marzo de 2019.

La demanda presentada por la persona becada es estimada en primera instancia, declarando nulo el despido y condenando a la demandada a readmitirlo con el abono de los salarios de trámite correspondientes. Igualmente se condena a la demandada a que indemnice a aquel por los daños morales irrogados.

Contra este pronunciamiento la Diputación demandada interpone recurso de Suplicación, al objeto de obtener su revocación y de que se desestime la demanda.

Análisis

El primer motivo del recurso presentado por la Diputación demandada niega que la prestación de servicios de la persona becada suponga una relación laboral ordinaria o común.

Con cita a la doctrina jurisprudencial que aclara la difusa línea que separa la relación laboral ordinaria o común, de la prestación de servicios llevada a cabo por los becarios (SSTS de 13 de junio de 1988, de 22 de noviembre de 2.005 y de 4 de abril de 2.006. Recurso 856/2.005), determina el Tribunal que **la clave para distinguir entre beca y contrato de trabajo es que la finalidad perseguida en la concesión de becas no estriba**

¹ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e90367950aa569e2/20210419>

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.**

Aplicando la anterior doctrina jurisprudencial al caso que se enjuicia, estima la Sala que en el mismo concurren datos esenciales para la calificación como laboral de la relación entre las partes: las labores encomendadas al becario se llevan a cabo con total autonomía, no había programa formativo, la formación consistía en realizar las tareas asignadas por la Jefa de laboratorio y el horario de las prácticas coincidía con el del todo el personal.

Basándose en estos datos, para el Tribunal es claro que nos encontramos ante una relación laboral común amparada por el art.1.1. del ET, y no ante una beca de formación, pues primaba la actividad productiva, de la que se beneficiaba la recurrente, antes que la actividad formativa.

El segundo de los motivos del recurso se centra en discutir la **vulneración de la garantía de indemnidad** que estimó el juzgador de primera instancia, al considerar que **la no renovación de la prórroga de la beca en el año 2019 es consecuencia de una represalia por haber ejercitado una acción judicial** anterior en defensa de sus derechos laborales.

Expresa la Sala que, en el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia (como el despido) derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela de sus derechos» (SSTC 7/1993, 14/1993 y 54/1995).

Esta prohibición se desprende del art. 5.c del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo, el art. 4.2 g) ET y especialmente del artículo 24.1 de la Constitución Española, que según el Tribunal Constitucional cubre no sólo el ejercicio de la acción judicial, sino también los actos preparatorios o previos a la misma, toda vez que, según doctrina igualmente consolidada, el derecho a la tutela judicial efectiva es perfectamente compatible con el establecimiento de condicionamientos previos para el acceso a la jurisdicción, y en concreto, con la exigencia del agotamiento de la reclamación administrativa o de la conciliación previa, según proceda. Los mencionados actos previos no pueden permanecer al margen del derecho fundamental de tutela judicial, pues, de otro modo, se dificultaría la plena efectividad del derecho -por todas, las SSTC de 14/1993, de 18/enero; 140/1999, de 22/julio; y 168/1999, de 27/septiembre.

Afirma asimismo el Tribunal Constitucional en STC 7/1993 (18 /enero) que “si la causa del despido del trabajador hubiera sido realmente una reacción (...) por el hecho de

haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que se creía asistido, la calificación de tal sanción sería la de radicalmente nula”.

Atendiendo a esta doctrina, la Sala aprecia que existe la necesaria conexión espaciotemporal entre la reclamación presentada por el becario y las actuaciones posteriores de la demandada (apertura de expediente de información reservada y denegación de la siguiente prórroga de la bolsa de empleo), sin que por la Diputación demandada se haya aportado ningún elemento que permita afirmar que la no renovación de la beca estaba justificada. Lo cual, la lleva a estimar la existencia de vulneración del derecho fundamental denunciado, concretamente la garantía de la indemnidad y considerar correcta la calificación de nulidad del despido efectuada por la Magistrada de instancia.

En tercer lugar, la Sala se encarga de esclarecer si el demandante tiene **derecho a la indemnización de daños y perjuicios derivados de la vulneración de un derecho fundamental**, la garantía de indemnidad.

Afirma la Sala que según la doctrina jurisprudencial (STS 5 de febrero de 2013 (RJ 2013, 3368), 17 de diciembre de 2013 (RJ 2013, 8473), 5 de octubre de 2017 (RJ 2017, 4619) cuando quede acreditada la existencia de vulneración de un derecho fundamental, los daños morales son implícitos a tal vulneración. Por lo que, probada la violación de derechos fundamentales (en el caso, vulneración de la garantía de indemnidad), debe acordarse el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho, lo que comporta, entre otros, la indemnización que procediera, sin que se exija en este caso acreditar perjuicio alguno, por la dificultad de su detalle.

La aplicación de dicha doctrina jurisprudencial al caso enjuiciado, conlleva según el Tribunal acoger, sin más, la cantidad que proceda en concepto de daño moral por la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, en su vertiente de garantía de indemnidad (art. 24 CE).

Por último, en relación con la **cuantía de la indemnización**.

Expresa el Tribunal que, dado que el TS y el TC vienen admitiendo la **aplicación con carácter orientativo en estos casos de la LISOS**, procede mantener como muy adecuada la cuantía indemnizatoria establecida en la sentencia de instancia, la cual se ajusta a la sanción por falta muy grave fijada en el art. 40.1. c) de LISOS.

Comentario

La sentencia comentada es un ejemplo del abuso y el fraude que se produce con las prácticas curriculares y extracurriculares, que se están utilizando en realidad para complementar las labores de los trabajadores y trabajadoras de la empresa y no para

formar al becario o becaria, colocando a estos en una situación de indefensión absoluta, sin derechos ni garantías mínimas como el resto de los trabajadores y trabajadoras.

La inexistencia de una regulación en la materia obliga a que sean los Tribunales quienes, una vez acuden a ellos los afectados, delimiten la línea divisoria que separa beca, netamente formativa, de contrato de trabajo, relación laboral por cuenta ajena.

No olvidemos que cuando las empresas utilizan fraudulentamente a personas becarias están eludiendo cubrir sus necesidades con contratos laborales.

Por ello es determinante el papel de los representantes de los trabajadores, y de la ITSS, para la detección de este tipo de fraude, que perjudica a la persona afectada, pero también al conjunto de las arcas de la Seguridad Social, es decir, al conjunto de la sociedad.

El examen de todos aquellos elementos que son indicativos de este tipo de prácticas (ausencia de tutores, realización de tareas similar a las personas trabajadoras, continua rotación, excesivo número de becas/os en relación a la propia plantilla, etc.), deben hacer saltar todas las alarmas.

Sentencias como la analizada en este breve comentario son un buen ejemplo de las consecuencias jurídicas que acarrea para las empresas o Administraciones Públicas el intentar ocultar un contrato de trabajo bajo la apariencia de una beca y evidencian la necesidad de adoptar medidas para erradicar estas conductas.

En este sentido, desde UGT consideramos que hay que ir un paso más allá del judicial para impedir el fraude generalizado que se está extendiendo cada vez más entre los becarios y becarias, a través de la creación del Estatuto de las Prácticas no Laborales, que regule, de forma adecuada, los derechos de los becarios y becarias en nuestro país.

Las Sentencias son parte del derecho vivo en nuestro país. En esta colección, comentamos de manera sencilla y clara las consecuencias de resoluciones judiciales de importancia, con un ánimo crítico y valorativo

UGT

