

JUZGADO SOCIAL NUMERO 15

c/ Princesa 3

MADRID

Nº AUTOS: 529/11

SENTENCIA NÚMERO 381/2011

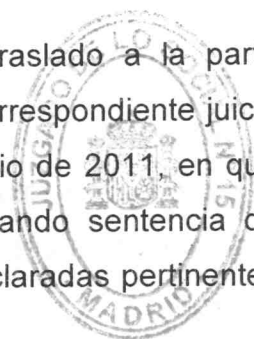
En Madrid, a veintinueve de junio de 2011.

Vistos por D^a M^a DEL CARMEN RODRIGO SAIZ, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social núm. 15 de Madrid, los presentes autos sobre DESPIDO seguidos en este Juzgado bajo el núm. 529/11, entre las siguientes partes, de una y como demandante D. GUILLERMO CASTELLANO CASAS asistido del Letrado D^a M^a Esperanza Lorenzo Romero, y de otra como demandado LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID representada por el Letrado D. Jesús M^a Lobato de Ruiloba, y EL MINISTERIO FISCAL.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que procedente de la oficina de reparto correspondió conocer a este Juzgado de demanda sobre despido, formulada a instancia del demandante citado quien tras expresar los hechos en que fundamentaba su petición y los fundamentos que estimaba aplicables, solicitaba que se dicte sentencia de conformidad.

SEGUNDO.- Admitida que fue a trámite se dio traslado a la parte demandada, citando a juicio a las partes para la celebración del correspondiente juicio oral, y en su caso, previo acto de conciliación, en fecha 27 de junio de 2011, en que tuvieron lugar las actuaciones, compareciendo las partes, solicitando sentencia de acuerdo a sus intereses, practicándose las pruebas que fueron declaradas pertinentes y elevando finalmente a definitivas sus conclusiones.



HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La parte actora ha prestado servicios para la Universidad Complutense de Madrid desde el 23-2-09. La relación se articula mediante una beca de colaboración con jornada de mañana de cinco horas diarias de lunes a viernes y percibiendo 450 euros mensuales brutos.

SEGUNDO.- La citada beca de colaboración fue convocada por resolución 6/09 del Vicerrectorado de Estudiantes, con una duración hasta el 31 de diciembre de 2009. Las actividades a desarrollar consistirán en tareas de apoyo y colaboración a la gestión e información de estudiantes. Principalmente y bajo la supervisión directa del tutor y funcionario responsable: Atención al público, recogida de solicitudes, alfabetización y archivo, envío y manipulado de correspondencia e impresos, atención telefónica, informar sobre acceso, admisión y régimen académico de los alumnos, apoyo informático, grabación de datos, colaboración con las tareas de matrícula en los centro (Base 7.1). Durante el tiempo en que se desarrolló la beca el actor realizó esas funciones en la Sección de Títulos Propios y Formación Continua. Además el actor formó parte, en los años 2009 y 2010, de un equipo, compuesto por personal laboral y funcionario, puesto en marcha por la jefe de la sección, para el período de preinscripción. No consta que el actor rotara por otros departamentos o secciones.

TERCERO.- Según la convocatoria, base 7.2, a los adjudicatarios de las becas de colaboración se les impartirá un cursillo de formación teórica en las siguientes materias: novedades en la preinscripción de alumnos, impreso y libro de preinscripción, grupo de acceso, baremo de todos los grupos de acceso, ejemplos de documentación, plazos, formas y lugares de entrega, otros asuntos de interés. La formación se llevará a cabo a por grupos de trabajo, supervisados por el tutor responsable.

Se desconoce el grupo de trabajo que formó al actor, y en concreto, alguna persona. El tutor era en principio el vicergerente de gestión académica. Al desaparecer ese puesto se hizo cargo de esas funciones el Director de Gestión y Administración de Alumnos, Sr. Llanos, que no ejerció tareas de tutor con el actor (testifical).

