

—o concesionario— al no cumplirse los requisitos necesarios —objetivos y subjetivos— en los procedimientos de cambio de titularidad en la gestión indirecta —pública y privada— de servicios.

No obstante, la sentencia deja sobre el particular una puerta abierta en aras de la protección de los derechos laborales y del principio de estabilidad en el empleo, aunque precisando al respecto dos consideraciones fundamentales.

Por un lado señala que las eventualidades medidas laborales de naturaleza tuitiva, que pudieran contemplarse al respecto, deberán estar contenidas de manera explícita en los correspondientes pliegos de condiciones, para los supuestos de cambio en la titularidad de una concesión administrativa, o bien en la normativa sectorial en los casos de las empresas contratistas.

Ello implica que la no mención a los referidos efectos subrogatorios en el pliego de condiciones o norma sectorial, determina automáticamente la inexistencia de fenómeno subrogatorio alguno, dejando de esta forma a los trabajadores afectados por el cambio de titular al margen de la cobertura legal contenida en el art. 44 de nuestra norma social básica.

Esta solución jurisprudencial pone de manifiesto el criterio del Alto Tribunal de no estimar aplicable una norma de rango legal, imperativa y de Derecho mínimo por naturaleza como es el art. 44 ET, ante el eventual silencio —o negativa— que una norma, contrato o pacto pueda establecer sobre los efectos laborales que una medida como la rescisión de una contrata o concesión conlleva.

Esta solución, sin duda, se opone diametralmente al principio de jerarquía normativa que contiene el art. 3 ET, ya que una norma convencional no puede contravenir lo dispuesto en un precepto legal, máxime cuando ante un conflicto normativo de esta índole, resulta además más favorable el contenido de la disposición legal y de mayor rango, que lo establecido en la norma sectorial o en el contrato administrativo, lo que por aplicación del apartado 3º del art. 3 ET debe resolverse en favor de la primera.

Por otra parte, la misma sentencia indica que, de contemplarse los efectos tuitivos propios de la regulación subrogatoria, se entiende que ello es así por acuerdo entre las partes intervinientes en la traslación de la contrata o concesión —Administración, empresarios y trabajadores—, ya sea a través de los pliegos de condiciones o de la normativa sectorial que asuma tales garantías, y no por aplicación de los mismos del art. 44 del Estatuto de los Trabajadores.

EL CONTENIDO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE (COMENTARIO A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 12 DE FEBRERO DE 1996)

POR SUSANA BARCELÓN COBEDO(*)

SUMARIO: I. Antecedentes de hecho.- II. Análisis de las cuestiones jurídicas: 1. Finalidad del contrato de aprendizaje: formación o inserción profesional: A) Edad del trabajador aprendiz y duración del tiempo dedicado a la formación.- B) Protección social y retribución salarial del trabajador aprendiz.- 2. Posibilidad legal de un tratamiento diferente del trabajador aprendiz: exclusión del ámbito del Convenio Colectivo. 3. La formación según Convenio Colectivo y la formación, prevista en la Ley. III. Conclusión.- IV. Anexo.

I. ANTECEDENTES DE HECHO

Por la Federación Estatal de Banca y Ahorro de Comisiones Obreras (en lo sucesivo FEBA CC.OO) se plantea, ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, *demanda sobre Conflicto Colectivo* contra la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona "La Caixa". Basa la demandante su causa de pedir, de una parte, en el reconocimiento a los trabajadores contratados mediante la modalidad de aprendizaje —concretamente 897 trabajadores— del derecho a percibir las ayudas de estudios para empleados y para hijos de empleados regulados en el artículo 61.5 del XIII Convenio de Empleados de Cajas de Ahorro: (1), en el artículo 22 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro (2) y en el artí

(*) Profesora de Derecho del Trabajo (Universidad Carlos III de Madrid).

(1) Artículo 61.5 del XIII C.C. de Empleados de Cajas de Ahorros (BOE 4 de mayo de 1982), "Ayudas a empleados.- A los empleados que cursen estudios de Enseñanza Media, Universitaria y Técnicos de Grado Superior y Medio, la Institución les abonará el 90 por 100 de libros y matrículas. Los que cursen en COU, podrán optar entre percibir esta ayuda o la prevista para hijos que estudien este mismo curso."

(2) Artículo 22 del C.C. de Cajas de Ahorros (BOE 13 de mayo de 1992), "Ayuda a la formación de hijos de empleados:

1. Se deroga el artículo 61 del EECA regulador de la ayuda para estudios, en los puntos específicamente destinados a la ayuda de estudios para hijos de empleados, cuya cuantía será de 45.000 pesetas por hijo para el año 1992 aplicándose para los años 1993 y 1994 los incrementos correspondientes a l

culo 69 del Estatuto de Empleados de Cajas de Ahorros (3) y (4) y, de otra, en la discriminación (5) por infracción del contenido de los artículos 14 del Texto Constitucional y 17 del Estatuto de los Trabajadores que representaría para este colectivo de trabajadores el no reconocimiento de este beneficio social.

revisión del salario base, y las actualizaciones, en su caso, sin efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1992.

La ayuda que se crea se percibirá por cada uno de los hijos del empleado desde el año de nacimiento hasta el año en que cumpla la edad de veinticinco años, excluyendo del cómputo para la percepción de esta ayuda aquellos hijos de empleados perceptores de rentas superiores al salario mínimo interprofesional, de las que se deducirán la ayuda al alimentaria judicialmente reconocida en los supuestos de disolución matrimonial.

2. Se hará extensiva esta ayuda a los hijos de empleados jubilados y a los huérfanos de empleados fallecidos con los límites establecidos en el punto anterior.
 3. La ayuda por hijos minusválidos queda fijada para 1992 en 301.625 pesetas.
 4. No obstante lo establecido en el punto 1, la ayuda para formación regulada en el presente artículo se incrementará en un 100 por 100 si el hijo del empleado cursare estudios de E.G.B a partir del quinto curso, Bachillerato Superior y Bachillerato Unificado Polivalente y C.O.U o equivalentes a los anteriores oficialmente reconocidos, Formación Profesional, Enseñanzas Técnicas de Grado Medio y Asimiladas y Enseñanza Superior y dichos estudios tuviesen que cursarse permanentemente en plaza distinta del domicilio habitual del empleado pernoctando fuera de él.
 5. Esta ayuda se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre.
- (3) Artículo 69 del Estatuto de Empleados de Cajas de Ahorros que establece el derecho de los trabajadores que cursen estudios de Enseñanza Media, Universitaria, Técnicos de Grado Superior o Medio, a percibir de la Entidad el 90% de libros y matrícula, pudiendo optar los que cursen C.O.U entre percibir esta ayuda o la prevista para hijos de empleados.
- (4) La remisión a ambos Convenios Colectivos, encuentra su razón de ser en la cláusula sustitutoria del artículo 2 del Convenio Colectivo de 1992, que prevé la ratificación de aquellas materias reguladas en anteriores Convenios, sobre las que no incluya modificación o alteración al respecto, (ello explica el mantenimiento de las "Ayudas a empleados" contempladas en el artículo 61.5 del C.C. de 1982), y la novación de cuantas incorpore, en la medida que introduzca alteraciones. Por lo que respecta al artículo 69 del estatuto de Empleados de Cajas de Ahorro, señalar que el contenido del mismo ha sido objeto de inclusión en el apartado 5 del artículo 61 del C.C. de 1982.
- (5) La pretendida "discriminación", alegada por la parte actora-recurrente y no apreciada por la Sentencia de la Audiencia Nacional en su fundamento jurídico cuarto, merece una breve consideración, pues como señala doctrina reiterada (basta citar entre otras, STC 128/1987 de 16 de julio, STC 34/1981 de 10 de noviembre, STC 3/193 de 25 de enero), "no toda desigualdad de trato resulta contraria al principio de igualdad, sino aquella que se funda en una diferencia de supuestos de hecho injustificados de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados".

Previa celebración del Acto de Conciliación con el resultado de "sin avenencia" y, tras la remisión por la Subdirección General de Arbitraje y Conciliación del Expediente de Conflicto Colectivo promovido, *la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de Madrid dicta Sentencia, de fecha 18 de enero de 1995*, por la que estimando parcialmente la demanda formulada por la Federación Sindical citada contra la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona, declara que "sólo 58 de los 897 trabajadores afectados por la modalidad contractual de aprendizaje, tienen derecho a percibir las ayudas de estudios previstas en el Convenio Colectivo, al remitir las cláusulas de sus contratos al ámbito de aplicación de este; por el contrario, los restantes trabajadores aprendices, contratados con posterioridad a la Ley 10/94 y, en cuyos contratos no se había hecho tal remisión, quedan sujetos inicialmente a dicha Ley y sólo, en último término, se les aplicará el correspondiente C.C."

