

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO. CONTRATO DE TRABAJO Y OTRAS MATERIAS

CONTRATO DE FORMACION EN EL TRABAJO: LA VIGENCIA DE LA REGULACION
CONTENIDA EN EL ARTICULO 7.º DE LA LEY DE RELACIONES LABORALES

(Sentencia de 27 de mayo de 1978. Ref. Ar. 3.201.)

1. Frente a la pretensión del actor solicitando la aplicación del apartado tercero, último inciso, del artículo 7.º de la LRL referente a la retribución salarial en el contrato de formación en el trabajo —«... La remuneración adecuada se fijará reglamentariamente y no será inferior al salario mínimo interprofesional cuando el titular tenga cumplidos los dieciocho años»—, el Tribunal Central de Trabajo resuelve, en la sentencia en examen, denegando tal pretensión en base a una serie de argumentos que, sintéticamente, se exponen a continuación, no sin advertir que los mismos, aun cuando referidos fundamentalmente a los aspectos salariales del contrato de formación en el trabajo, son fácilmente generalizables —y, de hecho, así lo hace la propia sentencia— a la totalidad de las materias a que se refiere el artículo 7.º de la LRL o, dicho de otra manera, a todos y cada uno de los aspectos de la figura jurídica contemplada bajo la denominación de «contrato de formación en el trabajo».

Así, el Tribunal Central de Trabajo señala: *a)* «... que en el conjunto de disposiciones innovadoras y modificativas que constituyen el contenido de dicha Ley (la LRL), y junto a aquéllas, ciertamente las más, que analizadas denotan su sentido y propósito de ser de aplicación inmediata, incluso a los efectos de las relaciones laborales en curso de ejecución nacidas antes de la vigencia de dicha Ley y que tuvieran lugar con posterioridad a tal momento, existen otras, como las de carácter programático, cuya aplicación queda diferida a desarrollo legislativo posterior, o las que sin tener tal carácter, tampoco son de aplicación inmediata, bien por razones económicas, bien porque exijan desarrollo reglamentario...»; *b)* que justamente a este último grupo de normas es necesario adscribir la referente al contrato de formación en el trabajo —ar-

título 7.º de la LRL—, la cual, pretendiendo sustituir la tradicional regulación del contrato de aprendizaje, no obstante, requiere para su vigencia efectiva, según se desprende de los últimos incisos de los apartados dos y tres del propio artículo 7.º de la LRL, «... que por el Ministerio de Trabajo, previo informe del de Educación y Ciencia, se fijen las condiciones del mismo, persistiendo hasta entonces la normativa que en materia de aprendizaje figura en la Ley de Contrato de Trabajo y disposiciones complementarias...», y c) que, por lo que específicamente hace a la materia salarial objeto del recurso, los sucesivos decretos sobre salarios mínimos interprofesionales siguen fijando «... los mínimos retributivos para el aprendizaje, sin alusión al aún no implantado contrato de formación, determinando ello que no pueda entenderse exista colisión entre lo establecido en los similares incisos segundo del párrafo 2.º de los respectivos artículos 1.º de tales decretos y lo determinado en el precepto que como infringido se invoca, *por carecer éste de aplicación en tanto no sea reglamentariamente desarrollado...*» (1).

Estas mismas tesis acerca de la vigencia del artículo 7.º de la LRL se encuentran en algunas afirmaciones doctrinales. Como la que, bajo la rúbrica general de «La aplicación gradual de la nueva Ley», distingue en el conjunto de la LRL diferentes clases de normas: a) normas de aplicación inmediata, es decir, «... todas las disposiciones de la ley para las cuales ella misma no establece una entrada en vigor posterior a dicha fecha —la de publicación de la ley en el BOE— y que no necesitan de desarrollo para poder ser aplicadas...»; b) «... normas programáticas que exigen para su aplicación un desarrollo legislativo concreto...», aplazamiento que «... no tiene un carácter económico o social, sino más bien técnico...», en función del tiempo necesario para la estructuración jurídica de tal desarrollo legislativo; c) «... normas cuya aplicación queda aplazada por razones económicas y por motivos de desempleo...», etcétera. Concluyendo, se afirma que «... lo evidente es que la ley no puede ser juzgada sin tener en cuenta sus normas diversas sobre la aplazada vigencia de las mismas» (2). De otro lado y en referencia directa al artículo 7.º de la LRL