CUARTO.- La beca del actor, inicialmente concedida hasta el 31-10-09 se renovó del 1-11-09 al 31-12-09, del 1-1-10 al 31-7-10, y del 1-8-10 al 23-2-11. Según el Reglamento de Becas-Colaboración de la Universidad Complutense de Madrid, estas becas son ayudas económicas y tienen como contraprestación la colaboración en algún Servicio o Departamento de la Universidad. Toda beca incluirá un plan de formación teórico-práctico y la asignación de un tutor responsable del mismo.

QUINTO.- El actor prestaba servicios en las mismas dependencias y junto al resto del personal laboral y funcionarial de la Sección. Tenía una tarjeta para fichar. Realizaba solicitudes en formulario específico y oficial para ausencias por enfermedad o días libres, igual que los demás empleados de la Universidad.

SEXTO.- El actor presentó reclamación previa el 3-12-10 en solicitud de reconocimiento de relación laboral por cuenta ajena con categoría profesional de TE III Administración y al pago de diferencias retributivas. No consta que se haya formulado demanda.

SÉPTIMO.- El actor está afiliado al sindicato CNT-AIT. Según escrito fechado el 10-7-06 se constituyó la Sección Sindical de CNT en la Universidad Complutense de Madrid. El actor fue elegido Secretario y Delegado de dicha Sección el 26-4-10. No consta que el sindicato CNT tenga representación en el comité de empresa.

OCTAVO.- Las funciones que ha venido desempeñando el actor se corresponden con la categoría de Técnico Auxiliar que contempla el art. 9 del II Convenio Colectivo de Personal Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid, con nivel salarial D (art. 10). El salario mensual bruto con prorrata de pagas extras para una jornada de 25 horas mensuales asciende a 1.126,67 euros.

NOVENO.- Se ha agotado la vía administrativa previa.

PRIMERO.- En cumplimiento de lo exigido en el apartado 2) del art. 97 del TRLPL, debe hacerse constar que, los anteriores hechos, son el resultado de la falta de controversia, elementos de convicción y valoración de los medios de prueba –documental y testificales- con arreglo criterios objetivos y las reglas de la sana crítica.

SEGUNDO.- Se ejercita acción que en primer término exige la valoración de la relación entablada entre las partes. Concebida la beca como una donación modal en virtud de la cual el becario recibe un estipendio comprometiéndose a la realización de algún tipo de trabajo o estudio que redunda en su formación y en su propio beneficio, siendo fundamental la finalidad formativa de la beca, mientras que si prevalece el interés de la entidad en la obtención y prestación del servicio, y si la entidad hace suyos los frutos del trabajo del becado, se tratará de un contrato de trabajo, según STS de 12-6-88, es prioritario atender al objeto de la beca y la finalidad de la misma, engarzándolo con los requisitos de la relación laboral, según previene el art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, pues por encima de la calificación de las partes lo que establece la naturaleza de la relación no es la denominación sino el contenido y conducta seguida por las partes en su desarrollo.

“Al respecto, la doctrina de la Sala ha sido ya unificada por las sentencias de 22 de noviembre de 2.005 (Rec. 4752/2004) y 4 de abril de 2.006 (Rec. 856/2005), que resuelven asuntos muy similares al presente. En el fundamento jurídico de esta última sentencia, la Sala recordaba que: "...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".

En esta misma sentencia la Sala precisaba 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 2005, en el supuesto decidido concurren datos esenciales para la calificación como laboral de la relación entre las partes" (STS 29-3-07, rec. 5517/05).

En el caso que nos ocupa, no se detecta proyección formativa de interés o relevante en la beca adjudicada y en el desarrollo de la misma, más allá de lo que puede otorgar la experiencia práctica en un puesto de trabajo, sin que conste una supervisión del tutor ni de ninguna otra persona concreta que haya participado en su formación específica. No aparece ningún tipo de instrucción, cursillo, o similar; el actor estaba sometido a las mismas condiciones que el resto del personal de su sección, no figura que rotara por otros servicios o departamentos para aumentar conocimientos, si quiera fueran prácticos, y sus funciones son esenciales y permanentes en el ámbito propio y actividad normal de la Universidad, y de no ejecutar el demandante esas tareas de apoyo o auxilio de tipo administrativo, habrían de haberse realizado por personal propio o ajeno, de tal modo que se acreditan las notas características de la laboralidad, pues hay ajenidad, dependencia y una onerosidad, que se manifiesta a través de la retribución. Y todo ello con independencia de la convocatoria administrativa porque no es posible conceder valor a una actuación que intenta ocultar la realidad de un contrato de trabajo, debiendo prevalecer la verdadera naturaleza de la relación, destapando esa realidad, que no puede tener amparo judicial, y determina la aplicación de las normas que se han querido eludir (6.4 C.C.) con la consiguiente consideración de relación laboral de carácter indefinido por ser la regla general que persigue el Ordenamiento Jurídico.

