

## **LAS BECAS DE COLABORACIÓN DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS: UN CONFLICTO LABORAL ANUNCIADO.**

**Josep Moreno Gené**

Profesor de Derecho del Trabajo y SS  
Universitat de Lleida

**Agnès Pardell Veà**

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y SS  
Universitat de Lleida

**Ana M<sup>a</sup>. Romero Burillo**

Profesora de Derecho del Trabajo y SS  
Universitat de Lleida

SUMARIO: 1. Delimitación del tema objeto de comentario. 2. Relación laboral y becas de colaboración con prestación de servicios. 3. Los efectos de la declaración de laboralidad: un nuevo supuesto de trabajador indefinido no fijo de plantilla.

### **1. Delimitación del tema objeto de comentario.**

En el ámbito universitario, y en concreto en el de la Universidad de Lleida, han proliferado las denominadas becas de colaboración, "con la finalidad de que los estudiantes puedan colaborar durante los meses lectivos y de verano con los servicios en los que el estudiante es el principal usuario. Se trata de una oportunidad de formación complementaria, tanto académica como personal"<sup>1</sup>. Ante una convocatoria de estas características nos preguntamos como se lleva a término esta oportunidad formativa para los estudiantes. ¿Existe un plan de formación que complemente los estudios que realizan los estudiantes/becarios?. ¿Cómo tiene lugar esa complementariedad a nivel "académico" y "personal"?. ¿Cómo son seleccionados los servicios y los estudiantes?, etc. Interrogantes que es preciso responder para delimitar la relación que se establece entre la Universidad convocante de las becas y los estudiantes destinatarios de las mismas.

¿No estaremos ante una relación laboral encubierta?. ¿No existen en la legislación laboral modalidades contractuales que reciben el nombre de Normativas, como son el contrato de formación y el contrato en prácticas?. ¿Cómo se diferencian dichas becas de una relación laboral si la colaboración del estudiante consiste en la prestación de un servicio?.

<sup>1</sup> Según la Memoria de la Universidad de Lleida, correspondiente al curso 1997/1998, la Universidad tenía 11.657 estudiantes. En la convocatoria de becas de colaboración se registraron 861 solicitudes y se gestionaron 72 becas, concedidas en la convocatoria ordinaria y 21 becas en la convocatoria extraordinaria de verano. En la Memoria del curso 1998/1999 la Universidad tenía 11.363 estudiantes. En la convocatoria de las becas de colaboración se registraron 844 solicitudes y se concedieron 81 becas y en la convocatoria extraordinaria de verano se presentaron 148 solicitudes y se concedieron 21 becas.

Desde el punto de vista jurídico creemos de interés la sentencia objeto de comentario, pues en la misma se analiza la naturaleza de la relación que se establece entre la Universidad convocante y una estudiante/beneficiaria de una de estas becas de colaboración.

El origen del conflicto laboral está en la convocatoria de dichas becas, dirigidas a los estudiantes universitarios para colaborar en distintos servicios de la Universidad. La convocatoria queda limitada a los estudiantes que estén matriculados en régimen de enseñanza oficial y hayan cursado como mínimo un curso en cualquiera de los centros de la Universidad de Lleida. Los destinatarios de la convocatoria son pues "los estudiantes" sin que sea necesario que acrediten un determinado nivel de estudios, basta con haber cursado un curso académico, pues se trata de una colaboración en un servicio universitario. Se le ofrece al estudiante una oportunidad de adquirir formación complementaria. Conviene retener este dato pues ello parece indicarnos que debe existir una cierta relación con los estudios cursados para poder complementarlos a través de la beca.

Los solicitantes deben presentar una justificación de la pertenencia a la universidad convocante; el expediente académico personal, los estudios realizados y el curriculum; donde se especifique la formación y la experiencia profesional. Es la propia Universidad la que establece los términos de la convocatoria, pues no existe una regulación de carácter general sobre este tipo de becas, y por ello debemos acudir a cada convocatoria para saber el número de becas convocadas, los servicios o unidades donde los estudiantes van a prestar su "colaboración", tipo de colaboración o prestación de servicios, tiempo de dedicación y cuantía de la beca<sup>2</sup>.

El sistema de selección de los becarios se realiza mediante una Comisión evaluadora para cada servicio, siendo los criterios de selección principales el expediente académico y el curriculum. La comisión tiene autonomía para fijar los aspectos curriculares que puntuará, siendo los idiomas y los conocimientos informáticos aspectos prioritarios. También puntúa tener experiencia acreditada y cursos específicos sobre las tareas del servicio para el cual se haga la solicitud. Además se podrán valorar otros aspectos, como el hecho de cursar una titulación concreta, ser de primer o segundo ciclo o haber superado una asignatura concreta. De la lectura de dichos criterios no se desprende que deba existir una relación directa entre estudios realizados y servicio de destino de la colaboración, siendo éste uno de los aspectos de más difícil explicación al tratarse de becas de colaboración que tiene como objetivo el que el estudiante pueda tener una oportunidad de formación complementaria académica y personal.

En cuanto a la dotación económica de las becas ésta se sitúa entre 25.000 y 50.000 ptas., según la dedicación sea de 10 o 20 horas semanales, lo cual nos indica que el importe de la beca está en función del número de las horas de dedicación. En este caso sí existe una relación directa entre tiempo de dedicación o prestación del servicio e importe de la beca. La duración de la beca se establece en dos años, como máximo, la misma duración del contrato en prácticas. Coincidencia que a priori no significa nada.

---

<sup>2</sup> La magnitud de la problemática que puede aparecer entorno a dichas becas, en relación con la Universidad, administración pública y en su condición de receptora de dichos servicios de "colaboración", es impresionante si se tiene en cuenta las cifras del curso 1999/2000. El total de becas convocadas han sido 86 en la convocatoria ordinaria y 25 en la convocatoria extraordinaria para el verano. En la Universidad van a estar como becarios 111 estudiantes, siendo los servicios receptores de los becarios los siguientes: Servicio de Biblioteca y Documentación. Área de sistemas de Información y Comunicaciones. Servicio de Deportes. Servicio de Gestión Académica. Aulas de Audiovisuales. Consejo del estudiantado. Servicio de extensión universitaria. Servicio de lengua y terminología. Servicio de reproducción de imagen. Servicio de publicaciones. Servicios culturales. Instituto de Ciencias de la Educación. Centro de Transferencia de Tecnología. Servicio de Cartoteca y Laboratorio de Cartografía. Seminario Interdisciplinar de Estudios de la Mujer. Laboratorio de Arqueología. Laboratorio de Habilidades. Aulas de demostración Esta información se ha obtenido por Internet: <http://www.udl.es/areas/seu/beques/index.htm>.

---

En el momento en que la beca no es renovada, pues en principio es anual, surge el conflicto que calificamos de laboral pues tiene como cauce de expresión procesal la jurisdicción laboral y el procedimiento de despido.

La Universidad alega incompetencia de jurisdicción, a la que más adelante haremos referencia, y autonomía de la Universidad en el establecimiento de una política de becas dirigida a los estudiantes y negociada con ellos. Llegamos así a la segunda de las cuestiones sobre las que la sentencia nos obliga a reflexionar: el ejercicio de la autonomía universitaria y su expresión en la convocatoria de becas de colaboración.

La autonomía universitaria ha sido reconocida como derecho fundamental en la propia Constitución de 1978<sup>3</sup> pero ha requerido un desarrollo legislativo, a través de la Ley orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria (LRU)<sup>4</sup>. Para su ejercicio se debe además tener en cuenta la distribución de competencias entre las CCAA y el Estado, y así son los Estatutos de Autonomía, como normas básicas de las CCAA, los encargados de asumir las competencias en esta materia y desarrollarlas<sup>5</sup>.

