

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO.—DESPIDOS

EL ELEMENTO FORMATIVO EN LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

(Comentario de las sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 14 de octubre, Ar. 4.317; 28 de octubre, Ar. 4.757, y 26 de noviembre, Ar. 5.298, de 1975)

1. La LCT, que regula el contrato de aprendizaje en un título especial, lo define en su artículo 122 como «aquél en que el empresario o patrono se obliga a enseñar prácticamente por sí o por otro un oficio o industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, por tiempo determinado, mediando o no retribución»; definición complementada por el artículo 123 de la LCT al afirmar que «el fin principal del contrato de aprendizaje ha de ser la adquisición por el aprendiz de una perfecta capacidad en el oficio o industria (...) subordinando a dicho fin el de la utilización del trabajo de aprendiz». En definitiva, se coincide en resaltar la enseñanza de una profesión mediante el trabajo subordinado; refleja una mezcla de elementos educativos y laborales.

La polémica doctrinal suscitada a la hora de precisar la importancia de este elemento educativo y su repercusión en la regulación y conceptualización jurídica del contrato, reviste la suficiente importancia como para anotar las principales posiciones que se han dado en la doctrina sobre el tema y contemplar las consecuencias derivadas de las mismas.

Bayón y Pérez Botija (1) afirman que el contrato de aprendizaje no es un puro contrato de trabajo sino «un contrato mixto, con dualidad de objeto en cuanto que a una actividad laboral relativamente provechosa para el empresario, se une una efectiva formación profesional del aprendiz»; en todo caso la relación educativa resulta fundamental para estos autores; el contrato de aprendizaje se define como «un contrato de enseñanza laboral, preparatorio de futuros contratos de trabajo» (2).

Alonso Olea (3) afirma taxativamente que «no nos hallamos ante un contrato de trabajo» en base fundamentalmente de un lado a que la remuneración puede faltar; de otro a que el fin principal del contrato de aprendizaje es la adquisición por el

(1) BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA: *Manual de Derecho del Trabajo*, 9.ª edición revisada, Madrid, 1975, pág. 633.

(2) *Manual...*, cit., pág. 634.

(3) M. ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, 3.ª edición revisada, Madrid, 1974, página 299.

aprendiz de la perfecta capacitación en el oficio o industria a que se refiere el artículo 123 de la LCT. A mayor abundamiento este autor señala la posibilidad, permitida por el artículo 124 de la LCT de una remuneración de aprendizaje que se pague por aprendiz como precio de la formación recibida.

Alonso García (4) y también Pérez Saavedra (5), lo configuran como un contrato de intercambio de servicios; Vida Soria (6) entiende que se debe distinguir entre aquellos supuestos en los que las Reglamentaciones prevén remuneración para el aprendiz, en cuyo caso hay que hablar de un contrato de trabajo de aprendizaje (contrato de trabajo especial) y los supuestos generales en donde no hay posibilidad de hablar de contrato de trabajo, siendo lo más lógico referirse a un contrato de enseñanza laboral (que se configuraría como de intercambio de servicios), cuando no existiera remuneración por parte alguna o cuando tal remuneración —pactada por las partes— no figurara como elemento decisivo del contrato.

A. Ojeda (7) entiende por contra que las prestaciones fundamentales del contrato son las de trabajo y enseñanza; convenios y Reglamentaciones fijan la obligatoriedad de una remuneración, cuyo importe mínimo viene fijado en los sucesivos Decretos de Salario Mínimo; la causa típica del contrato de aprendizaje ha derivado, pues, hacia el intercambio de enseñanza y retribución contra trabajo, sin que quepa distinguir entre lo principal (enseñanza) y lo accesorio (retribución) elementos actualmente constantes en toda relación de aprendizaje.

A ello se une la afirmación de laboralidad del artículo 6.º de la LCT (8), que no ha de ser entendida tan sólo como una mera fórmula de supletoriedad del derecho laboral común a la normativa específica del título III del libro II de la LCT (9), sino como la confirmación legal de que teóricamente, y no sólo en la práctica, el aprendiz es un trabajador: Debe actuar al servicio ajeno, pues a través de la relación de aprendizaje debe prestar servicio al empleador; a su través entra en una dependencia personal con el empresario, queda incorporado a su Empresa, ostenta una posición idéntica a la de cualquier trabajador y por ello resulta afectado por los preceptos jurídicolaborales.

