

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid entiende que la demanda por despido colectivo no es la vía adecuada para reclamar la relación laboral de los estudiantes del Programa de Prácticas Académicas Extracurriculares de la Universidad Carlos III de Madrid

CCOO ha anunciado la presentación de recurso de casación y mantendrá su campaña de denuncia de la utilización de los sistemas de becas/prácticas de formación para la cobertura de puestos y necesidades estructurales que no tienen objetivos formativos y ocultan prácticas laborales fraudulentas

El pasado 30 de enero de 2020 CCOO interpuso una demanda de impugnación de despido colectivo ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) en representación de los estudiantes participantes en el Programa de Prácticas Académicas Extracurriculares de la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) correspondientes a la convocatoria de mayo de 2019. Tras varios aplazamientos como consecuencia del Estado de Alarma, el juicio tuvo lugar finalmente el pasado 16 de junio.

El martes 21 de julio nos fue comunicada la sentencia desestimatoria de la Sección 5ª de lo Social del TSJM al entender el tribunal *“que el procedimiento de despido colectivo, no es el cauce procesal idóneo para dilucidar la existencia de un fraude en la forma en la que se articulan las prácticas académicas extracurriculares, esto es, si debieron haberse formalizado, no a través de prácticas, sino a través de contrataciones como trabajadores por cuenta ajena y con todas las garantías que a esa condición anuda el derecho laboral”*.

El Tribunal considera que, sólo a través de un procedimiento de demanda individual, puede analizarse si las prácticas académicas extracurriculares *“son irregulares, por lucrarse la Universidad de una actividad escasamente remunerada y en la que subyace una auténtica presentación de servicios por cuenta ajena, carente de una finalidad formativa o lo que es lo mismo, una actividad profesional completamente desconectada de su objetivo docente”*.

Y afirma que *“si esto fuera así, es evidente que la finalización de esa práctica, se consideraría despido”*. Es más, en la sentencia, el tribunal entiende que, **“si la Sala pudiera analizar la medida en la que en las prácticas académicas extracurriculares subyacen auténticas prestaciones de servicio por cuenta ajena, compartiríamos la postura de las demandantes, en lo que respecta a la adecuación de un proceso de despido”**, es decir, que estamos ante una relación laboral que finaliza con el despido por parte de la Universidad.

La existencia de una relación laboral entre los estudiantes participantes en dicho programa y la UC3M es la clave de este proceso, y se refleja en el “Acta de Liquidación de Cuotas a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional” de fecha 9 de enero de 2020 de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid, por la que se reclama a la UC3M la cantidad de 1.415.783,79 €.

En dicha Acta se considera que, en buena parte de las prácticas analizadas, las labores encomendadas a los estudiantes son necesarias para el funcionamiento normal de los distintos servicios de la Universidad y tales tareas, de no ser realizadas por los estudiantes, deberían ser asumidas por personal propio de la Universidad. En los casos analizados, la actividad de los estudiantes sustituye una prestación laboral propia de un puesto de trabajo. Tal conclusión se ve reforzada por el porcentaje que representan los estudiantes en prácticas extracurriculares con respecto a la plantilla total del Área o Servicio.

En este contexto, CCOO entiende que la relación que une a los afectados en este procedimiento es una relación laboral que debe declararse indefinida y no una relación de beca. Por lo tanto, finalización de la relación laboral existente entre el alumnado y la universidad, en función del número de personas afectadas, debería haberse ajustado a los procedimientos y regulación del despido colectivo contemplada en el Estatuto de los Trabajadores. Y es sobre esta demanda por despido colectivo sobre la que ahora se ha pronunciado el TSJM.

Hay que señalar que, junto con dicha demanda colectiva, CCOO ha presentado decenas de demandas individuales de estudiantes afectados reclamando la diferencia entre las cantidades recibidas por la práctica y el salario del grupo D del PAS Laboral (proporcional a la jornada desarrollada).

Resulta evidente que el contenido de la sentencia no es el que esperábamos, pero tal y como comentamos desde el primer momento, vamos a agotar el procedimiento judicial hasta que sea posible, por lo que **hemos anunciado la presentación de recurso de casación para que sea el Tribunal Supremo** el que determine la procedencia o no del despido colectivo en el presente caso. **Máxime cuando la sentencia viene a reconocer, de manera indirecta, la posible existencia de dicha relación laboral**, aunque cuestionando el procedimiento de reclamación de la misma, al entender que la vía era la demanda individual y no la colectiva. Es decir, parecer ser más una cuestión de forma que de fondo.

A la espera de lo que el Tribunal Supremo determine respecto al recurso a esta sentencia, la fundamentación de la misma dejaría abiertas las posibilidades de las demandas individuales, que la propia sentencia indica como el proceso a seguir, llegando a dar argumentos para su estimación.

Este es solo el primer paso de un proceso que será largo. En el momento en que dicte sentencia el Tribunal Supremo, se pueden dar dos situaciones:

1. Que estime el recurso de CCOO y se pronuncie sobre la inadecuación del procedimiento (si hay o no despido colectivo), por lo que probablemente volvería la demanda al TSJM para que se pronuncie sobre el fondo del asunto, salvo que el TS decida pronunciarse sobre la forma y el fondo de la demanda.
2. Que ratifique la sentencia del TSJM, por lo que procederíamos a la presentación de demandas individuales reclamando la nulidad de los despidos de los estudiantes cuyas prácticas finalizaron entre en el 31 de diciembre de 2019 y el 14 de enero de 2020.

Y todo ello con independencia del recorrido que pueda tener en los tribunales el Acta de Inspección de Trabajo en relación con la universidad.

CCOO siempre ha defendido la necesidad de que las universidades articulen programas de prácticas/becas, tanto internas como externas, curriculares y extracurriculares, dentro de la legalidad y rechazando toda práctica irregular. Las prácticas deben ser remuneradas, formativas, vinculadas de forma directa y complementaria a los estudios de la persona becada. Deberían detallarse igualmente las competencias profesionales que tiene que desarrollar la persona beneficiaria de la beca y, una vez terminada, habría que evaluar si ha desarrollado esas competencias. Y estas prácticas deben verse reconocidas con una retribución adecuada.

Lo que no puede admitirse es que un instrumento pensado para completar la formación del alumnado y que facilita unos recursos económicos en muchos casos relevantes para la continuación de sus estudios, sean utilizados para atender las necesidades de personal para la atención de los servicios universitarios.

Desde CCOO rechazamos el uso fraudulento de las becas para cubrir puestos de trabajo y necesidades estructurales, denunciemos la lesión que supone de los derechos del alumnado y la precarización de las relaciones laborales. El objetivo de la beca/práctica debe servir para aportar una experiencia laboral y formativa al alumnado, pero en ningún caso utilizarse para cubrir “las necesidades” de las universidades.

Madrid, 7 de septiembre de 2020