

SENTENCIA T.S. 30-VI-98: DESPIDO IMPROCEDENTE. CONTRATO APRENDIZAJE

Recurso: Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 3675/97

Resumen: Despido improcedente. Contrato de aprendizaje. Incumplimiento empresarial de la obligación de proporcionar al aprendiz la formación concertada en el contrato. Se transforma éste en laboral ordinario.

Contenido:

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.— Propone el presente recurso como **cuestión a decidir, determinar los efectos que tiene en el contrato de aprendizaje el incumplimiento prácticamente absoluto de la obligación empresarial de proporcionar al aprendiz contratado la formación teórica concertada en el contrato celebrado, decidiendo si este incumplimiento transforma el contrato de aprendizaje en un contrato laboral ordinario, como decide la sentencia recurrida, o por el contrario sólo da lugar a la indemnización prevista en el artículo 11.2.e) último párrafo, del Estatuto de los Trabajadores como entiende la sentencia de referencia.** Las sentencias comparadas, la recurrida y la traída como contradictoria de 24 de abril de 1997 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, son contrarias en los términos previstos en el artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral, pues en ambas se trata de trabajadores que suscribieron con la misma empresa contratos de aprendizaje en los que con arreglo a la función legal se convenía dedicar 6 horas de la jornada mensual de 40 horas a la formación teórica, compromiso que en términos generales incumplió la empresa, llegado el termino del contrato los trabajadores **demandaron por despido, y mientras la sentencia recurrida confirma la sentencia de instancia que estima la demanda, la de referencia estima el recurso de suplicación y revoca la sentencia de instancia que estimó la demanda, absolviendo a la demandada.**

Segundo.— El recurso denuncia infracción legal del artículo 11.2.e) y 15.3 del Estatuto de los Trabajadores y 6.º 4 del Código Civil. Para decidir la cuestión planteada en el recurso, es conveniente subrayar que a partir de la reforma de la Ley 32/1984, de 2 de agosto el contrato de trabajo para la formación es una modalidad contractual que está esencialmente vinculada a la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos, así el número 2 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores según redacción 2 de agosto de 1982 y artículo 6.º del Real Decreto 1992/1984 de 31 de octubre, lo mismo ocurre en el Real Decreto Ley 18/1993 de 3 de diciembre cuando **el contrato para la formación pasa a denominarse contrato de aprendizaje** -artículo 3.º 2: “El contrato de aprendizaje tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica...” Esta unidad de formación teórica y práctica se mantiene en la reforma de la Ley 10/1994 de 19 de mayo -que es la aplicable en el supuesto de autos- y perdura en el texto vigente dado por el Real Decreto-Ley 8/1997 de 16 de mayo que **de nuevo lo denomina contrato para la formación** y que le atribuye el objeto de “la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio...” Esta vinculación entre la formación teórica y práctica es considerada en la sentencia de esta Sala de 19 de febrero de 1996 en términos tales “que **si el empresario no cumple la exigencia de facilitar las enseñanzas teóricas, el nexo contractual se desnaturaliza, perdiendo**

su condición de contrato para la formación” . Esta doctrina que se aplicó por la Sala al contrato de formación tal y como venía regulado en la Ley 32/1984, de 2 de agosto y Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre, es aplicable a la regulación que al contrato de aprendizaje se dio por Ley de 10/1994, de 10 de mayo, incorporada al artículo 11.2 del Estatuto por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, pues sigue manteniéndose como objeto del contrato “la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio...”

Tercero.— A la conclusión que lleva el fundamento precedente, sólo podía oponerse una interpretación del último párrafo del apartado e) del número 2 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores que **entendiera que la indemnización** en él prevista a favor de los trabajadores por parte de la empresa que incumpla sus obligaciones en relación a la formación teórica, **impide** en todo caso **que este incumplimiento, cualquiera que sea su gravedad, tenga otras consecuencias.** Esta interpretación que en sustancia mantiene la sentencia de referencia, **no es adecuada** y ello por las siguientes razones. 1.º Este párrafo del artículo 11 se introduce por la redacción de la Ley 10/1994 que a su vez autoriza que la formación técnica se entenderá cumplida por la realización de un curso, pero obligando en este caso a que la retribución del aprendiz se incremente proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica, y el segundo párrafo en consonancia con éste lo único que pretende es que el aprendiz que no recibió la formación teórica y que durante el tiempo en que debió recibirla prestó sus servicios a la empresa sea debidamente remunerado por este trabajo, por eso deja a salvo la sanción que corresponda por aplicación del artículo 95.6 del Estatuto de los Trabajadores y aunque no lo diga, es claro, igualmente quedan a salvo las consecuencias jurídicas de un fraude de Ley, y a este respecto es obligado señalar que es muy distinto el incumplimiento de la obligación de prestar la formación teórica de un modo total, con lo que se desnaturaliza la índole del contrato con un incumplimiento parcial que solo puede engendrar el perjuicio que trata de indemnizar el último párrafo del citado apartado e), del artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores. 2.º Esta interpretación fue confirmada por el Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo que en su artículo 1.º, al dar nueva redacción al artículo 11, previene en el apartado k) que **“el contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia, de formación teórica”** .

Cuarto.— Según lo que se ha razonado precedentemente, se concluye que es la sentencia recurrida la que interpreta rectamente los preceptos que el recurso denuncia como infringidos por lo que este debe ser desestimado de conformidad con el artículo 226 y 223 de la Ley de Procedimiento Laboral con la pérdida del depósito y la condena en costas.