

SENTENCIA T.S. 20-V-97: CONTRATO FORMACION Y PRACTICAS. INDEFENSION

Recurso: Recurso de Apelación nº 5364/92

Resumen: Contrato en prácticas y para la formación. Sanción. Procedencia. Indefensión por falta de prueba. Inexistencia. Incumplimiento del empresario del mínimo exigible: destinar un cuarto de la jornada laboral a la formación teórica.

Contenido:

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Se aceptan en lo sustancial los fundamentos jurídicos de la sentencia recurrida y además

Primero.— La sentencia apelada desestimó el recurso contencioso-administrativo interpuesto por, contra resolución de la Dirección General de Empleo, de 26 de febrero de 1990, confirmatoria en alzada de la resolución de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad de Castellón, de 28 de agosto de 1989, confirmatoria a su vez del acta de infracción núm. S-I-547/1989, que impone al recurrente **la sanción** de 500.100 pesetas **por infracción del artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980 de 10 de marzo y los artículos 6.º y 8.º 2 en relación con el artículo 11 del Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre por el que se regulan los contratos en prácticas y para la formación.**

Segundo.— El análisis del supuesto de hecho que nos ocupa requiere señalar, en primer término, que dentro de las modalidades de trabajo de duración determinada que pretenden el fomento del empleo, y en particular el fomento del empleo juvenil, figura en el artículo 11.2 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo -Estatuto de los Trabajadores- el “contrato para la formación”, dirigido, después de la reforma introducida en dicho precepto por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, a mayores de 16 años y menores de 18 cuyo objeto no es sólo el genérico de todo contrato de trabajo, esto es, prestación de trabajo y realización de la totalidad del tiempo de trabajo efectivo, sino que, antes al contrario, tiene dicha figura una finalidad específica cual es proporcionar al trabajador “conocimientos teóricos y prácticos que le permitan desempeñar un puesto de trabajo”, pudiendo concentrarse o alternarse con los de trabajo efectivo en la empresa, pero sin que el tiempo global correspondiente a aquella enseñanza pueda ser inferior a un cuarto ni superior a un medio del convenido en el contrato.

Los sucesivos Reales Decretos que desarrollaron la modalidad del contrato para la formación -Real Decreto 1361/1981, de 3 de julio; Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio y Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre- incorporaron, sin duda alguna en compensación a la finalidad formativa perseguida por el contrato, indudables **beneficios para la empresa, en materia de cotización** a la Seguridad Social, que en el último de los Reales Decretos citados -que era el vigente durante el período a que se refiere el acta de infracción que contemplamos-, se concretó en el artículo 11 de dicha disposición reglamentaria, en una **reducción**, para el supuesto de contratación a tiempo completo, **de la cuota empresarial** correspondiente a contingencias comunes **de un 90 a un 100 por ciento**, según el número de trabajadores de la empresa. Pero a su vez, en el mismo Real

Decreto -artículo 18- se procuró asegurar la acción y finalidad formativa, previéndose, para el **caso de incumplimiento de lo dispuesto** en la normativa, y, por tanto, para el supuesto de que la empresa no proporcionara al trabajador la enseñanza exigible **“la pérdida de las reducciones o exenciones en las cuotas de la Seguridad Social, desde la fecha en que se produjo la correspondiente infracción”**.

Tercero.— La sanción por incumplimiento de la finalidad normativa pretendida en esta modalidad de trabajo, según lo expuesto, que impone el acta de infracción, y que resulta confirmada en las resoluciones administrativas impugnadas, es la que el “Tribunal ‘a quo’ ” considera conforme al ordenamiento jurídico, por estimar la Sala que el hecho de que el “contratado efectuaba en el centro de trabajo la jornada laboral completa y realizaba los estudios en su domicilio, por el sistema de distancia, a su conveniencia y con horario variable...” , vulneraba las normas sobre contratos de formación, pues no se destinaba parte de la jornada laboral a proporcionar al trabajador conocimientos teóricos y prácticos, postura que debe mantenerse al resolverse este recurso, ya que ninguna de las alegaciones que el recurrente formula pueden llevar al éxito del recurso de apelación que examinamos.

