

Al efecto, articula el escrito de formalización del recurso sobre la base de plantear un único motivo de impugnación, amparado en el apartado c) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995\1144 y 1563), y en el mismo se aduce infracción del artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995\997), en relación con los artículos 35 de la Constitución Española (RCL 1978\2836 y ApNDL 2875) y artículos 11, 15 y 49.1 c) de dicho Estatuto.

En la sentencia, en cuanto a la reconversión, se acogió la reclamación empresarial, en concepto de indemnización de daños y perjuicios, por razón de incumplimiento del pacto de permanencia suscrito al efecto.

Son hechos que conviene recordar y que constan en la declaración de hechos probados de la resolución recurrida que se suscribió un contrato laboral temporal en prácticas, con una duración inicial de seis meses, pactándose una cláusula de permanencia en razón de un determinado cursillo que se iba a impartir al trabajador, fijándose la misma por el plazo de un año desde su terminación y acordándose el importe de cuatrocientas mil pesetas, como la cantidad predeterminada correspondiente a los daños y perjuicios derivados de tal incumplimiento. Llegado el plazo de seis meses de actividad laboral, el trabajador preavisa la extinción, que se produce por transcurso del plazo pactado en el contrato. Aun y cuando no se dice en hechos probados, sí que consta en la fundamentación de la sentencia y las partes así lo consideran, que se celebró tal curso, si bien se ignora cuándo se terminó el mismo, en todo caso, antes del fin de contrato.

El tipo de contratación utilizada, contrato en prácticas, suscita polémica en orden a la consideración de si es lícito fijar pactos de tal clase en estos casos. Así, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de fecha 12 de abril de 1999 (AS 1999\1073), recurso 4243/1998, señala: «... no puede suscribirse la cláusula de permanencia al amparo de un contrato en prácticas que, según la doctrina establecida en la Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de mayo de 1992 (RJ 1992\3557), tiene la finalidad de facilitar el ejercicio profesional, para que los conocimientos adquiridos por el trabajador en la obtención del título adquieran una perfección propia con tal ejercicio; resultando por ello ilógico, como recoge la sentencia de instancia en su fundamento jurídico segundo, que un contratado en prácticas que carece de los conocimientos necesarios para desempeñar su actividad laboral al mismo nivel de eficacia que un trabajador común pueda, sin adquirir esa formación debida para el empresario, recibir otra más sofisticada y específica para determinados trabajos o proyectos...».

Aun y admitiendo la hipótesis de su validez, lo que la recurrente no cuestiona, consideramos que, como señala la parte recurrente, caso de contrato laboral temporal, como el de autos, su eficacia queda limitada a que no concurra previa causa determinante de la resolución del contrato por las causas previstas en la Ley, salvo lógicamente, la de dimisión del trabajador artículo 49.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y que, en concreto, no procede la tal indemnización por incumplimiento del pacto, al no darse infracción del mismo si concurren otras causas, distintas de la exclusiva voluntad del trabajador. En concreto, de mediar dimisión, entendemos procedente la aplicación de la cláusula cuestionada y el abono de la indemnización pactada al amparo del artículo 21.4 del Estatuto, pues el trabajador incumple la obligación de permanencia que asume, mas no en casos, como el de autos, en el que el contrato no se extingue por tal razón, sino por vencimiento del plazo pactado por ambas partes, supuesto en el que no es que el trabajador incumpla tal pacto, sino que desde el inicio ambas partes pactaron cuál era su duración, con el soporte causal autorizante de su duración temporal, y llegada la fecha, se extingue el contrato, porque sobreviene la causa de su extinción que ambas partes prefijaron de mutuo acuerdo. Bien es cierto que el preaviso de extinción lo anunció el trabajador, mas el contrato no se extinguió por su dimisión, sino por el transcurso del plazo pactado -artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores y no artículo 49.1 d)- no mediando prórroga alguna, que requiere el consentimiento de ambas partes contratantes, conforme se deduce del artículo 11 de tal Estatuto.

En esta línea, las sentencias que cita la recurrente, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fecha 21 de mayo de 1998 (AS 1998\2769) y de Valencia de 18 de octubre de 1996 (recursos 9257/1997 y 2154/1994) mantienen similar criterio, añadiendo argumentos colaterales, restando por reiterar que en este caso no se extingue el contrato por dimisión del trabajador o baja voluntaria del mismo, sino por vencimiento del plazo que ambas pactaron de común acuerdo como de duración del contrato a su inicio, sin que medie prórroga del mismo, que requiere mutuo acuerdo, que no se dio.

SEGUNDO.-No procede imponer las costas del recurso a ninguna de las partes, pues aunque vencida en el recurso, la demandada-reconviniendo obtuvo sentencia a su favor en el