Finalmente, este marco normativo, referido a la autonomía universitaria se complementa y se concreta con o a través los Estatutos de las Universidades (art. 6 de la LRU). La autonomía universitaria se expresará en todos sus ámbitos organizativos -autonomía estatutaria o de gobierno- de gestión financiera -gestión y administración de sus recursos- y académica -elaboración de planes de estudio, etc.,-. No obstante, esta capacidad de autogobierno no es ilimitada sino que deberá ser ejercida dentro del respeto al ordenamiento jurídico y en este caso la aplicación del Derecho del Trabajo al personal laboral que trabaja en las Administraciones Públicas está fuera de toda duda, no pudiendo utilizarse la autonomía universitaria para ignorar e incumplir las normas laborales.

<sup>3</sup> Vid. artículo 27. 1 0. de la CE "Se reconoce la autonomía de las Universidades, en los términos que la ley establezca".

<sup>4</sup> El TC puso de manifiesto que el derecho a la autonomía universitaria era un derecho de estricta configuración legal, siendo necesaria su delimitación y desarrollo mediante ley. Vid., entre otras, las SSTC 139/1991, de 6 de junio; 187/1991, de 3 de octubre; 55/1989, de 23 de febrero y 26/1987, de 27 de febrero. Vid., sobre esta cuestión, MARTINEZ VAL J.M.: "La autonomía universitaria ante el Tribunal Constitucional". *Revista General de Derecho*, núms. 541-542, 1989; LEGUINA VILLA, J. "La autonomía universitaria en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional" en *Estudios sobre la Constitución española II. (De los derechos y deberes fundamentales)*. Madrid, 1991 y EMBID IRUJO: "La autonomía universitaria: Límits i possibilitats en relació a la recent jurisprudencia constitucional ordinària". *Autonomíes*, núm. 17, 1993.

<sup>5</sup> El art. 15 del Estatuto de Autonomía de Cataluña, Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, refleja la asunción de competencias en los términos siguientes: "Es de competencia plena de la Generalitat la regulación y administración de la enseñanza en toda su extensión, a niveles y grados, modalidades y especialidades, en el ámbito de sus competencias, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 27 de la Constitución y Leyes orgánicas que, conforme al apartado 1 del artículo 81 de la misma, lo desarrollen; de las facultades que atribuye al estado el número 30 del apartado 1 del artículo 149 de la Constitución, y de la alta inspección necesaria para su cumplimiento y garantía". Vid. PARDELL VEÁ, A.: "El professorat universitari: la reforma inacabada. Un repte actual de la universitat espanyola" en *Homenatge a Victor Siurana*. Ed. La Paeria-Ajuntament de Lleida, 1995, págs. 66 y 67.

---

La Universidad de Lleida<sup>6</sup>, cerró su proceso constituyente con la aprobación de sus Estatutos<sup>7</sup>. El colectivo de los estudiantes será objeto de tratamiento en los mismos a través de diversas disposiciones siendo el Título Quinto el dedicado, íntegramente, a los estudiantes. En dicho Título nos encontramos con el art. 121.2 que expresa la voluntad de establecer una política de becas cuyos destinatarios sean los estudiantes<sup>8</sup>. Se trata, de una política dirigida a los estudiantes con una finalidad Normativa, y serán las convocatorias anuales las encargadas de concretar la política anunciada en los Estatutos, no existiendo, como ya antes hemos puesto de manifiesto, una normativa general que establezca la concreción y las características de la colaboración, no siendo extraño pues que todo ello plantee problemas jurídicos<sup>9</sup> y sindicales<sup>10</sup>.

La cuestión controvertida reside en el hecho de que estas becas de colaboración pueden ser utilizadas con otras finalidades "laborales" encubiertas que permiten a la Universidad prestar unos servicios que de otro modo no podrían prestarse o no se prestarían tan ampliamente, ¿no se estará utilizando a los estudiantes como personal de administración y servicios? ¿no se estará encubriendo una relación de carácter laboral?. Estos interrogantes deben ser respondidos a la luz de la legislación laboral recurriendo al artículo 1. 1. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que contiene los presupuestos sustantivos que definen una relación laboral y a los arts. 1.3 (exclusiones) y 2 (relaciones laborales de carácter especial) del mismo texto legal que permiten cerrar el círculo para la determinación del trabajo objeto de regulación por parte del Derecho del Trabajo y encontrar las respuestas a los interrogantes planteados.

En la actualidad muchos son los retos que tiene planteada la Universidad española y el debate está abierto<sup>11</sup>. En este debate es obligado recordar la condición de administración pública de la Universidad y al carácter de servicio público de la misma (art. 1 de la LRU), pues ello obliga a realizar una verdadera política de becas dirigida a los estudiantes universitarios que les permita adquirir conocimientos, capacidad crítica y en definitiva desarrollar su saber, sin tener que recurrir a vías de financiación atípicas como la "prestación de servicios en condiciones de precariedad laboral", y que las Universidades puedan formular una verdadera política de becas con una finalidad estrictamente formativa, destinando a ello los recursos económicos necesarios.

<sup>6</sup> La Universidad de Lleida, fue creada por el Parlamento de Cataluña, Ley 34/1991, de 30 de diciembre, habiéndose realizado el correspondiente traspaso de bienes, servicios y personal, por Decreto 133/1992, de 22 de junio. La tradición universitaria de la ciudad de Lleida, sin embargo, se remonta a 1293. Fue el Papa Bonifacio VIII quien autorizó al rey Jaume I la creación de un Estudio General y siendo rey Jaume II se fundó el Estudio General, a través de la Real Carta de 1 de septiembre de 1300, promulgada por las Cortes de Aragón. El Estudio General, así creado, desapareció después de la guerra de sucesión por Decreto de 11 de mayo de 1717 y Real Cédula de 9 de octubre de 1717, dictados por Felipe V. Vid. por todos LLADONOSA i PUJOL, J.: *Anecdotari de l'Estudi General de Lleida (1297-1717)*. Ed. Virgili y Pagés S.A.Lleida, 1988.

<sup>7</sup> Los Estatutos de la Universidad de Lleida fueron aprobados en la sesión del claustro de 27 de octubre de 1994 y publicados en el DOGC núm. 2000 de 20 de enero de 1995.

<sup>8</sup> La dicción de dicho precepto es del tenor literal siguiente: "La Universitat d'acord amb les seves disponibilitats pressupostàries oferirà beques als seus estudiants per a la col·laboració en activitats de recerca, suport a la docència, gestió y serveis".

<sup>9</sup> La ausencia de una regulación de carácter general sobre las becas también nos la encontramos en el caso de las becas de investigación como pone de manifiesto MORENO GENÉ, J.: "El becaris d'investigació: Docencia versus formació". *Autonomies* núm. 23, 1998, págs. 171 a 192.