Contra la Sentencia de referencia, la Federación Sindical interpone *Recurso de Casación* ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, sobre la base de los tres motivos impugnatorios que a continuación se detallan —reconducibles al examen de la infracción de normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueran aplicables— (6):

a.- Infracción del art. 37.1 de la C.E., art. 3.1 del E.T. y art. 3.2 de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de la ocupación

b.- Infracción del art. 37.1 de la C.E., arts. 3.3, 82.3 y 85.1 del E.T., arts. 2 y 5 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro (BOE 13 de mayo de 1992) y del art. 3 del XIII Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros (BOE de 4 de mayo de 1982)

c.- Infracción del art. 14 de la C.E. y los arts. 4.2 c) y 17 del E.T. y de la jurisprudencia.

Si bien el *Recurso de Casación* se articula sobre tres motivos impugnatorios, cabría entender, tras la lectura del contenido de los mismos que, en realidad estamos en presencia de dos; de este modo, los dos primeros motivos de impugnación responderían, en esencia, al papel de la negociación colectiva, fuerza vinculante de los C.C. y ámbito de aplicabilidad de los mismos así como, al respeto del principio de jerarquía normativa previsto en nuestro ordenamiento, todo ello, sin obviar, cuál es la finalidad u objeto que persigue el contrato de aprendizaje. El tercer motivo impugnatorio se situaría más en la línea, ya apuntada, de la posible discriminación que la no concesión de estas ayudas sociales podría representar para este colectivo de trabajadores.

Por Sentencia de fecha 12 de febrero de 1996, *la Sala de lo Social del Tribunal Supremo resuelve estimar* el *Recurso de Casación* deducido por FEBA CC.OO contra la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona, sobre la

(6) Artículo 204 e) de la Ley de Procedimiento Laboral. Texto Articulado aprobado por Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de Abril y artículo 205 e) del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de Abril por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

aceptación del primero de los tres motivos impugnatorios propuestos por la parte recurrente. Considera, en síntesis, el Tribunal Supremo que la modalidad contractual de aprendizaje de carácter formativo y duración temporal, se inserta en el ámbito de la contratación llevada a efecto por la empresa, debiendo quedar por este motivo sujeta a la normativa general de la misma en todo aquello que no aparezca específicamente regulado.

II. ANÁLISIS DE LAS CUESTIONES JURÍDICAS

El análisis de los problemas jurídicos planteados en la Sentencia dictada por el Tribunal Supremo, de fecha 12 de febrero de 1996, objeto del presente comentario, suscita como problema central la necesidad de abordar cuál es la auténtica finalidad que encierra este tipo de contratación, esto es, si estamos en presencia de un contrato estrictamente formativo o, por el contrario, lo que se persigue es la inserción laboral del trabajador. Este debate nos llevará igualmente al estudio de un posible tratamiento distinto de este colectivo de trabajadores en relación al resto de los que integran la plantilla, amparado en la especialidad de su contratación y la consecuente exclusión de los mismos del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo. Por último y, en tanto que la Sentencia así lo hace en su fundamento jurídico cuarto, será objeto de nuestro análisis la diferenciación que la misma apunta, en torno a la formación, como objetivo de este tipo de contratos y la formación, como beneficio social previsto en el Convenio Colectivo.

1. Finalidad del contrato de aprendizaje: formación o inserción profesional

Tanto el Tribunal Supremo, en su Sentencia de fecha 12 de febrero de 1996 como la Audiencia Nacional en la de fecha 18 de enero de 1995, coinciden en señalar que la finalidad esencial que encierra esta figura contractual se halla en el componente formativo. De este modo, la Sentencia que comentamos apunta en su fundamento jurídico tercero que *"la finalidad primaria de la modalidad contractual temporal a la que se viene aludiendo, es la de la formación profesional de quien en absoluto carece de ella"*.

Sin obviar el papel que, sin duda, representa el elemento formativo en este tipo de contratos, la pregunta que se suscita, tras la promulgación de la Ley 10/94, de 19 de mayo y del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del E.T. en su artículo 11 es, *si estamos en presencia de un auténtico contrato de formación, o si lo que se persigue, bajo el pretexto de la misma, es la creación de empleo como medio de inserción de los jóvenes en el actual mercado de trabajo*.

La Ley 10/94, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, señala en su Exposición de Motivos que *"la falta de formación específica o experiencia laboral de los jóvenes constituye siempre el más serio obstáculo para su acceso al empleo, obstáculo que se ve acentuado cuando las altas*

tasas de paro permiten al empresario una amplia elección entre mano de obra más rentable. Por ello, figuras contractuales, como los contratos de aprendizaje, están llamadas a dar respuesta con carácter inmediato al desempleo de los jóvenes, en cuanto tales contratos combinan adecuadamente trabajo efectivo y formación y valoración en sus justos términos las contraprestaciones que reciben las partes." Desde esta perspectiva, la respuesta a la pregunta con la que iniciábamos este apartado, no podría ser otra que la que apuntara a la consideración del contrato de aprendizaje como un medio de favorecer la creación de empleo mediante la inserción laboral de los jóvenes en el mundo profesional.

Sin embargo, en la Sentencia que analizamos, el Tribunal Supremo, incide, una vez más, en subrayar la finalidad esencialmente formativa del contrato de aprendizaje, haciendo hincapié, frente a lo que él mismo denomina *"declaración programática contenida en la Exposición de Motivos de la Ley 10/94"*, que acabamos de transcribir, en el contenido del artículo 3.2 del reiterado texto legal, para concluir de este modo, (fundamento jurídico tercero) *"que este artículo señala como objetivo propio de tal tipo de contratación, como no podía ser de otra manera, la obtención de una cualificación profesional por parte de aquellos jóvenes, comprendidos entre los 16 y los 25 años, o que sean minusválidos reconocidos que carezcan en absoluto de formación"*. Continúa el Tribunal Supremo en su fundamentación, *"Que a tal finalidad básica se haya unido la ocasional de facilitar la inserción laboral del colectivo juvenil, en el que se detecta una mayor tasa de desempleo, no desnaturaliza, como es obvio, el propio carácter del contrato de aprendizaje, que es de índole formativa."*

Existen aspectos en la singular normativa de estos contratos, que nos llevan a sostener una postura diferente a la esgrimida por el Tribunal Supremo en su Sentencia de fecha 12 de febrero de 1996, esto es, a entender que la finalidad esencialmente formativa ha ido siendo relegada para dar paso a un nuevo objetivo *"la inserción laboral del colectivo juvenil en el actual mercado de trabajo"*. Sin entrar en un análisis exhaustivo de esa normativa, incidiremos, no obstante, en los siguientes aspectos de la misma:

A) Edad del trabajador aprendiz y duración del tiempo dedicado a la formación.

La Ley 10/94 en su artículo 3.2 a) y el E.T. en su artículo 11.2 a) disponen que *"se podrán celebrar contratos de aprendizaje con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas"*. Este requisito de la edad, ha sido objeto de notorias variaciones; así, en la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, que recoge el contrato de formación en el trabajo (7), cifra la edad mínima del trabajador para acceder a este tipo de contratación

(7) La Ley de Relaciones Laborales de 1976, transformó, en su intento de armonizar estudio y formación en el trabajo mediante una regulación integrada del aprendizaje, el contrato de aprendizaje en contrato de formación en el trabajo, que con ciertas variaciones sería posteriormente recogido por la Ley 8/1980 de 10 de marzo del E.T.

formativa en 16 años y la máxima en 18 años. Con la posterior reforma del E.T por la Ley 32/84, de 2 de agosto, se elevó la máxima hasta 20 años, para finalmente llegar a la regulación actual en la que, tras la eliminación del contrato de formación (primero por el Real Decreto-Ley 18/93 y luego por la Ley 10/94) con la aparición de la vieja figura del contrato de aprendizaje, se eleva el tope máximo de edad a 25 años.