(1) Debe recordarse que los incisos de los artículos 1.º de los decretos de salarios mínimos a que se refiere la sentencia establecen que el salario mínimo que debe pagarse al aprendiz mayor de dieciocho años es el equivalente al salario mínimo de los trabajadores comprendidos entre dieciséis y dieciocho años con el requisito de que tengan «... contrato escrito y registrado». Este salario mínimo es, en todos los casos, inferior al salario mínimo interprofesional general para trabajadores mayores de dieciocho años no aprendices, lo que entra en contradicción con el artículo 7.º, apartado 3, último inciso, de la LRL, donde se establece que la remuneración adecuada al aprendiz se fijará reglamentariamente «... y no será inferior al salario mínimo interprofesional cuando el titular tenga cumplidos los dieciocho años».

(2) G. BAYÓN CHACÓN: «Problemas de carácter general en la nueva Ley de Relaciones Laborales», en *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Madrid, 1977, págs. 22 y sigs.

se ha afirmado (3) que éste ha venido a incidir sobre la regulación anterior del contrato de aprendizaje contenida en el título III del libro 2.º de la LCT, artículos 122 y siguientes, pretendiendo no sólo cambiar la propia denominación del contrato de aprendizaje por la de contrato de formación en el trabajo y concebirlo «... como complementario de la formación profesional obtenida por otros medios...», sino que también «... contiene una serie de normas tan aisladas y fragmentarias que se ha pensado que en esta parte, esto es, en su artículo 7.º, la LRL no ha entrado en vigor...» (4), sobre la base de la dicción del número 3 del propio artículo 7.º «... que remite a una regulación futura aún no dictada; contenido mínimo de esta futura regulación —en espera de la cual las normas anteriores a la LRL siguen en vigor— serán las prescripciones de la LRL, artículo 7.º...».

2. No obstante lo anterior no cabe, a mi juicio, concluir sin más que el artículo 7.º de la LRL no es sino una norma programática o cuasi-programática carente, en cualquier caso, de aplicación inmediata hasta tanto el Gobierno o el Ministerio correspondiente no proceda a la articulación jurídica requerida en los términos del propio artículo analizado. Es innegable que el artículo 7.º contiene, en palabras antes citadas de Alonso Olea, un mínimo de tratamiento que deberá ser completado por el desarrollo reglamentario posterior; pero ¿basta esa remisión a la actividad reglamentaria de la Administración para hacer inoperante y sin eficacia inmediata lo establecido en el propio artículo que la exige?

Al efecto es necesario recordar aquí, en primer lugar, la categórica afirmación del artículo 2, 1 del Código civil cuando establece que «las leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el *Boletín Oficial del Estado*, si en ellas no se dispone otra cosa»; luego una vez publicada la norma en el *Boletín Oficial del Estado* existe una presunción absoluta de vigencia de la misma, de eficacia y operatividad inmediatas a salvo, naturalmente, de que la propia norma otra cosa indique (5). De ahí la justeza de la opinión, más arriba transcrita, de Bayón Chacón en el sentido de que, a los efectos de su eficacia, la LRL debe ser juzgada teniendo en cuenta sus diversas normas sobre la vigencia aplazada de las mismas. Es, pues, en el contenido de la propia LRL donde hay que bus-

(3) M. ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, 5.ª ed., revisada, Madrid, 1978, página 365.

(4) Recogiendo la tesis de A. MONTOYA MELGAR: *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1978, pág. 408 y los argumentos de la propia sentencia que comentamos.

(5) Dejamos al margen la problemática, en absoluto excepcional en el ordenamiento laboral, de que las relaciones laborales en curso de ejecución y surgidas antes de la vigencia de las normas que puedan y queden afectadas por ellas. Constituye el supuesto generalizado en Derecho del Trabajo de la llamada retroactividad de grado mínimo. Cfr. A. MONTOYA MELGAR, *ob. cit.*, págs. 210 y sigs.

car los criterios acerca de la eficacia, inmediata o menos, de los preceptos que la integran, mucho más cuando la disposición final 1.^a señala que: a) la LRL entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*, y b) quedan derogadas todas las disposiciones legales que se opongan a la LRL. Tales criterios se encuentran, básicamente, en las disposiciones adicionales y transitorias de la LRL (6).