<sup>10</sup> El 15 de mayo de 1998, el Coordinador del Secretariado Interuniversitario de la Federación de Enseñanza de CC.00 de Cataluña dirigió una carta a todos los Rectores de las Universidades públicas catalanas en la que les manifestaba la preocupación creciente por el proceso de grave precarización de las condiciones laborales globales del personal de las universidades públicas. Entre las situaciones comunes objeto de preocupación se menciona en primer lugar a las becas. "Aquestes beques han esdevingut en la majoria dels casos més que una ajuda econòmica per als estudiants una autèntica via de subcontractació en precari per cobrir tasques de PAS. En alguns serveis, com per exemple el de biblioteques, la situació és gravíssima, aïmb una plantilla coberta en una part importantíssima de becaris. L'existència d'una vinculació laboral encoberta i la inexistència d'un autèntic caràcter fon-natiu per als estudiants que gaudeixen d'aquestes beques ha estat posat de manifest en diverses sentències judicial..... En la sessió del claustro de la Universitat de Lleida, de 26 de mayo de 1998, se puso en conocimiento de la comunidad universitaria la problemática de las becas y los problemas jurídicos y sindicales que podían surgir, dadas las características de la prestación de servicios que realizaban los becarios.

---

La reciente Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Lleida, autos 441/99, de 8 de noviembre de 1999<sup>12</sup>, se pronuncia precisamente sobre la naturaleza de la relación entre una estudiante becaria y la Universidad convocante de la Beca, dando lugar a una sentencia en la que se declara la relación laboral y por ello califica la no renovación de la beca como despido improcedente, todo ello en los términos que exponemos en este comentario.

## 2. Relación laboral y becas de colaboración universitaria con prestación de servicios.

La resolución comentada procede a calificar la naturaleza jurídica que debe atribuirse a la prestación de servicios efectuada por una becaria y, al mismo tiempo, efectúa diversas reflexiones sobre las características que las mismas deberían reunir para que se consideraran válidamente constituidas<sup>13</sup>. En consecuencia, el análisis de los criterios contenidos en la sentencia nos permite delimitar con carácter general cuando nos encontramos ante una verdadera beca y cuando ésta encubre una relación laboral, pero, también, nos permite reflexionar sobre cual es el espacio que nuestro ordenamiento jurídico reserva a las becas para que estas puedan desarrollarse, teniendo en cuenta que la finalidad formativa no constituye por sí misma el criterio de distinción entre las becas y el contrato de trabajo, puesto que también existen modalidades contractuales con dicha finalidad, es decir, los contratos formativos.<sup>14</sup>

<sup>11</sup> Vid. *TE (Trabajadores de la Enseñanza) Revista de CCOO*, núm. 31, 1999, págs. 10 a 15. *La posición de CCOO, fruto del debate interno culminado en las III jornadas sobre Universidad, celebradas el pasado 3 de junio de 1999 en Córdoba, respecto al tema tasas y becas pone de manifiesto que: "en relación a nuestro entorno europeo, estamos en los niveles más altos de tasas académicas y en los niveles más bajos de becas". Y en este sentido las propuestas son: las "becas deben dirigirse principalmente a rentas de trabajo inferiores a una cierta cantidad, y tener en cuenta el rendimiento del estudiante. En tanto la cantidad y cuantía de las becas continúen siendo insuficientes podrían potenciarse subsidiariamente los créditos a devolver en los primeros años de la licenciatura".*

<sup>12</sup> Vid. *sentencia publicada en Revista del Ilustre Colegio de Abogados de Lleida* núm. 12/1999, págs. 17 y 18.

<sup>13</sup> Esta resolución judicial se enmarca en la importante litigiosidad que está generando el empleo de becas por parte de las empresas y, últimamente, por parte de las diversas administraciones públicas, entre las que, como ya se ha puesto de manifiesto, destacan las Universidades. En este sentido, si acudimos a las últimas resoluciones dictadas por los Tribunales Superiores de Justicia, observamos como las Universidades frecuentemente son demandadas en procesos laborales en los que se pretende el reconocimiento del carácter laboral de las prestaciones realizadas por sus becarios, en sus servicios administrativos, de atención y asesoramiento a los alumnos, de bibliotecas, de fonotecas, de servicios culturales, etcétera: vid. a título de ejemplo, *STSJ País Vasco de 21 de junio de 1993 (AS 2873)*; *STSJ Castilla y León de 14 de marzo de 1996 (Art. 468)*; *STSJ Andalucía de 28 de enero de 1997 (AS 241)*; *STSJ Castilla y León de 11 de febrero de 1997 (AS 275)*; *STSJ Castilla-La Mancha de 13 de noviembre de 1998 (AS 4515)*; *STSJ Asturias de 15 de enero de 1999 (AS 3 l)*; *STSJ de Andalucía de 29 de enero de 1999 (AS 845)*.

<sup>14</sup> La problemática relativa a la delimitación entre las becas y los contratos de trabajo, especialmente, de aquellos contratos que también cumplen una función formativa, ha generado diversos estudios doctrinales que han pretendido delimitar y sistematizar los criterios que deben tenerse en cuenta para llevar a cabo dicha distinción, vid. entre otros, *RODRIGUEZ SANUDO, F.:* "Contrato de trabajo: período de prácticas como becario de una empresa (Comentario jurisprudencias)". *Revista de Política Social*, núm. 96, 1972, págs. 299 y ss.; *MARTÍN VALVERDE, A.:* "Beca de estudios técnico-prácticos con opción al ingreso en una entidad bancaria". *Revista de Política Social*, núm. 99, 1973; págs. 263 y ss.; *LÓPEZ GANDÍA, J.:* "Jurisprudencia sobre becas y prácticas ante el Estatuto de los Trabajadores". *Revista de Derecho Privado*, 198 1, págs. 505 y ss. y *Contrato de trabajo y figuras afines*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1999; *GONI SEIN, J.L.:* "Las becas y el encubrimiento de contratos laborales", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 14, 1983, págs. 293 y ss. y "La inserción profesional de los jóvenes en la empresa a través de becas", *Relaciones Laborales*, págs. 408 y ss.; *MORENO GENÉ, J.:* "Las becas y los contratos formativos: ¿dos caras de una misma moneda?", en *MARTÍNEZ ABASCAL, V. (Coord.): Política de Empleo y Protección Social*. Ed. Signo, Tarragona, 1995, págs. 273 y ss. y "Los becarios de investigación: docencia versus formación" *Autonomías*. *Revista Catalana de Derecho Público*, núm. 23, 1998, págs. 173 y ss.; *AHUMADA VILLALBA, B.:* "La beca de formación práctica con prestación de servicios", *Relaciones Laborales*, 1999-I, págs. 246 y ss.; *VILLALBA SALVADOR, B.:* "Aspectos jurídicos de los programas o becas para la realización de prácticas profesionales". *Actualidad Laboral*, núm. 11, 1998, págs. 195 y ss.

---

Con carácter previo al análisis del concreto contenido de la relación enjuiciada, el magistrado procede a resolver dos cuestiones de índole formal planteadas por la parte demandada que de ser atendidas hubieran impedido dicho análisis: en primer lugar, la trascendencia que deba atribuirse al hecho de que la entidad otorgante de la beca sea una administración y, en segundo lugar, la relevancia que deba atribuirse a la aceptación por parte del becario de las bases de una convocatoria pública, en las que se especifica que la misma no establece ninguna relación laboral entre las partes.

Respecto a la primera cuestión, el magistrado considera que si los servicios prestados por la becaria reúnen los presupuestos propios de una relación laboral, ésta debe ser considerada como trabajadora de la universidad, puesto que nada impide que de hecho, aun con infracción de normas administrativas, se entablen por la administración relaciones laborales, sin perjuicio de que las mismas no puedan declararse como fijas, sino indefinidas<sup>15</sup>. Esta postura se aleja del criterio que se desprende de algunas resoluciones judiciales que distinguen entre Administraciones Públicas o empresa privada, para tratar con mayor benevolencia a las becas otorgadas por las primeras<sup>16</sup>.