Se trata, para Ojeda, de una relación laboral, de carácter especial, que difiere de la común en el aspecto formativo, lo cual no obsta para los efectos fundamentales de la misma.

En nuestra opinión, esta hipótesis resulta corroborada por la interpretación jurisprudencial que se va a comentar. De un lado, se mantendrá el carácter laboral de la

(4) M. ALONSO GARCÍA: *Curso de Derecho del Trabajo*, Barcelona, 1967, págs. 403-404.

(5) F. PÉREZ SAAVEDRA: «El contrato de aprendizaje y el arcaísmo de la legislación española que lo regula», en *REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL*, 102, 1974, pág. 43.

(6) J. VIDA SORIA: *Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo*, Madrid, 1965, págs. 244-245.

(7) A. OJEDA AVILÉS: *Los trabajadores temporales*, Sevilla, 1973, pág. 100.

(8) «Se considerarán trabajadores por cuenta ajena...: Los aprendices, aunque no reciban salario o paguen algún suplemento al empresario, en cuanto no se derive relación distinta de su contrato particular conforme a las normas especiales del contrato de aprendizaje.»

(9) ALONSO OLEA: *Derecho...*, cit., pág. 299.

relación de aprendizaje en la primera de las sentencias comentadas, incluso con aplicación del régimen de faltas laborales comunes al aprendiz; de otro se pondrá de manifiesto la especificidad del contrato de aprendizaje, el elemento formativo, a la hora de analizar dos supuestos de extinción del mismo por haber transcurrido el plazo previsto por las partes.

2. La sentencia del TCT de 14 de octubre de 1975 (Ar. 4.317) contempla un supuesto de despido por disminución voluntaria del rendimiento. El recurrente entiende que la alegación por parte de la Empresa de esa falta no puede prosperar en base a dos motivos: Que no se halla recogida en la enumeración de los artículos 155 y 156 de la LCT, de un lado, y que, por otra parte, a tenor del artículo 123 del mismo texto legal, el fin principal del contrato de aprendizaje ha de ser la adquisición de la perfecta capacidad en el oficio, «subordinando a dicho fin el de la utilización del trabajo del aprendiz».

El TCT desestima el recurso al afirmar, en su segundo considerando, que:

«Olvida el recurrente que, sin perder su propia naturaleza, el aprendizaje comporta unas obligaciones impuestas al aprendiz conforme se desprende del mismo artículo 123, ya que si subordina la utilización de su trabajo a la capacitación profesional, ello es sin demérito del cumplimiento de cuanto la realización del trabajo propia de su situación imponga, como lo pone de manifiesto el artículo 156, apartado d) de la citada LCT al contemplar la falta grave cometida por el aprendiz al igual que la desobediencia; y el artículo 128 que remite a la costumbre del lugar y de la industria respectiva, con lo que evidentemente hoy se ha de interpretar como referencia a la Ordenanza correspondiente, que en el caso examinado trata de esta materia en sus artículos 42 y siguientes, denominándoles trabajadores, con lo que, evidentemente, relacionándolo con el artículo 92 de la misma Ordenanza, se llega a la conclusión de que los preceptos sobre faltas les son aplicables y, por tanto, la del artículo 95.14.»

Parece afirmarse así el carácter laboral del aprendizaje, que se transfiere a todo el régimen laboral común, especialmente en lo que se refiere a la aplicación del régimen de faltas y sanciones, mediante la vía de la remisión a la Ordenanza laboral correspondiente. No se prima el hecho de recibir enseñanzas profesionales sobre la obligación, establecida taxativamente, de realizar el trabajo asignado, incluso con el rendimiento normalmente exigido.

3. Las dos sentencias que se van a comentar a continuación siguen incidiendo en este mismo tema desde la perspectiva de la extinción del contrato por advenimiento del término fijado.