3. Sin embargo, antes de entrar en el análisis específico de las excepciones a la regla general de la disposición final 1.^a de la LRL, conviene reproducir, siquiera sea muy brevemente, cuáles son los criterios teóricos de distinción entre normas programáticas y normas de eficacia y vigencia inmediatas. Se suele afirmar (7) que las normas llamadas programáticas se caracterizan por consistir en un mandato al conjunto del aparato estatal y, más específicamente, al legislador para que desarrolle normativamente determinados principios o materias que se encuentran muy generalmente recogidos en la norma ordenante. Ello supone que dicha norma no tiene, en principio, una eficacia inmediata entre privados, que no puede servir de fundamento directo para las pretensiones jurídicas de los particulares, aunque sí tenga vigencia y eficacia inmediatas en cuanto su contenido ordenador al legislador hasta el extremo de que, si bien no puede ser obligado a desarrollarla en un determinado plazo por cuanto la actividad de los órganos públicos es incoercible, sí, al menos, viene forzado a no realizar un desarrollo contrario y negador de la misma cuyo contenido debe respetar a la hora de cumplir el mandato que la norma programática le realiza. Junto a estas normas existen otras, las más, que son directamente aplicables en el sentido de que inciden directamente bien en las relaciones jurídicas entre privados, bien entre éstos y la Administración, sirviendo para fundamentar las pretensiones correspondientes ante los órganos jurisdiccionales ordinarios. A caballo entre ambos tipos de normas pero más cerca, a mi juicio, de las últimas, se encuentran aquellas que conteniendo una regulación general pero no completa de determinadas materias y siendo, por tanto, directamente aplicables en estos aspectos, no obstante, remiten parte de dicha regulación a un desarrollo normativo posterior. Y éste es, justamente, el caso del artículo 7.^o de la LRL.

La existencia de este tercer tipo de normas viene reconocida por la propia sentencia que se comenta cuando afirma que se trata de normas que, sin ser programáticas —esto es, sin consistir sola y exclusivamente en un mandato di-

(6) Tales disposiciones constituyen el punto de referencia que, por ejemplo, utiliza BAYÓN CHACÓN a la hora de establecer una clasificación de las normas de la LRL en función de su diferente grado de eficacia. Véase BAYÓN CHACÓN, *ob. cit.*, págs. 22 a 25.

(7) Cfr., por todos, V. CRISAFULLI: «Efficacia delle norme costituzionali programmatiche», en *Rivista Trimestrale di Diritto Pubblico*, 1951, págs. 357 y sigs.

recto al legislador—, su aplicación queda diferida a un desarrollo reglamentario posterior; carecen, por consiguiente, concluye la sentencia, de aplicación inmediata al igual que las normas exquisitamente programáticas. Es esta conclusión la que, a mi parecer, debilita y hace inútil la propia distinción antes señalada por cuanto si en ambos casos la norma en cuestión no puede ser directamente aplicada, o no existe diferenciación real entre ambos tipos de normas pudiendo ser calificadas indistintamente de programáticas sin más, o bien la distinción reside exclusivamente en que el desarrollo normativo es, en el primer caso, realizado por el poder legislativo en sentido estricto, mientras que en el segundo ha de ser puesto en práctica por la potestad reglamentaria de la Administración. También en este último supuesto, por tratarse de una distinción puramente formal, al menos tal y como y con las consecuencias con que viene expresada en la sentencia, se acaba por invalidar la propia diferenciación inicial que previamente se hace entre normas programáticas y no programáticas, ya que en ambos casos las normas no son aplicables directamente. O bien se entiende que, en el segundo supuesto, no juegan sólo principios de remisión, sino también de jerarquía normativa dada la diferencia de rango entre la norma delegante y la que debe ejecutar el desarrollo reglamentario exigido. Lo que no hace sino poner de manifiesto que los principios, la regulación parcial —el mínimo de tratamiento— contenido en la norma remitente deben necesariamente formar parte, ser respetados en todos sus puntos por la normativa de desarrollo. Lo que lleva con facilidad a la afirmación de que tal regulación parcial, tales principios deben ser ya directamente aplicados con independencia de dicho desarrollo. En definitiva, lo que procede, a mi juicio, es revalorizar la distinción inicial entre normas programáticas y no programáticas que debe, necesariamente, reflejarse en la eficacia, directa o no, de las normas que se comparan con la peculiaridad para las segundas, de indudable trascendencia es cierto, de contener una parcial remisión a una reglamentación posterior. El problema, por consiguiente, se plantea en términos no tanto de eficacia o vigencia de las normas en examen sino de vacío normativo y de identificación de las normas que deben regir en tanto no se dé el desarrollo reglamentario tantas veces aludido.