Por lo que se refiere al segundo aspecto formal planteado, de conformidad con la jurisprudencia mayoritaria, la resolución pone de manifiesto la insuficiencia de cualquier elemento formal para proceder a la calificación de la relación y, en este sentido, considera que la calificación jurídica no puede depender de la calificación unilateralmente otorgada por la Universidad en la convocatoria, sino que es necesario indagar la verdadera naturaleza de las funciones desarrolladas, no concediéndose tampoco, por tanto, ninguna relevancia a las cláusulas de exclusión de laboralidad que se establecen en las bases de la convocatoria, ni a la aceptación de las mismas por parte de la becaria, de acuerdo con el carácter indisponible de los derechos laborales (art. 3.5 ET)<sup>17</sup>.

Una vez solventadas las cuestiones formales que podían dificultar el análisis de la relación entablada entre la becaria y la universidad, la resolución procede a la distinción entre ambas figuras, estableciéndose que las becas tienen como dato calificativo más relevante que el becario adquiera una formación mediante la realización de una actividad cuyo coste económico lo soporta la entidad otorgante o quien la financie, lo que comporta la inexigencia al becario de una prestación que revirtiendo directamente en utilidad o beneficio de la entidad, predomine sobre su formación<sup>18</sup>. Ello no impide, sin embargo, que en ocasiones las actividades desarrolladas por los becarios puedan fructificar en la realización de diversas tareas, que no se realizan como contraprestación, sino como aportación de un mérito para hacerse acreedor de la beca y disminuir así la carga de generosidad que la beca representa<sup>19</sup>.

<sup>15</sup> Razonamientos similares se contienen en la STSJ de la Comunidad Valenciana de 17 de septiembre de 1998 (AS 3873), que frente a las alegaciones de la parte demandada de que la consideración de la prestación de servicios efectuada por el becario como laboral supondría el acceso a la Administración al margen de procesos basados en los méritos y en la capacidad personal que garantizan el derecho a la igualdad de oportunidades, establece que ello únicamente impide equiparar a los becarios como trabajadores fijos de plantilla, condición ligada a la contratación por el procedimiento reglamentario, sin perjuicio de su contratación, en su caso, como trabajadores vinculados por un contrato de trabajo indefinido.

<sup>16</sup> Vid. STS 26 de junio de 1995 (Ar. 5365). El profesor LOPEZ GANDÍA, J.: Contrato de trabajo... op. cit. pág. 19, considera discutible dicho criterio jurisprudencias.

<sup>17</sup> Por todas, Vid. STS de 22 de junio de 1988 (Ar. 6030), que indica taxativamente que "no son los interesados, sin más, los que libremente pueden hacer la correspondiente calificación". En el mismo sentido, respecto a las becas concedidas por universidades, la STSJ del País Vasco de 21 de junio de 1993 (AS 2873), indica que "la denominación dada por la Universidad y aceptada por el demandado carece de trascendencia". En sentido contrario, la STSJ Andalucía/Sevilla de 29 de enero de 1999 (AS 845), que atribuye relevancia para considerar que se trata de una beca, al hecho la becaria haya participado voluntariamente en diversas convocatorias, asumiendo las bases de las mismas y aceptando los nombramientos.

<sup>18</sup> Vid. sobre esta consolidada doctrina STS de 7 de julio de 1998 (Ar. 616 l), así como la jurisprudencia citada en la misma.

<sup>19</sup> La compatibilidad de las becas con la prestación por parte del becario de servicios u obras en beneficio de la entidad otorgante de la beca ha sido admitida de forma unánime por la jurisprudencia, así, por ejemplo, se admite que las becas fructifiquen en "la realización de una tarea" ( STSJ del País Vasco de 21 de junio de 1993 (AS 2873); "la realización de una obra" (STS 13 de junio de 1988 (Ar. 5270); "la realización de unos servicios" (STS de 13 de

---

En consecuencia, la distinción entre beca y relación laboral se fundamenta en determinar en cada caso concreto cual es el interés o beneficio principal que se satisface con la beca y con la prestación de servicios que como consecuencia de la misma se prestan, si el de los becarios o si, por el contrario, el de la propia entidad convocante de la beca, por lo que la finalidad perseguida se configura como "el único e inseguro elemento diferenciador" entre la beca y el contrato de trabajo<sup>20</sup>.

A partir de estas consideraciones, el magistrado procede a exponer los diferentes indicios empleados en el caso enjuiciado para considerar que la utilidad de los servicios prestados por la becaria la ha obtenido la Universidad y, por tanto, para declarar la relación existente entre la becaria y la Universidad como laboral<sup>21</sup>.

El primer indicio empleado por el magistrado para determinar quien obtiene la utilidad de la actividad del becario lo constituye la supeditación o subordinación de la formación recibida por la becaria al trabajo realizado por la misma, lo que se pone de manifiesto con claridad si se observa la desproporción existente entre, por una parte, las diversas tareas realizadas por la becaria, que consistían en colocar libros, realizar el fondo editorial, codificar, equipar volúmenes, realizar los préstamos y documentarlos, reclamar los libros no retornados, vigilancia, fotocopias, etcétera, y, por otra parte, la formación recibida por la misma, que se limitó a la participación de la becaria en determinados cursos, a cargo de la empleadora, de duración insignificante<sup>22</sup>.

Frente a la ausencia o, en cualquier caso, insuficiencia de la formación recibida por la becaria en el supuesto analizado, el magistrado efectúa diversas observaciones sobre las deficiencias que detecta en las becas enjuiciadas, las cuales nos permiten analizar los requisitos que debería reunir la formación recibida por un becario para integrar el contenido formativo propio y específico que debe satisfacer una beca, distinto de la función formativo satisfecha por los contratos Normativos.

*abril de 1989 (Art. 2967); "la ejecución de trabajos varios" (STSJ de Madrid de 1 de febrero de 1990 (AS 694); etcétera.*

*Resulta expresiva en este sentido, la STSJ Galicia de 15 de febrero de 1995 (AS 591) al establecer que la actividad prestada por el becario debe ser entendida no como una contraprestación, sino como una minoración de la generosidad que para la UNED representa la propia beca. realización de unos servicios" (STS de 13 de abril de 1989 (Art. 2967); "la ejecución de trabajos varios" (STSJ de Madrid de 1 de febrero de 1990 (AS 694); etcétera.*

*Resulta expresiva en este sentido, la STSJ Galicia de 15 de febrero de 1995 (AS 591) al establecer que la actividad prestada por el becario debe ser entendida no como una contraprestación, sino como una minoración de la generosidad que para la UNED representa la propia beca.*

<sup>20</sup> *Cfr. STSJ Madrid de 1 de febrero de 1990 (AS 694). El carácter extremadamente casuístico de esta materia supone que aunque se pueden "extraer de la doctrina y jurisprudencia ciertos parámetros definidores o caracterizadores de una y otra figura en términos generales, es preciso acoplarlos a cada caso concreto y específico objeto de resolución" (STSJ Castilla-La Mancha de 13 de noviembre e 1998 (AS 4515).*

<sup>21</sup> *Un estudio sistematizado de los criterios exigidos por la jurisprudencia para determinar quien obtiene la utilidad de los servicios prestados por el becario y, por tanto, si nos encontramos ante una beca o ante una relación laboral en MORENO GENE, J.: "Las becas y los contratos formativos..... op. cit. págs. 283 a 286.*