Si como apunta el Tribunal Supremo, la finalidad primaria de esta modalidad contractual continúa siendo la formación de trabajadores, siendo ocasional que esta lleve aparejada la inserción de los jóvenes al mercado de trabajo, esta desmesurada prolongación en la edad máxima de quienes pueden acceder a estos contratos, parece alejarse de ese criterio, para presentarse como una respuesta a la creciente necesidad de dar cobertura de empleo a los que en el momento actual constituyen el colectivo con mayor tasa de desempleo; de lo contrario, si esencialmente se buscara una formación o aprendizaje, se hubiera mantenido la edad máxima de acceso, especialmente tras la reforma operada al efecto en el año 84.

Pero esta paulatina flexibilización también ha tenido su manifestación en lo que sin duda ha venido siendo el elemento esencial del contrato de aprendizaje, "el componente formativo". El Estatuto de los Trabajadores del año 80, en su artículo 11, establecía respecto al tiempo dedicado a la formación que éste estuviese comprendido entre un mínimo de un tercio y un máximo de dos tercios de la jornada establecida en el Convenio Colectivo aplicable. Tras la reforma operada por la Ley 32/84, de 2 de agosto, el tiempo de formación se redujo, no pudiendo ser inferior a un cuarto ni superior a un medio del convenido en el contrato, pudiendo en todo caso concentrarse o alternarse con los de trabajo efectivo en la empresa. Pero si ya esta reducción supuso la crítica de algunos autores (8), la experimentada en el contrato de aprendizaje con la Ley 10/94 resulta de todo punto desmesurada así como contradictoria en sí misma, cuando en su Exposición de Motivos, la propia norma expresa que "*el contrato de aprendizaje combina adecuadamente el trabajo efectivo y la formación para dar respuesta con carácter inmediato al desempleo de los jóvenes y convertirse en un instrumento permanente de integración juvenil y de formación de los recursos humanos*". Es de suponer que si estuviéramos ante el contrato formativo al que alude el Tribunal Supremo en su Sentencia de fecha 12 de febrero de 1996, lejos de reducir el tiempo dedicado a la formación, el proceso lógico hubiese sido potenciarlo o, cuando menos, mantenerlo según la normativa vigente.

(8) PEDRAJAS MORENO, A.: "El contrato de aprendizaje", *Relaciones Laborales*, Tomo 1/1994, pp. 282 y ss.; GARCÍA MURCIA, J. y ESCOTET VÁZQUEZ, M.: "El contrato de aprendizaje: líneas básicas de su nueva regulación en la Ley 10/94", *Relaciones Laborales*, Tomo II/1994, pp.372 y ss.; GALIANA, J. M.: "El contrato de aprendizaje: algunas notas críticas", en *Reforma de la Legislación Laboral*, Marcial Pons, Madrid, 1995, pp. 131 y ss.

Este distanciamiento del componente formativo del contrato de aprendizaje, encuentra un claro exponente en el artículo 3.2 e) de la tan mencionada Ley 10/94 que señala "*que se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el aprendiz acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al puesto de trabajo objeto de aprendizaje*", así como se establece que "*la formación teórica se dará por cumplida cuando tenga por objeto completar los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria*", es decir, se está utilizando la figura del contrato de aprendizaje para completar, en unos casos, la escolaridad obligatoria de aquellos aprendices que no estuvieran en posesión del graduado escolar, dotando, de este modo, al trabajador de un requisito esencial para su entrada posterior en el mercado de trabajo y, en otros casos, se desvirtúa la finalidad formativa para ser un mero trámite administrativo que le permita a la empresa la contratación del trabajador sin tener que atender a su formación teórica. La posibilidad que, por otro lado ofrecen estos artículos de concentrar los períodos dedicados a la formación pone de manifiesto, la pérdida de importancia que en la nueva regulación de este contrato, se está dando al aspecto formativo, pues es evidente que siempre será más favorable para el trabajador un aprendizaje adquirido de forma progresiva, que no concentrado en períodos, más o menos prolongados en el tiempo. En el mismo sentido, la falta de exigibilidad de un plan de formación, como requisito previo a la contratación, se nos presenta como un aspecto, sin duda criticable y que evidencia una vez más la relegada importancia del componente formativo.

Para mayor abundamiento, la eliminación de garantías en orden a ofrecer un adecuado cumplimiento al deber formativo se pone, una vez más de manifiesto, en la posibilidad legal prevista en el apartado tercero del artículo 10 del Real Decreto 2317/93, de 29 de diciembre referente al hecho de que la formación pueda ser impartida al trabajador a través de centros de formación o distancia en aquellos supuestos en los que no existan centros de formación o carácter presencial en la localidad donde radique el centro de trabajo o los cursos que se impartan no resulten adecuados al objeto del contrato, (9) esto es, si que sea nuestra intención menospreciar en modo alguno la formación a distancia, no obstante entendemos que la utilización de la misma en la ejecución del contrato de aprendizaje resulta alejada de la finalidad esencial de esta modalidad contractual, si como tal sostenemos la postura del Tribunal Supremo, pues una formación a distancia presenta al trabajador menos posibilidades de poner en práctica en el quehacer habitual de su actividad laboral, los conocimientos que van siendo adquiridos.

(9) Vid. en este sentido el artículo 7 de la Orden Ministerial de 19 de septiembre 1994, por la que se aprueban determinados aspectos formativos de los contratos de aprendizaje (BOE de 28 de septiembre), que desarrolla el contenido de la formación a distancia prevista en el artículo 10.3 del RD 2317/93, de 29 de diciembre

B) Protección social y retribución salarial del trabajador aprendiz

El artículo 3.2 g) de la Ley 10/94 y el artículo 11.2 g) del E.T. establecen que "la protección social del aprendiz sólo incluirá las contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes, prestación económica correspondiente a los períodos de descanso por maternidad, pensiones y Fondo de Garantía Salarial", quedando, de este modo, excluidos los trabajadores aprendices de las contingencias de desempleo e incapacidad temporal derivada de enfermedad común o de accidente no laboral.

Sin embargo, este recorte en materia de prestaciones a la Seguridad Social, no sólo apunta a la exclusión referida sino que en cuanto al resto de contingencias reconocidas, las cantidades que sirven de base para su cálculo, resultan sensiblemente inferiores a las mínimas ordinarias.

La diferente protección social que reciben estos trabajadores en relación con el resto, no encuentra justificación, ni en la normativa social vigente pues, incluso "en el intervalo que va desde el Real Decreto-Ley 18/93 hasta la promulgación de la Ley 10/94, la protección por maternidad ha sido incluida, sin que las condiciones del sistema legal hayan variado" (10), ni en la jurisprudencia, así, el Tribunal Constitucional, no admite que se pueda hablar de discriminación "como resultado de la comparación de Regímenes de la Seguridad Social distintos, dado que no son términos homogéneos, justificando las diferencias normativas, así como la articulación del sistema en un Régimen General y diversos Regímenes Especiales en función de peculiaridades socioeconómicas, laborales o productivas" (11), sin embargo, la exclusión del trabajador aprendiz del derecho a la percepción de las prestaciones por desempleo e incapacidad temporal no se justifica por una especial afiliación de este colectivo pues la normativa que los regula, no contempla la obligatoriedad de que éstos deban pertenecer a un Régimen distinto, estando integrados en el Régimen General como el resto de trabajadores que forman la plantilla de la empresa.

La incorporación de criterios de distinción efectuada por la normativa que rige los contratos de aprendizaje con respecto al ámbito de protección social, resulta contraria a la postura sostenida por el Tribunal Constitucional que en este sentido establece que "la Ley no puede en ningún caso introducir criterios de distinción con diversidad de efectos jurídicos que no sean objetivos y razonables o que impliquen, generen o permitan algún tipo de discriminación por razón de las condiciones o circunstancias personales o sociales de los afectados por la norma" (12). Es indudable que este recorte social representa para el

(10) LÓPEZ LÓPEZ, J.: "Los contratos formativos: causa formativa, condiciones salariales y protección social", en *La Reforma Laboral de 1994*, Marcial Pons, Madrid, 1994, pp. 117 y ss.

(11) Fundamento Jurídico Segundo de la Sentencia 184/93, de 31 de mayo del Tribunal Constitucional que recoge la doctrina reiterada, entre otras, Sentencia 173/1988.