4. Descendiendo a la regulación específica de la materia en la LRL vemos que, junto a normas claramente programáticas como, por ejemplo, la disposición adicional tercera referente al Régimen jurídico y Reforma de las Empresas que revistan la forma de sociedad en orden a establecer la participación del personal en sus órganos de gestión, en la responsabilidad y en los beneficios de las mismas, o como la disposición adicional primera respecto a la edad mínima de admisión al trabajo o respecto al contrato de trabajo en prácticas en relación con el artículo 8.º de la LRL del que, textualmente, se dice que «... entrará en vigor cuando el Gobierno lo disponga, atendiendo a las circunstancias de empleo»; junto a estas normas, repito, encontramos otras que, pese

a la opinión generalizada en este sentido (8), difícilmente pueden calificarse, en mi opinión, de programáticas, al menos no en un sentido absoluto como ahora veremos. En cualquier caso, lo cierto es que en ninguna de las disposiciones adicionales o transitorias de la LRL se hace referencia alguna al artículo 7.º de la LRL para establecer un régimen especial de vigencia o de eficacia de su contenido. Luego, las limitaciones a su vigencia en el sentido antes expresado sólo pueden derivarse del dato mismo de la remisión al desarrollo reglamentario y del contexto sistemático del propio artículo 7.º ya sea dentro de la LRL, ya sea en función de otras normas que regulen el mismo fenómeno, es decir, el de una relación jurídica cuyo contenido fundamental sea el de procurar una capacitación para el trabajo a través de un sistema de enseñanza de carácter individualizado y esencialmente práctico (9).

Podría entenderse, sin embargo, como una situación análoga a la del artículo 7.º la que se encuentra recogida en el artículo 3.º de la LRL —al calificar determinados tipos de trabajos como constitutivos de relaciones laborales de carácter especial— en relación con la disposición adicional cuarta donde se señala que «el Gobierno... aprobará... las disposiciones especiales a que se refiere el artículo tercero de esta Ley...». A continuación trataré de analizar, utilizándola como punto de referencia respecto al artículo 7.º, la cuestión de la vigencia del artículo 3.º de la LRL, siquiera ello sea con la concisión exigida al caso.

5. Se ha afirmado que el artículo 3.º de la LRL se refiere a las relaciones laborales de carácter especial incluyendo en ellas una serie de trabajos que van, por poner algún ejemplo, desde el trabajo a domicilio hasta el de alta dirección pasando por el de los deportistas profesionales o el de los representantes de comercio hasta un total de doce e incluyendo, además, una cláusula general según la cual también serán relaciones de trabajo de carácter especial «... m) cualesquiera otros trabajos profesionales que sean expresamente declarados como relación laboral de carácter especial por una Ley...». Si algún sentido tiene la calificación de tales relaciones laborales como especiales es el de demandar para las mismas una regulación jurídica diferenciada que recoge y articule esas características especiales en el contexto de la regulación laboral global. Y es, justamente, en el tema de la regulación o estatuto especial donde es necesario diferenciar, dentro del propio artículo 3.º, entre uno u otro tipo de entre los trabajos allí contemplados, en conexión con la regulación anterior a la LRL.

(8) Básicamente el artículo 3.º de la LRL. Cfr. BAYÓN CHACÓN, *ob. cit.*, pág. 23, y en alguna medida, aunque no claramente, ALONSO OLEA: «Ambito de aplicación. Relaciones laborales y relaciones excluidas. Relaciones especiales», en *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, págs. 64 y sigs.

(9) Véase F. J. PRADOS DE REYES: «La evolución jurídica de las relaciones de aprendizaje», en *Revista de Política Social*, núm. 120, 1978, pág. 73.