Cuarto.— En efecto, en lo concerniente a la **alegación referida a la falta de motivación de la sentencia recurrida, por la pretendida falta de prueba considerando que se ha producido indefensión**, debe señalar que no es posible afirmar la obligatoriedad del trámite de prueba con independencia del grado de conocimiento que se tenga sobre el acaecimiento que se enjuicia y a este respecto, como ha considerado la Sala de instancia, el incumplimiento de la finalidad del contrato que se trata ha quedado probada, en el sentido de que la prueba resultante de lo actuado es suficiente para dar por acreditado el hecho merecedor de la sanción.

Por otro lado, tampoco debe estimarse que haya producido indefensión, pues como reconoce la jurisprudencia constitucional en sentencias del Tribunal Constitucional núm. 212/1990, de 20 de diciembre de 1990, reiterando la sentencia núm. 149/1987, **no se produce una indefensión de relevancia constitucional cuando la inadmisión de una prueba se ha producido en aplicación estricta de una norma legal ni cuando las irregularidades que se hayan podido producir en la inadmisión de alguna prueba no han llegado a causar un efectivo y real menoscabo del derecho de defensa.**

Quinto.— Tampoco cabe estimar la alegación referida a la falta de comprobación de los hechos motivados del acta consistentes en la falta de enseñanza, al constar en el expediente administrativo el contrato suscrito entre la empresa recurrente y el trabajador señor R.G. con fecha 30 de enero de 1989, en el que se especifica que el 62,5 por ciento de la jornada se dedicará a la enseñanza y el 37,5 por ciento al trabajo efectivo, (folio núm. 22 del expediente administrativo incorporado a los autos), así como el escrito de fecha 13 de marzo de 1989 (folio núm. 25) en el que a requerimiento de la Administración, **el propio empresario manifiesta que el trabajador efectúa la jornada laboral completa en la empresa, por lo que realiza sus estudios en casa.** Estos hechos serán constatados por el controlador laboral en el momento de su visita girada el 26 de abril de 1989, y por los que se giró el acta que ahora se impugna, apreciando que el señor prestaba sus

servicios en horario diario de 9 a 13 horas y de 15 a 19 horas”, por lo que, obviamente, **no cumplía el empresario, el mínimo exigible de destinar un cuarto de la jornada laboral a la formación teórica**, hecho que no ha podido ser desvirtuado, en ningún momento, por las propias manifestaciones del apelante, tal y como apreció la Sala en la sentencia ahora recurrida.

Sexto.— Por último, **no puede prosperar la ausencia de dolo y culpa que el recurrente manifiesta**, para exonerarse de responsabilidad objetiva, pues los principios de derecho penal son de aplicación en el procedimiento administrativo sancionador, en coherencia con la doctrina jurisprudencial constitucional (sentencia del T.C. de 8 de junio de 1981), en lo que resulte de aplicación, y no son nunca de íntegra aplicación, so pena de desnaturalizar el carácter administrativo de las sanciones, debiendo limitarse a ciertas garantías esenciales.

Así, no cabe invocar que el empresario sancionado desconociera las obligaciones que le eran inherentes al suscribir un contrato para la formación, máxime cuando las mismas venían claramente recogidas en sus cláusulas, en particular en la cláusula segunda, referida a la distribución de la jornada entre tiempo de trabajo efectivo y enseñanza, por lo que resulta obvio que tanto por la modalidad de trabajo que se concertó, como por las ventajas que para el empresario que contrata implicaba, en compensación a la finalidad formativa prevista, no puede estimarse que el recurrente obrara por desconocimiento.

Finalmente, tampoco procede considerar, como éste pretende, que en todo caso la Administración se hubiese aquietado a su proceder, pues la función de INEM se limita a comprobar la adecuación del plan de formación propuesto por la empresa al puesto de trabajo a realizar, y aquel organismo requirió oportunamente al empresario para que especificara dicho plan, comprendiendo el control de la ejecución de dicha formación en cuanto al contenido a la Inspección de Trabajo.

Séptimo.— Los razonamientos expuestos conducen a desestimar el recurso de apelación, sin que proceda hacer expresa imposición de costas, conforme a lo dispuesto en el artículo 131 de la Ley de la Jurisdicción.