(12) Fundamento Jurídico Tercero de la Sentencia 114/1987, de 6 de julio del Tribunal Constitucional.

empresario un importante beneficio, que encuentra en la modalidad contractual de aprendizaje, una manera de contratar mano de obra joven, sin que la misma comporte el elevado coste, que en general conllevan las restantes figuras contractuales. Ahora bien, este recorte trae consigo consecuencias jurídicas importantes para el trabajador afectado. Por lo que se refiere a la contingencia de desempleo, se llega al extremo de negar su percepción al trabajador aprendiz que hubiese sido despedido improcedentemente, según resolución judicial y no fuere readmitido, o el supuesto más frecuente de finalización de contrato con una duración, que incluso puede ser superior a tres años (si así lo hubiese previsto el Convenio Colectivo sectorial), siendo esta exclusión, en sí misma, contradictoria con la propia norma definidora del derecho a la prestación por desempleo que establece, entre otras exigencias para causar el derecho a su percepción (13) "que el trabajador se encuentre en situación legal de desempleo, entre las que se encuentran, la de terminación del tiempo de contrato y la de despido declarado improcedente" (14). En relación con la incapacidad temporal, el trabajador aprendiz aparece en clara situación de desprotección con respecto al resto de trabajadores, pues, es innegable, que en un alto porcentaje, la bajas en las empresas derivan de enfermedad común o accidente no laboral, y así resulta que, mientras un aprendiz, como consecuencia de un accidente no laboral, no percibe, de conformidad con la norma, ningún tipo de ayuda económica, además de la lógica pérdida de su salario, otro trabajador, en idéntica situación, puede estar percibiendo, incluso, el 100% de éste, (resultado de incrementar al 75% de la base reguladora que prevé la norma, el complemento del 25% que se contempla para esta situación en la mayoría de los Convenios Colectivos). Las situaciones a las que conduce la normativa expuesta, nos lleva a pensar que con estos contratos simplemente se ha pretendido solucionar de una manera rápida el creciente problema del desempleo, sin que el legislador en esa solución haya ponderado suficientemente las connotaciones prácticas resultantes (15).

En idéntica línea se diseña el esquema retributivo del trabajador aprendiz. Sin pretender un análisis profundo al respecto, nos limitaremos a poner de manifiesto los aspectos que evidencian su carácter ínfimo y en cierto modo, inconstitucional.

En la regulación del ya derogado, contrato de formación, el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre en su artículo 9 y el E.T. en su artículo 11 esta-

(13) Artículo 207 apartado c) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social establece que "Para tener derecho a las prestaciones por desempleo las personas comprendidas en el artículo 205 deberán encontrarse en situación legal de desempleo".

(14) Artículo 208 de la L.G.S.S. define la situación legal de desempleo, entre otras, en su apartado c) "Por despido procedente o improcedente y, en su apartado f), por expiración del tiempo convenido".

(15) GONZÁLEZ ORTEGA, S.: "Reforma laboral y Seguridad Social", en *La Reforma del Estatuto de los Trabajadores*, La Ley, Madrid, 1994, pp. 368 y ss.

blecían que en relación al componente salarial, se estaría a la cuantía fijada en el *contrato individual*, y, en su caso, en el Convenio Colectivo, sirviendo *siempre* como referencia para su cálculo, el salario mínimo interprofesional que pudiera corresponder al trabajador en proporción a la jornada total fijada en el contrato.

En el vigente contrato de aprendizaje, la Ley 10/94 en su artículo 3.2 f) y el E.T. en su artículo 11.2 f) disponen “que la retribución del aprendiz será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 70, al 80 o al 90 por 100 del salario mínimo interprofesional durante, respectivamente, el primero, el segundo o el tercer año de vigencia del contrato, salvo lo que se disponga reglamentariamente en virtud del tiempo dedicado a la formación teórica. No obstante lo anterior, la retribución de los aprendices menores de dieciocho años no podrá ser inferior al 85 por 100 del salario mínimo interprofesional correspondiente a su edad”.

De una lectura comparada de ambas regulaciones se deduce que en la normativa vigente se está reconociendo a los Convenios Colectivos, una disponibilidad absoluta e incondicionada en la determinación del esquema retributivo de estos contratos, permitiéndose la aplicación de los porcentajes mínimos fijados por la norma estatal, sólo en defecto de éstos. Esto implica, a juicio de algunos autores (16) “un incumplimiento de la función de garantía de una remuneración mínima y suficiente, que con carácter general, atribuye el artículo 35.1 de la C.E. a los poderes públicos; del mismo modo, la disponibilidad con la cuenta el Convenio Colectivo le permite, incluso, establecer para este colectivo de trabajadores, cuantías salariales directas”, de ahí que la posibilidad legal de retribuir al trabajador aprendiz, por debajo de los mínimos legales, presente serias dudas acerca de su inconstitucionalidad.

2. Posibilidad legal de un tratamiento diferente del trabajador aprendiz: exclusión del ámbito del Convenio Colectivo

Como hemos señalado, el Tribunal Supremo y la Audiencia Nacional coinciden en subrayar la finalidad esencialmente formativa del contrato de aprendizaje, calificando al componente formativo de consustancial al mismo. Sin embargo, el punto de inflexión de ambas posturas se sitúa en la diferente lectura que cada una hace de la regulación, sin duda, singular y especial, que los trabajadores sujetos a este tipo de contrato reciben en el seno de la organización empresarial.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional incide en recalcar el carácter independiente que esta modalidad contractual encierra frente al contrato ordinario, “dotada de rasgos propios y específicos diferentes por lo tanto a la

(16) PEDRAJAS MORENO, ABDON.: “El contrato de aprendizaje”, op. cit., 282 y ss.; GARCÍA MURCIA, J. y ESCOTET VÁZQUEZ, M.: “El contrato de aprendizaje: líneas básicas de su nueva regulación en la Ley 10/1994”, op. cit., 372 y ss.

normativa general” (fundamento jurídico tercero) (17), considerando, por ello, a los aprendices como un grupo de trabajadores diferentes al resto que integra la plantilla. Llega a esta conclusión la Audiencia Nacional tras efectuar una reflexión de cuál ha sido la trayectoria legislativa seguida por esta figura jurídica; se remonta a la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, capítulo III (fundamento jurídico segundo) para subrayar “que ésta era contemplada con un matiz específico, consistente en que su finalidad esencial era la formación del trabajador hasta el extremo de que debido a esta finalidad, le eran conferidas al empresario ciertas facultades de tutoría, así como que su propia regulación, en orden a salario, jornada, vacaciones, prestaciones sociales, era ajena a la del contrato de trabajo ordinario, cuya finalidad esencial era el rendimiento del empleado”. Esta línea, que es la que a juicio de la Audiencia Nacional se sostiene en la actualidad tras la Ley 10/94, de 19 de mayo, se ha repetido, a lo largo de su historia, en diferentes Ordenanzas Laborales, que contemplaban este contrato, “con la finalidad esencial de dar formación profesional al interesado, lo que justificaba que su regulación viniese contenida en preceptos distintos a las normas generales de la relación laboral”.

En síntesis, la Audiencia Nacional sostiene que la finalidad del contrato de aprendizaje conlleva la existencia de reglas singulares tendentes a asegurar la función formativa que la misma comporta, lo que se traduce en una reglamentación cerrada, esto es, ajena a la norma legal o paccionada reguladora de las relaciones de trabajo en el seno de la empresa, salvo que la misma (Convenio Colectivo) o, el contrato individual de trabajo, hubiesen determinado la suje-

(17) Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha, 18 de enero de 1995, en su Fundamento Jurídico Tercero “El E.T. contempla esta figura jurídica en el artículo 11, desdoblándola en dos modalidades: una el contrato en prácticas dirigido a los empleados que tuvieran titulación académica y cuya finalidad coincidía con la ya expuesta, pero con la matización de dar una experiencia práctica que normalmente no se adquiere en los centros de enseñanza, pero que es necesaria para el desarrollo de una actividad profesional y la otra era el contrato ya citado pero que con una nueva técnica jurídica le da el nombre de “Para la formación” y cuya finalidad coincidía con la del antiguo contrato de aprendizaje, pero este precepto fue derogado por el Real decreto Ley nº 18 de 3 de diciembre de 1993 que mantuvo ambas modalidades contractuales pero con relación al de Formación que volvió a darle su anterior nombre de aprendizaje, acentuó su independencia con respecto al contrato ordinario porque el R.D. nº 2317 de 29 de diciembre de 1993 que se dictó para desarrollar el anterior en el art. 7 decía expresamente que este contrato se regiría por lo previsto en el art. 3-2 del R.D. Ley nº 18 y por este Reglamento, lo que representa que excluía definitivamente el aprendizaje de las normas generales ordinarias. Finalmente la Ley nº 10 de 19 de mayo de 1994 deroga el referido R.D. Ley nº 18 pero recoge su contenido y a su vez deja vigente el referido Reglamento contenido en el R.D. nº 2317 de 29 de enero de 1993 que como se acaba de exponer regula el citado contrato de aprendizaje con unos rasgos propios y específicos diferentes a la normativa general y en consecuencia no cabe admitir que los empleados contratados con esta modalidad tengan derecho a las ayudas para estudios que solicitan.

ción al ámbito de aplicación de aquélla. De este modo se justifica que en el caso de autos, tan sólo a 58 trabajadores de los 897 afectados por esta modalidad contractual, le sea reconocida la ayuda social prevista en el Convenio Colectivo, toda vez que en el clausulado de sus contratos y, pese a que la norma paccionada no los contemplaba, se establecía remisión expresa a su aplicabilidad; remisión, que a juicio de la Sala, no había tenido lugar con los restantes trabajadores afectos a este contrato con posterioridad a la Ley 10/94 y para los que se habrá establecido la sujeción inicial a dicho cuerpo legal.