La sentencia del TCT de 28 de octubre de 1975 (Ar. 4.757) plantea el problema de un contrato de aprendizaje en el que figura un plazo de seis meses de validez, al término del cual la Empresa lo da por extinguido. El recurrente entiende que se ha

infringido el artículo 34 de la Ordenanza Laboral para las Artes Gráficas de 29 de mayo de 1973, en el que se señala un plazo de dos o cuatro años de vigencia del contrato según se tuviera o no título de Escuela profesional y no el de seis meses objeto del contrato, sin que concurrieran circunstancias que justificaran, a tenor del artículo 15 de la misma Ordenanza, un contrato temporal, por lo que demanda la declaración de despido improcedente.

El TCT estima el recurso partiendo de la calificación jurídica del contrato como de aprendizaje, sobre la base de que:

«... el establecimiento de un plazo de seis meses, contraría la finalidad del contrato, porque establecido un plazo mínimo de dos años, caso de existencia de título de Escuela de Formación, del que se ignora que lo posea la demandante, la reducción drástica de aquél, imposibilita el cumplimiento de formación que el convenio persigue, por lo que se habría de calificar de nulo su establecimiento y, en consecuencia, ineficaz, por lo que el cese acordado al amparo del mismo es un despido injustificado. A la misma conclusión se llegaría aun admitiendo que las condiciones excepcionales de la demandante permitiesen la preparación para oficial en tan corto espacio de tiempo, porque en tal caso, a la terminación del plazo (artículo 159 LCT en relación al artículo 35 de la Ordenanza) debió facilitársele la posibilidad de pase o de los exámenes para lograrlo a otra categoría, a que se refiere el último artículo mencionado, mereciendo el acto obstativo y de ruptura la misma calificación anterior.»

Por otra parte,

«... a la misma conclusión se llega, aceptando la tesis del recurrido, porque conforme al artículo 15 de la Ordenanza, los contratos temporales están subordinados a necesidades de tal índole... y en el caso de autos ninguna circunstancia excepcional se menciona en el contrato como motivo de su establecimiento, lo que conduce a que con arreglo al artículo 9.º2 de la LCT, y al haberse establecido una condición menos favorable sin motivo justificativo, se haya de apreciar lo dispuesto en el artículo 36 de la misma ley y, en consecuencia, se llegue a la misma conclusión que en el párrafo anterior se contempló.»

Se declara así la improcedencia del despido y el consiguiente derecho de opción acordado al recurrente, entre la readmisión y la indemnización, así como el derecho a los salarios de tramitación.

La sentencia de 26 de noviembre de 1975 (Ar. 5.298) contempla un nuevo caso de aprendizaje que se da por extinguido una vez transcurrido el plazo establecido en la Reglamentación, sin haber sometido al aprendiz al oportuno examen de aptitud para su pase a la categoría correspondiente. El TCT estima el recurso:

«Es la propia LCT en su artículo 127 la que expresamente dice que la duración de los contratos de aprendizaje se determinará por los Reglamentos de Trabajo y sólo se precisa como norma imperativa que no podrán exceder de cuatro años, por cuya razón, y además a la vista de lo dispuesto en el artículo 12 de la ley de 16 de octubre de 1942 sobre Reglamentaciones de Trabajo, resulta errónea la apreciación del juzgador de instancia, ya que según dichas normas la duración de los contratos de aprendizaje puede y debe ser fijada en las Reglamentaciones u Ordenanzas que en su consecuencia resultan aplicables con carácter de norma singular según dicho artículo 12 de la precitada ley de 16 de octubre de 1942, y debiendo acudirse solamente a la norma general en defecto de las especiales antes dichas, y como, efectivamente, el artículo 21 de la Ordenanza de aplicación al caso debatido (O. L. Textil de 7 de febrero de 1972) determina en su párrafo 2.º, y precisamente para las industrias de confección que el plazo de aprendizaje será de un año y que podrá someterse al aprendiz a una prueba de aptitud al finalizar el mismo, tal norma determina que si la Empresa renuncia a dicha opción, ha de considerarse de aplicación las restantes disposiciones que determinan el pase automático a la categoría correspondiente según la edad del aprendiz y como, asimismo, se precisa que en caso de no superarse la prueba el contrato se prorrogará por otros seis meses sin perder su condición de aprendizaje, la resolución unilateral de la Empresa del referido vínculo laboral, sin haber hecho la opción que le corresponde de someter al aprendiz a la prueba referida cuando esté aún en el caso de no superarla, tendría derecho a la prórroga del aprendizaje por el plazo señalado, equivale a un despido que ha de ser calificado como improcedente, ya que las dos soluciones legales vienen a ser el pase automático a la categoría laboral que corresponda según la edad del aprendiz, bien por la expiración total del plazo de aprendizaje, que es de un año, o bien en caso de ser sometido el aprendiz a la prueba de aptitud, y si no la supera, la prórroga del contrato por otros seis meses, pero no como se declara por el juzgador la expiración del contrato por el cumplimiento del plazo cuando está cumplido el período total del aprendizaje reglamentariamente determinado en la Ordenanza.»

