

Sentencia T.S.J. Asturias 30-III-01: DESPIDO IMPROCEDENTE. CONTRATO PARA LA FORMACION. ENSEÑANZA A DISTANCIA

Recurso: Recurso de Suplicación nº 3152/2000

Resumen: Despido improcedente. Contrato para la formación. Enseñanza a distancia.

Contenido:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.— Según consta en autos se presentó demanda por D., en reclamación de despido, siendo demandado la empresa y celebrado el acto del juicio oral, por el mencionado Juzgado de lo Social se dictó sentencia de fecha 3 de octubre de 2000 por la que se desestimaba la demanda.

Segundo.— En la mencionada sentencia y como hechos declarados probados, los siguientes:
“Primero. El actor D., cuyas circunstancias personales constan en el encabezamiento de la demanda, prestó servicios por cuenta de lacon la categoría de fontanero, antigüedad del 16 de septiembre de 1999 y salario mensual de 128.016 pesetas.

Segundo. Las partes suscribieron en la fecha indicada un contrato para la formación pactándose una jornada de 40 horas semanales de las que 6 horas se dedicarían a la formación teórica impartándose los lunes, martes y miércoles de 17,30 a 19,30 horas, la duración del contrato era de 10 meses.

Tercero. Por escrito de fecha 30 de junio de 2000 la demandada le comunica su cese el día 15 de julio de 2000.

Cuarto. La formación impartida al actor fue en su modalidad ‘a distancia’ no siendo evaluado al no enviar cumplimentados los libros remitidos, realizaba una jornada de trabajo de 8 horas.

Quinto. El 21 de agosto de 2000 se celebró el preceptivo acto de conciliación ante la UMAC con el resultado de sin avenencia.”

Tercero.— Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante, siendo impugnado de contrario.

Elevados los autos a esta sala, se dispuso el pase a ponente para su examen y resolución.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Único.— Acierta el trabajador recurrente, en el único motivo en que, al amparo del artículo 191.c) de la Ley de Procedimiento Laboral y en la vía de censura jurídica por él habilitada, denuncia infracción del artículo 11.2.k) del Estatuto de los Trabajadores.

En efecto, con toda claridad la Magistrada de instancia contradice en su fundamentación lo que expone en la premisa histórica de la propia sentencia, **al entender en aquélla que el empresario no ha incumplido por completo la obligación de proporcionar al trabajador la formación teórica que la ley le manda impartir y patentizar**, en cambio, en esta última **el más radical de los incumplimientos**, porque el contenido de la obligación no es deferir la actividad formativa al propio cuidado del trabajador, una vez que ha cumplido su completa jornada de trabajo real y confiar el control de dicha diligencia a una empresa de enseñanza a distancia, sino precisamente proporcionar, como deber personal en que la obligación jurídica consiste, la formación indicada dentro de la jornada laboral y en una medida no inferior al 15% de su duración, como imperativamente prescribe el citado artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en su apartado 2.e).

El pago o cumplimiento de la obligación no existe por la entrega de cualquier prestación de dar o hacer, sino precisamente por la que es objeto del deber jurídico, que comporta así para el deudor una situación jurídica de sujeción específica y no modificable caprichosamente a su arbitrio (artículos 1157 y 1161 del Código civil). **Cuando la obligación de hacer se desatiende en tales términos, aunque trate de fingirse que se ha atendido en otros distintos, reputados equivalentes por el deudor, el incumplimiento no es parcial, sino radical o absoluto** y la acción para exigirlo permanece íntegra y no devaluada o aminorada en el patrimonio del acreedor.

En diversas ocasiones ha tenido la Sala oportunidad de exponer estos evidentes principios de doctrina legal, con ocasión de supuestos semejantes al ahora litigioso, en que **el empleador parece convencido de que cumple sus obligaciones formativas con encomendar al trabajador una especie de deberes para casa y a ciertas empresas dedicadas a esta actividad, la corrección de dichas tareas**. Se advierte en dicha doctrina que la obligación de formar al trabajador en este tipo de contratos es legal y que, como tal, se atiene, en sus términos y disciplina, a los preceptos de la norma positiva que la crea o establece (artículos 1088 y 1089 del Código civil), de manera que todas las operaciones sustitutorias que la fantasía empresarial ha ido acogiendo a lo largo de una praxis ya larga, no tienen cabida en el ámbito del vínculo jurídico de cuya satisfacción sólo significan tales artificios fraude o elusión.

La consecuencia legal o efecto jurídico inevitable del propio presupuesto que la sentencia “a quo” acoge, analizado a la luz del Derecho, es la prescrita por el precepto invocado en el recurso, cuya traducción consiste en la nulidad de la cláusula de temporalidad del contrato de trabajo y en la correspondiente improcedencia de un cese que se ha apoyado en la eficacia de dicho plazo resolutorio, jurídicamente inexistente, en virtud de su ilegalidad [artículos 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, 1250 y 1275 del Código Civil].