Desde este punto de vista se recogen en el artículo 3.º, básicamente, tres tipos de relaciones laborales: *a)* relaciones laborales que ya venían consideradas y reguladas como laborales y como especiales —caso típico: el trabajo a domicilio o, con menor claridad normativa, las actividades laborales de los internos de los centros penitenciarios en sus distintas modalidades—; *b)* relaciones indubitadamente laborales pero que, aun ostentando una cierta peculiaridad a tenor del específico sector productivo donde se encuadran, no eran, con anterioridad a la LRL, calificables de especiales desde el punto de vista estrictamente jurídico (10) —trabajo en el mar, en la navegación aérea, de los deportistas profesionales, del personal civil no funcionario dependiente de establecimientos militares, etc.—; *c)* trabajos que, antes de la LRL, estaban expresamente excluidos del ámbito de la legislación laboral ...trabajo al servicio del hogar, trabajo de alta dirección o alta gestión de la empresa que no se limite, pura y simplemente, al desempeño del cargo de consejero—. La distinción tiene relevancia a efectos de la vigencia del propio artículo 3.º pues, como se recordará, la disposición adicional cuarta señalaba que el Gobierno, en un determinado plazo, aprobaría las disposiciones especiales requeridas por el artículo 3.º de la LRL.

¿Cuál es, sin embargo, la regulación jurídica aplicable a cada uno de los tipos de trabajo recogidos en el artículo 3.º hasta tanto el Gobierno no emane dicha normativa? Como se ve, la situación puede ser paralela a la del artículo 7.º La respuesta, no obstante, a diferencia de lo que ocurre con el artículo 7.º, se encuentra en la disposición transitoria primera de la LRL donde se indica: «Mientras no se aprueben las normas especiales consideradas en la disposición adicional cuarta, en relación con el artículo tercero de esta Ley, seguirá en vigor para las relaciones de trabajo correspondientes la normativa que actualmente les es aplicable...» Esta conclusión legal no da solución, sin embargo, a todos los problemas planteados, pues si bien en cierto que respecto a los trabajos incluidos en el apartado *a)* la LRL no añade nada nuevo, ya que tales relaciones jurídicas eran ya laborales e incluso ostentaban carácter y consiguiente regulación especial, no produciéndose, por tanto, colisión normativa alguna con el mantenimiento en vigor de la normativa aplicable hasta la LRL; si también es cierto que respecto a las relaciones de trabajo incluidas en el apartado *b)* tampoco se produce colisión normativa alguna, ya que tales relaciones jurídicas eran ya consideradas laborales antes de la LRL y el carácter de especiales —aportación de la LRL— no choca con el mantenimiento de la regulación anterior a la LRL —verdaderamente específica en algunos casos— o con la aplicación de determinadas normas transitorias que el Gobierno pueda acordar en base al apartado segundo de la disposición transitoria primera de

(10) Sobre el tema de la especialidad de las relaciones laborales incluidas en el artículo 3.º, véase ALONSO OLEA: «Ambito de aplicación...», cit., págs. 47 y sigs.

la LRL —como es el caso del trabajo en el mar (11)—, lo que no hace sino recalcar la operatividad inmediata, incluso en sede transitoria, de la especialidad aportada por el artículo 3.º; por el contrario, respecto a los trabajos incluidos en el apartado c) si se plantean problemas de colisión normativa entre el artículo 3.º y la regulación que, a tenor de una interpretación estricta del apartado primero de la disposición transitoria primera, les sería aplicable, esto es, una normativa no laboral.

En este punto sí podría concluirse, en principio, que el artículo 3.º de la LRL es programático por cuanto hasta que no se produzca dicha regulación especial tales relaciones jurídicas no son especiales desde el punto de vista laboral y ni tan siquiera laborales. Interpretación esta última que no tiene por qué ser pacífica. Es decir, podría pensarse, también aquí, en términos de vacío normativo y no de programaticidad de normas. Quiero decir que puede entenderse, a través del juego combinado del artículo 3.º de la LRL y la disposición final primera de la misma ley que el artículo 3.º ha derogado las normas que a él se oponen, esto es, aquéllas contenidas en la LCT —artículo 2.º, c), para el servicio doméstico; artículo 7.º para los altos cargos—, introduciendo ambos tipos de trabajo en el ámbito de la regulación laboral. El problema a continuación sería el de identificar, dentro de dicho ámbito, cuál es la normativa aplicable. La clave puede venir dada por la disposición transitoria primera cuando afirma que mientras el Gobierno no emane la normativa exigida en el artículo 3.º y en la disposición adicional cuarta, seguirá en vigor *para las relaciones de trabajo correspondientes*, la normativa que actualmente les es aplicable. Es decir, la propia disposición transitoria primera vuelve a calificar a todas las relaciones jurídicas contempladas en el artículo 3.º como laborales. El corolario de la tesis anterior no puede ser otro lógicamente que pensar que la normativa aplicable es precisamente la general laboral o común —si bien adecuada a las características de la relación de que se trate, adecuación a realizar a través de una interpretación integradora—, en tanto en cuanto su carácter especial no venga establecido de forma expresa en normas a propósito. La opinión de la vigencia plena del artículo 3.º puede apoyarse, además, en el apartado segundo de la disposición transitoria primera, el cual, al autorizar al Gobierno la aplicación transitoria de determinadas disposiciones de la propia Ley de Relaciones Laborales, está explícitamente reconociendo el carácter laboral, al menos desde un punto de vista potencial, de todas y cada una de las relaciones jurídicas recogidas en el artículo 3.º

