

SENTENCIA T.S. 19-II-96: INCIDENTE DE NO READMISION. CONTRATO FORMACION

Recurso: Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2906/95

Resumen: Contrato para la formación (anterior al R.D.L. 18/1993, de 3 de diciembre). No basta con que el trabajador reciba una formación práctica. Si no la recibe de carácter teórico, el contrato no puede considerarse temporal, sino que ha de calificarse como concertado por tiempo indefinido.

Extracto: Se da en este caso la contradicción entre sentencias.

El contrato de trabajo a que se contraen las presentes actuaciones se ha de regir sus aspectos, por la normativa vigente con anterioridad a la publicación de las leyes que se acaban de citar.

Esta formación no puede quedar reducida a la adquisición de conocimientos prácticos conseguida mediante la mera realización efectiva del trabajo, lo cual si constituía el núcleo básico definidor del viejo contrato de aprendizaje; sino que es necesario que el empleado reciba enseñanzas de carácter teórico.

Si el empresario no cumple tal exigencia y no facilita a aquél las pertinentes enseñanzas, salvo supuestos excepcionales que nada tienen que ver con esta litis, el nexo contractual se desnaturaliza, perdiendo su condición de contrato para la formación.

De ahí que no puede considerarse tal contrato como temporal, sino que ha de ser calificado como concertado por tiempo indefinido.

No basta con que el trabajador reciba una formación de tipo práctico, puesto que ésta ha de ser también de carácter teórico.

Como en el presente juicio la actora no ha recibido enseñanza teórica alguna, es forzoso concluir que el vínculo laboral que le unía a la empresa demandada era de carácter indefinido.

Toda infracción que se alegue en un recurso de casación para la unificación de doctrina, ha de encontrarse respaldada por una sentencia que sea contraria a la recurrida; (...) no se ha citado ni aportado sentencia alguna que sea contraria a la misma en cuanto a la cuestión que se suscita en esta tercera infracción legal: el cambio de criterio no razonado de un determinado Tribunal; pues tal cuestión no es objeto de tratamiento en ninguna de las sentencias de contraste aportadas.

Contenido:

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- La actora, nacida el 23 de febrero de 1974, prestó servicios para la empresa demandada,, que se dedica a la actividad de artes gráficas, en virtud de contrato de trabajo para la formación concertado el 27 de abril de 1992, con amparo en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores (en su redacción anterior al Real Decreto Ley 18/1993, de 3 de diciembre) y en el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre.

En este contrato se contenían las siguientes estipulaciones: a) La actora «prestará sus servicios como auxiliar de taller con categoría profesional de auxiliar de taller (c-1, 16) ... y para adquirir formación en la profesión de auxiliar de taller que recibirá en la propia empresa»; b) -Que «la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales», y que «la distribución de la misma entre tiempo de trabajo efectivo y enseñanza, que figura como anexo de este contrato, se realiza de tal modo que el tiempo que globalmente se dedica a la enseñanza es equivalente al 25 por ciento de la jornada, correspondiendo, por tanto, al trabajo efectivo el 75 por ciento»; c) «La duración del contrato será de seis meses, y se extenderá desde 28 de abril de 1992 hasta 27 de octubre de 1992».

La empresa cesó en su trabajo a la actora al cumplirse el día 27 de octubre de 1992, establecido en dicho contrato.

La demandante no recibió formación propiamente en la empresa, si bien fue adiestrada en el manejo y utilización de maquinaria de la industria de encuadernación, careciendo de experiencia profesional en esa actividad antes de su incorporación a la referida empresa.

Como consecuencia del cese indicado, la actora presentó demanda de despido, la cual dio lugar a la tramitación del presente proceso. En él, el Juzgado de lo Social número 2 de Madrid dictó sentencia el 10 de febrero de 1993 desestimando dicha demanda. Interpuesto recurso de suplicación por la actora, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en su sentencia de 31 de enero de 1995, revocó la resolución de instancia y declaró la improcedencia del despido de la actora, con las consecuencias legales derivadas de tal declaración.

Segundo.- Contra esta sentencia de la Sala de lo Social de Madrid se entabla el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Sin duda, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 20 de marzo de 1992, que en dicho recurso se alega, entra en contradicción con aquella, puesto que, en esta sentencia referencial también se resolvió sobre el cese de unas trabajadoras contratadas mediante contratos de trabajo para la formación, amparados en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores (en su redacción anterior al Real Decreto Ley 18/1993) y en el Real Decreto 1992/1984, las cuales no recibieron formación teórica de ningún tipo, pero se les

enseñó el manejo de la maquinaria que utilizaron y las operaciones complementarias precisas; y esta sentencia de contraste consideró que tales hechos no desvirtuaban la naturaleza formativa de tal contrato, ni lo convertían en indefinido, desestimando por ello las pretensiones de las trabajadoras. Se da, por consiguiente, en este caso la contradicción entre sentencias que exige el artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Tercero.- A la vista de lo que se establece en la Disposición Transitoria Segunda del Real Decreto Ley 18/1993, de 3 de diciembre, la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, y Disposición Transitoria Segunda del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, es claro que el contrato de trabajo a que se contraen las presentes actuaciones se ha de regir, en todos sus aspectos, por la normativa vigente con anterioridad a la publicación de las leyes que se acaban de citar, dado que tal contrato se concertó el 27 de abril de 1992, antes de la puesta en observancia de las mismas.

