

SENTENCIA T.S.J. MADRID 31-I-95: CONTRATO DE FORMACION. FRAUDE DE LEY

Recurso: Recurso de Suplicación nº 3093/93

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

Contenido:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- En el Juzgado de lo Social de referencia, con número de autos 906/1992, tuvo entrada demanda suscrita por doña contra, en reclamación sobre despido. Admitida la demanca a trámite y celebrado el juicio, se dictó resolución con fecha 10 de febrero de 1993 en los términos que figuran en el fallo de dicha resolución.

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

«Primero. La demadante doña vino prestando sus servicios por cuenta de la empresa, desde el día 27 de abril de 1992, con la categoría profesional de auxiliar de taller, y con salario de 73.002 pesetas mensuales (incluido prorrateo de pagas extraordinarias). Dicha relación laboral se formalizó en virtud del contrato de trabajo de 27 de abril de 1992, celebrado al amparo del Real Decreto 1992/1984, con una duración pactada de seis meses, obrando en autos dicho contrato como documento número 2 de los aportados por la demandante.

Segundo. Por la empresa se comunicó a la demandante la terminación de la relación laboral a partir del día 27 de octubre de 1992.

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

Cuarto. Por la actora se intentó el acto de conciliación previa ante la D.P.M.A.C., sin efecto.»

Tercero.- Notificada dicha resolución a las partes se anunció recurso de suplicación contra la misma por la parte demandante recurso que fue formalizado por el letrado Y.M.A. siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a este Tribunal, se dispuso el pase de los mismos a ponente para su examen y resolución.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Por correcto cauce procesal y al amparo del apartado b) 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 la modificación del hecho tercero en la que conste que la demandante no recibió formación teórica, ni práctica, careciendo de experiencia profesional en la actividad en la que fue contratada.

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 juzgador «a quo» no sólo ha de presentarse 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 infringido el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 8.2 del Real Decreto 1992/1984 y con el 15.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Por consiguiente, conforme el propio relato fáctico de la sentencia de instancia -hecho declarado probado tercero- «la actora no recibió formación teórica alguna en la empresa», estima la parte recurrente que el contrato para la formación fue concertado en fraude de ley, al no impartirse a la trabajadora las enseñanzas a que venía obligada la empresa.

Como hemos reseñado, este hecho, la falta de formación, es afirmado en el ordinal tercero del relato histórico y no resulta contradicho en el recurso, argumentándose, del mismo modo, 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 en el plan de formación que se adjunta al contrato de la trabajadora, se especifica expresamente y con precisión el contenido y la necesidad de una enseñanza teórica, que debe ser complementada, con determinadas prácticas; quedando acreditado, conforme el inalterado relato fáctico de la sentencia de instancia, la ausencia de dicha formación teórica, con la existencia única de un desarrollo práctico consistente en el trabajo a realizar por la actora, lo que origina, un incumplimiento del plan de formación establecido.

Conocido resulta el contenido del artículo 6.º del Real Decreto 1592/1984, de 31 de octubre, en el que se tipifica que el contrato de formación es aquel 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 debe 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 casual, 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, 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 coyuntural 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.