Ciertamente, también puede entenderse que la argumentación anterior parte de una interpretación forzada de la disposición transitoria primera, sobre todo de la frase antes citada «para las relaciones de trabajo correspondientes», por

(11) Véase al respecto, por ejemplo, el Real Decreto 2279/1976, de 16 de septiembre, regulando, con carácter transitorio, el régimen de jornadas y descansos en el trabajo en el mar.

cuanto cabría asimismo considerar que se trata de una dicción defectuosa de la norma que en un imperdonable olvido técnico pasa por alto la diversidad de trabajos contemplados por el artículo 3.º Entender, por consiguiente, que lo que la disposición transitoria primera quiere expresar es que la «normativa que actualmente les es aplicable» se refiere a aquellas relaciones jurídicas del artículo 3.º que, antes de la LRL, fueran ya laborales, marginando cualquier preocupación por aquellas otras que no lo eran y que siguen no siéndolo hasta tanto el Gobierno no dé cumplimiento a la disposición adicional cuarta.

Lo que, en definitiva, se ha pretendido con este amplio *excursus* sobre el artículo 3.º de la LRL no es otra cosa que poner de manifiesto cómo caben interpretaciones alternativas a aquella, absolutamente tajante, que considera en bloque como programáticas sin más normas que contienen una remisión a una reglamentación posterior e introducir la idea de que en muchos casos puede tratarse más de un supuesto de vacío normativo, de colisión de normas necesitada de una interpretación integradora, que de un supuesto puro y simple, no problemático de programaticidad y aplazamiento de la vigencia de la norma que así se califica.

6. Hemos dicho que el artículo 7.º de la LRL puede guardar una cierta analogía con lo tratado respecto al artículo 3.º, analogía que podría centrarse en ser el contrato de formación en el trabajo —o el contrato de aprendizaje— una relación laboral también de carácter especial. No vamos a entrar aquí en la problemática referente a la naturaleza, especial o no, del contrato de aprendizaje (12), pero aun concluyendo que se trate de una relación de trabajo diferenciada, desde el punto de vista jurídico, respecto a la regulación común laboral, no puede afirmarse, en mi opinión, que deba regirse por las mismas normas de vigencia de las disposiciones adicionales y transitorias antes aludidas, o más específicamente por cuanto se refiere a los altos cargos o al servicio doméstico, pese a que en estos supuestos, como en el caso del contrato de formación en el trabajo, se produce una colisión normativa entre la regulación anterior y la introducida por la LRL. Y no puede homologarse el tratamiento jurídico por varias razones: *a)* primera y fundamental, la no inclusión del contrato de formación en el trabajo en el artículo 3.º de la LRL como relación de trabajo de carácter especial, y *b)* la ausencia de referencias sobre el mismo en las disposiciones adicionales y transitorias de la LRL. Podría pensarse que el régimen del artículo 3.º se aplica al contrato de formación en el trabajo por entender que éste queda incluso en el apartado *m)* del propio artículo 3.º, antes transcrito, siendo la Ley de referencia precisamente la misma LRL. Frente a ello cabe decir que, en primer lugar, se trataría de una interpretación, esta sí, absolutamente forzada que choca contra el propio sentido sistemático de la LRL, y en segundo lugar, lo que es más importante, que en el artículo 3.º se incluye expresamente

(12) Véase al respecto PRADOS DE REYES, *ob. cit.*, págs. 102 a 106.

como relación de trabajo de carácter especial el aprendizaje en la artesanía con una clara intención diferenciadora respecto al aprendizaje común o contrato de formación en el trabajo. Proporcionar el mismo régimen al artículo 7.º sería hacer desaparecer la diferencia que la Ley ha establecido.