El número 2 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la redacción que le dio la Ley 32/1984, de 2 de agosto, manifestaba que el contrato de trabajo para la formación tenía como fin «la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos que les permitan (a los contratados) desempeñar un puesto de trabajo»; añadiendo luego que «los tiempos dedicados a enseñanza podrán concentrarse o alternarse con los de trabajo efectivo en la empresa según las fases del proceso formativo que se fijen en el contrato y sin que el tiempo global correspondiente a aquella pueda ser inferior a un cuarto ni superior a un medio del convenido en el contrato».

A su vez el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre, en su artículo 6 destaca que este especial contrato obliga al trabajador «a recibir formación» y al empresario «a proporcionar a aquél una formación que le permita desempeñar un puesto de trabajo»; y, por su parte, el artículo 8 establece determinadas reglas sobre la mencionada enseñanza que ha de recibir el trabajador.

De lo que estas normas disponen y de la naturaleza y esencia de esta figura contractual se deducen las siguientes conclusiones:

- 1) Se trata de un contrato de trabajo de carácter formativo, cuya especialidad tiene como «ratio legis» la formación y enseñanzas que ha de recibir el trabajador.
- 2) Ahora bien, según se desprende de los preceptos comentados, esta formación no puede quedar reducida a la adquisición de conocimientos prácticos conseguida mediante la mera realización efectiva del trabajo, lo cual si constituía el núcleo básico definidor del viejo contrato de aprendizaje que regulaban los artículos 122 y siguientes de la Ley de Contrato de Trabajo (Libro Segundo de la misma aprobado por Decreto de 31 de marzo de 1994); sino que es necesario que el empleado reciba enseñanzas de carácter teórico.
- 3) Y es el empresario, por mandato expreso del citado artículo 6, quien ha de asumir la obligación de proporcionar al trabajador tanto las enseñanzas prácticas como las teóricas. Y esta obligación se integra en el área esencial de la naturaleza de este contrato.

4) Por consiguiente, si el empresario no cumple tal exigencia y no facilita a aquél las pertinentes enseñanzas, salvo supuestos excepcionales que nada tienen que ver con esta litis, el nexo contractual se desnaturaliza, perdiendo su condición de contrato para la formación.

5) De ahí que, en virtud de lo que ordenaba el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción anterior a la Ley 11/1994, de 19 de mayo, no puede considerarse tal contrato como temporal, sino que ha de ser calificado como concertado por tiempo indefinido.

6) Sin que estas conclusiones puedan ser desvirtuadas por el hecho de que el interesado, con base en la formación práctica recibida, haya llegado a saber manejar la maquinaria y demás utillaje que habitualmente empleaba, puesto que, como se ha dicho, salvo casos particulares en donde pudieran concurrir ciertas especiales circunstancias que obviamente aquí no consta que existan, no basta con que el trabajador reciba una formación de tipo práctico, puesto que ésta ha de ser también de carácter teórico.

Cuarto.- como en el presente juicio la actora no ha recibido enseñanza teórica alguna, es forzoso concluir que el vínculo laboral que le unía a la empresa demandada era de carácter indefinido. No alterando, en absoluto, esta conclusión, como se ha explicado, la circunstancia de que la demandante hubiese sido adiestrada en el manejo y utilización de la maquinaria de la industria de encuadernación.

Por consiguiente, la sentencia recurrida no ha vulnerado los preceptos legales antes citados, ni tampoco los artículos 15.7 y 56.1 del Estatuto de los Trabajadores ni el artículo 6.4 del Código Civil.

En cuanto a la tercera infracción legal que se denuncia en el recurso, referida a los artículos 14 y 9.3 de la Constitución, ha de ser totalmente rechazada habida cuenta que: a) Toda infracción que se alegue en un recurso de casación para la unificación de doctrina, ha de encontrarse respaldada por una sentencia que sea contraria a la recurrida en lo que se refiere a la concreta materia objeto de tal infracción; y aunque en este caso la recurrida es contraria a alguna de las sentencias aducidas por la recurrente en lo que respecta al fondo de la problemática planteada en esta litis, es indiscutible que no se ha citado ni aportado sentencia alguna que sea contraria a la misma en cuanto a la cuestión que se suscita en esta tercera infracción legal: el cambio de criterio no razonado de un determinado Tribunal; pues tal cuestión no es objeto de tratamiento en ninguna de las sentencias de contraste aportadas; b) No se cumple, en relación a esta vulneración legal el requisito esencial que impone el artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral, lo que determina el rechazo de la misma; c) A lo que se añade que es cuando menos muy dudoso de que se trate de un cambio de criterio, y aunque

lo fuera, no sería infundado, pues la resolución recurrida fundamenta y razona adecuadamente su decisión.

Procede, por tanto, dado lo que disponen los artículos 226 y 233 de la mencionada ley procesal laboral, y de conformidad con el dictamen del Ministerio Fiscal, desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina entablado por la compañía , con imposición a ésta de las costas causadas en tal recurso y pérdida de los depósitos y consignaciones constituidos a tal fin.