

SENTENCIA T.S.J. MADRID 16-II-95: CONTRATO DE FORMACION. FRAUDE DE LEY

Recurso: Recurso de Suplicación nº 3172/93

Resumen: Recurso de suplicación. Estimación. Contrato de formación. Fraude de ley al no existir formación teórica. Despido improcedente.

Contenido:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos se presentó demanda por “la trabajadora”siendo demandada “la empresa”....., en su día se celebró el acto de la vista habiéndose dictado sentencia el día 21 de diciembre de 1992 en la que se desestima la demanda formulada por la actora, absolviendo a la demandada.

Segundo.- En dicha sentencia y como hechos probados se declaran los siguientes:

«Primero. La actora doña, nacida el 25 de noviembre de 1974 prestaba servicios para la empresa» con antigüedad de 1 de julio de 1991, categoría de aprendiz de camarera, y percibiendo un salario mensual prorrateado de 73.931 pesetas.

Segundo. Dicha relación laboral trae causa de un contrato para la formación suscrito en la fecha indicada con una duración de tres meses, que fue objeto de dos prórrogas de seis meses de duración cada una de ellas.

Tercero. Con fecha 30 de septiembre de 1992, la empresa le comunica mediante carta la finalización de su contrato de trabajo en ese mismo día.

Cuarto. Se intentó sin efecto la celebración del acto de conciliación».

Tercero.-Contra dicha sentencia se ha interpuesto recurso de suplicación por el letrado doña en nombre y representación de la demandante, siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a esta Sala, se dispuso el pase a ponente para examen y resolución.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Por correcto cauce procesal y al amparo del apartado b) 5 del artículo 190 de la Ley de Procedimiento Laboral, insta la parte recurrente el examen de los hechos declarados probados por la sentencia de instancia, proponiendo que en la relación fáctica de la sentencia recurrida conste que la demandante no recibió formación en la actividad en la que fue contratada, así como el tiempo en el que se estuvo inmersa en incapacidad laboral transitoria.

No obstante, en justa aplicación del mentado precepto legal y conforme a tan constante como reiterada doctrina de la Sala, cualquier modificación o enmienda en la narración de hechos considerados por el juzgado «a quo» no sólo ha de prestarse como trascendente a efectos de la solución del litigio sino que, en todo caso, ha de fundarse en concreto documento auténtico o prueba pericial que obrante en autos acredite, sin necesidad de conjeturas, hipótesis, ni razonamientos, el error de aquel juzgador cuya facultad de apreciación conjunta respecto a las pruebas practicadas en el juicio oral no puede verse alterada ni desvirtuada por valoraciones distintas o conclusiones de parte interesada, ya que ello supondría un desplazamiento de la función de enjuiciar que, por Ley, se otorga en exclusiva a los jueces y Tribunales.

Por todo ello, no puede tener favorable acogida el motivo primero del recurso.

Segundo.- En lo que respecta al segundo motivo del recurso, la parte recurrente, por correcto cauce y amparo procesal, estima infringidos los artículos 6.º y 8.º del Real Decreto 1992/1984.

Por consiguiente, conforme la propia fundamentación jurídica de la sentencia de instancia «... recibiendo para ello la correspondiente formación práctica estima la parte recurrente que el contrato para la formación fue concertado en fraude de ley, al no impartirse a la trabajadora las enseñanzas «teóricas» a que venía obligada la empresa.

Como hemos reseñado este hecho, la falta de formación, encuentra apoyo en la fundamentación jurídica de la sentencia de instancia, argumentándose, del mismo modo en la misma, que le fue impartida a la actora una determinada formación práctica, suficiente para considerar cumplido el deber asumido por la empresa al suscribir el susodicho contrato.

Por consiguiente, estamos ante una argumentación que no podemos compartir, acogiendo, por tanto la denuncia de la parte recurrente, dado que, conocido resulta el contenido del artículo 6.º del R.D. 1992/1984, de 31 de octubre, en el que se tipifica que el contrato de formación es aquél por el que el trabajador se obliga simultáneamente, a prestar un trabajo y a recibir formación, y el empresario a retribuir el trabajo y al mismo tiempo, a proporcionar al trabajador una formación que le permita desempeñar un puesto de trabajo, y que deje corresponderse con un tiempo no inferior a un cuarto de la jornada de trabajo -artículo 8.2 del Real Decreto 1992/1984-.

Por tanto, obligada a impartir una enseñanza teórica determinada, la empresa ha incumplido esta obligación, incurriendo en fraude de Ley al utilizar una modalidad contractual de naturaleza causal, debiendo ser respetados los designios impuestos por el legislador contrarios a la posibilidad de que este tipo contractual sea base para obtener mano de obra a menos coste para emplearla en el proceso productivo ordinario de la empresa, con la finalidad de hacer prevalecer y enmascarar el trabajo efectivo como enseñanza o formación práctica, que a la postre significa la realización de las tareas propias del puesto de trabajo.

Por tanto, en este segundo motivo del recurso debe ser estimado, pues resulta patente que en la contratación del actor no concurre la indispensable realidad temporal que así permite considerarla, esto es, la temporalidad no obedecía a las circunstancias que se especifican en la respectiva normativa conyuntural, dado que la ausencia de formación teórica supuso que los servicios prestados por el actor fueron los requeridos por la normal actividad del empleador. Ello engendra la existencia de una relación laboral indefinida, al contravenir la cláusula de temporalidad lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, y, en definitiva, un fraude de Ley que no puede impedir la aplicación de la norma que se hubiera tratado de eludir, existiendo, en consecuencia, un despido que al mediar comunicación escrita debiera calificarse como improcedente.