<sup>22</sup> *Un examen de la jurisprudencia reciente en la materia pone de manifiesto la disparidad de criterios existentes en la materia, así por ejemplo, en el mismo sentido que la resolución impugnada se consideran excesivas las tareas realizadas por la becaria de una universidad consistentes en "seleccionar trabajos y colaborar en la confección de una revista, así como realizar tareas de administrativa en la secretaria" (STSJ Castilla y León de 11 de febrero de 1997 (AS 275), y el "transformar planos de edificios de la Universidad a soporte digital a través de soportes informáticos AUTOCAD" (STSJ de Asturias de 15 de enero de 1999 (AS 3 l); y, sin embargo, otras resoluciones consideran como tareas adecuadas a una beca „auxiliar en las tareas de acopio, preparación, clasificación de documentación y elaboración del archivo documental sobre información universitaria en prensa local y nacional" (STSJ Andalucía de 28 de enero de 1997 (AS 241) o "la colaboración en el diseño, coordinación, gestión y planificación del curso de adaptación pedagógica... la colaboración en la edición de la publicación de materiales didácticos ... la colaboración en la planificación y coordinación de diversos cursos..." (STSJ Andalucía de 29 de enero de 1999 (AS 845).*

---

En este sentido, la formación dispensada a través de las becas debe responder a un plan de formación previamente preestablecido y sometido a tutela que contenga tanto los objetivos Normativos que se pretenden satisfacer con la beca, como las diversas actividades que como consecuencia de dichos objetivos deberá realizar el becario, de modo que sea la prestación de servicios la que se adapte a la formación que debe obtener el becario y no a la inversa, requisitos que el magistrado "encuentra a faltar" en el diseño de la universidad convocante de la beca<sup>23</sup>.

Paralelamente al establecimiento de un plan formativo, también debe tenerse en cuenta el seguimiento y control que realiza la entidad otorgante de la beca sobre el aprovechamiento de la beca por el becario, que no puede limitarse, como sucede en el caso enjuiciado, a un informe al final del período de disfrute de la beca, sino que durante toda la vigencia de la beca deben darse por parte del tutor las indicaciones y instrucciones necesarias para el correcto desarrollo de la actividad desarrollada y, por tanto de su formación<sup>24</sup>. Este seguimiento y control sobre el aprovechamiento de la beca por parte del becario debe tener asimismo una influencia decisiva en la renovación de la misma<sup>25</sup>.

Asimismo, los estudios que cursa o ha cursado la persona becada deben estar directamente relacionados con la actividad que se proyecta cubrir con la concesión de la beca y con las posibilidades de la entidad convocante de la beca para llevar a cabo la formación del becario<sup>26</sup>, de modo que debe coincidir la profesionalidad del becario con el objeto de los servicios prestados por el mismo<sup>27</sup>. En consecuencia, el magistrado nos indica que difícilmente puede satisfacerse dicho requisito si la becaria está estudiando quinto curso de dirección y administración de empresas, mientras que las actividades desarrolladas corresponden a las tareas propias de la diplomatura en biblioteconomía, estudios que ni tan sólo se cursan en la Universidad otorgante de la beca<sup>28</sup>.

<sup>23</sup> En este sentido, la STSJ Asturias de 15 de enero de 1999 (AS 3 l), reconoce como laboral la relación entre un becario y una universidad por no existir ningún proyecto de investigación o actividad formativo que justifique la creación de una beca.

<sup>24</sup> La profesora AHUMADA VILLALBA, B.: "La beca de formación..... op. cit. págs. 263 y 264, va más allá al indicar que el iter formativo debería excluir la posibilidad de mantener al becario en el mismo puesto de trabajo, realizando la misma actividad durante todo el periodo formativo.

<sup>25</sup> El correcto aprovechamiento de la beca debe ponerse en relación con la finalidad de la beca, es decir, la formación del becario, por lo que se entenderá que ha tenido lugar un correcto aprovechamiento de la beca cuando los resultados formativos sean los adecuados, ya sea previa evaluación o simple constatación por parte del tutor. Esta valoración no puede depender exclusivamente del rendimiento, productividad o efectividad de los servicios prestados por el becario, ya que todo proceso de aprendizaje comporta errores, insuficiencias e incapacidades que deben ser corregidos, pero no sancionados. En este sentido, la STSJ Castilla-La Mancha de 13 de noviembre de 1998 (AS 4515) considera como elementos de la naturaleza de la beca la no sujeción a ritmo concreto de trabajo, ni a la consecución de unos objetivos concretos y determinados en el tiempo.

<sup>26</sup> Así, por ejemplo, la STSJ de Cataluña de 4 de septiembre de 1996 (AS 3634), ante una beca concedida por el departamento de archivo y documentación del Museo de la Música a una Licenciada en Historia de la música, considera que ésta es correcta en la medida en que permite la formación de quien ha obtenido un título universitario otorgándole la posibilidad de aplicar y ampliar sus conocimientos en el desempeño de una actividad íntimamente relacionada con los mismos; en el mismo sentido, la STSJ Castilla-La Mancha de 13 de noviembre de 1988 (AS 4515), no considera como laborales los servicios consistentes en la catalogación de fondos bibliográficos de carácter histórico y la realización de un catálogo colectivo de Castilla-La Mancha, porque constituyen una actividad formativo para el becario en función de su titulación que se configura como propia del centro donde se imparte o desarrolla, formación que comporta un coste económico que se sufraga por las instituciones correspondientes.

<sup>27</sup> Esta exigencia no constituye una novedad de las becas, sino que el contrato en prácticas exige, igualmente, que los servicios prestados permitan obtener una práctica adecuada al nivel de estudios cursados (art. 1 1 ET), lo que ocurre es que respecto a los becarios este requisito debe endurecerse, de modo que el becario no debe realizar en ningún caso actividades que no estén relacionadas con la cualificación profesional que su formación le otorga.

<sup>28</sup> Este criterio es empleado también por la STSJ Castilla y León de 14 de marzo de 1996 (AS 468), para declarar como laborales los servicios prestados por una becaria estudiante de Derecho en la biblioteca y en los servicios administrativos de un centro asociado de la UNED de Soria, indicando que "lo constitutivo, definidor y diferenciador de la posición de un becario es la realización de una actividad Normativa para el mismo en función de su titulación y la actividad propia del centro donde se lleva a cabo". En consecuencia, el tribunal considera que no

---

Un segundo indicio en el que se apoya el magistrado para determinar quien obtiene la utilidad de los servicios prestados por el becario lo constituye la constatación de la identidad existente entre las tareas encomendadas a la becaria y las funciones realizadas por los trabajadores de la entidad concedente de la beca, porque aunque no realizara todas las tareas<sup>29</sup>, sí que eran coincidentes en lo esencial las funciones realizadas por la becaria con las ejecutadas por el personal de carrera y laboral que prestaba sus servicios en la biblioteca<sup>30</sup>.

Este criterio adquiere su mayor significado cuando las actividades desarrolladas por la becaria se corresponden con uno de los servicios permanentes y esenciales del ámbito de competencia de la entidad otorgante de la beca, como es el funcionamiento de la biblioteca para la universidad, de modo que de no llevarse a cabo el mismo por los becarios tendrían que encomendarse a un tercero o no podrían funcionar<sup>31</sup>, sin que a ello se oponga que la entidad no tenga ánimo de lucro<sup>32</sup>.

Estos elementos utilizados por el magistrado en el supuesto de autos deberían ser suficientes para determinar en cualquier supuesto que se plantee quien obtiene la utilidad de los servicios prestados por la becaria y, por tanto, al ser este el elemento básico de distinción, si nos encontramos ante una verdadera beca o ante una relación laboral encubierta, si bien, éstos deben complementarse, como realiza el magistrado en la sentencia, con el análisis de otros elementos entre los que destacan la sujeción a dependencia y la percepción de una retribución.