Como conclusión, pues, hay que afirmar que el artículo 7.º estructura un contrato de trabajo de naturaleza especial, sí, pero no sometido a las reglas de vigencia del artículo 3.º y de sus disposiciones concordantes, y que difícilmente puede considerarse programático. Se trata de una norma que establece una, parcialmente, nueva regulación del contrato de aprendizaje a la vez que determina un mínimo tratamiento que debe encontrar aplicación inmediata. En el supuesto de colisión normativa —dada la dicción de la disposición final primera de la LRL— debe primar el contenido del artículo 7.º, aplicándose de la normativa anterior —hasta que no se cumpla la remisión de sus párrafos segundo y tercero— aquellas disposiciones que no se opongan a lo establecido en el mismo.

La última objeción que a esta conclusión podría hacerse se basa en un principio de coherencia sistemática. A ello se refiere indudablemente Alonso Olea (13) cuando señala que el artículo 7.º contiene una serie de disposiciones aisladas y fragmentarias, faltas de la mínima coherencia interna necesaria para hacer aplicable una norma jurídica. La no vigencia del artículo 7.º vendría, pues, dada, además, por la propia imposibilidad técnica de aplicarlo, mucho más cuando se trata de una norma que al introducir una nueva figura jurídica —el contrato de formación en el trabajo— y al incorporar principios de ordenación de la misma, asimismo innovadores, ha de ser contemplada como un todo sistemático en el que cada aspecto de su regulación viene condicionado por los demás. Aplicar sólo aquellos aspectos señalados en el artículo 7.º supondría poner en aplicación facetas fragmentarias y desconexas de la misma. Pero esta objeción tampoco es de recibo. Con independencia de otras razones que más adelante veremos, es necesario señalar que la regulación del artículo 7.º no es tan fragmentaria y asistemática como pueda parecer en principio. En lo que hace a las condiciones de trabajo en sentido general —materias que son las que básicamente se remiten a la reglamentación posterior— el artículo 7.º se limita a establecer mínimos de tratamiento, a poner límites insalvables a esa reglamentación —así, por ejemplo, cuando habla de duración del contrato de formación en el trabajo se limita a señalar que la duración máxima será, en cualquier caso, de tres años; cuando se refiere al tema de la jornada, la de veinticuatro horas semanales; cuando trata del tema salarial, el salario mínimo interprofesional cuando el titular tenga cumplidos los dieciocho años—. En definitiva, lo que el artículo 7.º realiza de una forma bastante aceptable, desde el punto de vista técnico, es la fijación de las coordenadas generales y de los límites del contrato de formación en el trabajo, remitiendo —sin que pueda aceptarse por ser una afirmación bastante aventurada que toda norma que contenga una re-

(13) Cfr. ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 365,

misión a una reglamentación posterior deba ser necesariamente calificada como fragmentaria e inconexa— la regulación específica de ese marco general a normas posteriores.

7. Anteriormente nos hemos referido a otras razones que vendrían a apoyar la tesis de la aplicación e inmediata efectividad del artículo 7.º de la LRL. Tales razones se derivan del propio sentido de la innovación que supone el artículo 7.º y de su impacto respecto a la regulación anterior en materia de aprendizaje. Dicho de otra manera, son razones que se derivan del propio carácter a la vez innovador y continuista del artículo 7.º

En efecto, el artículo 7.º, en palabras de la sentencia que comentamos, pretende sustituir la regulación del tradicional contrato de aprendizaje contenida en los artículos 122 y sigs. de la LCT (14). Ello quiere decir que el ahora llamado contrato de formación en el trabajo no es una figura jurídica sin historia normativa alguna; por el contrario, enlaza con toda la evolución de aquellas normas que han regulado el fenómeno de la capacitación profesional a través del trabajo, con toda una dinámica normativa que lo hace, a mi juicio, aún más invulnerable a las acusaciones de programaticidad. De otro lado, como recientemente se ha indicado (15), el artículo 7.º, siguiendo una característica sobresaliente de la LRL, se limita, a rasgos generales, a consagrar a nivel de legislación ordinaria aspectos de la regulación del aprendizaje que ya estaban reconocidos, desarrollados y puestos en práctica en normas sectoriales. Hasta aquí el dato continuista. Junto a él, por otra parte, el artículo 7.º tiene, dado el rango normativo que ostenta, un cierto significado de ruptura con la regulación anterior. Es una opinión generalizada (16) que el contrato de aprendizaje, tal y como venía regulado en la LCT, respondía a una realidad socioeconómica y de organización y división del trabajo perteneciente a los primeros estadios de la organización capitalista del trabajo y la producción. De aquí las frecuentes acusaciones de arcaísmo que a dicha regulación se dirigen y que se concretan en el contenido de artículos como el 125, 126, 137, 139 y algunos aspectos de los artículos 154 y sigs. referentes a la extinción y terminación del contrato de aprendizaje. La nueva regulación del contrato de formación en el trabajo pretende dar solución a estos problemas actualizando una figura jurídica en franco atraso respecto a la realidad productiva, amén de evitar la frecuente