TERCERO.- La parte actora invoca la nulidad del despido acaecido, siendo claro que la extinción, al terminar la relación laboral por cauces no previstos legalmente, ha de calificarse como despido, predicable de todos los supuestos de terminación que no tienen encaje en otros motivos, y que, por esa ausencia de justificación, habría que calificar como improcedente con los efectos del art. 56.1 E.T.

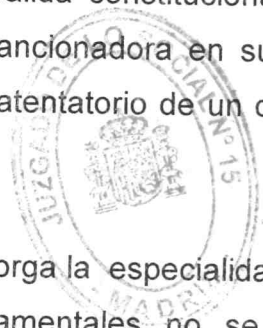
Sobre la condición de delegado sindical del actor que no se ha cuestionado expresamente, no le da la opción prevista en el art. 56.4 E.T. puesto que sólo los delegados elegidos conforme a los requisitos del art. 10.1 L.O.L.S. gozan de las prerrogativas y garantías que reconoce la citada L.O. La válida existencia de delegados sindicales está condicionada a la concurrencia de las siguientes exigencias:

a) que se trate de empresas o centros de trabajo que ocupen más de 250 trabajadores, y b) que la sección se haya constituido por trabajadores afiliados a sindicato con presencia en los comités de empresa. Este segundo presupuesto no concurre con lo que es imposible validar en el sentido pretendido la condición de delegado sindical con las garantías pretendidas.

TERCERO.- De acuerdo con el art. 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca o con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Conforme a la doctrina del Tribunal Constitucional, en aquellos supuestos en que sea invocado por el trabajador que un despido es discriminatorio o lesivo de cualquier derecho fundamental, ha de aportar indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor del alegato discriminatorio, pues únicamente en dicho caso incumbe al empresario la prueba de la existencia de un motivo razonable de despido. No se impone al empresario que pruebe la no discriminación o la no lesión del derecho fundamental, sino que acredite la existencia de los hechos motivadores de la decisión extintiva y su entidad desde el punto de vista de la medida disciplinaria adoptada. Dicha entidad ha de ser interpretada no en el sentido de que la actividad o comportamiento irregular del trabajador tenga que configurar un incumplimiento pleno y total, susceptible de alcanzar la sanción de despido, sino en que tenga base real y ofrezca suficiente consistencia. Le corresponde al empresario en esta traslación de la carga de la prueba acreditar "que la causa alegada para el despido tiene una justificación objetiva y razonable que, con independencia de que merezca la calificación de procedente, permita excluir cualquier propósito discriminatorio o contrario al derecho fundamental invocado". La decisión empresarial será así válida constitucionalmente aun sin completar los requisitos para aplicar la potestad sancionadora en su grado máximo, si se presenta ajena a toda móvil discriminatorio o atentatorio de un derecho fundamental (SSTC 38/81, 7/93).

Esta modulación de la carga de la prueba que otorga la especialidad de la protección jurisdiccional reforzada de los derechos fundamentales no se aplica automáticamente y no basta una mera alegación para constituir un indicio, sino que éste ha de tener suficiente entidad, y revelarse la existencia de un fondo o panorama



discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha de la lesión denunciada (STC 171/03). La sospecha o apariencia de lesión puede extraerse de la relación entre la decisión empresarial y el derecho fundamental, probando una conexión lógica o relación directa entre ellos. La conexión temporal entre determinados hechos y la extinción del contrato no siempre es apta sin más a este fin, pues es preciso incidir en hechos que sean claramente indicativos de la probabilidad de la lesión o en aquellos otros que aunque no generen una conexión tan patente sean de entidad suficiente para abrir razonablemente la hipótesis de la vulneración del derecho fundamental, y no siempre una ligazón temporal es indicio de vulneración de derecho fundamental o presupuesto hábil y razonable de la probabilidad de lesión, por lo que habría que considerar otras circunstancias y conexiones.