*concorre la finalidad Normativa porque la UNED no tiene por finalidad la impartición de enseñanzas de formación profesional propias de auxiliar administrativa ni la becaria se estaba formando como auxiliar administrativa, sino como futura licenciada en Derecho.*

<sup>29</sup> *El magistrado considera que es usual en el mundo laboral que por razones organizativas no se ejecuten siempre todas las funciones de la categoría sino que se realicen únicamente las que corresponden al concreto puesto de trabajo.*

<sup>30</sup> *Vid. STSJ de Aragón de 26 de junio de 1999 (AS 1883); STSJ Madrid de 14 de octubre de 1994 (AS 4103); STSJ Castilla y León de 20 de octubre de 1996 (AS 5216). En sentido contrario, la STSJ Galicia de 15 de febrero de 1995 (AS 590) considera que predomina la finalidad formativo pese a que la bibliotecaria realizaba en una biblioteca idénticas funciones que sus compañeros contratados.*

*Sin embargo, no se atribuyen estos mismos efectos cuando hay identidad entre las tareas realizadas durante la vigencia de la beca y las realizadas con posterioridad como consecuencia de una relación laboral, puesto que no puede "evitarse la concurrencia de ciertas tareas comunes a la condición de becaria y trabajadora" (STSJ Cataluña de 4 de septiembre de 1996 (AS 3634).*

<sup>31</sup> *Está generalmente aceptado como elemento definidor de la naturaleza laboral el que los becarios realicen una actividad que pertenezca al ámbito competencias de la empresa demandada y que satisfaga parte de sus obligaciones (STS de 13 de abril de 1989 (Ar. 2967); STSJ Castilla y León de 20 de octubre de 1992 (AS 5215); STSJ Galicia de 15 de febrero de 1995 (AS 590), STSJ Madrid de 1 de febrero de 1990 (AS 694); STSJ de Madrid de 24 de enero de 1990 (AS 406), etcétera.*

<sup>32</sup> *La concurrencia o no de lucro como elemento definidor es igualmente desestimado en STSJ de Castilla y León de 14 de marzo de 1996 (AS 468), al considerarse que aunque hacia el exterior la institución no tuviese carácter lucrativo, es obvio que, en cambio, se lucraba con la actividad de la becaria en la medida en que ésta coadyuvaba a la consecución de sus fines. En el mismo sentido, STSJ Comunidad Valenciana de 17 de septiembre de 1997 (AS 3873).*

*La STSJ Castilla-La Mancha de 13 de noviembre de 1998 (AS 4515), sin embargo, se manifiesta en sentido contrario, al considerar que no resulta patente el requisito de la ajenidad, puesto que "el trabajo llevado a cabo por el becario no supone propiamente un lucro o beneficio económico o tangible para la Junta de Comunidades".*

---

El análisis de la dependencia, entendida en su acepción actual<sup>33</sup>, comporta distinguir, por un lado, si los becarios sólo siguen las instrucciones y consejos orientativos de la persona encargada de la formación del becario o se integran en el ámbito organizativo de la empresa bajo la dirección y dependencia del concedente de la beca y, por otro lado, si el empresario está controlando y sancionando la actividad del trabajador o si la entidad que ha otorgado la beca únicamente está dirigiendo al becario y sancionando el incumplimiento de los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria de la beca. La delimitación jurisprudencias de estos supuestos, sin embargo, no responde siempre a los mismos parámetros, considerándose en ocasiones que unos pocos elementos permiten apreciar la concurrencia de dependencia<sup>34</sup>, mientras que en otras ocasiones, pese a concurrir importantes elementos de subordinación, ésta no es apreciada por el juzgado<sup>35</sup>.

La resolución comentada resuelve esta disyuntiva, de acuerdo con la primera línea jurisprudencias expuesta, afirmando que en el supuesto enjuiciado existe dependencia al realizar la becaria sus funciones con sujeción a la organización y directrices de la empleadora y cumpliendo un horario determinado, aunque este haya sido fijado a su elección.

El elemento de la retribución, finalmente, no puede depender de la denominación dada por las partes a las cantidades percibidas por el becario, por lo que la denominación de beca no puede desvirtuar que las mismas constituyan una contraprestación económica por los trabajos realizados y, por tanto, una verdadera retribución<sup>36</sup>. Por tanto, para determinar la naturaleza de las cantidades dinerarias o en especie recibidas, se tiene que calificar previamente la relación, tratándose de un salario si nos encontramos ante una relación laboral y de una beca si se trata de una relación extralaboral, aunque sí que jurisprudencialmente se ha atribuido un valor, aunque contradictorio, a la cuantía de la beca percibida<sup>37</sup> o, como ocurre en la sentencia comentada, al carácter fijo de la misma<sup>38</sup>.

La concurrencia de todos estos elementos, es decir, ajenidad, dependencia y retribución, ha conducido al magistrado, sin necesidad de acudir a ningún tipo de presunción de laboralidad<sup>39</sup>, a declarar

<sup>33</sup> Es decir, como la exigencia de que el trabajo se realice bajo la dirección del empresario, pero no como subordinación rigurosa y absoluta del trabajador, sino en cuanto inclusión en el círculo rector y disciplinario de una unidad empresarial (por todas, STS de 15 de febrero de 1988 (Ar. 62 I). 14

<sup>34</sup> Así, por ejemplo, la única presencia de sometimiento a un horario aparece en reiteradas resoluciones judiciales como elemento indiciario de la laboralidad de la relación, vid., por ejemplo, STSJ Castilla y León de 11 de febrero de 1997 (AS 275), y a sensu contrario, la STSJ Castilla-La Mancha de 13 de noviembre de 1998 (AS 4515), que considera que se trata de una beca porque el becario actuaba con libertad de horario.

<sup>35</sup> Así, por ejemplo, es significativa la STSJ Cataluña de 4 de septiembre de 1996 (AS 3634), que no considera que exista una relación laboral entre las partes pese a reconocer que el becario tenía la obligación de asistir diariamente al centro asignado, prestando servicios durante seis horas diarias, bajo la dirección y supervisión de un titular y en iguales condiciones de descanso y vacaciones que el personal funcionario.

<sup>36</sup> La STS de 13 de abril de 1989 (Ar. 2967) ante unas cantidades percibidas en concepto de beca consideró que "tal calificación formal tiene que excluirse, ya que este abono no puede considerarse como un acto de liberalidad conectado a un objetivo básico de carácter formativo". A sensu contrario, la STSJ Galicia de 15 de febrero de 1995 (AS 591) nos indica que "aunque la ayuda económica era acompañada de tareas por parte del beneficiario, la entrega de 45.000 ptas. mensuales no se nos presenta a título de verdadera contraprestación retributiva".

<sup>37</sup> Este carácter contradictorio se pone de manifiesto si observamos los argumentos contenidos en diversas resoluciones, así, por ejemplo, en ocasiones se considera que "la módica asignación que percibe no tiene condición de salario retribuidor" (STSJ Andalucía 28 de enero de 1998 (AS 241), mientras que en otras ocasiones se establece que "la importante dotación económica autoriza, legítima e incluso obliga a la entidad concedente a establecer un importante control de la actividad del becario" (STSJ Cataluña 4 de septiembre de 1996 (AS 3635).