(14) De la misma opinión es ALONSO OLEA cuando afirma —*Derecho del Trabajo*, cit., pág. 365—: «El problema es, en realidad, si el artículo 7.º LRL está queriendo dar normas sobre el contrato de aprendizaje o sobre otro contrato distinto de nueva creación. La primera tesis me parece la más cierta; en efecto, la exposición de motivos habla de que la Ley ‘armoniza el estudio y la formación con el trabajo mediante una regulación integrada del aprendizaje, la formación profesional...’, etc.» En el mismo sentido, PRADOS DE REYES, *ob. cit.*, págs. 121 y 122.

(15) Cfr. PRADOS DE REYES, *ob. cit.*, págs. 124 y sigs.

(16) Véase, por todos, PRADOS DE REYES, *ob. cit.*, págs. 72 y sigs.

instrumentalización del aprendizaje como medio de obviar la aplicación de determinadas normas laborales o de conseguir una mano de obra a precio reducido. En este sentido, las aportaciones del artículo 7.º se centran fundamentalmente en: una limitación de los sujetos que pueden contratar como aprendices insertando el contrato de formación en el contexto del contrato de trabajo de menores; una remodelación de su contenido didáctico, orientado fundamentalmente a la práctica en el trabajo, pero en conexión directa con la formación profesional general; la limitación de la duración del contrato en evitación de abusos en la utilización de este tipo de mano de obra; la clara laboralización del contrato al establecerse una serie de condiciones de trabajo entre las que destaca la exigencia de una remuneración adecuada, rompiendo con ello los equívocos que acerca de su naturaleza jurídica podía plantear la posible ausencia de remuneración permitida por la LCT (17).

En definitiva, lo que el artículo 7.º supone es una adecuación de la norma a una realidad socioeconómica que venía demandándola hacia tiempo e incluso a la cual se habían dado soluciones no muy dispares al propio artículo 7.º, a nivel de normas sectoriales. Todo ello no es, a mi juicio, sino un argumento más para postular la aplicación inmediata y efectiva del artículo 7.º, aún en ausencia de normas de desarrollo. Lo importante del artículo 7.º es el nuevo concepto de contrato de aprendizaje que recoge y a él deben adecuarse las normas anteriores a la LRL, que regulando aspectos concretos de sus condiciones laborales, no se opongan a lo establecido en la LRL. Lo contrario supondría perpetuar en el tiempo una normativa que la propia realidad ha demostrado está ampliamente superada.

Dicho lo anterior, poco hay que añadir respecto al último argumento de la sentencia que tan ampliamente estamos comentando, por cuanto tal argumento constituye una petición de principio. Que los decretos de salarios mínimos interprofesionales recojan normas contradictorias con la LRL no puede servir obviamente, por simple principio de jerarquía normativa, a considerar sin aplicación lo establecido en una norma superior por contradictorio con otras posteriores, pero de inferior rango. Si el artículo 7.º tiene vigencia efectiva, sólo puede concluirse que tales decretos son claramente ilegales en cuanto contrarios a una norma de rango superior. Afirmar que porque los decretos de salarios mínimos contienen disposiciones que, de hecho, suspenden la eficacia de lo contenido en la LRL, ésta no tiene vigencia en lo que hace al contrato de formación en el trabajo y que, por consiguiente, es correcto desde el punto de vista jurídico lo establecido en los susodichos decretos, y es, como puede claramente apreciarse, una tautología.

SANTIAGO GONZÁLEZ ORTEGA
(Facultad de Derecho
Universidad de Sevilla)

(17) PRADOS DE REYES, *ob. cit.*, págs. 115 y sigs.