La garantía de indemnidad que contempla el art. 24 de la C.E., es una manifestación del derecho a la tutela judicial efectiva, que no sólo abarca aquellas infracciones que supongan vulneración de garantías procesales sino también comprende la tutela frente a reacciones adversas ilegítimas por parte del empresario que emprende conductas de represalia o persecución frente al trabajador cuando éste acciona judicialmente en interés de sus derechos sociales. Esta es la situación de quebranto que presenta la parte actora en su demanda, anudando su reclamación de indefinición de la relación laboral a la extinción acordada en febrero de 2011. Sin embargo no concurre una proximidad temporal que pueda amparar ese móvil atentatorio, porque desde el 3 de diciembre de 2010 al 23-2-11 transcurren más de dos meses, no existe constancia de que se haya formulado demanda, y en realidad la no renovación de la beca obedece a que el plazo máximo es de 2 años según el Reglamento. Ese solo dato es insuficiente y no atisba que se haya producido una represalia o intento de acallar la acción reivindicativa del actor porque se corresponde con el momento de finalización que ya estaba previsto desde el inicio. Ningún otro elemento coadyuva a entender vulneración de la garantía de indemnidad.

CUARTO.- La categoría profesional y salario que se fija para el actor deriva de la aplicación del Convenio Colectivo, teniendo en cuenta las tareas que ha venido desarrollando en la Universidad, sin poder contemplar un Manual interno, elaborado en 2003, meramente explicativo, y que no se ajusta a las prescripciones que contiene la normativa aplicable.

ion
icia

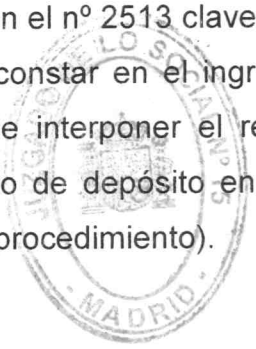
Vistos los preceptos legales citados, concordantes y demás de pertinente y general aplicación

FALLO

Que estimando en parte la demanda formulada por D. GUILLERMO CASTELLANO CASAS contra LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID Y EL MINISTERIO FISCAL, **DEBO DECLARAR Y DECLARO LA IMPROCEDENCIA del despido DE LA ACTORA**, y, en consecuencia, debo condenar y condeno a la entidad demandada a que en el plazo de cinco días opte ante este Juzgado entre la readmisión de la parte actora, o el abono de una indemnización de 3.333,6 euros, más los salarios devengados desde la fecha del despido, 23-2-11, hasta la notificación de esta resolución, a razón de 37,04 euros diarios, descontando, en su caso, en ejecución, lo percibido en otro empleo, durante ese lapso, o los períodos de incapacidad temporal si los hubiere, teniendo en cuenta que la actora ha seguido prestando servicios como personal estatutario y recibiendo retribución.

Notifíquese esta sentencia a las partes con la advertencia de que no es firme y contra ella cabe formular RECURSO DE SUPPLICACION al Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el cual deberá anunciarse en este Juzgado dentro de los CINCO DIAS siguientes a la notificación de esta resolución, mediante manifestación de la parte o de su abogado, o su representante al hacerle la notificación de aquélla, de su propósito de entablarlo o bien por comparecencia o por escrito de las partes, de su abogado, o su representante dentro del indicado plazo.

Si el recurrente no goza del beneficio de justicia gratuita deberá al tiempo de anunciar el recurso haber consignado la cantidad objeto de condena en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que tiene abierta este Juzgado con el nº 2513 clave 65 en el BANESTO, en la C/ ORENSE, 19 de Madrid, (haciendo constar en el ingreso el número de expediente). Asimismo deberá en el momento de interponer el recurso consignar la suma de 150'25 euros (25.000 pts.) en concepto de depósito en dicha cuenta bancaria, (haciendo constar en el ingreso el número de procedimiento).



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