Por su parte el Tribunal Supremo, en la Sentencia de fecha 12 de febrero de 1996, contradice la tesis sostenida por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, señalando que *"este carácter, esencialmente formativo del contrato de aprendizaje, no le impide ser una modalidad más de ocupación laboral en el seno de la empresa, la que, en todo aquello no específicamente regulado, debe regirse por la norma legal que al respecto, regule los contratos de trabajo en el ámbito de aquella"*. Continúa en su discurso el Tribunal Supremo señalando que *"no puede sustentarse que tras la publicación de la Ley 10/94 a la misma deban sujetarse los contratos de aprendizaje que a su amparo se suscriban con total y absoluta abstracción de la norma paccionada vigente en la empresa"*, criterio que como hemos visto, es el defendido por la Audiencia Nacional.

Si bien resulta claro y contundente el Tribunal Supremo cuando aborda el problema suscitado por la Audiencia Nacional, en relación con la necesidad de dar a estos trabajadores un tratamiento diferente respecto al resto como consecuencia directa de la especialidad que comporta la finalidad formativa de este contrato, estimando que la misma no justifica, en modo alguno, el pretendido tratamiento, no obstante, en su argumentación jurídica, el Tribunal Supremo apunta la admisión de una posible exclusión de trabajadores cuando la propia norma legal así lo hubiese previsto *"...debe regir el correspondiente Convenio Colectivo, que al no distinguir, en el presente caso, a los trabajadores, en orden a la prestación de ayuda de carácter social controvertida, obliga a extender la misma a todo el personal de la empresa, incluidos los trabajadores aprendices"* (fundamento jurídico tercero), postura, que a nuestro juicio se nos presenta, sin duda, discutible.

Entramos, de este modo, en el tema de la posible exclusión de los trabajadores aprendices del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo; exclusión que en el caso de la Audiencia Nacional resulta suficientemente justificada como resultado de la especialidad de su contratación y que para el Tribunal Supremo se suscita, como ya hemos apuntado, de un modo, un tanto colateral, en el fundamento jurídico tercero de la Sentencia ante la posibilidad de que tal exclusión hubiese sido prevista en el Convenio Colectivo. (18)

(18) En el conflicto colectivo promovido por la Federación Estatal de Banca y Ahorro de CC.OO la pretendida exclusión de trabajadores aprendices de la ayuda social prevista en el Convenio Colectivo, no encuentra justificación en el articulado de la norma paccionada que, lejos de hacer exclusión alguna, se define, en cuanto a su cláusula de vinculación de trabajadores a la misma, en términos de totalidad.

Se hace necesaria en nuestra reflexión, partir de la diferenciación de los conceptos de *"exclusión"* y *"tratamiento diferenciado"* de trabajadores en el seno de la empresa. En lo que se refiere al primero de éstos, la jurisprudencia no duda en calificar de discriminatoria y nula toda *exclusión* de trabajadores que, atendiendo a la precariedad —caso en el que se encuentran los trabajadores aprendices— o, peculiaridad de sus contratos, se hiciesen del ámbito de aplicación de los Convenios Colectivos, convirtiéndose, en muchos casos, esa desigualdad en discriminación, al no ofrecer más soporte visible para su justificación que una minusvaloración de las funciones desempeñadas por éstos.

Esta postura es corroborada por el Tribunal Constitucional al declarar que la libertad de las partes negociadoras del Convenio Colectivo, conoce de ciertos límites derivados de los imperativos constitucionales establecidos y, entre ellos, el respeto al principio de igualdad, que resultaría violado si se marginara de los Convenios Colectivos a aquellos grupos de trabajadores que, por la precariedad de su empleo o, por la modalidad de su contrato de trabajo, carecen de poder negociador por sí solos y, al mismo tiempo, se ven apartados contra su voluntad del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo correspondiente. (19)

En la misma línea argumental, varios autores (20) inciden en señalar que *"el desarrollo de diversas formas de contratación precarias, entre las que sin duda se encuentra el contrato de aprendizaje, profundiza y fortalece los efectos bien conocidos que generaron los tipos temporales de contrato: reducción drástica del coste salarial, utilización preferente de trabajo juvenil...Del mismo modo, se establecen condiciones de trabajo diferentes e incluso inferiores a las comunes para el resto de los trabajadores. Sin embargo, si bien estas diferencias resultan palpables, ello no conlleva a entender a estos trabajadores marginados de todo cuanto implique el ámbito de la empresa"*.

- (19) CASAS BAAMONDE, M.E.; BAYLOS GRAU, A y ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: "Flexibilidad Legislativa y contractualismo en el Derecho del Trabajo español", op. cit., pp. 337 en su referencia a la Sentencia 136/1987, de 22 de julio del Tribunal Constitucional que en relación con la exclusión de los trabajadores temporales del C.C. argumenta en su fundamento jurídico quinto *"...la exclusión de determinados grupos de trabajadores —y, concretamente, de los que tienen carácter temporal— del ámbito de aplicación de un C.C., aun cuando pudiera estar justificada para determinados aspectos de la relación laboral, no tiene razón de ser respecto de las condiciones ordinarias de trabajo, puesto que ello supondría una discriminación contraria al artículo 14 de la CE y a lo establecido en los Convenios 111 y 117 de la OIT"* (criterio doctrinal asentado igualmente en la STC 52/1987, de 7 de mayo). Vid. en este sentido, FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.: "La exclusión de los trabajadores temporales del ámbito de aplicación de los convenios colectivos", *Relaciones Laborales*, Tomo 1/1988, pp.389 y ss.
- (20) CASAS BAAMONDE, M.E.; BAYLOS GRAU, A. y ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: "Flexibilidad legislativa y contractualismo en el Derecho del Trabajo español", *Relaciones Laborales*, 23/1987, pp. 337.

La actitud que referente al Conflicto Colectivo promovido mantiene la Audiencia Nacional en la Sentencia de fecha 18 de enero de 1995, se presenta contraria a los argumentos jurisprudenciales y doctrinales que acabamos de exponer, toda vez que admite como necesaria y justificada la exclusión del colectivo de trabajadores aprendices, al estimar que de la propia regulación de estos contratos, no cabe sino extraer la conclusión de estar en presencia de un grupo especial de trabajadores y por ello ajeno a todo cuanto se circunscribe al ámbito de la empresa, respondiendo implícitamente esta consideración, a todas luces discriminatoria, según los criterios expuestos, a las peculiaridades que muestra su contratación. Del mismo modo, esta postura tampoco encontraría justificación en el Convenio Colectivo, que no excluye de su ámbito de aplicación a este colectivo de trabajadores.