<sup>38</sup> A sensu contrario, la STSJ Castilla-La Mancha de 13 de noviembre de 1998 (AS 4515), no considera que se trate de salario la cantidad percibido por el becario porque "se hacía efectiva en dos pagos, por períodos vencidos, integrándose eventuales gastos de desplazamiento, estancia, manutención, etcétera".

<sup>39</sup> Sobre los problemas que plantea la aplicación de la presunción de laboralidad cuando nos encontramos ante una beca, vid. LOPEZ GANDÍA, J.: Contrato de trabajo... , op. cit. págs. 14 y 15.

---

la naturaleza laboral de la relación existente entre la universidad y la becaria de colaboración universitaria con prestación de servicios por ser estas las notas características y definitorias de la relación laboral (art. 1. 1 ET).

El análisis que se efectúa en la sentencia pone de manifiesto, sin embargo, que pese al avance jurisprudencias que supone la adopción del criterio de la finalidad o de la utilidad de la beca como criterio de distinción de la misma frente al contrato de trabajo, en la práctica esta delimitación puede resultar muy confusa e insegura en perjuicio del becario, pero también de la entidad concedente de la beca, que puede verse sometida a los graves efectos que se derivan de la declaración de la naturaleza laboral de una beca, aunque con la misma no hubiera perseguido un ánimo fraudulento. Por tanto, ante la voluntad generalizada de mantener el sistema de becas de colaboración universitaria con prestación de servicios, sería conveniente el establecimiento de una regulación propia y específica de las mismas que asegurara su función Normativa e impidiera, como sucede en demasiadas ocasiones, su utilización con finalidades fraudulentas<sup>40</sup>.

### **3. Los efectos de la declaración de laboralidad: un nuevo supuesto de trabajador indefinido no fijo de plantilla.**

El reconocimiento del carácter laboral de la beca de colaboración en base al cumplimiento de los presupuestos sustantivos y adjetivos previstos en el art. 1 y 2 ET, comporta que la resolución de la relación jurídica que vinculaba a becaria y Universidad sea declarada como despido improcedente y, por consiguiente, que en base al art. 56 ET el magistrado condene a la demandada a que readmita a la becaria como trabajadora, o a que le abone una indemnización igual a 45 días de salario por año de trabajo con los límites previstos en el ET.

Los efectos declarados por el magistrado y que claramente vienen previstos en la normativa laboral resultan, sin embargo, un tanto conflictivos cuando se trata de aplicarlos a la Administración Pública, ya que se suscita una cierta problemática a la hora de hacer efectiva una de las opciones previstas en el art. 56 ET, y que es la readmisión de los trabajadores cuando en la prestación de servicios que es declarada como despido improcedente se observan irregularidades cometidas por las Administraciones Públicas en materia de contratación temporal. En estos casos, se plantea la cuestión de si la Administración Pública está o no sujeta plenamente a todos los efectos que pueden derivarse de la normativa laboral en los supuestos en que actúa como empresario laboral.

El conflicto se suscita dado que, como es sabido, el acceso al empleo público está sujeto a un sistema de selección que garantiza la igualdad de los ciudadanos, basado en la aplicación de criterios de mérito y capacidad. Sin embargo, si aplicamos la normativa laboral en aquellos casos en que la Administración Pública, en su condición de empresario laboral, comete irregularidades sustanciales en la contratación de trabajadores, ello llevaría a la conversión de los contratos de trabajo en indefinidos y, de esta manera, a que el acceso a un trabajo en la Administración Pública no se realizara a través del proceso de selección previsto en la normativa administrativa. Surge así la duda de cuales deben ser las normas y, por tanto, los principios básicos que deben prevalecer en estos supuestos, si los establecidos en el ordenamiento administrativo o los establecidos en el ordenamiento laboral.

La postura adoptada por los Tribunales en esta cuestión puede ser calificada como de oscilante, dado que a lo largo del tiempo la jurisprudencia se ha mostrado receptiva tanto a los argumentos que justifican la aplicación de la normativa laboral como los que justifican la aplicación de la normativa administrativa, lo cual queda reflejado en las continuas matizaciones y concreciones que se recogen en la

<sup>40</sup> Cfr. MORENO GENE, J.: "Las becas..... op. cit. pág. 290.

---

sentencias, y que ponen de manifiesto la voluntad por parte de los Tribunales de encontrar un punto de equilibrio en el que se pueda basar una solución satisfactoria para ambos ordenamientos jurídicos<sup>41</sup>.

En un primer momento la jurisprudencia se posicionó a favor del mantenimiento de la temporalidad de la relación laboral pese a la irregularidad grave cometida en la celebración del contrato, de manera que llegado el término final del contrato de trabajo y aún reconociéndose la existencia de actuaciones fraudulentas, el contrato finalizaba. Se parte así, del reconocimiento de una especial posición de la que disfrutaban las Administraciones Públicas en esta materia, considerando como el verdadero fraude que un puesto de funcionario pudiera cubrirse definitivamente a través de un contrato laboral<sup>42</sup>.

Con posterioridad, esta postura será matizada<sup>43</sup>, y si bien se reconoce la necesidad de que los puestos ocupados por trabajadores temporales contratados de forma irregular sean objeto de cobertura a través del procedimiento de selección previsto por las normas administrativas, también se considera que las contrataciones irregulares ponen de manifiesto la existencia de un puesto de trabajo que es necesario cubrir, por lo que se permite que el trabajador contratado de forma irregular siga prestando sus servicios para la Administración en el mismo puesto de trabajo más allá del término final fijado en el contrato, hasta el momento en que el puesto se cubra de acuerdo con la normativa administrativa.

Esta tendencia jurisprudencial más cercana a los principios informadores del Derecho del Trabajo se hará cada vez más patente y llevará a que finalmente los tribunales reconozcan que la Administración Pública, cuando actúa como empresario laboral, debe someterse a la totalidad de las normas laborales, sin que la condición pública que ostente un determinado organismo sea suficiente para exigir un tratamiento diferenciado al resto de empresarios laborales. De acuerdo con esta consideración, se entiende que la existencia de una irregularidad grave en la contratación temporal por parte de la

<sup>41</sup> Para un estudio sobre la problemática suscitada en torno a los efectos que hay que atribuir a las irregularidades cometidas por la Administración en la utilización de las diferentes modalidades de contratos temporales establecidos por la normativa laboral vid., entre otros BORRAJO DACRUZ, E.: "Contratación laboral temporal y Administraciones Públicas: evolución jurisprudencial". *Actualidad Laboral*, núm. 18, 1998, págs. 373 y ss.; GARCÍA LÓPEZ, R.: "La contratación laboral temporal en las Administraciones Públicas". *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 44, 1990, págs. 651 y ss.; GOERLICH PESET, J.M. y VEGA LOPEZ, J.: "¿Una nueva categoría de personal laboral al servicio de la Administración Pública?. Los trabajadores indefinidos, no fijos de plantilla". *Relaciones Laborales*, 1998-I.; LANDA ZAPIRAIN, J.P. y otros: *La contratación laboral temporal en las Administraciones Públicas*. Ed. Civitas. Madrid, 1993.; LÓPEZ GANDÍA, J.: "Algunas consideraciones generales acerca de los problemas aplicativos del Derecho del Trabajo en la contratación temporal de la Administración Pública". *Poder Judicial*, núm. 3, 1986, págs. 153 y ss.; MORENO GENÉ, J.: "Els efectos de la contractació laboral irregular en l'Administració Pública: la solució definitiva?", *Revista del Ilustre Colegio de Abogados de Lleida*, núm. 5, 1998, págs. 18 y ss.; PÉREZ-BEDMAR, M.S.: "Trabajadores indefinidos, no fijos de plantilla: la incidencia de la norma administrativa en la contratación temporal arregar de la Administración Pública". *Revista de Derecho Social*, núm. 4, 1998, págs. 95 y ss.; ROMERO RODENAS, M.J.: *Relaciones laborales en el empleo público*. Ed. *Ibidem*. Madrid, 1995.; SALA FRANCO, T.: "La contratación temporal en la Administración Pública". *Poder Judicial*, núm. 3, 1986, págs. 159 y ss.