4. Cabe entender que las sentencias transcritas son perfectamente sintetizables. En la primera de ellas se ha afirmado la laboralidad del contrato de aprendizaje de manera taxativa. Las dos siguientes resaltan la especificidad del mismo, el elemento caracterizador como figura especial del contrato de trabajo.

Las decisiones comentadas se circunscriben, sin embargo, a preceptos concretos de Reglamentaciones y Ordenanzas laborales en los que basan su fallo. Parece posible, sin embargo, trascender esta casuística, generalizar y abstraer estos supuestos que respondan a una práctica laboral lo suficientemente extendida.

En efecto, el carácter temporal del aprendizaje implica que, superado el plazo y la prueba de aptitud, se pase a la categoría superior correspondiente (oficial de tercera generalmente). En tales casos, la relación laboral continúa por tiempo indefinido con el

ascenso de categoría; lo que sucede es que el plazo estipulado (o la llegada de la edad fijada, dieciocho o veinte años, en algunas Reglamentaciones, por ejemplo) extingue no la relación, sino la complejidad de la causa contractual, depurándose la normal contra-prestación trabajo-salario al desaparecer la *causa docendi* (10).

Las anotaciones que preceden siguen siendo válidas ante la normativa de la LRL, que en su artículo 3.º configura como relación laboral de carácter especial el contrato de aprendizaje. La especificidad del mismo estriba, evidentemente, en la incidencia del elemento formativo en el mismo, tal y como se ha venido recalcando en estas notas; a ello habrá de atender la refundición que ordena la disposición adicional 4.ª de la misma ley.

No obstante hay que reseñar que el mencionado texto legal relega de alguna manera la institución del aprendizaje a las industrias artesanales, previendo con carácter general ciertos sistemas de promoción y formación profesional que permitan responder a las necesidades crecientes del sistema económico de mano de obra especializada (11), con lo que la pretendida vigencia de la clarificación apuntada queda un tanto desvaída.

ANTONIO P. BAYLOS GRAU

(10) Vid. OJEDA: *Los trabajadores...*, cit., pág. 103. En esta línea, cuya similitud con el período de prueba es evidente, se hallan diversas Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales. Además de las mencionadas en las sentencias transcritas, vid., por ejemplo, el artículo 80 de la Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica, de 28 de agosto de 1970: «El término del contrato, determinado por el transcurso de los cuatro años o por haber cumplido el aprendiz los dieciocho de edad, no extingue la relación jurídico-laboral con la Empresa, de conformidad con las normas establecidas en el artículo 82 de esta Ordenanza, al pasar el aprendiz a una categoría profesional determinada.» Vid., últimamente, artículos 39 y 44 de la Ordenanza Laboral de trabajo en Prensa de 9 de diciembre de 1976 (*B. O. del E.* de 24 de enero de 1977).

(11) Sobre la escasa aplicación del contrato del aprendizaje en nuestro tiempo, vid. PÉREZ SAAVEDRA: *El contrato...*, cit., págs. 33-36, y OJEDA: *Los trabajadores...*, cit., páginas 94-96. Sobre el sistema que establece la LRL, vid. J. APARCIO TOVAR: «Contrato de trabajo en prácticas y formación profesional permanente», en *Diecisiete lecciones sobre la LRL*, Madrid, 1977 (en prensa).