Mayor problema se plantea cuando nos referimos al concepto de "tratamiento diferenciado" de trabajadores en la empresa, al que de una forma indirecta alude la Sentencia que comentamos en su fundamento jurídico tercero cuando señala que "...pero en lo no, específicamente, previsto por la misma, debe regir el correspondiente Convenio Colectivo o norma aplicable que, al no distinguir, en el presente caso a los trabajadores, en orden a la prestación de la ayuda de carácter social controvertida, obliga a extender la misma a todo el personal de la empresa, incluidos los trabajadores aprendices". Pese a que el término empleado por el Tribunal, "exclusión", nos llevara a caer en la confusión de identificarlo con la idea genérica del término antes definida, estamos ante diferencias que son fijadas en el Convenio Colectivo, en virtud del tipo de contratación, "tratamiento diferenciado". Ahora bien, mientras que la exclusión es rechazada de manera frontal, la posibilidad de ese diferente trato, encuentra justificación, siempre que del mismo no se deriven situaciones discriminatorias. Por citar un ejemplo, cuando apuntábamos al aspecto retributivo del contrato, y sin entrar en las críticas que nos merecía su ínfima retribución, hacíamos mención a que ésta se calculaba aplicando unos porcentajes sobre el salario mínimo interprofesional. En principio, esta norma no respondería al esquema discriminatorio descrito, pues resulta admisible y entra dentro de la legalidad vigente, el establecimiento de diferencias entre los trabajadores de una empresa, según sus contratos, de este modo, al dedicar parte de su jornada a la formación, se les aplica un criterio diferente en la determinación de su salario; distinta sería, la posibilidad de enjuiciar como discriminatoria la consecuencia, a efectos prácticos, que de la aplicación de este diferente criterio pudiera extraerse para el trabajador. Por el contrario, en el caso enjuiciado por la Sentencia en resolución del Conflicto Colectivo promovido, la exclusión, entendida como tratamiento diferente —pues ya veíamos que el criterio jurisprudencial era contrario a toda exclusión, en sentido estricto, de trabajadores de los Convenios Colectivos— de los aprendices del derecho a percibir las ayudas sociales para formación prevista en la norma colectiva, entraría dentro de los comportamientos discriminatorios a los que hacíamos referencia. No podemos olvidar que en sí mismo, el contrato de aprendizaje presenta ya numerosas connotaciones en su normativa que llevan a calificarlo de "precario", pretender además que, por

virtud de la negociación colectiva se puedan aún más, mermar los derechos de estos trabajadores, sería conceder a la negociación colectiva un exceso de protagonismo, en claro detrimento de la negociación individual.

Es criterio sentado por nuestro Tribunal Constitucional (21) el que destaca la importancia del papel desempeñado por la negociación colectiva en la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, considerándola como instrumento esencial para servir en la ordenación de las relaciones de trabajo. De este modo justifica el Tribunal Constitucional el predominio de la voluntad colectiva sobre la individual y, de los intereses de la colectividad sobre los concretos de los individuos que la componen. Esta importancia también fue puesta de relieve en la Exposición de Motivos de la Ley 11/94, de 19 de mayo que al definirla como "instrumento fundamental para la deseable adaptabilidad por su capacidad de acercamiento a las diversas y cambiantes situaciones de los sectores de actividad y de las empresas", subraya la necesidad de su potenciación, siendo esta necesidad calificada por algunos autores (22) como un argumento recurrente a la hora de justificar la reforma de las normas laborales. Si bien es cierto que la negociación colectiva juega un importante papel en la defensa y mantenimiento de los intereses de las partes intervinientes en la relación laboral, ello no le permite el asentamiento y justificación de un tratamiento diferenciado entre los trabajadores del que puedan derivarse situaciones discriminatorias. En definitiva, los criterios sentados por nuestros Tribunales vienen a reforzar, con buen criterio, la funcionalidad del convenio colectivo, limitando, de alguna manera, su vaciamiento en beneficio absoluto de la autonomía individual. (23)

3. La formación según Convenio Colectivo y la formación prevista en la Ley

La Sentencia dictada por el Tribunal Supremo diferencia en su fundamento jurídico cuarto entre la formación del contrato de aprendizaje "como esencia propia del contrato de referencia que tiende a la obtención de unos conocimientos y experiencias respecto a un concreto oficio o cometido profesional con el que, en el futuro, pueda desenvolverse laboralmente, el trabajador aprendiz" y la ayuda social para estudios de los hijos del trabajador y de éste, prevista en el Convenio Colectivo, "en tanto que la misma aparece referida, obviamente, a la formación escolar, de grado medio o universitario".

(21) Fundamento Jurídico Cuarto de la Sentencia 208/93, de 28 de julio del Tribunal Constitucional (B.O.E de 2 de agosto).

(22) LÓPEZ LÓPEZ, J.: "Los contratos formativos: causa formativa, condiciones salariales y protección social", op. cit., 117 y ss.

(23) MERINO SENOVILLA, H y ROMÁN DE LA TORRE, M.D.: "Convenios Colectivos y exclusiones del ámbito personal", *Relaciones Laborales*, nº16/1987, pp. 70 y ss.

Se plantea desde el primer momento el enfoque del problema en función del objetivo que se persigue con cada una de las modalidades formativas reseñadas. De este modo, la ayuda social que el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro y Pensiones (BOE de 13 de mayo de 1992) prevé en su artículo 22 (24), va dirigida a la consecución, de una mayor preparación de los trabajadores afectos a su campo de aplicación desde una perspectiva meramente educativa, "estudios de E.G.B., enseñanza media y universitaria" y, no en relación con el oficio o trabajo que aquéllos estuvieran o fuesen a desempeñar en la empresa o centro de trabajo (25). De igual forma, el citado artículo contempla esta ayuda respecto de los hijos de sus empleados, de cuyo cómputo quedarán excluidos los que fueran perceptores de rentas superiores al salario mínimo interprofesional. En síntesis, se pretende paliar, en unos casos, la carencia de una formación básica de los trabajadores de la empresa y, en otros facilitar, a quienes ya están en posesión de esos estudios básicos, el acceso a una preparación más elevada.

Por el contrario y, tras haber hecho las observaciones oportunas en relación con la finalidad del componente formativo en los contratos de aprendizaje, el objetivo que se persigue con la formación del trabajador en esta modalidad contractual es otra muy distinta a la descrita en el Convenio Colectivo" (26). No cabe hablar, por ello, de identidad entre ambas formaciones, pese a que de la normativa de estos contratos pudiera deducirse lo contrario, al establecer en su articulado que para el supuesto de que el trabajador no hubiese finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica se entendería cumplida con completar dicha educación.

III. CONCLUSIÓN

A lo largo de este comentario, se han ido analizando algunos de los aspectos más relevantes del contrato de aprendizaje, tras su reciente regulación con la promulgación de la Ley 10/94, de 19 de mayo.

Pese a la argumentación mantenida por la Audiencia Nacional en su Sentencia de fecha 18 de enero de 1995, cuando nos referimos al contrato de aprendizaje, estamos hablando de una *modalidad contractual* más de las previstas en el artículo 11 del E. T. y no, como la citada Sentencia parece querer apuntar, de una *relación laboral especial*, sujeta a su propia regulación y por ello, salvo que se estipule lo contrario, al margen del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo. La existencia de relaciones laborales especiales en nuestro ordenamiento, —cabe citar entre otras la de los deportistas profesionales, Real

(24) Vid. notas números 1, 2 y 3.

(25) En relación con esta formación señalar que estamos ante el derecho que tiene reconocido el trabajador "Promoción y formación profesional en el trabajo" en el artículo 23 del E.T. "

(26) Artículo 3.2 a) de la Ley 10/94, de 19 de mayo y artículo 11.2 a) del Texto del Estatuto de los Trabajadores.

Decreto 1006/1985, de 26 de junio—, nos hace concluir que las peculiaridades del contrato de aprendizaje, vienen dadas por la finalidad que el mismo persigue y no, porque se esté hablando de una relación de las antes citadas. De este modo, si la auténtica pretensión de la empresa era evitar que un colectivo de trabajadores "aprendices", se beneficiase de una ayuda social prevista en el Convenio Colectivo, cuando esta modalidad contractual ni siquiera era contemplada como tal en nuestro ordenamiento (no olvidemos que el Convenio data de 1992 y, en ese momento el contrato vigente era el de "formación para el trabajo"), el mecanismo legal hubiese sido la denuncia del Convenio según los trámites del artículo 87 y siguientes del E.T por razón de cambio legislativo tras la promulgación de la Ley 10/94, de 19 de mayo, de lo contrario, no cabría establecer tal exclusión, ya que del articulado del Convenio Colectivo y, en concreto del artículo 6, se observa que la cláusula relativa a la vinculación, viene definida en términos de totalidad.

En relación con la argumentación esgrimida por el Tribunal Supremo, sostenemos que la función esencialmente formativa de estos contratos ha quedado desvirtuada, tal y como se desprende de la normativa de los mismos, presentándose como un modelo de contrato altamente beneficioso para el empresario que hace uso de el mismo (retribución salarial ínfima, reducción del coste social...) y por ello, siendo más una respuesta al actual problema de la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo, por este motivo, de sostener la postura con la que parte el Tribunal Supremo, que aboga claramente por un contrato esencialmente formativo, entendemos que debería potenciarse ese componente de formación, salvando, a tal efecto, las deficiencias apuntadas en torno al mismo.