<sup>42</sup> Vid., por ejemplo SSTS de 9 de octubre de 1985 (Ar. 4697), de 21 de febrero de 1986 (Ar. 800), de 24 de abril de 1986 (Ar. 2244), de 5 de julio de 1986 (Ar. 3954), de 9 de abril de 1987 (Ar. 2386), de 7 de julio de 1988 (Ar. 5772) y de 27 de noviembre de 1989 (Ar. 8262).

<sup>43</sup> Vid., en este sentido SSTS de 7 de febrero de 1990 (Ar. 838), de 24 de abril de 1990 (Ar. 3490) y de 18 de julio de 1990 (Ar. 6424).

---

Administración llevará a la conversión de una relación laboral de duración temporal en una relación laboral de duración indefinida<sup>44</sup>.

Esta nueva solución jurisprudencias llevaba a concluir que se podía acceder a un puesto en la Administración Pública de carácter indefinido sin necesidad de someterse al proceso de selección previsto por la normativa administrativa si en la contratación temporal de los trabajadores se cometían irregularidades graves que de acuerdo con la normativa laboral llevaba a la conversión del contrato temporal en indefinido. No obstante, esta argumentación jurisprudencial se ha visto matizada a partir de la STS de 7 de octubre de 1996 (Ar. 7492), en donde si bien se reconoce la conversión del contrato de trabajo temporal en indefinido, se introduce una inquietante distinción entre trabajador indefinido y fijo de plantilla. De acuerdo con esta distinción, en los casos de contratación temporal irregular realizada por las Administraciones Públicas, los trabajadores afectados se convertían en trabajadores indefinidos, pero no podían ser considerados como trabajadores "fijos de plantilla", aunque debe señalarse que ni en la sentencia mencionada ni en otras posteriores que recogían la misma distinción se aclaraba la diferencia entre un trabajador indefinido y un trabajo fijo de plantilla<sup>45</sup>.

No será hasta las SSTS de 20 y 21 de enero de 1998 (Ar. 1000 y Ar. 1138 respectivamente)<sup>46</sup>, cuando se abordará en profundidad la distinción entre trabajadores indefinidos y fijos de plantilla, llegando a la conclusión de que el carácter indefinido del contrato de trabajo implica, desde una perspectiva temporal que éste no esté sometido directa o indirectamente a un término final, pero en ningún caso comporta que el trabajador consolide, sin superar el procedimiento de selección una condición de fijo de plantilla que no sería compatible con las normas legales de selección de personal fijo en las administraciones públicas.

A través de estos últimos pronunciamientos la jurisprudencia retorna, definitivamente, aquellos argumentos iniciales favorables a situar a las Administraciones Públicas en una posición especial en materia de contratación, aunque la forma a la que llega a esta solución parece manifestar la voluntad que tienen los tribunales de hacer compatibles en lo posible las normas laborales y administrativas, lo cual le lleva a configurar un nuevo tipo de trabajador, que podemos calificar como trabajador "indeterino"<sup>47</sup>, por su carácter de mitad indefinido y mitad interino.

En la resolución que es objeto de este comentario, el magistrado, en un extenso fundamento noveno recoge las diferentes posturas jurisprudenciales que se han venido manteniendo por los tribunales y a las que nos hemos referido con anterioridad, para finalmente concluir que en caso de que la Universidad optara por la readmisión de la trabajadora, ésta tendrá la condición de indefinida, pero no se le podrá atribuir la condición de fija de plantilla con adscripción definitiva del puesto de trabajo, ya que para la cobertura definitiva del puesto de trabajo, y por tanto, para que un trabajador pueda cubrir ese puesto de trabajo con la condición de fijo de plantilla la Universidad está obligada a adoptar la medidas necesarias para la cobertura regular del mismo, es decir deberá cumplir con la normas legales sobre selección de personal fijo en las Administraciones Públicas.

El reconocimiento del carácter de trabajadora indefinida, no fija de plantilla, encuentra su justificación en las condiciones en que venía desarrollando la becaria sus funciones en la Biblioteca. Recordemos que la supuesta "beca" tenía una duración de un año, prorrogable por otro más y que a lo largo del proceso judicial quedó probado que las funciones que desempeñaba la becaria ponían de relieve la existencia de un puesto de trabajo de carácter permanente en la Biblioteca. De esta manera, nos

<sup>44</sup> Vid. SSTS de 7 de marzo de 1988 (Ar. 1864), 18 de julio de 1989 (Ar. 5873), de 11 de febrero de 1991 (Ar. 822), de 18 de marzo de 1991 (Ar. 1875).

<sup>45</sup> Vid. SSTS de 10 de diciembre de 1996 (Ar. 9139), de 30 de diciembre de 1996 (Ar. 9864), de 14 de marzo de 1997 (Ar. 2471) y 24 de abril de 1997 (Ar. 3498).

<sup>46</sup> Vid., en un mismo sentido SSTS de 27 de marzo de 1998 (Ar. 3159), de 22 de septiembre de 1998 (Ar. 7423), de 5 de octubre de 1998 (Ar. 8659), de 19 de enero de 1999 (Ar. 2474), de 25 de marzo de 1999 (Ar. 3516) y de 23 de abril de 1999 (Ar. 4435)

<sup>47</sup> Cfr. MORENO GENE, J.: "Els efectos de la contractació..... op. cit., pág. 19.

---

encontramos en primer lugar ante el encubrimiento de un contrato de trabajo por medio de una beca, y en segundo lugar, una vez reconocido el carácter laboral de la prestación de servicios, ante una falsa relación temporal, ya que se impone una cláusula de temporalidad para la cobertura de funciones que corresponden a un puesto de trabajo permanente en la Biblioteca.

De acuerdo con todos estos elementos, el magistrado, siguiendo la jurisprudencia más reciente sobre contratación temporal irregular en las Administraciones Públicas reconoce a la becaria la condición de trabajadora indefinida, no fija de plantilla, condición que mantendrá hasta la provisión del puesto de trabajo que ocupa en la forma legalmente procedente.

Una cuestión que no es abordada en su totalidad en la resolución comentada, ya que no es objeto de discusión en la misma, pero que resulta sumamente interesante es la referente a las consecuencias que se derivarán de la cobertura definitiva del puesto de trabajo que ocuparía la becaria, ya que lo único que señala el magistrado es que a partir de ese momento existirá causa lícita para extinguir el contrato. A partir de esta declaración tan genérica se pueden apuntar diversas soluciones<sup>48</sup>, sobre las que no podemos extendernos ya que nos alejaríamos del objeto de nuestro estudio. En todo caso se puede apuntar que no parece muy probable que en casos como el que nos ocupa, la Universidad opte por la readmisión del becario hasta la provisión definitiva del puesto de trabajo, dados los "intereses" que por el momento parecen justificar la amplia oferta de becas.

<sup>48</sup> Algunas de estas soluciones se apuntan por PÉREZ-BEDMAR, M.S.: "Trabajadores indefinidos..... *op. cit.*, págs. 109 y SS.