Por lo que respecta a la diferenciación que apunta el Tribunal Supremo en el fundamento jurídico cuarto de la Sentencia de fecha 12 de febrero de 1996, en orden a la "formación" que contemplan, de una parte, el contrato de aprendizaje y, de otra, el Convenio Colectivo, queremos hacer hincapié que, aún en el supuesto de no estar ante un contrato formativo (postura que mantenemos frente al criterio del Tribunal Supremo), el beneficio que prevé la norma pactada encontraría su razón de ser en el Derecho Constitucional a la educación, regulado en el E.T. en el artículo 23 bajo la rúbrica de "promoción y formación profesional en el trabajo", dirigido a que el trabajador obtenga una formación integral encaminada a su desarrollo personal, y por ello, independiente del tipo de trabajo que venga o fuera a desempeñar en la empresa.

IV. ANEXO

Recurso Núm.: 1044/2995
 Ponente: Excmo. Sr. D. Benigno Varela Autrán
 Votación: 02/02/96
 Secretaría de Sala: Sr. Fernández Magester

Sentencia Núm.:
 Tribunal Supremo. Sala de lo Social

Excmos. Sres.:
 D. Leonardo Bris Montes
 D. Rafael Martínez Emperador
 D. Benigno Varela Autrán
 D. Antonio Martín Valverde
 D. Juan Antonio García-Murga y Vázquez

En la villa de Madrid, a doce de febrero de mil novecientos noventa y seis. Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación, interpuesto por el Letrado D. Miguel Angel Pesquera Martín, en nombre y representación de la Federación Estatal de Banca y Ahorro de CC.OO., contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 18 de enero de 1995, en autos nº 237/94, seguidos a instancia de dicho recurrente, contra Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona "La Caixa", sobre Conflicto Colectivo.

Ha comparecido ante esta Sala, en concepto de recurrida la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona (La Caixa), representada por el Letrado D. Luis Enrique de la Villa Gil.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Benigno Varela Autrán.

Antecedentes de Hecho

PRIMERO. Por la Subdirección General de Arbitraje y Conciliación, se remitió mediante oportuna comunicación a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, expediente de Conflicto Colectivo, promovido por FEBA, CC.OO., contra "La Caixa". En dicho escrito de fecha 10 de noviembre de 1994, tras exponer los hechos y fundamentos que estimó de aplicación, terminaba suplicando: "Se declare el derecho de los trabajadores contratados mediante contrato de aprendizaje a percibir las ayudas de estudios para empleados y para hijos de empleados reguladas en el Convenio Colectivo de Caja de Ahorro (artículo 22) y artículo 69 (Estatuto de Empleados de Cajas de Ahorro) artículo 61.5 del XIII Convenio de Empleados de Cajas de Ahorro (B.O.E. de 4 de mayo de 1982)".

SEGUNDO. Previa celebración del acto de conciliación y juicio, el día 18 de enero de 1995 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, cuya parte dispositiva dice. Fallo: "Que estimamos en parte la

demanda formulada por Federación Estatal de Banca y Ahorro de CC.OO. contra Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona "La Caixa" sobre Conflicto Colectivo y declaramos que sus cláusulas se remiten al Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro tienen derecho a percibir las ayudas de estudios para ellos y sus hijos y desestimamos el resto de las pretensiones deducidas en la demanda."

TERCERO. En la anterior sentencia, se declararon probados los siguientes Hechos: "1º) La empresa demandada ha celebrado contrato de aprendizaje con 897 empleados. 2º) En los primeros 57 de dichos contratos su clausulado hace referencia a la aplicación del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro. 3º) Elevada consulta el 8 de junio de 1994 a la Dirección General de Empleo sobre varios puntos incluidos el anterior el día 20 de junio de 1994 y ante la contestación recibida, en los nuevos contratos de aprendizaje se omitió dicha cláusula y cuyo número asciende a 840. 4º) La patronal demandada no concede las ayudas para estudios de empleados y para hijos de trabajadores a todos los operarios que tienen suscrito el citado contrato de aprendizaje. Se han cumplido las previsiones legales".

CUARTO. Preparado el Recurso de Casación por la Federación Estatal de Banca y Ahorro de Comisiones Obreras, se formalizó ante esta Sala, mediante escrito de fecha 2 de junio de 1995, y en el que alegó los siguientes motivos: 1) Se articula el presente motivo al amparo del artículo 204.e) de la Ley de Procedimiento laboral. Texto Articulado aprobado por Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de Abril (205.e) del Real Decreto Legislativo 2/95, de 7 de abril, por que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, por infracción del artículo 37.1 de la C.E., y del artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores y 3.2 de la Ley 10/1994 de 19 de mayo de 1994 sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación (hoy artículo 11 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores). 2) Se articula el presente motivo al amparo del artículo 204.e) de la Ley de Procedimiento Laboral. Texto articulado aprobado por Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril (205.e) del Real Decreto Legislativo 2/95, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, por infracción del artículo 37.1 de la C.E., artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 82.3 y 85.1 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2º y 5º del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorro (B.O.E.: de 13 de mayo 1992) y artículo 3º del XIII Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro (B.O.E. de 4 de mayo de 1982). 3) Se articula el presente motivo al amparo del artículo 204.e) de la Ley de Procedimiento Laboral, texto Articulado aprobado por Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril (205.e) del Real Decreto Legislativo 2/95 de 7 de abril por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento laboral, por infracción del artículo 14 de la Constitución Española y 4.2.c) y 17 del Estatuto de los Trabajadores y de la Jurisprudencia.

QUINTO. Se señaló para la Vista de este recurso el 2 de febrero de 1996, en que tuvo lugar.

Fundamentos de Derecho

PRIMERO. El Conflicto Colectivo promovido por la Federación Estatal de Banca y Ahorro de CC.OO. plantea la cuestión jurídica de la aplicabilidad del artículo 22 del Convenio Colectivo estatal de Cajas de Ahorro (B.O.E. 13 de mayo de 1992) y la del artículo 69 del Estatuto de Empleados de Cajas de Ahorro, cuyo contenido aparece recogido en el artículo 61-5 del XIII Convenio Colectivo de 4-5-1982 a los trabajadores contratados como aprendices con posterioridad a la Ley 10/1994, de 19 de mayo.

El primero de los mencionados artículos establece una ayuda para formación de hijos de empleados consistente en una cantidad percibida, anualmente, desde el año de nacimiento del hijo hasta que cumpla los veinticinco.

Por su parte, el expresado artículo 69 establece el derecho de los trabajadores que cursen estudios de Enseñanza Media, Universitaria, Técnicos de Grado Superior o Medio, a percibir de la Entidad el 90% de libros y matrícula, pudiendo optar los que cursen C.O.U. entre percibir esta ayuda o la, ya señalada, prevista para hijos de empleados.

La Caixa D'Estalvis i Pensions de Barcelona, demandada recurrida, de los 897 contratos de aprendizaje, por la misma, suscritos, a los 57 primeros declara aplicable el Convenio Colectivo que le corresponde, pero a los restantes y como consecuencia de consulta dirigida a la Dirección General de Empleo omitió referencia alguna a la aplicación del Convenio. Es de significar que de la lectura de la contestación emitida a dicha consulta no se infiere nada respecto del concreto extremo controvertido, ni consta tampoco en autos el parecer sobre el punto controvertido de la comisión paritaria del Convenio.

SEGUNDO. La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional estimó en parte la demanda de Conflicto Colectivo, declarando que sólo los 58 trabajadores, cuyos contratos de aprendizaje establecieron la aplicabilidad del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro, pueden disfrutar de las Ayudas de escolaridad cuestionadas en el presente Conflicto, pero no los restantes trabajadores aprendices, contratados con posterioridad a la Ley 10/1994, y para los que se estableció la inicial sujeción a dicha Ley y sólo, en último término, la aplicación del correspondiente Convenio Colectivo.

TERCERO. Contra dicha sentencia se alza en casación la Federación Sindical demandante, proponiendo tres motivos de impugnación, todos ellos con amparo en el artículo 204.e) -hoy 205.e)- del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

El primero de los motivos impugnatorios propuestos denuncia infracción de los artículos 37-1 de la Constitución Española, 3-1 del Estatuto de los Trabajadores y 3-2 de la Ley 10/1994, de 19 de mayo.

Aduce, en síntesis, la parte recurrente que el objetivo primordial de los contratos de aprendizaje es la inserción laboral de los jóvenes trabajadores y no la formación, que el trabajo realizado, que puede alcanzar el 85% de la jornada, justifica el que se le dé un tratamiento igualitario en relación con el de los restantes trabajadores de la empresa, que la Ley 10/1994 establece sólo unos mínimos de derecho necesario susceptibles de mejora a través del Convenio Colectivo, y que, por tanto, debe regir esta última norma paccionada en todo lo que no esté prohibido ni, específicamente, regulado por la mencionada Ley 10/1994.

La argumentación de referencia merece ser atendida en los términos que, seguidamente, se razonarán:

En primer término, es cierto que el contrato de aprendizaje es por naturaleza temporal, aunque claramente distinguible de la restante contratación temporal de tipo estructural y de fomento de empleo. Pese a la declaración programática contenida en el Exposición de Motivos de la mencionada Ley 10/94, en la que se establece que los llamados contratos de formación tienen por finalidad la colocación de la juventud en paro, sin embargo, el artículo 3.2 de la propia Ley señala como objetivo propio de tal tipo de contratación, como no podía ser de otra manera, la obtención de una cualificación profesional por parte de aquellos jóvenes, comprendidos entre los 16 y los 25 años, o que sean minusválidos reconocidos que carezcan en absoluto de formación.

No puede, pues, discutirse en buena lógica jurídica que la finalidad primaria de la modalidad contractual temporal, a la que se viene aludiendo, es la de la formación profesional de quien, en absoluto, carece de ella. Que a tal finalidad básica se haya unido la ocasional de facilitar la inserción laboral del colectivo juvenil, en el que se detecta una mayor tasa de desempleo, no desnaturaliza, como es obvio, el propio carácter del contrato de aprendizaje, que es de índole formativa.

Ahora bien, este carácter, esencialmente, formativo del contrato de aprendizaje no le impide ser una modalidad más de ocupación laboral en el seno de la empresa, la que, en todo aquello no específicamente regulado, debe regirse por la norma legal o paccionada que, al respecto, regule los contratos de trabajo en el ámbito de aquélla.

Desde esta perspectiva enjuiciadora, no puede negarse que los aprendices son, indiscutiblemente, empleados o trabajadores de la empresa a la que aportan, por imperativo legal y salvo norma convenida en contrario, un 85% de actividad laboral.

Es por esto que no pueda compartirse la tesis de la sentencia recurrida, en cuanto considera a los aprendices unos trabajadores, esencialmente, distintos del resto de los que componen la plantilla de la empresa y, en función de ello, les priva de los cuestionados beneficios sociales que se discuten en el presente conflicto colectivo.

Es cierto que la finalidad del contrato de aprendizaje lo constituye la formación específica del joven comprendido entre los 16 y los 25 años -o del minusválido, cualquiera que sea la edad de este último-, en un oficio o profesión concretos y, en este sentido, se articula un sistema mixto de preparación

teórica y de trabajo efectivo, pero no debe serlo menos que dicha modalidad contractual, de carácter formativo y duración temporal, hoy por hoy, se inserta en el ámbito de la contratación llevada a efecto por la empresa, debiendo quedar sujeta, por ende, a la normativa general de esta última, en todo aquello que no aparezca específicamente regulado.

De aquí que si tanto el artículo 22 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro como el artículo 69 del Estatuto de empleados de dichas Cajas, genéricamente, se refieren a "empleados" o "trabajadores", al establecer la ayuda de asistencia social correspondiente a estudios, bien de los hijos o de los propios empleados, no haya razón con solidez jurídica para excluir de la meritada ayuda a los trabajadores aprendices, que son, innegablemente, empleados o trabajadores de la empresa, si bien con la finalidad formativa que caracteriza a los contratos de trabajo suscritos con la misma.

La Sala no ignora que en la Ley 10/1994 se limita el ámbito de cobertura social obligatoria de los trabajadores aprendices, reduciendo la cotización a la Seguridad Social por las contingencias de accidente de trabajo, enfermedad profesional, asistencia sanitaria por contingencias comunes, prestaciones económicas por descanso a causa de maternidad y Fondo de Garantía Salarial, pero, esto, no debe ser óbice a la extensibilidad a dicho tipo de trabajadores de la protección de ayuda social paccionada, sin distingo alguno, para la totalidad de la plantilla de la empresa, en tanto un nuevo Convenio colectivo pueda restringir ese margen de extensibilidad.

En tal sentido, es de significar que la propia Ley 10/1994, remite al Convenio Colectivo la regulación de aspectos del contrato de aprendizaje no previstos por la misma.

Es, asimismo, de resaltar que la Disposición Transitoria 3ª del R.D.L. 3/1993 mantiene el régimen existente de los anteriores contratos de formación a los que sustituyeron los actuales contratos de aprendizaje.

No puede, por tanto, sustentarse con suficiente consistencia que, publicada la repetida Ley 10/1994, a la misma deben sujetarse los contratos de aprendizaje que, a su amparo, se suscriban, con total y absoluta abstracción de la norma paccionada vigente en la empresa a la que vayan destinados dichos contratos. Naturalmente que ha de respetarse tal Ley a partir de su vigencia, pero en lo no, específicamente, previsto por la misma, debe regir el correspondiente Convenio Colectivo o norma aplicable que, al no distinguir, en el presente caso, a los trabajadores en orden a la prestación de la ayuda de carácter social controvertida obliga a extender la misma a todo el personal de la empresa, incluidos los trabajadores aprendices.

CUARTO. No cabe argumentar, tampoco, que el carácter formativo del contrato de aprendizaje y la consiguiente ayuda que, al respecto, proporciona la empresa impide otorgar la cuestionada ayuda social paccionada, por cuanto, ello, supondría una duplicación de la prestación formativa.

Este argumento no valdría, de entrada, para la ayuda de estudios establecida para los hijos, pero es que, fundamentalmente, el expresado argumento incu-

rre en la confusión de equiparar dos tipos de ayuda formativa, cualitativamente, distintos. En efecto, la formación que proporciona la empresa en virtud del contrato de aprendizaje y a consecuencia de la que recibe importantes ventajas salariales y de cotización a la Seguridad Social, se inserta en la propia esencia del contrato de referencia y tiende a la obtención de unos conocimientos y experiencias respecto a un concreto oficio o cometido profesional con el que, en el futuro, pueda desenvolverse, laboralmente, el trabajador aprendiz.

La ayuda social para estudios, de los hijos de trabajador o de este último, establecida en Convenio de Cajas de Ahorro para los empleados o trabajadores de estas empresas tiene una dimensión distinta, por cuanto aparece referida, obviamente, a la formación escolar, de grado medio o universitaria que ninguna relación guarda con la específica que caracteriza al contrato de aprendizaje.

QUINTO. Por todo lo expuesto y sin necesidad, ya, de examinar los restantes motivos del recurso, este último debe ser estimado, casándose y anulándose la sentencia impugnada y con estimación de la demanda rectora de conflicto colectivo, a que se contraen las presentes actuaciones, procede declarar que los aprendices de la empresa demandada tienen derecho a ayuda de asistencia social para formación, prevista en los artículos 22 del Convenio Colectivo y en el artículo 69 del Estatuto de Cajas de Ahorro, recogida más tarde en el artículo 65-1 del XIII Convenio Colectivo de dichas Entidades de Ahorro.

No es de apreciar temeridad en orden a la imposición de costas causadas.

Por lo expuesto, en nombre de S.M. El Rey por la autoridad conferida por el pueblo español.

Fallamos

Estimamos el recurso de casación promovido por el Letrado D. Miguel Angel Pesquera Martín, en nombre y representación de la Federación Estatal de Banca y Ahorro de CC.OO. contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 18 de enero de 1995, en autos nº 237/94, seguidos a instancia de dicho recurrente, contra Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona "La Caixa", sobre Conflicto Colectivo.

Casamos y anulamos dicha sentencia y con estimación del recurso de casación promovido contra la misma y estimando íntegramente la demanda rectora de autos, debemos declarar y declaramos el derecho de los trabajadores contratados con contrato de aprendizaje a obtener las ayudas sociales para estudios de sus hijos o para estudios de los propios trabajadores previstas, respectivamente, en los artículos 22 del convenio Colectivo de Cajas de Ahorro (B.O.E. de 13 de mayo de 1992) y 69 del Estatuto de empleados de Cajas de Ahorro.

No ha lugar a hacer pronunciamiento expreso sobre las costas causadas.

Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisdiccional