



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

TESIS DOCTORAL

**LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL SECTOR NAVAL:
ESPECIAL REFERENCIA AL CASO DE LA ESCUELA DE
APRENDICES DE "BAZÁN"**

Autor: Doña María Asunción López Arranz.

Directores: Don José Ángel Fraguera Formoso.
Don Moisés Alberto García Núñez.

Tutor: Don Jesús Martínez Girón.

UNIVERSIDADE DA CORUÑA
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

TESIS DOCTORAL

**LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL SECTOR NAVAL:
ESPECIAL REFERENCIA AL CASO DE LA ESCUELA DE
APRENDICES DE "BAZÁN"**

Trabajo realizado para optar al grado de doctor

Autor: Doña María Asunción López Arranz.

Fdo.: Doña María Asunción López Arranz

DON JOSÉ ÁNGEL FRAGUELA FORMOSO, profesor Titular de Universidad (Acreditado para Catedrático) en el área de Construcciones Navales de la Universidad de A Coruña y **DON MOISÉS ALBERTO GARCÍA NÚÑEZ**, profesor Titular de Universidad en el área de Organización de Empresas de la Universidad de A Coruña, **DON JESÚS MARTÍNEZ GIRÓN**, catedrático en el área de Derecho del Trabajo y la SS (como tutor académico).

Hacen constar que:

La memoria **LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL SECTOR NAVAL: ESPECIAL REFERENCIA AL CASO DE LA ESCUELA DE APRENDICES DE "BAZÁN"** ha sido realizada por **DOÑA MARÍA ASUNCIÓN LÓPEZ ARRANZ**, bajo nuestra dirección y constituye la tesis que presenta para optar al grado de doctor por la Universidad de A Coruña.

Ferrol 2014

Fdo.: D. José Ángel Fraguela Formoso

Fdo.: D. Moisés Alberto García Núñez

Fdo.: D. Jesús Martínez Girón,

TESIS DOCTORAL

**LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL SECTOR NAVAL:
ESPECIAL REFERENCIA AL CASO DE LA ESCUELA DE
APRENDICES DE "BAZÁN"**

Autor: D^a María Asunción López Arranz.
Directores: D. José Ángel Fraguera Formoso.
D. Moisés Alberto García Núñez.

TRIBUNAL CALIFICADOR

Presidente:

Vocales:

Acuerdan otorgarle la calificación de

Ferrol,

de

2014

A vosotros, mi familia y mis amigos

"Noble cosa es, aún para un anciano, el aprender".

Sófocles

RESUMEN

En esta tesis Doctoral se ha analizado la formación profesional industrial en el sector naval, concretamente en la Empresa Nacional Bazán. La originalidad del trabajo reside en el estudio de las diferentes escuelas encargadas de formar profesionalmente a los futuros trabajadores de este sector, desde dos ángulos definidos que son el propiamente educativo y docente, por un lado, y el jurídico laboral, por otro. Tres son los capítulos en que se desarrolla la presente tesis, el primero de los cuales analiza la formación profesional industrial con anterioridad al nacimiento de la Empresa Nacional Bazán. El segundo capítulo trata del aprendizaje en las escuelas de la Empresa Nacional Bazán y su importante repercusión social en el tejido de la empresa y en la sociedad en general. Y el tercer capítulo analiza lo ocurrido tras la desaparición de las escuelas con la constitución de una fundación encargada de la formación profesional. Además, a lo largo de estos tres capítulos puede apreciarse, siempre a través de lo sucedido en el sector naval, la evolución de la formación profesional en España, llegando a pasar de manos privadas a manos del Estado.

RESUMO

Nesta tese Doutoral analizouse a formación profesional industrial no sector naval, concretamente na Empresa Nacional Bazán. A orixinalidade do traballo reside no estudo das diferentes escolas encargadas de formar profesionalmente aos futuros traballadores deste sector, desde dous ángulos definidos que son o propiamente educativo e docente, por unha banda, e o xurídico laboral, por outro. Tres son os capítulos en que se desenvolve a presente tese, o primeiro dos cales analiza a formación profesional industrial con anterioridade ao nacemento da Empresa Nacional Bazán. O segundo capítulo trata da aprendizaxe nas escolas da Empresa Nacional Bazán e a súa importante repercusión social no tecido da empresa e na sociedade en xeral. E o terceiro capítulo analiza o ocorrido tras a desaparición das escolas coa constitución dunha fundación encargada da formación profesional. Ademais, ao longo destes tres capítulos pode apreciarse, sempre a través do sucedido no sector naval, a evolución da formación profesional en España, chegando a pasar de mans privadas a mans do Estado.

ABSTRACT

This Doctoral Thesis analyses industrial training in the shipbuilding sector, specifically in the National Company Bazán. The originality of the work lies in the study of the different schools responsible for the professional training of the future workers of this sector from two clear-cut angles: on the one hand, the educational and academic one, and the legal and labour framework, on the other. The present work is developed in three chapters. The first analyzes the industrial professional training prior to the birth of the National Company Bazán. The second chapter deals with learning in the schools of the National Company Bazán and its important social impact on the business network and on society in general. And the third chapter discusses what happened after the disappearance of the schools with the constitution of a foundation responsible for vocational training. In addition, along these three chapters the evolution of the professional training in Spain can be appreciated, always through what happened in the naval sector, characterised by a transition from private control to public control.

OBJETIVOS	5
ESTRUCTURA DE LA TESIS DOCTORAL	8
METODOLOGÍA DE LA TESIS DOCTORAL	10
INTRODUCCIÓN.	13
CAPÍTULO PRIMERO	26
LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL SECTOR NAVAL ANTES DE LA CONSTITUCIÓN DE LA EMPRESA NACIONAL "BAZÁN"	26
I. LA FORMACIÓN PROFESIONAL ANTES DEL ESTABLECIMIENTO DE LAS ESCUELAS DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE CONSTRUCCIÓN NAVAL	26
A. LA FORMACIÓN DE APRENDICES EN LA MAESTRANZA DE LOS ARSENALES MILITARES.....	26
B. EL CONCURSO DE 21 DE ABRIL DE 1908 PARA EL PROYECTO Y LA EJECUCIÓN POR CONTRATA EN LOS ARSENALES DE FERROL Y CARTAGENA DE OBRAS NAVALES, CIVILES E HIDRÁULICAS, AUTORIZADAS POR LA LEY DE 7 DE ENERO DE 1908.....	34
C. EL DEBER DE FORMACIÓN COMO CONSECUENCIA DE LAS BASES DEL CONCURSO.....	38
II. LA FORMACIÓN PROFESIONAL TRAS EL ESTABLECIMIENTO DE LAS ESCUELAS DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE CONSTRUCCIÓN NAVAL	40
A. LA CREACIÓN DE ESCUELAS PARA LA FORMACIÓN DE HIJOS DE OBREROS COMO OBLIGACIÓN DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE CONSTRUCCIÓN NAVAL, EN VIRTUD DEL CONTRATO DE 16 DE JUNIO DE 1909.....	40
B. LA ORGANIZACIÓN DE LA ESCUELA COMO CENTRO DE FORMACIÓN ELEMENTAL A PARTIR DE 1916.....	43
C. LA ORGANIZACIÓN DE LA ESCUELA COMO CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL A PARTIR DE 1926.....	51
III. LA FORMACIÓN PROFESIONAL A RAÍZ DE LA NACIONALIZACIÓN Y MILITARIZACIÓN DE LA INDUSTRIA NAVAL EN FERROL Y SU IMPACTO SOBRE LAS ESCUELAS. ...	60
A. LOS EFECTOS DEL LEVANTAMIENTO MILITAR DE 1936 SOBRE LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL..	60

B. LA SITUACIÓN DE LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL FINALIZADA LA GUERRA CIVIL JUSTO ANTES DE LA DESAPARICIÓN DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE CONSTRUCCIÓN NAVAL.....	64
C. LA CONFESIONALIDAD RELIGIOSA DE LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL CON LA CONSTITUCIÓN DEL CONSEJO ORDENADOR DE LAS CONSTRUCCIONES NAVALES MILITARES, TRAS LA DESAPARICIÓN DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE CONSTRUCCIÓN NAVAL.....	70
CAPÍTULO SEGUNDO	77
EL PROTAGONISMO ESTELAR DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA EMPRESA NACIONAL "BAZÁN"	77
I. LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL INDUSTRIAL DE LA EMPRESA NACIONAL "BAZÁN"	77
A. LA CONSTITUCIÓN DE LA EMPRESA NACIONAL BAZÁN COMO ORIGEN DE LAS ESCUELAS.....	77
B. LA ESCUELA DE FORMACIÓN DE PREAPRENDIZAJE O INICIACIÓN.....	82
C. LA ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE APRENDIZAJE.....	89
II. LA REGULACIÓN LEGAL DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL APLICABLE EN LAS ESCUELAS	94
A. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE Y SU REGULACIÓN POR EL DECRETO DE 31 DE MARZO DE 1944.....	94
B. EL REGLAMENTO NACIONAL DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE 1946.....	100
C. EL REGLAMENTO DE TRABAJO DE 24 DE JULIO DE 1950.....	105
III. LA REGULACIÓN LEGAL ESPECÍFICA DE LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE APRENDIZAJE	110
A. LA CONSIDERACIÓN LEGAL COMO CENTRO NO OFICIAL AUTORIZADO.....	110
B. LOS REGLAMENTOS DE RÉGIMEN INTERIOR DE LAS ESCUELAS DE LA FACTORÍA.....	116
C. LOS PLANES DE ESTUDIOS Y PROGRAMAS	120

IV. LAS FORMALIDADES EN LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES	129
A. EL ACCESO A LA FORMACIÓN Y AL TRABAJO	129
B. LA FORMA Y LA DURACIÓN DE LOS CONTRATOS DE APRENDIZAJE.....	135
C. EL REGISTRO ESPECIAL DE CONTRATOS DE APRENDIZAJE.....	144
V. LAS CONDICIONES DE FORMACIÓN Y TRABAJO DE LOS APRENDICES	148
A. LA JORNADA	148
B. EL SALARIO	153
C. LAS PRESTACIONES SOCIALES	158
CAPÍTULO TERCERO	173
LA FORMACIÓN PROFESIONAL TRAS LA DESAPARICIÓN DE LA ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE APRENDIZAJE DE LA EMPRESA NACIONAL "BAZÁN"	173
I. LA FORMACIÓN PROFESIONAL A PARTIR DE LA LEY 14/1970, DE 4 DE AGOSTO, GENERAL DE EDUCACIÓN Y FINANCIAMIENTO DE LA REFORMA EDUCATIVA	173
A. EL DEBER DE LOS PODERES PÚBLICOS DE IMPARTIR LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN SU GRADO INICIAL...	173
B. LA DISTINCIÓN ENTRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN CENTROS EDUCATIVOS Y LA FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS.....	178
C. LA REGULACIÓN LABORAL DE LA FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS A RAÍZ DE LA LEY DE RELACIONES LABORALES DE 1976.....	182
II. UN NUEVO SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA EMPRESA NACIONAL BAZAN	186
A. LA APLICACIÓN INMEDIATA DE LA LEY 14/1970 DE 4 DE AGOSTO EN LA EMPRESA NACIONAL BAZÁN.....	187
B. LOS CONSIGUIENTES CAMBIOS EN LA CATEGORÍA JURÍDICA DEL APRENDIZ.....	194

C. LA NECESARIA REVISIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIOS.....	197
III. LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA NACIONAL BAZÁN A TRAVÉS DE LA FUNDACIÓN "JOSÉ MARÍA GONZÁLEZ LLANOS"	201
A. LA EXTERNALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN EN UNA FUNDACIÓN.....	201
B. EL FUNCIONAMIENTO DE LA FUNDACIÓN COMO CENTRO DE FORMACIÓN.....	208
C. LA DESAPARICIÓN DE LA FORMACIÓN DE APRENDICES CON LA DISOLUCIÓN DE LA FUNDACIÓN.....	213
CONCLUSIONES	220
FUTURAS LINEAS DE INVESTIGACIÓN	238
FUTURAS LINEAS DE INVESTIGACIÓN	239
BIBLIOGRAFIA:	242

OBJETIVOS

1. El objetivo general de esta tesis doctoral es recoger y estudiar la formación que la industria naval de Ferrol ha impartido a niños y jóvenes tanto dentro de sus instalaciones industriales como fuera de ellas, dedicándole una especial atención a las escuelas de formación creadas por la Empresa Nacional Bazán. Para ello, se analiza el entorno de formación y trabajo en que se desenvolvían los aprendices del sector naval, el cual llegó a alcanzar momentos de gran importancia y brillantez, dando paso a los magníficos operarios con los que pudo contar la empresa.

2. El estudio realizado en este trabajo de tesis doctoral abarca un tramo temporal que comprende desde 1916 hasta 1993. Con ella, pretende darse a conocer las peculiaridades tan especiales que se dieron en el nacimiento, funcionamiento y evolución de las escuelas de formación, las cuales han dejado una importante huella en la población de esta ciudad, llegando incluso hasta nuestros días. Y es que, ya desde sus inicios, la formación industrial de las escuelas de aprendices de la Empresa Naval de Ferrol marcó

las pautas en el inicio de la formación de los operarios en este sector y continúa siendo punto de referencia para las presentes y futuras generaciones aunque sea en otro tipo de formación.

3. Para alcanzar los objetivos anteriormente señalados, se ha realizado un análisis de muy diversas disposiciones legales con impacto directo sobre la formación de los aprendices. Desde el momento de la creación de la primera empresa concesionaria de los astilleros (Sociedad Española de Construcción Naval), su posterior intervención militar por causa de la Guerra Civil y la etapa del Consejo Regulador de las Construcciones Navales, hasta la cesión a la Empresa Nacional Bazán, en la que se centra parte principal de este trabajo. Obviamente, en este conjunto variado de disposiciones normativas hay que incluir los diferentes Reglamentos de Trabajo y Reglamentaciones de Régimen Interno de esta Empresa.

4. Y es que el objetivo no sólo se podía limitar a la normativa laboral sobre condiciones de trabajo de los aprendices. Igualmente interesaban las normas de instrucción pública aprobadas en materia educativa. Y todo ello sin olvidar la

jurisprudencia —aunque aquí sea escasa— sobre conceptos básicos de contrato de aprendizaje y la solución de los conflictos surgidos entre patronos y obreros, teniendo siempre presente también la doctrina como importante aporte al conocimiento y desarrollo de los contratos de aprendizaje y de las figuras del patrono y aprendiz.

5. En definitiva, recopilar y analizar la situación de la formación profesional de los aprendices en los astilleros desde su nacimiento hasta su total desaparición.

ESTRUCTURA DE LA TESIS DOCTORAL

1. El presente documento consta de *Objetivos e Introducción*, a los cuales les sigue una serie de capítulos cuyo contenido se esboza a continuación. En el capítulo primero, titulado *La formación profesional en el sector naval antes de la constitución de la Empresa Nacional "Bazán"*, se analizan los orígenes y precedentes de la formación profesional industrial antes de formarse la Empresa Nacional Bazán. En el capítulo segundo, titulado *El protagonismo estelar de la formación profesional en la Empresa Nacional "Bazán"*, se procede a hacer un estudio exhaustivo de cómo se llevaba a cabo la formación profesional industrial en las escuelas de la empresa y cómo fue tomando el testigo de la formación profesional el Estado, ocasionando que esta función fuese siendo paulatinamente abandonada por la empresa, todo ello siempre en el marco de diferentes regulaciones legislativas que los cambios políticos iban propiciando. En el capítulo tercero, titulado *La formación profesional tras la desaparición de la escuela de formación profesional de aprendizaje de la Empresa Nacional "Bazán"*, se analizan los últimos intentos por parte de la empresa por constituir

una fundación para formar aprendices una vez desaparecidas las escuelas dentro de la empresa, y la asunción de esta formación profesional por parte del Estado.

2. Para finalizar, y bajo el título de *conclusiones y futuras líneas de investigación*, se exponen las conclusiones derivadas de la realización de la presente tesis doctoral y se plantean futuras posibilidades de iniciar otros trabajos distintos de investigación.

3. En la última parte del documento, se encuentra relacionada la bibliografía que ha sido utilizada para la elaboración del presente trabajo.

METODOLOGÍA DE LA TESIS DOCTORAL

1. La elaboración de la presente tesis doctoral incluye una investigación documental y una investigación de campo, en las que se han utilizado tanto fuentes de conocimientos primarias (o directas) como secundarias (o indirectas). Dado su ángulo histórico-jurídico, se ha realizado un estudio de la legislación histórica, siendo las instituciones principales analizadas las escuelas de formación en el sector naval ferrolano, razón por la que se ha tenido que hacer un trabajo de campo en los propios astilleros para analizar los fondos documentales existentes en los mismos.

2. Esta investigación de campo fue concretamente en los astilleros explotados tanto por la Sociedad Española de Construcción Naval como posteriormente por la Empresa Nacional Bazán (hoy denominada NAVANTIA). Se realizó de forma directa consultando fuentes de información de muy diversa naturaleza, incluyendo entrevistas con antiguos alumnos aprendices, profesores y directivos. Además, se han podido consultar los archivos existentes en dichos astilleros.

3. Por su parte, la investigación documental consistió en el análisis de la normativa aplicable, así como de la bibliografía en que se sustentó la base teórica de la investigación. Se realizó mediante consultas de fuentes bibliográficas, textos legislativos, documentos varios y la casuística de las resoluciones judiciales dictadas por los tribunales en materia de aprendizaje.

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN.

I. LA FORMACIÓN PROFESIONAL ANTES DE 1908 EN INSTITUCIONES MILITARES.

1. Antes de 1908, la formación para el aprendizaje de un oficio se adquiría principalmente en los gremios, siendo una institución fundamental en la que el aprendiz era un discípulo de un maestro que trabajaba para aprender un oficio a cambio de la formación recibida. Así se evidenciaba en la Ley 11 de las Siete Partidas de Alfonso X "el sabio"¹ y también en la Novísima Recopilación de 1805, cuyo libro 8, título 23 (denominado "los oficios, sus maestros y oficiales"), regulaba el trabajo que prestaban en los gremios los aprendices de la misma forma en que se venía haciendo con anterioridad². La evolución del sistema gremial a un sistema industrial derivó en un cambio en el carácter del aprendizaje, dado que la formación fue sustituida por el rendimiento económico derivado de la explotación del trabajo realizado

¹ Véase J. MARTINEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA, X.M. CARRIL VAZQUEZ *Derecho del Trabajo*, 2ª edición, Netbiblo (A Coruña, 2006), páginas. 60 y siguientes.

² Véase E. BORRAJO DACRUZ, *Introducción al Derecho del Trabajo*, 17ª edición, Tecnos (Madrid, 2008), página 96. Y también M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, y M. ALVAREZ DE LA ROSA, *Derecho del Trabajo*, 7ª edición, Ramón Areces (Salamanca-La Laguna, 2005) pág. 43.

por el aprendiz, que era un trabajador adolescente situado en el último peldaño de la organización empresarial, perdiéndose totalmente el carácter educativo de la antigua institución del aprendizaje y la diferencia entre trabajador y aprendiz.

2. En el ámbito concreto de la formación profesional en el sector naval antes de 1908, hay que indicar que la misma se realizaba dentro de establecimientos militares, concretamente en los astilleros de las Maestranzas de los Arsenales Militares³. Era tal su naturaleza militar que incluso su dirección también lo era, como se evidenciaba tanto en la Ordenanza de 1 de abril de 1776⁴, que otorgaba la dirección de dichos establecimientos a un ingeniero comandante⁵, como en la Ordenanza de 15 de julio de 1870⁶, que atribuía al Almirantazgo aquella dirección⁷. Y no sólo la dirección, también la organización así acreditaba su naturaleza militar, hasta el punto de que el Reglamento de 8 de marzo de 1871⁸

³ Véase J. MONTERO ARÓSTEGUI, *Historia de Ferrol*, Edicions Embora (Ferrol, 2003), página 484, según el cual, en esos momentos, había 235 aprendices.

⁴ Se maneja copia del ejemplar de *Las Ordenanzas de S.M. para el Gobierno Militar y Económico de sus Reales Arsenales de Marina*, Imprenta de Pedro Marín (Madrid, 1776). Se encuentra disponible en la Biblioteca General de la Base Naval de Ferrol, con el número de referencia 355.7-10.

⁵ Véase su artículo 593.

⁶ Gaceta de Madrid de 20 de julio de 1870.

⁷ Véase su artículo 1.

⁸ Gaceta de Madrid de 11 de marzo de 1871.

atribuía competencias a dicho Almirantazgo para dictar órdenes e instrucciones en todo lo referente al funcionamiento cotidiano de dichos establecimientos⁹.

3. Precisamente por ello, lo militar venía a constituir la principal característica de la regulación normativa de la formación de aprendices en estas Maestranzas, en la medida en que no existía una regulación propia y específica en materia de formación distinta de las normas reguladoras aplicables en estas instituciones, que eran las Ordenanzas Militares. Estas Ordenanzas Militares regulaban, como un todo, trabajo y disciplina en materias tales como formalidades para la admisión, obligaciones, dependencia jerárquica, ausencia del puesto de trabajo, correcciones por faltas y causas por las que se dejaba de prestar servicios en dichos establecimientos¹⁰. No podía ser más claro en este sentido el Reglamento de 8 de marzo de 1871, cuando disponía que todo individuo de la Maestranza se encontraba sujeto a las Leyes y Reglamentos de aplicación en dichos establecimientos¹¹.

⁹ Véase su artículo 29.

¹⁰ Véanse sus artículos 27 a 32.

¹¹ Véase su artículo 34.

4. En tales circunstancias, resultaba lógico que estas Ordenanzas no distinguiesen entre personal civil y personal militar, ni reparasen tampoco en la distinción entre aspectos militares y aspectos industriales, porque, en definitiva, todo estaba subordinado a lo militar y entre ese todo también estaban incluidas las cuestiones civiles o industriales. Y es que, a pesar de que en su momento había una Maestranza permanente (pensada exclusivamente para militares y formada por maestros de todas clases y profesiones) y una Maestranza eventual (pensada para personal civil y formada por operarios y aprendices), lo cierto es que tanto una como otra estaban bajo el mando único del Almirantazgo, sobre el que también recaía todo lo relacionado con la contratación del personal civil, incluyendo aquí a los aprendices¹². La creación de una Junta de Administración de Trabajos del Arsenal por parte de la Ordenanza de 7 de mayo de 1886¹³ tampoco supuso ningún cambio al respecto, habida cuenta de que el encargo a la misma de la administración industrial era siempre con subordinación al mando militar y sin diferenciar ni el tipo de personal ni el tipo de establecimientos¹⁴.

¹² Véase su artículo 6.

¹³ Gaceta de Madrid de 9 de mayo de 1886.

¹⁴ Véase su artículo 9.

II. LA FORMACIÓN PROFESIONAL DESDE 1908 HASTA 1991 EN LA PROPIA EMPRESA

5. De 1908 a 1991, la formación de aprendices en los astilleros navales se desarrolló siempre en la propia empresa, a pesar de que los avatares políticos del siglo XX conllevaron cambios en su dirección y en las normas laborales y educativas que regulaban la formación de aprendices. En efecto, durante todo este período, la formación se va realizar en dependencias de la propia empresa, y no en dependencias militares tal y como había sucedido con las Maestranzas de los Arsenales Militares (en las cuales, por cierto, el sistema de aprendizaje había perdido con el tiempo su carácter educativo tras tratarse, siempre en materia de condiciones de trabajo, al aprendiz como un trabajador más, provocando que se diese una mano de obra muy poco cualificada)¹⁵. El estudio de esta formación profesional en la empresa, siempre como obligación de la propia empresa, tiene que realizarse diferenciando las siguientes tres grandes etapas, registrando cada una de ellas singularidades específicas y que van

¹⁵ Téngase en cuenta lo estipulado en el artículo 113 del Reglamento de la Maestranza de 1871, que exigía para tener acceso a la formación requisitos que los aprendices no podían cumplir en esa época, tales como, por ejemplo, los relativos a que “para ser admitido en la Escuela de la Maestranza se necesita ser operario de primera o segunda clase del arsenal, llevar en el mismo dos años por lo menos de servicio, y acreditar por medio de un examen, saber leer y escribir correctamente y las cuatro reglas de aritmética”.

a impactar directamente en la formación de aprendices.

6. De 1908 a 1936, en que la formación de aprendices en la empresa fue el resultado de los compromisos empresariales asumidos tras la cesión de los astilleros por parte del Estado a instituciones privadas. La promulgación de la Ley de 7 de enero de 1908¹⁶ propició el traspaso de los astilleros de manos militares a manos civiles, y con ello también el traslado de una mano de obra poco formada de las antiguas Maestranzas a la nueva empresa cesionaria, que asumió el compromiso de formar a los trabajadores¹⁷. Para tal fin, esta nueva empresa, denominada Sociedad Española de Construcción Naval¹⁸ —en su intento por modernizar los astilleros que se habían quedado parados en el siglo dieciocho—, procedió a la constitución de dos importantes instituciones benéficas para la formación de aprendices, que eran denominadas

¹⁶ Gaceta de Madrid 8 de enero de 1908.

¹⁷ En este sentido, véase C. MANUEL MOLERO MANGLANO, J.M SANCHEZ-CERVERA VALDÉS, M.J. LÓPEZ ALVAREZ y A. MATORRAS DÍAZ-CANEJA, *Manual de Derecho del Trabajo*, 11ª edición, Thomson Reuter (Pamplona, 2011), página 784. Y véase también a A. MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, 32ª edición, Tecnos (Madrid, 2011), página 59.

¹⁸ Creada por escritura pública el 18 de agosto de 1908 (según consta en la Oficina Liquidadora de Derechos Reales de Madrid con el número 13.107), se encargó de construir la práctica totalidad de las unidades de la Armada hasta la Guerra Civil, habiendo sido dirigida por más de cien técnicos ingleses que trabajaban en Ferrol en 1910, teniendo en cuenta que hasta 1925 la dirección de esta factoría estuvo en manos británicas.

escuelas de formación y que estuvieron funcionando hasta el levantamiento militar de 1936, momento en el que los astilleros fueron intervenidos por el nuevo régimen militar, con el consiguiente cierre de las mismas¹⁹.

7. De 1937 a 1946, en que la formación profesional dentro de la empresa estuvo marcada por el levantamiento militar que impactó directamente en los astilleros, interrumpiendo la formación en un primer momento y propiciando no sólo modificaciones después sino también una nueva cesión de la explotación de los astilleros posteriormente. En efecto, tras el paréntesis de 1936²⁰, se reanudó en 1937 la formación, desarrollando el régimen dictatorial —bajo la dirección de un organismo denominado Consejo Ordenador de las Construcciones Militares²¹— un nuevo Reglamento de Régimen Interior de 28 de junio de 1939, que regulaba el funcionamiento de las escuelas de formación, las condiciones contractuales de los nuevos aprendices y que dejaba la dirección de las escuelas en manos religiosas, concretamente de los Hermanos de la

¹⁹ La constitución de estas dos importantes instituciones era una consecuencia del compromiso asumido por esta sociedad en el contrato formalizado con el Estado el 16 de junio de 1909 (Gaceta de Madrid de 17 de junio de 1909).

²⁰ Boletín Oficial de la Junta de Defensa Nacional de España de 4 de agosto de 1936. Localizable en <http://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1936/004/J00015-00015.pdf>.

²¹ Creado por la Ley de 2 de septiembre de 1939 (BOE de 9 de septiembre 1939).

Doctrina Cristiana. Y con la promulgación de la Ley de 11 de mayo de 1942²², se creó una empresa estatal para la explotación de los astilleros, denominada Empresa Nacional Bazán, que continuó la formación de los aprendices dentro de la misma, desde el momento de su cesión el 8 de noviembre de 1946²³.

8. Y de 1947 a 1991, en que la formación profesional continuó realizándose por la Empresa Nacional Bazán en sus propias instalaciones, aunque la promulgación de importantes leyes en materia de educación durante esta etapa le llevaron a modificar su oferta formativa. En un primer lugar, como consecuencia del contrato de adjudicación, porque dicha empresa se comprometía a mejorar las instituciones sociales y formativas existentes en el momento de la cesión, a fin de elevar el nivel de vida de los que trabajaban en dicha empresa, y proporcionarles la mejora espiritual, cultural, técnica y física, razón por la que la empresa creaba dos escuelas (una de preaprendizaje y otra de aprendizaje)²⁴. En segundo lugar, porque la promulgación de la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y

²² BOE de 17 de mayo de 1942.

²³ BOE de 21 de diciembre de 1946

²⁴ Al respecto, véase su artículo 89.

Financiamiento de la Reforma Educativa²⁵, supuso un importante cambio en la formación profesional ofertada por la empresa, al asumir el Estado la formación en su primer grado que venía impartiendo la empresa (que dejaba de hacerlo para limitarse solamente a la formación profesional en el segundo grado); pero también porque, tras el reconocimiento constitucional del derecho a la educación y la promulgación de la Ley Orgánica 1/90 de 3 de octubre, sobre Ordenación General del Sistema Educativo²⁶, la impartición de la formación profesional fue asumida íntegramente por los Poderes Públicos competentes en materia de educación, lo que, unido a la crisis de la empresa, determinó que la formación realizada dentro de la misma hasta este momento ya no fuese posible, y que a partir de 1991 se dejase de prestar.

III. LA FORMACIÓN PROFESIONAL FUERA DE LA EMPRESA A PARTIR DE 1992

9. A partir de 1992, la formación profesional se realizó fuera de la empresa, externalizándola en una Fundación formada conjuntamente por la

²⁵ BOE de 6 de agosto de 1970.

²⁶ BOE de 4 de octubre de 1990.

empresa y la Xunta de Galicia²⁷. La formación profesional ofertada se llevaba a cabo fuera de las instalaciones de los astilleros, aunque con cierta dependencia de estos, ya que la empresa tenía compromisos con la Fundación. Según consta en la cláusula segunda y tercera de los Estatutos de esta Fundación, estos compromisos se reconducían básicamente a los tres siguientes: 1) económicos, en la medida en que la empresa tenía que realizar aportaciones económicas puntuales y periódicas junto con la propia Xunta de Galicia, siempre con la finalidad de garantizar la puesta en marcha y el funcionamiento de esta concreta Fundación; 2) personales y materiales, en la medida en que la empresa aportaba el profesorado, que era procedente de los astilleros, pero también los medios productivos para la formación práctica; y 3) contractuales, en la medida en que la empresa se comprometía a consultar con la Fundación a la hora de cubrir con el personal formado por esta última las vacantes que se produjesen en sus plantillas.

10. La externalización de la formación profesional a través de un proyecto conjunto de empresa y organismo público no tuvo los efectos

²⁷ Véase la Orden de 9 de abril de 1992, por la que se declara de interés gallego la fundación José María González-Llanos (Diario Oficial de Galicia de 24 de abril de 1992).

esperados y la Fundación desapareció sin apenas trascendencia, y con ella, también la formación allí impartida. En efecto, la situación de crisis económica que en 1993 vivía la Empresa Nacional Bazán, con una importante falta de pedidos y consecuentemente de falta de trabajo, hizo que esta no necesitase formar mano de obra cualificada para su industria, motivo por el cual la última promoción de aprendices formados en la Fundación fue la del año 1993. Por otra parte, los cambios también quedaron reflejados en el XVII Convenio Colectivo²⁸, en el que la representación de los trabajadores y la empresa acordaron un giro importante en lo que había sido siempre la formación de aprendices, determinando la entidad de carácter formativo que se encargaría a partir de ese momento de organizar los cursos de formación correspondientes, de manera que la empresa se iba preparando para ofertar otro tipo de formación²⁹.

11. Precisamente por todo lo que se acaba de indicar, la formación dejó de impartirse en la empresa, quedando definitivamente en manos de los Poderes Públicos competentes en la materia, de modo que la nueva estructura del sistema

²⁸ BOE de 6 de septiembre de 1991.

²⁹ Véase Acta Final del Convenio Colectivo XVII de la Empresa Nacional Bazán, apartado 6.

educativo vigente en aquel momento permitió a la nueva Empresa Nacional Bazán la posibilidad de ahorrar costes en el tema de formación profesional y, consecuentemente, desentenderse del compromiso de hacer fijos en la plantilla a los aprendices que habían sido formados en la Fundación. La situación así generada llevó a la empresa a dar por finalizados todos sus compromisos con la formación profesional, tanto dentro de la empresa como a través del organismo externo que suponía la Fundación y en la que tenía una participación importante.

CAPÍTULO PRIMERO

LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL SECTOR NAVAL
ANTES DE LA CONSTITUCIÓN DE LA EMPRESA
NACIONAL "BAZÁN"

CAPÍTULO PRIMERO

LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL SECTOR NAVAL ANTES DE LA CONSTITUCIÓN DE LA EMPRESA NACIONAL "BAZÁN"

I. LA FORMACIÓN PROFESIONAL ANTES DEL ESTABLECIMIENTO DE LAS ESCUELAS DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE CONSTRUCCIÓN NAVAL

A. LA FORMACIÓN DE APRENDICES EN LA MAESTRANZA DE LOS ARSENALES MILITARES

1. Para entender correctamente la formación profesional¹ que se realizaba en los astilleros antes del nacimiento de las escuelas de la Sociedad Española de Construcción Naval —las cuales serán más tarde heredadas por la futura Empresa Nacional Bazán—, hay que remontarse a la que se llevaba a cabo entonces por las Maestranzas de los Arsenales y Astilleros Militares. En efecto, estas últimas constituyen el antecedente más inmediato de formación de aprendices en los astilleros, en las que los

¹ Sobre el tema, siempre muy ilustrativo, véase M. ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, 6ª edición, Universidad de Madrid-Facultad de Derecho (Madrid, 1980), páginas. 375 a 383. Véase también, J.I. GARCÍA NINET, (Director), A. VICENTE PALACIO (Coordinadora), *Derecho del Trabajo*, 6ª edición, Thomson Reuters (Pamplona, 2011), páginas. 387 a 393. Y A. MARTÍN VALVERDE, F.RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, y J. GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, 22ª edición, Tecnos (Madrid, 2013), página 569.

trabajadores que prestaban servicios en estos establecimientos militares como operarios procedían en una importante parte de las «levas no honradas» de la ciudad y provincias limítrofes, después de haber cumplido precisamente sus correspondientes años de formación como aprendices². La regulación de la formación profesional en estas Maestranzas de los Arsenales y Astilleros Militares se encontraba en la Ordenanza aprobada el 1 de abril de 1776³, en la se contenían aspectos muy diversos sobre la formación de los aprendices, especialmente en todo lo relacionado con el número de aprendices a formar⁴ y el tiempo de formación de los mismos⁵.

2. Sobre esta regulación se va a notar posteriormente el impacto de la promulgación de la Ley de Instrucción Pública de 2 de septiembre de 1857⁶, que supuso un punto de inflexión en

² Véase M. SANTALLA LÓPEZ, *La Maestranza de los Reales Arsenales de Marina de Ferrol en el siglo XVIII*, Universidade Da Coruña (A Coruña, 2006), páginas. 69 a 70.

³ Se maneja copia del ejemplar disponible en la Biblioteca General de la Base Naval de Ferrol, con el número de referencia 355.7-10.

⁴ Véase su artículo 593, en virtud del cual “los aprendices, que hayan de admitirse en las Maestranzas, serán equivalentes a la cuarta parte de la Maestranza que hubiere de cada profesión”. En este sentido, y sobre la gran tradición de estos contratos véase, M. SANTALLA LÓPEZ, *A Maestranza do Real Arsenal de Ferrol no século XVIII*, Concello de Ferrol (Ferrol, 1996), páginas 21 a 27. Y F.J. Prados Reyes. *El Contrato de Aprendizaje*, Universidad de Granada (Granada, 1979), páginas. 31 a 40.

⁵ Véase su artículo 594, que dice que “estos aprendices serán los que presenten los más hábiles Carpinteros, Calafates, y demás Operarios que ejerzan oficio facultativo, conocidos por hombres útiles, y de buena conducta, con la obligación de enseñarlos, y mantenerlos el tiempo de 6 años”.

⁶ Gaceta de Madrid de 10 de septiembre de 1857.

esta materia, propiciando toda una serie de cambios al respecto, sobre la base de que permitía la creación de las escuelas de formación también en las industrias. La citada disposición legal autorizaba el establecimiento de las escuelas de formación y establecía los requisitos —tanto materiales como personales— que las sociedades debían cumplir para contar con la correspondiente autorización que les habilitase para la creación de dichos centros⁷. Se trataba de un conjunto de condiciones con las que se pretendía garantizar la existencia de medios para llevar a cabo con éxito la finalidad formativa de dichos centros⁸, destacando en este sentido aquellas condiciones que reparaban en la necesidad de que el director fuese titulado superior, que el local reuniese las condiciones higiénicas necesarias y que el reglamento interno no fuese contrario a las disposiciones generales dictadas por el gobierno, ni perjudicase en su contenido a la educación física, moral o intelectual de los alumnos⁹.

3. En el caso concreto de la formación en las Maestranzas de los Arsenales y Astilleros

⁷ En este sentido, su artículo 152 indicaba que “las Sociedades y Corporaciones, debidamente autorizadas por las leyes, podrán establecer Escuelas o colegios privados para la primera y segunda enseñanza”.

⁸ Véase su artículo 151.

⁹ Véase su artículo 150.

Militares, la regulación a tener en cuenta era la Ordenanza de 15 de julio de 1870, que derogaba la Ordenanza de 1776, en la medida en que suponía la concreción en este ámbito de lo dispuesto por la citada Ley de Instrucción Pública de 2 de septiembre de 1857. Su aplicación y desarrollo se llevó a cabo con la aprobación del Reglamento de 8 de marzo de 1871¹⁰, por el que se regulaba el aprendizaje en las Maestranzas de los Astilleros y Arsenales Militares. Según este Reglamento, el cuerpo de la Maestranza estaba formado por el personal de maestros y operarios de todas clases con destino en los arsenales, que podía ser permanente y eventual. El personal permanente estaba formado por los maestros de todas clases y profesiones, mientras que el personal eventual estaba compuesto por todos los operarios¹¹, entre los cuales figuraban los aprendices¹². Todas las formalidades relativas a la contratación de estos aprendices y a la formación eran cuestiones expresamente previstas en la citada disposición reglamentaria¹³.

¹⁰ Gaceta de Madrid de 11 de marzo de 1871.

¹¹ Según su artículo 6, la "Maestranza se dividirá en permanente y eventual: formarán la permanente los Maestros de todas clases y profesiones, y la eventual todo el personal de operarios".

¹² En este sentido, su artículo 9 señalaba: "La Maestranza eventual se dividirá en las clases siguientes: Capataces. Cabos. Operarios de primera clase. Idem de segunda. Idem de tercera. Aprendices. Capataces de peones. Peones".

¹³ Véase su artículo 10, según el cual "Las plazas de la Maestranza eventual se proveerán o por ascenso de los individuos pertenecientes al arsenal que ocupen las inmediatas inferiores, o

4. En efecto, la admisión como aprendiz en los astilleros estaba condicionada a que los interesados en ello fuesen personas mayores de 12 años y menores de 18 años de edad, sanas y robustas y con condiciones intelectuales como saber leer y escribir¹⁴. Teniendo en cuenta que la admisión estaba condicionada al número de plazas ofertadas, el Reglamento igualmente fijaba un orden preferente para la admisión en igualdad de circunstancias entre los hijos de los individuos de la maestranza y clases de la armada que estuviesen equiparados (priorizando el ingreso de huérfanos de los muertos en servicio y de hijos de los que estuviesen inválidos)¹⁵. Y en lo que respecta a la formación —pensada para la educación profesional de los operarios que voluntariamente así lo deseasen, cuyo objeto era dar algunas nociones teóricas en relación al oficio realizado¹⁶—, el Reglamento establecía los requisitos necesarios para el ingreso en las escuelas¹⁷, las materias objeto de estudio¹⁸ y las

por admisión de otros procedentes de la industria particular que se presenten a solicitarlas y satisfagan a las condiciones del presente Reglamento”.

¹⁴ Véase su artículo 16.

¹⁵ Véase su artículo 16, párrafo segundo.

¹⁶ Véase su artículo 110, según el cual “en cada arsenal se establecerá una Escuela de Maestranza, cuyo objeto será dar algunas nociones teóricas en armonía con el oficio que profesen a los operarios que satisfagan a las condiciones que se enmarcarán después”.

¹⁷ Véase su artículo 113, según el cual “para ser admitido en la Escuela de Maestranza se necesita ser operario de primera o segunda clase del arsenal; llevar en el mismo dos años por lo menos de servicio, y acreditar, por medio de un examen, saber leer y escribir correctamente y las cuatro reglas de Aritmética”.

pruebas y los exámenes que debían ser superados para la obtención del título¹⁹.

5. A pesar del intento de sentar un cierto orden en la situación del aprendizaje en estos Arsenales y Astilleros Militares —consecuencia en cierto modo de la situación caótica a la que aludía la exposición de motivos tanto de la Ordenanza de 1870²⁰ como el Reglamento de 1871²¹—, lo cierto es que el Reglamento no marcaba una diferencia interna clara entre los aspectos militares, industriales y administrativos de los astilleros, al no existir ni una separación

¹⁸ Véase su artículo 116, según el cual “las materias que han de enseñarse en la Escuela son las siguientes: Aritmética, Geometría, nociones de Geometría descriptiva, Mecánica usual, Nociones de construcción, Nociones de maquinas, Dibujo lineal”.

¹⁹ Véase su artículo 125, según el cual “los exámenes de fin de curso se harán por una Junta compuesta del Jefe encargado de la dirección de la Escuela, del Profesor de la clase, de un Oficial del cuerpo general de la Armada y de otro de Artillería de los que tengan destino en el arsenal”. Y también, su artículo 126, según el cual “a los alumnos que los soliciten se expedirá por el Presidente de la Junta examinadora un certificado en que se exprese el resultado de sus exámenes”.

²⁰ En el párrafo diez de su exposición de motivos se afirmaba que “el Ministro que suscribe ha estudiado con el mayor interés asunto de tal importancia, mostrándose desde luego resuelto a que se redactara la citada Ordenanza que habría de remediar el mal estado de la administración de nuestros arsenales; y a su vez el Almirantazgo, deseoso de tener medios para cumplir con la ley de su organización, procedió a verificar aquel trabajo, procurando comprender en los preceptos de la nueva ley todo cuanto pueda contribuir a obtener la mayor actividad, perfección y economía en los arsenales”.

²¹ En el párrafo primero de su exposición de motivos se indicaba que “uno de los asuntos que con mayor interés ha cuidado de estudiar el Ministro que suscribe es la situación en que hoy se encuentra la Maestranza de los arsenales marítimos, la cual no se halla reglamentada cual conviene al servicio que desempeña, ni asegura el porvenir de sus individuos, todos ellos útiles servidores del Estado y que trabajan en la mejora y desarrollo del poder naval de la madre patria”. Y en el párrafo tercero se señalaba que la “admisión de operarios en los arsenales, sus ascensos licencias y despidos se efectuaba hasta ahora siguiendo los preceptos de las Ordenanzas de arsenales de 1776, ya derogada, y otras varias disposiciones posteriores faltas de la uniformidad conveniente y que no tendieron más que a satisfacer necesidades de momento o a aquellas más perentorias del servicio”.

orgánica ni funcional entre las funciones militares e industriales²². Y todo ello, porque los astilleros eran a la vez establecimientos industriales y militares con una manifiesta subordinación por parte de la industria al mando militar, lo cual quedaba de manifiesto en el artículo 2 del Reglamento de 1871, cuando afirmaba que "el Jefe de la Maestranza de todos los Departamentos y Apostaderos es el Almirantazgo, como jefe superior de todos los institutos de la Armada". De este modo, la escuela de Maestranza, como centro de formación, también estaba bajo mando militar, evidenciándolo el propio artículo 111 del Reglamento de 1871, al establecer a tales efectos que la escuela "estaría bajo la dirección del Comandante de Ingenieros del Departamento, quien elegirá un Jefe de los que están subordinados que lo sustituya en este cargo, dando cuenta de ello al Comandante General de la Armada".

6. Lógicamente, la situación de los aprendices en las Maestranzas de los arsenales militares no podía ser ajena a las primeras leyes laborales que se iban aprobando a finales del siglo XIX sobre aspectos muy concretos y variados, habida

²² Véase A. LOZANO COURTIER, *La organización Industrial de los Arsenales del Estado en el último tercio del siglo XIX*, Fundación Empresa Pública (Madrid, 1994), página 19.

cuenta de que los aprendices no eran militares, ni tampoco funcionarios. Lo confirmaba la exposición de motivos del Reglamento de 8 de marzo de 1871, al distinguir distintos tipos de personal al servicio de la Maestranza con régimen jurídico diferente, declarando a tales efectos que "no reconoce otra Maestranza permanente que los maestros, dejando como eventual y constituyendo un grupo independiente y variable (según las necesidades del servicio), a todos los operarios que existen en los arsenales, los cuales no quedan ligados para con el Estado por otras relaciones y compromisos que el cumplimiento de sus deberes y la observancia de la disciplina"²³. Del mismo modo, la Ordenanza de 7 de mayo de 1886 —que deroga la de 1870— mantiene esta diferencia estableciendo "la separación de atribuciones meramente técnicas, fabriles e industriales, de las militares y marineras"²⁴, y dictando "reglas para que el personal obrero sea semanalmente satisfecho de sus jornales, como es costumbre en las empresas particulares"²⁵. Estas diferencias son las que justifican que los operarios menores de estos establecimientos no fuesen ajenos a la aplicación de las normas laborales del momento —tales como

²³ Véase su párrafo sexto.

²⁴ Véase su párrafo tercero.

²⁵ Véase su párrafo doce.

la Ley de 24 de julio de 1873, sobre el trabajo de menores²⁶, y la Ley de 13 de marzo de 1900, que fijaba las condiciones de trabajo de mujeres y niños²⁷—, al ser de obligado cumplimiento y existir ciertas remisiones en la Ordenanza de 7 de mayo de 1886 a "leyes vigentes"²⁸ que ponían de manifiesto que dicha legislación laboral no resultaba extraña al respecto.

B. EL CONCURSO DE 21 DE ABRIL DE 1908 PARA EL PROYECTO Y LA EJECUCIÓN POR CONTRATA EN LOS ARSENALES DE FERROL Y CARTAGENA DE OBRAS NAVALES, CIVILES E HIDRÁULICAS, AUTORIZADAS POR LA LEY DE 7 DE ENERO DE 1908

7. La promulgación de la Ley de Organizaciones Marítimas y Armamentos Navales y Militares, de 7 de enero de 1908 (conocida como "Plan Maura Ferrándiz")²⁹, supuso la modificación del régimen en que hasta la fecha se venían explotando los astilleros, en la medida en que dejaban de tener

²⁶ Gaceta de Madrid de 28 de julio de 1873. Según su artículo 5, esta disposición normativa se aplicaba "a los establecimientos de que habla el artículo 1º", esto es, "fábrica, taller, fundición o mina".

²⁷ Gaceta de Madrid de 14 de marzo de 1900. Según su artículo 8, por esta disposición normativa "se concederán dos horas diarias, por lo menos, no computables entre las de trabajo, para adquirir la instrucción primaria y religiosa a los menores de de catorce años que no la hubiesen recibido".

²⁸ Véase su artículo 278. En este sentido, véase a F. SUAREZ GONZÁLEZ, *Menores y Mujeres ante el Contrato de Trabajo*, Instituto de Estudios Políticos (Madrid, 1967), páginas 24 a 25.

²⁹ Gaceta de Madrid de 8 de enero de 1908.

un carácter totalmente militar para pasar a ser cedidos a una entidad de carácter privado. En este sentido, la citada disposición señalaba que en este nuevo régimen se deslindarían dichos establecimientos de los arsenales militares y que los trabajos que se venían realizando por la administración serían sustituidos por un régimen de contrata con entidades industriales domiciliadas en España, regidas única y exclusivamente por leyes españolas³⁰. A tales efectos, autorizaba la convocatoria de un concurso —reservando a los productos, al trabajo y al capital nacional la máxima participación posible, debiendo emplearse para ello los medios personales y materiales del Estado que resultasen utilizables, aunque se permitían cooperaciones extranjeras, siempre que fuesen de las más acreditadas y probadas, como garantía técnica³¹—, cosa que efectivamente se materializó por el Real Decreto de 21 de abril de 1908³², para realizar el proyecto y la ejecución de obras en los arsenales de Ferrol.

8. En efecto, el Real Decreto de 21 de abril de 1908 establece las bases del concurso y fija todas las previsiones sobre las reservas,

³⁰ Véase su artículo 2.

³¹ Véanse sus artículos 1 y 2.

³² Gaceta de Madrid de 23 de abril de 1908.

garantías y ordenamientos de las incautaciones eventuales que el Estado estimase oportuno. Según estas bases, los astilleros de Ferrol se dedicarían con preferencia a grandes construcciones, diferenciando en el régimen de contrata de sus trabajos las obras nuevas navales, las obras de habilitación y defensa de los establecimientos y las de reparación de todas clases, además de autorizar para el sostenimiento normal de los talleres y maestranzas la ejecución en dichos establecimientos de obras encargadas por particulares, que en todo caso deberían combinarse con las del Estado para preservar siempre como preferentes el servicio y el interés públicos. Igualmente, para la realización de todos los trabajos objeto del concurso, las bases permitían la incorporación del personal de la Maestranza a la empresa privada contratista que resultase adjudicataria cuando así lo requiriesen las obras contratadas, razón por la cual en dichas bases se contemplaban apartados específicos sobre este personal, indicando que los contratistas tenían libertad para graduar todo su salario y de despedirlo por justa causa³³.

³³ Siempre según el artículo 19 del Decreto de 21 de abril de 1908, en el que, además, se especifica que el personal obrero extranjero no podrá exceder del 10 por ciento del total empleado en las obras contratadas.

9. Siempre con la finalidad de acudir al concurso, por escritura de 18 de agosto de 1908 se constituye la Sociedad Española de Construcción Naval³⁴. Con un capital social de 20 millones de pesetas, la citada Sociedad de Construcción Naval estaba formada por un grupo español (con una participación del 60 por 100) y otro inglés (con una participación del 40 por 100)³⁵. Lógicamente, su objeto social era la realización de las obras navales, civiles e hidráulicas a que se refería el concurso convocado por el Real Decreto de 21 de abril de 1908, aunque en el mismo también figuraban las construcciones navales militares para el Estado Español, las mercantes y de puertos de todas clases y para cualquier destino, así como el ejercicio de las demás industrias auxiliares o similares de estas.

10. Tras presentar su proposición el 21 de agosto de 1908 y superar ciertos avatares durante su

³⁴ En efecto, con sujeción al Código de Comercio y bajo la forma de "sociedad anónima y condición suspensiva". Así consta en la escritura de constitución registrada en la Oficina Liquidadora de Derechos Reales de Madrid con el número 13.107.

³⁵ Véase la escritura de constitución, en la que se establece que "la SECN estaba formada por la Constructora Naval, el gran capital Español, empresas Españolas como Altos Hornos de Vizcaya, metalúrgica Duro Felguera, Española de Construcciones Metálicas Basconia, Talleres de Deusto, e importantes firmas Inglesas como Vickers Son ,Maxin limited, John Brown & Climited y Sir W:G Armstrong whitworth & Climited". Al respecto, hay que indicar que estas casas extranjeras unidas a la constructora naval eran las que presentaban la garantía técnica.

tramitación³⁶, la Sociedad Española de Construcción Naval resulta adjudicataria el 14 de abril de 1909³⁷ —una vez vistas las proposiciones presentadas al concurso, los informes emitidos sobre dichas proposiciones por el Estado Mayor Central de la Armada, las Jefaturas de Construcciones Navales y de Artillería, la Intendencia General, la Asesoría General del Ministerio, la Junta Superior de la Armada y el informe y propuesta del Ministerio de Marina al Consejo de Ministros—, declarándose que la única proposición que estaba dentro de las bases era precisamente la presentada por la Sociedad Española de Construcción Naval³⁸.

C. EL DEBER DE FORMACIÓN COMO CONSECUENCIA DE LAS BASES DEL CONCURSO

11. Aunque no figurase expresamente en las bases del concurso, lo cierto es que la formación del personal obrero de los astilleros no era una cuestión extraña como ahora se tendrá oportunidad de comprobar. Y es que, al amparo de una de las condiciones a cumplimentarse para formalizar la

³⁶ En efecto, según el diario de sesiones del Congreso de la legislatura de 1907-2010 la adjudicación fue seguida de una importante polémica. Véanse sesiones de 27 de noviembre de 1907 y 18 de marzo de 1909.

³⁷ Gaceta de Madrid de 15 de abril de 1909.

³⁸ Una vez subsanadas las modificaciones propuestas por la Orden de 4 de febrero de 1909 (Gaceta de Madrid de 5 febrero de 1909).

proposición al concurso, se va a introducir el tema de la formación, dado que el artículo 19 de las bases del concurso obligaba a los contratistas "a sostener para los obreros instituciones de beneficencia y previsión que se especificarán en los contratos con el Estado". Esta remisión al contrato que posteriormente se firmaría tras la adjudicación hace comprensible que la proposición al concurso de 21 de agosto de 1908 realizada por la Sociedad Española de Construcción Naval³⁹ y el contrato de esta sociedad con el Estado de 16 de junio de 1909⁴⁰ especificasen cuales eran estas concretas obligaciones en materia de instituciones benéficas y de previsión, figurando entre las mismas la formación elemental para hijos de obreros (mediante la constitución de Escuelas-Asilo de Formación Elemental) y la formación de aprendizaje (mediante conciertos con Escuelas de Artes y Oficios y Escuelas de Formación Profesional).

³⁹ La propuesta al concurso realizada por la Sociedad Española de Construcción Naval decía: "La sociedad acepta que la obligación de uno por ciento del importe anual de los jornales, como mínimo, y ciento cincuenta mil pesetas de una vez para la creación y sostenimiento de dichas instituciones, se aplique a los obreros al servicio de la sociedad, únicamente".

⁴⁰ Gaceta de Madrid de 17 de junio de 1909. Este contrato fue prorrogado por Real Decreto de 24 de enero de 1916 (Gaceta de Madrid de 26 de enero de 1916), en virtud del cual se procedía a "aprobar el proyecto de contrato con la Sociedad Española de Construcción Naval para la prórroga de cesión de las zonas industriales de los arsenales de Ferrol y Cartagena y la ejecución en ellas de las obras navales determinadas en el mismo con arreglo a la ley de 17 de febrero de 1915".

II. LA FORMACIÓN PROFESIONAL TRAS EL ESTABLECIMIENTO DE LAS ESCUELAS DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE CONSTRUCCIÓN NAVAL

A. LA CREACIÓN DE ESCUELAS PARA LA FORMACIÓN DE HIJOS DE OBREROS COMO OBLIGACIÓN DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE CONSTRUCCIÓN NAVAL, EN VIRTUD DEL CONTRATO DE 16 DE JUNIO DE 1909

12. En cumplimiento de la obligación contraída por la firma del contrato de 16 de junio de 1909 con el Estado, la Sociedad Española de Construcción Naval aprueba el 28 de octubre de 1913 los Estatutos relativos a las Instituciones de Beneficencia y Previsión⁴¹ antes mencionadas. De este modo, los citados Estatutos señalaban en su artículo 3 que la citada Sociedad Española de Construcción Naval: 1) "fundará en Ferrol una Escuela-asilo, capaz para 200 niños, hijos de obreros comprendidos entre los cinco y los diez años, en la que recibirán educación elemental con enseñanza análoga a la que el Estado da en sus Escuelas de Párvulos⁴²"; 2) "dará enseñanza de artes e industrias a 100 jóvenes de diez a quince años, hijos de obreros, que reúnan determinadas condiciones, a cuyo fin verificará el necesario concierto con la Escuela de Artes e Industrias de

⁴¹ Diario Oficial de Marina de 4 de noviembre de 1913.

⁴² Véase su artículo 3, apartado a).

la población, otorgándole la necesaria subvención⁴³"; y 3) "admitirá los alumnos distinguidos de esta Escuela de Artes e Industrias, mayores de catorce años, como aprendices al servicio de la Sociedad, conforme a las aptitudes de cada cual y a las necesidades de esta"⁴⁴ (ver imagen 1).

13. Con la finalidad de financiar la creación y sostenimiento de tales instituciones de formación, los propios Estatutos de la Sociedad contemplaban apartados específicos sobre los fondos económicos necesarios para tales efectos, que ascendían a un total de 162.966,19 pesetas. Esta cantidad era el resultado de sumar a las 115.486 pesetas (consecuencia de las 100.000 pesetas que como donativo hacía la Sociedad de una sola vez, añadiendo el interés del 4 por 100 anual desde el 1 de mayo de 1909 a 31 de diciembre de 1913, que equivalía a 15.486 pesetas) 47.480,19 pesetas (que era la cantidad equivalente al 50 por 100 del 1 por 100 de los

⁴³ Véase su artículo 3, apartado b).

⁴⁴ Véase su artículo 3, apartado c). Sobre el tema, véase A.V. SEMPERE NAVARRO, *El contrato de trabajo*, 1ª edición, Aranzadi (Navarra, 2011), página 396, que señala como característica principal del aprendizaje el carácter eminentemente paternalista desde la ley de 1911 hasta la de 1944. Y en el mismo sentido, véase J. VIDA SORIA, "El aprendizaje y el contrato de aprendizaje", en AAVV, *Catorce lecciones contratos especiales de trabajo*, Universidad Complutense de Madrid (Madrid, 1965), página 244; y A.V. SEMPERE NAVARRO, y R. MARTINEZ JIMENEZ, *Los Contratos de Trabajos Temporales*, 1ª edición Aranzadi (Pamplona, 2004), página 287.

jornales pagados desde la fecha en que se inició la creación de estas instituciones, 1 de junio de 1910, hasta el 31 de diciembre de 1913, aplicando un interés anual de un 4 por 100), de acuerdo con el sistema de cálculo fijado por los propios Estatutos. Y es que en ellos se indicaban que la Sociedad "dedicará a la creación de la escuela las 100.000 pesetas de fondo inicial, ofrecidas en la proposición presentada al concurso, más el 4 por 100 a interés compuesto sobre ellas desde la fecha en que se inició la creación de estas instituciones, el 1 de junio de 1910 hasta la fecha en que la escuela quede terminada; y atenderá al sostenimiento de ésta con el importe del 50 por 100 del 1 por 100 anual sobre los jornales desde que la escuela quede terminada en adelante, más la cuarta parte de la cantidad acumulada por el 50 por 100 del 1 por 100 de los jornales desde la iniciación de la creación de estas instituciones, o sea el 1 de junio de 1910 hasta la fecha en que quede terminada"⁴⁵.

14. En cumplimiento de lo establecido en el artículo 3 de los mencionados Estatutos, se aprueba también con fecha de 28 de octubre de 1913 el Reglamento de funcionamiento de las

⁴⁵ Véase su artículo 4, letra a), en el cual se indica además que "todo ello con arreglo al presupuesto aproximado de ingresos y disponibilidades hecho hasta el 31 de diciembre de 1912 y que como aclaración se acompaña al final de estos Estatutos".

Instituciones de Beneficencia y Previsión de la Sociedad Española de Construcción Naval⁴⁶, de aplicación igualmente a estos centros de formación. En efecto, según su artículo 1, eran "objeto de este Reglamento las disposiciones encaminadas a regular las instituciones de beneficencia y previsión que la S.E. de C.N. crea en Ferrol, con arreglo al art. 3 de los Estatutos relativos a este fin, para la enseñanza de hijos de obreros y cuanto concierne a la concesión de auxilios y socorros que procuran estas instituciones benéficas". Concretamente, todo lo relacionado con la organización y administración de los centros de formación y sus enseñanzas se contiene regulado con detalle en diez artículos, ordenados del 3 a 12.

B. LA ORGANIZACIÓN DE LA ESCUELA COMO CENTRO DE FORMACIÓN ELEMENTAL A PARTIR DE 1916

⁴⁶ Gaceta de Madrid de 4 de noviembre de 1913.



Imagen 1. Construcción de las escuelas (Archivo de la empresa)

15. La puesta en funcionamiento de la Escuela de Formación Elemental se hizo realidad en el año 1916, luego de haberse superado por la presión de los trabajadores ciertas reticencias iniciales de la Sociedad Española de Construcción Naval. Y es que la presión ejercida por los operarios del arsenal fue determinante para que la empresa no se dilatase más en el cumplimiento de sus obligaciones contraídas por la firma del contrato de 16 de junio de 1909 con el Estado. Así, por Real Orden de 12 de abril de 1913⁴⁷, se tiene conocimiento, primero, del empeño de los trabajadores para que la empresa cumpla sin más demora, y segundo, de la contestación que en este sentido se da por parte de los Poderes Públicos, afirmándose en dicha Orden lo siguiente: "en

⁴⁷ Diario del Ministerio de Marina de 17 de abril de 1913.

vista de la instancia de los operarios de ese arsenal que prestan servicio a la S.E. de C.N., promovida en su representación por trece de ellos con fecha de 7 de marzo último, solicitando la más inmediata implantación de las instituciones de beneficencia y previsión para obreros de dicha Sociedad, consignadas en las bases de su contrato con la Marina; S.M. el Rey (q. D. g.) ha tenido a bien disponer se dé conocimiento por esa Comisión inspectora a los solicitantes, de la Real Orden de 29 de marzo citado (D. O. núm. 73) en el cual se invita a la S.E. de C.N. para que en unión de una delegación de este Ministerio, compuesta de los dos jefes que a la vez se nombran, redacte con urgencia los proyectos detallados, estatutos y reglamentos de las mencionadas instituciones".

16. Como resultado de estas presiones, el 4 de mayo de 1916 finaliza la construcción del edificio en el que se iba a ubicar la Escuela de Formación Elemental, que estaba localizado dentro de los propios arsenales⁴⁸ (ver imagen 2). Como ya se sabe, la regulación de esta Escuela de Formación Elemental se contenía en el Reglamento para las Instituciones de Beneficencia y Previsión de 28 de octubre de 1913, cuya

⁴⁸ Sobre el tema, realmente muy bien detallado, véase F. COUCE RODRÍGUEZ, J. VÁZQUEZ y F.A. PEREIRA, "Escuela obrera de la Sociedad Española de Construcción Naval (1916-1936)", en *Ferrol Análisis*, número 15 (2000), páginas. 37 y siguientes.

aprobación también fue consecuencia de la presión ejercida en su día por los trabajadores del arsenal. Este Reglamento contaba con un total de dieciséis artículos, aunque de todos ellos solamente interesan a estos efectos seis muy concretos, que son los artículos 3, 4, 5, 6, 7 y 8.

17. De acuerdo con estos preceptos, resulta que el ingreso en la escuela estaba condicionado al cumplimiento de una serie de condiciones, siempre sobre la base de que la Escuela de Formación Elemental de la Sociedad se creaba con capacidad para doscientos niños, hijos de obreros suyos, y que necesariamente debían estar comprendidos entre los cinco y los diez años de edad⁴⁹. El ingreso en la escuela no dejaba de ser el resultado de un procedimiento que iniciaban los padres, en la medida en que eran los propios padres quienes tenían que solicitarlo por escrito a la Comisión Directiva del centro, sobre la que recaían todas las facultades y atribuciones para resolver. Para la situación en la que hubiese más solicitudes que plazas ofertadas (esto es, en el caso de que el número de los niños que aspirasen a ingreso fuese mayor que el de plazas

⁴⁹ Véase artículo 3, párrafo primero. Siempre según este artículo 3, en esta Escuela "se admitirán desde luego 150 niños en grupos de 50, verificándose la admisión de los restantes cuando la Comisión directiva lo estime conveniente".

disponibles), la Comisión Directiva también disponía de facultades y atribuciones para resolver cuáles debían "ser los preferidos y admitidos" y cuales debían "quedar en espera de vacante"⁵⁰, si bien es cierto que el propio Reglamento indicaba en su artículo 3 que eran "condiciones atendibles para el orden de preferencia las siguientes (u otras que limiten el posible exceso de solicitudes)": 1) "ser huérfano de madre"; 2) "ser hijos de obreros más antiguos en el trabajo de la Sociedad o que se hayan distinguido por su buena conducta"; 3) "ser naturales de Ferrol"; 4) "estar vacunados"; y 5) otras condiciones a juzgar por la propia Comisión que el Reglamento agrupaba en un apartado con el contenido de "etcétera, etc."

18. En materia de formación —muy pegada a la metodología inglesa del sistema *Vickers*, habida cuenta de la ascendencia británica de la empresa, que recurría al mismo para la formación de sus cuadros⁵¹—, el Reglamento señalaba al respecto que la educación en este centro de formación

⁵⁰ Véase artículo 3, párrafo segundo. En este sentido, el párrafo tercero de este mismo precepto señalaba que "la Comisión podrá apreciar para ello las circunstancias que concurran en cada caso a fin de resolver con equidad y justicia y la mayor garantía de acierto posible quiénes han de ser admitidos a la escuela en primer término".

⁵¹ Sobre el tema, véase S. HOUPY y J.M. ORTÍZ-VILLAJOS, *Astilleros Españoles 1872-2000*. IZAR, LID Editorial Empresarial (Madrid, 2002), página 65; y también F. COUCE RODRÍGUEZ, J. VÁZQUEZ y F.A. PEREIRA, "Escuela obrera de la Sociedad Española de Construcción Naval (1916-1936)", cit., página 40.

elemental sería la misma que se impartía por parte del Estado, indicando que "los niños recibirán en esta escuela análoga enseñanza a la que el Estado da en sus escuelas de párvulos"⁵². Para tales efectos, esta educación se llevaba a cabo conforme a un "plan de enseñanza" y "libros de texto" establecidos por la Comisión Directiva del centro, que para ello debía acomodarse "a lo que generalmente constituye la enseñanza en las escuelas del Estado, comprendida la enseñanza religiosa"⁵³. Las personas encargadas de impartir esta enseñanza se denominaban formalmente "el personal de maestros", que era "designado por la S.E. de C.N. a propuesta de la Comisión directiva" —la cual, además, proponía "los sueldos" que debían disfrutar⁵⁴, correspondiéndole al mismo solicitar "a la Comisión directiva el material de enseñanza que precisen, rindiendo cuenta mensual justificada de su inversión"⁵⁵, y también, clasificar "a los niños en grandes grupos de 50, según el grado de instrucción que posean, para la mejor marcha de la enseñanza y mayor eficacia de sus lecciones"⁵⁶.

⁵² Véase su artículo 4, párrafo primero.

⁵³ Véase artículo 7, párrafo segundo, del Reglamento.

⁵⁴ Véase artículo 6 del Reglamento.

⁵⁵ Véase artículo 7, párrafo cuarto, del Reglamento.

⁵⁶ Véase artículo 7, párrafo quinto, del Reglamento.

19. Precisamente sobre este personal de maestros recaía en gran parte la aplicación del régimen interior de la escuela, sin perjuicio de que tuviese que actuar constantemente de acuerdo con la Comisión Directiva, dado que el Reglamento indicaba en este sentido que "los maestros harán cuantas consultas estimen necesarias sobre el régimen interior de la escuela a la Comisión Directiva y esta las resolverá oyendo previamente las instrucciones de la Dirección de Trabajos"⁵⁷. En esencia, este régimen comprendía todo lo relativo a la asistencia, alimentación, horario de entrada y salida de los estudiantes y obligaciones de los maestros. En efecto, en este régimen aparecían todas aquellas cuestiones necesarias para el funcionamiento de la escuela y que nada tenían que ver con la formación directamente, en la medida en que —siempre según el Reglamento— eran cuestiones sobre: 1) "los días de asistencia, la alimentación, las horas de entrada y salida de los niños en la escuela, conforme a las exigencias de las distintas estaciones del año y con relación a la entrada y salida de los obreros al trabajo y a los recursos económicos disponibles"⁵⁸, indicándose en este sentido que la "alimentación la recibirán los

⁵⁷ Véase su artículo 8.

⁵⁸ Véase su artículo 4, párrafo segundo.

niños en el centro del día, en forma que les permita permanecer en el recinto de la escuela sin volver a sus casas hasta la hora de salir por la tarde"⁵⁹; 2) los días laborables de asistencia a la escuela, que "no excederán de trescientos al año ni bajarán de doscientos ochenta, una vez descontados los domingos y demás días de fiesta entera, así como los jueves por la tarde, cuando no haya otro día festivo en la semana, las vacaciones usuales de Navidad, Semana Santa y Carnaval y además las que se crean convenientes durante el mes de agosto"⁶⁰, sin perjuicio de aquellos otros días en los que pudiese estar cerrada la escuela cuando así lo decidiese la Comisión Directiva (por ejemplo, por razones de salubridad)⁶¹; 3) los niños, que "deberán presentarse limpios y aseados a la escuela"⁶², "asistirán con puntualidad y guardarán en clase la compostura debida"⁶³, dándose "noticia a los padres de los niños que cometan repetidas faltas para que traten de corregirlos antes de ser despedidos y cubran sus vacantes otros que se

⁵⁹ Véase su artículo 4, párrafo tercero.

⁶⁰ Véase su artículo 4, párrafo cuarto.

⁶¹ De acuerdo siempre con el Reglamento, la "Comisión directiva, después de oír la opinión de los médicos de la Sociedad, podrá decretar temporalmente el cierre de la escuela, cuando lo estime conveniente, como garantía de salubridad pública" (véase párrafo quinto de su artículo 4).

⁶² Véase su artículo 5, inciso primero.

⁶³ Véase su artículo 5, inciso segundo.

hallen en espera de vacante"⁶⁴; 4) los maestros, a cuyo cargo quedaba "el registro de asistencia y comportamiento de los alumnos"⁶⁵; y 5) el propio comportamiento de los maestros, dado que "deberán concurrir a la escuela puntualmente y no saldrán de clase hasta que lo haya hecho el último alumno"⁶⁶.

C. LA ORGANIZACIÓN DE LA ESCUELA COMO CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL A PARTIR DE 1926

20. A diferencia de la formación impartida en la Escuela-Asilo, en el caso de las Escuelas de formación profesional hubo que esperar al año 1926 para su constitución. Con todo, la espera no fue en detrimento de la formación de los hijos de los obreros, habida cuenta que su formación quedaba garantizada a través del correspondiente convenio que la Sociedad Española de Construcción Naval tenía el deber de formalizar con la Escuela de Artes e Industrias de Ferrol. Y es que los Estatutos relativos a las Instituciones de Beneficencia y Previsión de esta Sociedad de 28 de octubre de 1913 ya se preocupaban de indicar que dicha sociedad también "dará enseñanzas de artes e industrias a 100 jóvenes de diez a quince

⁶⁴ *Ibidem.*

⁶⁵ Véase su artículo 7, párrafo primero.

⁶⁶ Véase su artículo 7, párrafo tercero.

años, hijos de obreros, que reúnan determinadas condiciones, a cuyo fin verificará el necesario concierto con la Escuela de Artes e Industrias de la población, otorgándole la necesaria subvención"⁶⁷.

21. Por ello, el Reglamento para las Instituciones de Beneficencia y Previsión concretaba esta formación señalando que "la enseñanza de artes e industrias que será objeto de concierto con la escuela de Ferrol, se verificará en los locales de ésta, en forma que se indicará en una instrucción especial, cuya redacción correrá a cargo de la Comisión Directiva, de acuerdo con la Dirección de la citada Escuela de Artes e Industrias"⁶⁸, teniendo dicha enseñanza "fiestas y vacaciones iguales a las de la escuela elemental"⁶⁹. Estas enseñanzas de artes e industrias a los jóvenes de diez a quince años permitían posteriormente el ingreso de los mismos a la plantilla de la Sociedad, dado que tanto los Estatutos como el Reglamento también preveían que dicha empresa podría admitir a los alumnos distinguidos de esta Escuela de Artes e Industrias, mayores de catorce años, como aprendices al servicio de la Sociedad, conforme a

⁶⁷ Véase su artículo 3, letra b).

⁶⁸ Véase su artículo 9, inciso primero.

⁶⁹ *Ibidem*, inciso segundo.

las aptitudes de cada cual y las necesidades de aquella⁷⁰. Como dicha incorporación a la Sociedad en condición de aprendiz provocaba vacantes en la Escuela de Artes y Oficios de Ferrol, resulta hasta cierto punto lógico que se contemplase la cobertura de dichas vacantes, disponiendo el Reglamento que "las vacantes que estos aprendices dejen en la escuela serán provistas con otros alumnos aventajados de la escuela elemental o con otros de nuevo ingreso que tengan conocimientos y aptitudes bastantes, para empezar sus estudios en la Escuela de Artes e Industrias"⁷¹.

22. Con fecha de mayo de 1926, la Junta de Instituciones Benéficas de la Sociedad Española de Construcción Naval de Ferrol publica las normas sobre organización de clases nocturnas para la enseñanza profesional de los aprendices de esta factoría⁷², lo que suponía la puesta en funcionamiento de la Escuela de Formación Profesional de Aprendices (o también, Escuela de Instrucción Profesional). De acuerdo con estas normas, la organización de estas clases nocturnas

⁷⁰ Véase artículo 3, letra c), de los Estatutos y artículo 10, párrafo primero, del Reglamento (que añadía la necesidad de consultar "previamente la voluntad de los padres de los alumnos que la sociedad se proponga admitir en sus trabajos").

⁷¹ Véase su artículo 10, párrafo segundo.

⁷² Se consulta para tales efectos las contenidas en el ejemplar *Instituciones Benéficas de la S.E. de C.N. en Ferrol. Escuela de Instrucción Profesional de la Sociedad Española de Construcción Naval. Organización de clases nocturnas para la enseñanza profesional de los aprendices de esta factoría*, Imprenta El Correo Gallego (Ferrol, 1926), páginas 3 y siguientes.

tenía como primordial objetivo dar a los aprendices "una sólida instrucción profesional"⁷³, razón por la que tales enseñanzas "no sólo han de comprender los conocimientos teóricos indispensables para el perfecto desempeño de una determinada profesión, sino que han de orientarse por un sistema eminentemente práctico, combinando las explicaciones teóricas con los trabajos gráficos aplicados a las aptitudes profesionales de los alumnos"⁷⁴. Las razones por las que las clases eran nocturnas estaban, en primer lugar, en la necesidad de compatibilizar el trabajo como aprendiz con su formación (de modo que tiempo de trabajo y tiempo de formación no debían coincidir), y en segundo lugar, en el hecho de que las clases nocturnas se daban en el propio local de la Escuelas-Asilo de Formación Elemental, "pero con completa independencia de las clases establecidas en las mismas"⁷⁵.

23. Siempre con la finalidad de permitir que los alumnos pudiesen adquirir conocimientos para desempeñar cargos de operarios aventajados, capataces y encargados de trabajo, maestros, delineadores y auxiliares de ingenieros, esta

⁷³ *Ibidem*, página 4.

⁷⁴ *Ibidem*.

⁷⁵ *Ibidem*, página 11. Por ello, las clases, que eran diarias, tenían "lugar de seis y cuarto a siete y cuarto de la tarde" (*ibidem*).

formación se impartía conforme a un "plan general de estudios"⁷⁶. Este plan de estudios variaba en función de la especialización que se pretendía que adquiriese el aprendiz, que podía ser la especialización en trabajos afectos al departamento de astilleros, al departamento de maquinaria y al departamento de contabilidad⁷⁷. Y es que, efectivamente, las materias objeto de estudio del citado plan se ofertaban teniendo en cuenta la clasificación de los aprendices en las tres secciones o grupos antes vistos de especialización.

24. El plan general de estudios para la primera sección (esto es, departamento de astilleros), en que se impartía la enseñanza profesional de todos los ramos inherentes a los trabajos de casco, comprendía las materias de "Matemáticas elementales (Aritmética, Geometría plana y del espacio, Geometría Descriptiva), Nociones de Física y Química, Mecánica, Tecnología, Teoría del buque, Construcción Naval, Dibujo lineal y Trabajos gráficos"⁷⁸. Por su parte, el plan general de estudios para la segunda sección (esto es, departamento de maquinaria) comprendía las mismas materias del primer grupo (con exclusión

⁷⁶ *Ibidem*, página 4.

⁷⁷ *Ibidem*, página 7.

⁷⁸ *Ibidem*, página 8.

de Teoría del buque y Construcción Naval), pero incluyendo a mayores Termodinámica y Máquinas⁷⁹. En fin, los estudios de la tercera sección (esto es, departamento de contabilidad) comprendían las materias de Aritmética, Contabilidad Mercantil, Gramática y Ortografía, Caligrafía, Inglés, Mecanografía y Taquigrafía⁸⁰.

25. Con independencia de la sección o del grupo en cuestión, había puntos comunes entre ellos. Así, el plan de estudios siempre se tenía que desarrollar "en un número de cursos no inferior a cuatro"⁸¹ y todos los cursos comprendían "una clase teórica y otra práctica para cada uno de los tres grupos"⁸². Y además, los programas correspondientes a cada una de las asignaturas de los respectivos grupos, y su distribución en los diferentes cursos, siempre eran redactados por "el cuadro de profesores de las escuelas de instrucción profesional, sometiéndose a la aprobación de la Junta de Instituciones, antes de su implantación"⁸³.

⁷⁹ *Ibidem.*

⁸⁰ *Ibidem*, página 9.

⁸¹ *Ibidem*, página 9. Por ello, en el Reglamento Provisional de Aprendices de 1931 [se consulta para tales efectos un ejemplar de la *Sociedad Española de Construcción Naval*, editado por la Imprenta de José Montero (Ferrol, 1931)], se llegaba a hablar de hasta cinco años, en su letra I.

⁸² Véase *Instituciones Benéficas de la S.E.de C.N. en Ferrol. Escuela de Instrucción Profesional de la Sociedad Española de Construcción Naval. Organización de clases nocturnas para la enseñanza profesional de los aprendices de esta factoría*, cit., página 9.

⁸³ *Ibidem*, página 11.

26. Siempre de acuerdo con las normas sobre organización de clases nocturnas para la enseñanza profesional de los aprendices de esta factoría, el ingreso de los aprendices en esta concreta escuela profesional era consecuencia de un procedimiento que se iniciaba a instancia de los propios interesados, o —como señalaban tales normas— “a petición de todos los que en la actualidad existen en la Factoría”⁸⁴. Las peticiones debían ir dirigidas al Presidente de las Instituciones de Beneficencia y Previsión a través de los ingenieros de los servicios de astillero y maquinaria y del jefe de contabilidad, según el departamento a que perteneciesen los aprendices solicitantes, cuyos respectivos jefes debían cursarlas informando sobre las aptitudes y conducta de los solicitantes⁸⁵. En los casos en los que el número de solicitantes fuese superior al de plazas ofertadas para ser cubiertas, se establecía un concurso entre los solicitantes que reuniesen mayores méritos para cubrir las citadas plazas —consistente en un examen sobre “lectura y escritura, las cuatro reglas de Aritmética aplicadas a los números enteros, fraccionarios y

⁸⁴ *Ibidem*, página 12.

⁸⁵ *Ibidem*, página 13.

decimales y el sistema métrico"⁸⁶—, asignándole a cada concursante una calificación en función del resultado del examen, que era el criterio determinante para "cubrir las plazas concursadas"⁸⁷ y firmar el correspondiente "contrato de aprendizaje"⁸⁸.

27. En fin, el ingreso de los aprendices en la Escuela de Instrucción Profesional no solo suponía el derecho de los mismos a formarse profesionalmente, en la medida en que también implicaba una serie de deberes. Y es que estaban "obligados a la asidua y puntual asistencia a las

⁸⁶ *Ibidem*, página 14. Sobre este examen de ingreso, téngase en cuenta el citado Reglamento Provisional de Aprendices de 1931 en sus letras B) y C), que determinaban la manera de llevarse a cabo el mismo. Se trata, además, de un Reglamento que realizaba cambios, a través de su letra A), en el número de plazas ofertadas para dicho ingreso (que pasaba de 56 a 45) y establecía en sus letras E) y F) la distribución de los aprendices aprobados por departamentos.

⁸⁷ Véase *Instituciones Benéficas de la S.E. de C.N. en Ferrol. Escuela de Instrucción Profesional de la Sociedad Española de Construcción Naval. Organización de clases nocturnas para la enseñanza profesional de los aprendices de esta factoría*, cit., página 14.

⁸⁸ Véase el citado Reglamento Provisional de Aprendices de 1931, letra D). Hay que recordar que el artículo 57 del Código de Trabajo de 23 de agosto de 1926 (Gaceta de Madrid de 1 de septiembre) definía el contrato de aprendizaje como aquel en que el patrono se obliga a enseñar prácticamente, por si o por otro, un oficio o industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, mediando o no retribución, y por tiempo determinado, quedando obligado por el artículo 71 el patrono o maestro a facilitar la instrucción general que sea compatible con el aprendizaje del oficio elegido. Al respecto, véase Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de septiembre de 1927 (repertorio Aranzadí de jurisprudencia 40 de 1928), en cuanto establecía el sometimiento de los aprendices a la ley y a los tribunales, señalando al respecto que: "el art 7º de la ley de Tribunales industriales de 22 de junio de 1912, concede jurisdicción a estos, para conocer de las reclamaciones civiles entre patronos y obreros, sobre incumplimiento y rescisión del contrato de trabajo o aprendizaje, contratos que se suponen entre quien da el trabajo y el que lo presta en el que se tendrán presente a falta de estipulaciones, los usos y costumbres conforme a la disposición del párrafo segundo del segundo número de dicho artículo".

clases"⁸⁹, a "observar en ellas una ejemplar conducta, prestando además la mayor atención a sus estudios para obtener un gran aprovechamiento"⁹⁰. Deberes cuyo incumplimiento era motivo de sanción, de modo que aquellos alumnos que no obtuviesen el aprovechamiento debido y entorpeciesen la marcha de las clases por "su mal comportamiento, desaplicación o falta de asistencia injustificada a las clases", serían "dados de baja a propuesta de los profesores al Sr. Presidente de las Instituciones, perdiendo todo el derecho a ser admitidos nuevamente en la escuela profesional"⁹¹.



Imagen 2. Edificio de las escuelas totalmente finalizado (Archivo de la empresa)

⁸⁹ Véase *Instituciones Benéficas de la S.E.de C.N. en Ferrol. Escuela de Instrucción Profesional de la Sociedad Española de Construcción Naval. Organización de clases nocturnas para la enseñanza profesional de los aprendices de esta factoría*, cit., página 14.

⁹⁰ *Ibidem*.

⁹¹ *Ibidem*, páginas 14 y 15.

III. LA FORMACIÓN PROFESIONAL A RAÍZ DE LA NACIONALIZACIÓN Y MILITARIZACIÓN DE LA INDUSTRIA NAVAL EN FERROL Y SU IMPACTO SOBRE LAS ESCUELAS

A. LOS EFECTOS DEL LEVANTAMIENTO MILITAR DE 1936 SOBRE LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

28. El levantamiento militar anticonstitucional del General Francisco Franco tuvo un impacto directo sobre las Escuelas de Formación Profesional, habida cuenta que este golpe de Estado supuso, entre otras cosas, la intervención militar de la empresa constructora naval. Lo evidencia una Real Orden de la Junta de Defensa Nacional de España de 3 de agosto de 1936⁹², en virtud de la cual no solo se incautaban los bienes de la Sociedad Española de Construcción Naval, sino que, además, se ordenaba la movilización militar de todo su personal. Así, siempre según esta Orden, "las Autoridades de Marina de Ferrol se incautarán transitoriamente de los talleres y dependencias de la Sociedad Española de Construcción Naval en dicha base, movilizándolo militarmente a su personal directivo y obrero"⁹³, haciendo "extensivo al personal de todas clases, a los efectos de pago de haberes y

⁹² Boletín Oficial de la Junta de Defensa Nacional de España de 4 de agosto de 1936 (localizable en <http://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1936/004/J00015-00015.pdf>).

⁹³ Véase su párrafo primero.

jornales, las normas dictadas por la Junta de Defensa Nacional para el pago de haberes a los funcionarios civiles y militares activos y pasivos"⁹⁴.

29. Como consecuencia de esta incautación, se va a establecer un nuevo régimen de administración y gestión de los talleres y dependencias de la Sociedad Española de Construcción Naval, que estaba caracterizado sustancialmente por su rigurosísima militarización. Por Decreto de 21 de junio de 1937⁹⁵ se constituye "la Comisión Militar de Incorporación y Movilización Industrial, dependiente del cuartel general del Generalísimo"⁹⁶, con "plena jurisdicción sobre todas las industrias y organismos de carácter industrial situados en ella"⁹⁷, razón por la cual tenía —entre otras— las funciones de "dictar las normas precisas para asegurar la inmediata continuidad de trabajo en las industrias"⁹⁸ y de "determinar con arreglo a las disposiciones vigentes el régimen administrativo de las industrias aplicadas a la guerra dentro de la zona de actuación"⁹⁹. Es más, esta Comisión —de

⁹⁴ Véase su párrafo cuarto.

⁹⁵ Boletín Oficial del Estado de 22 de junio de 1937.

⁹⁶ Véase su artículo 1, inciso primero.

⁹⁷ *Ibidem*, inciso segundo.

⁹⁸ Véase su artículo 2, letra a).

⁹⁹ Véase su artículo 2, letra g).

acuerdo siempre con el citado Decreto de 21 de junio de 1937— tenía por "misión permanente... estudiar y proponer el régimen administrativo de las industrias aplicadas a la guerra; la forma de efectuar liquidaciones y demás incidencias de este tipo, procurando homogeneizar y facilitar las revisiones y liquidaciones totales, actuales o futuras"¹⁰⁰.

30. Por esta razón, se produce la suspensión del contrato formalizado entre el Estado y la Sociedad Española de Construcción Naval de 16 de junio de 1909 (prorrogado por Real Decreto de 24 de enero de 1916)¹⁰¹ y el establecimiento de un nuevo régimen de administración en los talleres y dependencias de la Sociedad Española de Construcción Naval. De acuerdo con las bases reguladoras del régimen de administración de los talleres y dependencias de la Sociedad Española de Construcción Naval en Ferrol de 9 de octubre de 1937 (impuestas por la Comisión Militar de Incorporación y Movilización Industrial)¹⁰², resulta que el Estado asumía el régimen de administración directa de manera transitoria.

¹⁰⁰ Véase su artículo 8.

¹⁰¹ Gaceta de Madrid de 26 de enero de 1916.

¹⁰² Se cita el ejemplar fotocopiado que figura en la Biblioteca Casa Do Patín (Campus de Ferrol) de la Universidad de A Coruña, con la referencia de signatura FOL 1054 (Incautación por las Autoridades de Marina de los talleres y dependencias de la Sociedad Española de Construcción Naval).

Este sistema de administración directa por el Estado implicaba la exclusión de toda "posibilidad de beneficio industrial para aquellos que intervienen en la ejecución de la obra o servicio"¹⁰³, razón por la cual el Estado debía atender "al pago de los materiales, jornales y gastos generales que sean necesarios para las obras que se ejecuten y para el funcionamiento de los servicios de la factoría"¹⁰⁴.

31. Naturalmente, el golpe de Estado y la incautación como consecuencia de la intervención militar de la Sociedad Española de Construcción Naval también se van a hacer notar en las Escuelas de Formación Profesional, ya de por sí muy sensibles desde siempre a las situaciones de inestabilidad en la propia dinámica de funcionamiento por carga de trabajo¹⁰⁵. La aprobación de un nuevo Reglamento de aprendices en 1938¹⁰⁶ es una buena prueba de todo ello, habida cuenta de que su contenido no era en

¹⁰³ Véase su Base Segunda, inciso primero.

¹⁰⁴ Véase su Base Segunda, inciso segundo.

¹⁰⁵ En este sentido, ya se ha indicado que los "alumnos que el 18 de julio de 1936 aún estaban en la Escuela (terminaba el curso) y que aún teniendo los mayores edades de 14 a 16 años, no pudieron optar al ingreso como aprendices en la Empresa, por no haber admisión, debido a la crisis laboral existente" [véase F. COUCE RODRÍGUEZ, J. VÁZQUEZ y F.A. PEREIRA, "Escuela obrera de la Sociedad Española de Construcción Naval (1916-1936)", cit., página 52].

¹⁰⁶ Se maneja una fotocopia del ejemplar publicado por la imprenta de J. MONTERO RODRÍGUEZ (Ferrol, 1938).

ningún momento ajeno al ideario político de los golpistas, como evidencian los tres siguientes ejemplos. Y es que, en primer lugar, se priorizaba para concretar el número de opositores llamados a examen para ingreso a los "huérfanos o hermanos huérfanos de los Caídos por la Patria"¹⁰⁷; en segundo lugar, se establecía como "condición indispensable para ser admitido a examen presentar un certificado de buena conducta y de adhesión a los principios del Movimiento"¹⁰⁸; y en tercer lugar, se proyectaba una educación física completada con una formación militar, en la medida en que dicha educación física se impartía "con independencia de la instrucción militar que recibían en las Organizaciones Juveniles, a las que tendrán obligación de pertenecer todos los aprendices... de... la Factoría"¹⁰⁹.

B. LA SITUACIÓN DE LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL FINALIZADA LA GUERRA CIVIL JUSTO ANTES DE LA DESAPARICIÓN DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE CONSTRUCCIÓN NAVAL

¹⁰⁷ Véase el apartado sobre reclutamiento del citado Reglamento de Aprendices, publicado por la imprenta de J. MONTERO RODRÍGUEZ, cit., página 5.

¹⁰⁸ *Ibidem*, página 6.

¹⁰⁹ Véase el apartado sobre educación física del citado Reglamento de Aprendices, publicado por la imprenta de J. MONTERO RODRÍGUEZ, cit., página 35.

32. Finalizada la guerra civil, una de las primeras medidas tomadas por el régimen dictatorial en lo referente a los astilleros fue la aprobación de un Reglamento de Régimen Interior de la Sociedad Española de Construcción Naval de 28 de junio de 1939¹¹⁰, que también va a impactar directamente en las escuelas de formación profesional. Se trataba de un Reglamento realmente extenso, al estar formado por un total de seis Libros. De todos ellos solamente interesan el Libro número IV (sobre "Reglamento de Aprendices de Talleres"), el Libro V (sobre "Reglamento de Aprendices de Delineación") y el Libro número VI (sobre "Reglamento de Aprendices Administrativos")¹¹¹, que, a pesar de las lógicas diferencias derivadas de la formación propia y específica de la profesión para la que se pretendía capacitar al aprendiz, compartían muchas similitudes en la estructura de su contenido.

33. Formado por un total de 28 artículos, el Libro IV se dedicaba íntegramente a la formación de aprendices de talleres en cualquiera de sus

¹¹⁰ Se maneja fotocopia del Reglamento de Régimen Interior de la Sociedad Española de Construcción Naval, Editorial Eléxpuru hermanos S.A. (Bilbao, 1940).

¹¹¹ Los tres restantes libros, que también contenían alguna que otra referencia a los aprendices, eran el número I (sobre "Organización General de la Factoría"), el número II (sobre "el Personal de Empleados y Subalternos de la Factoría") y el número III (sobre "Clasificación por Gremios").

modalidades, declarando al respecto que "existe la clase de APRENDIZ en los siguientes Gremios, para los cuales no se encuentran hoy facilidades de reclutamiento de oficiales idóneas en las Bolsas de Trabajo: Maquinaria (Ajustadores y Torneros), Herramientas, Turbinas, Broncistas, Monturas a Flote, Monturas Taller, Modelos, Fundición, Calderería de Hierro, Calderería de Cobre, Armadores, Mecánicos del Astillero, Gálivos, Plomeros Caldereros, Plomeros de Tubo, y Electricidad (Buques y Taller)"¹¹². Al tratarse esencialmente de la formación en talleres, resulta comprensible que se afirmase que "la misión principal del aprendiz durante el tiempo que dure su aprendizaje es la de prepararse para ser un buen Oficial"¹¹³, de modo que —como se afirmaba siempre en este Libro IV— "no se pretende sacar de él rendimiento como auxiliar de los oficiales en el trabajo, sino que se procurará darle todos los medios para que aquella preparación sea lo más completa posible"¹¹⁴. El ingreso como aprendiz estaba condicionado a la superación de un examen —a cuya realización solamente estaban llamados aquellos aspirantes que cumpliesen una serie muy

¹¹² Véase su artículo 1.

¹¹³ Véase su artículo 2, párrafo primero.

¹¹⁴ *Ibidem*. En su párrafo segundo, este precepto señalaba igualmente que con dicha finalidad "no solo se establece un aprendizaje práctico en talleres, debidamente metodizado, sino que, además, se atiende a la instrucción teórica profesional con el fin de suplir la falta de capacidad de la Escuela de Trabajo de esta ciudad".

determinada de requisitos¹¹⁵—, que una vez superado daba lugar a la firma del correspondiente contrato de aprendizaje¹¹⁶ y a recibir la formación que se impartía distinguiendo "aprendizaje teórico" (de tres años de duración, a razón de tres cursos de un año cada uno y con materias específicas de la formación a impartir)¹¹⁷ y "aprendizaje práctico" (de cuatro años, durante los cuales la instrucción práctica del aprendiz se efectuaba por gremios y por ciclos)¹¹⁸, al mismo tiempo que debían recibir "instrucción general, moral y patriótica"¹¹⁹ y "educación física"¹²⁰.

34. Formado por un total de 34 artículos¹²¹, el Libro V se dedicaba íntegramente a la formación de aprendices de delineación, declarando al respecto que "existirán las clases de aprendices de Delineantes del Astillero y de Maquinaria"¹²² y que "el fin que se persigue con la existencia de esta clase de aprendices es el poder conseguir, no sólo buenos delineantes en estas especialidades, sino

¹¹⁵ Regulando todos los aspectos relacionados con este asunto, véanse los artículos 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22 de este Libro IV.

¹¹⁶ Según el artículo 23 ("Contrato de aprendizaje") de este Libro IV, "una vez sufridos los exámenes de ingreso, los candidatos aprobados firmaran el contrato de aprendizaje ordenado en la legislación vigente".

¹¹⁷ Al respecto, véanse artículos 5, 24 y 25 del Libro IV.

¹¹⁸ Al respecto, véanse artículos 5, 24 y 26 del Libro IV.

¹¹⁹ Véase artículo 35 del Libro IV.

¹²⁰ Véanse artículos 36 y 37 del Libro IV.

¹²¹ Sin contar con los once específicos que regulaban el denominado "Curso de Ampliación para Delineantes" (artículos 1-11), y que figuraban al final del Libro V.

¹²² Véase su artículo 1.

la formación de Auxiliares de Ingenieros en Salas de Proyectos y Delineación, en talleres, buques, etc.”¹²³. Teniendo en cuenta lo que se acaba de indicar, se hace comprensible la afirmación relativa a que “la misión principal del Aprendiz, durante el tiempo que dure su aprendizaje, es la de prepararse para ser un buen delineante, o sea que, dentro de los trabajos que se le encomienden durante ese período, se procurará por todos los medios que aquella preparación sea la más completa y amplia posible”¹²⁴. La realización de los cursos de aprendizaje implicaba la previa superación de un examen formado por tres pruebas (escrita, oral y examen de dibujo)¹²⁵ —al que solamente se podían presentar aquellos aspirantes que cumpliesen unos requisitos muy concretos¹²⁶—, dado que era lo que posibilitaba posteriormente por parte de los candidatos aprobados la firma del contrato de aprendizaje¹²⁷ y cursar la formación —bien como aprendiz de delineación del astillero, bien como aprendiz de delineación de maquinaria— tanto teórica de tres años (aprendizaje teórico)¹²⁸ como

¹²³ Véase su artículo 2.

¹²⁴ Véase artículo 3 del Libro V.

¹²⁵ Véase su artículo 8, en virtud del cual había “un examen escrito, que consistirá en resolver algunos problemas de Aritmética, Geometría y Álgebra”, “un examen oral sobre el mismo programa” y “un examen de dibujo”.

¹²⁶ Véanse al respecto los artículos 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18 del Libro V.

¹²⁷ Véase artículo 23 (“Contrato de aprendizaje”), en virtud del cual “una vez sufridos los exámenes de ingreso, los candidatos aprobados firmarán el contrato de aprendizaje ordenado en la Legislación vigente”.

¹²⁸ Al respecto, véanse los artículos 24 y 25 del Libro V.

práctica también de tres años (aprendizaje práctico)¹²⁹, además de la "instrucción general, moral y patriótica"¹³⁰ y la "educación física"¹³¹ que debían realizar, sin perjuicio de mejorar y complementar su formación con estudios de nivel superior del mismo ramo¹³².

35. En fin, formado por un total de 30 artículos¹³³, el libro VI se dedicaba en su totalidad a la formación de aprendices administrativos, señalándose en este sentido que "la Escuela de Aprendices Administrativos tiene por objeto la formación de empleados con la cultura y competencia suficiente para poder desempeñar cualquier cargo de Auxiliar u Oficial en las Oficinas Administrativas"¹³⁴. El tiempo de formación como aprendices administrativos era de seis años¹³⁵, que lógicamente empezaba a computarse una vez superada la prueba establecida para el ingreso como aprendiz, a la que solo se podían presentar aquellos opositores que

¹²⁹ Al respecto, véanse los artículos 24 y 26 del Libro V.

¹³⁰ Véase artículo 32 del Libro V.

¹³¹ Véase artículo 33 del Libro V.

¹³² Y es que el artículo 6 de este Libro V contemplaba la organización de un segundo curso de ampliación y perfeccionamiento, que comprendía un período de otros tres años, al cual podían asistir los aprendices que más hubiesen destacado en el curso del aprendizaje y también los aprendices y delineantes que, a juicio de sus jefes, tuviesen la aptitud necesaria para ello. Se trataba, en concreto, del "Curso de Ampliación para Delineantes" (artículos 1 a 11), y que figuraban al final del Libro V.

¹³³ Descontando los nueve que constituyen el denominado "Curso Superior para Empleados Administrativos (artículos 1-9) y que figuran al final del Libro VI.

¹³⁴ Véase su artículo 1.

¹³⁵ Véase artículo 2 del Libro VI.

cumpliesen los requisitos establecidos a tales efectos¹³⁶, y que consistía en la realización de un examen en el que se valoraba la escritura al dictado y conocimientos y nociones de Aritmética y Contabilidad¹³⁷. Y es que, como en los casos anteriormente ya vistos, la superación del examen de ingreso suponía que los candidatos aprobados pudiesen firmar el contrato de aprendizaje¹³⁸ y cursar la formación correspondiente, que también era teórica durante tres años (aprendizaje teórico)¹³⁹ y práctica durante tres años (aprendizaje práctico)¹⁴⁰, al tiempo que recibían la famosa "instrucción general, moral y patriótica"¹⁴¹ y realizaban "educación física"¹⁴², sin perjuicio de poder ampliar sus estudios en cursos superiores del mismo ramo¹⁴³.

C. LA CONFESIONALIDAD RELIGIOSA DE LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL CON LA CONSTITUCIÓN DEL CONSEJO ORDENADOR DE LAS CONSTRUCCIONES NAVALES

¹³⁶ Al respecto, véanse los artículos 9, 10, 11, 14 y 15 del Libro VI.

¹³⁷ Véase artículo 5 del libro VI.

¹³⁸ En virtud del artículo 19 ("Contrato de aprendizaje") del libro VI, "una vez sufridos los exámenes de ingreso, los candidatos aprobados firmarán el Contrato de aprendizaje ordenado en la legislación vigente".

¹³⁹ Al respecto, véanse artículos 20 y 21 del Libro VI.

¹⁴⁰ Al respecto, véanse artículos 20 y 22 del Libro VI.

¹⁴¹ Véase artículo 28 del Libro VI.

¹⁴² Véase artículo 29 del Libro VI.

¹⁴³ A través del denominado "Curso Superior para Empleados Administrativos" que figuraba al final del Libro VI (artículos 1 a 9), cuyo artículo 1 disponía que "como complemento de la Escuela de Aprendices Administrativos, se crea un curso superior para empleados, dividido en tres años".

MILITARES, TRAS LA DESAPARICIÓN DE LA SOCIEDAD
ESPAÑOLA DE CONSTRUCCIÓN NAVAL

36. Todas las actividades relacionadas con la construcción de buques serán objeto de una nueva organización como consecuencia de la constitución del Consejo Ordenador de las Construcciones Navales Militares, que supuso la desaparición de la Sociedad Española de Construcción Naval por rescisión de su contrato. En efecto, a raíz de la promulgación de la Ley de 1 de septiembre de 1939¹⁴⁴, creando la Dirección de Construcciones e Industrias Navales Militares¹⁴⁵, se constituye con carácter transitorio un organismo denominado Consejo Ordenador de las Construcciones Navales Militares por Ley de 2 de septiembre de 1939¹⁴⁶, con la finalidad de sustituir a la Sociedad Española de Construcción Naval. Y es que esta última disposición normativa —después de sentar “la necesidad de rescindir el contrato en vigor con la Sociedad Española de Construcción Naval y crear, al mismo tiempo, un régimen transitorio que, aprovechando la experiencia adquirida por el Estado en esta clase de relaciones contractuales

¹⁴⁴ BOE de 5 de septiembre de 1939.

¹⁴⁵ Según el artículo 1 de esta Ley, “se crea la Dirección de Construcciones Navales Militares. Organismo que, con las características de flexibilidad y eficacia de una organización industrial, será responsable ante el Ministro del Desarrollo de las Construcciones Navales y de su más rápida y eficiente y completa nacionalización en todos sus aspectos”.

¹⁴⁶ BOE de 9 de septiembre de 1939.

durante treinta años, y especialmente durante la pasada guerra, permita establecer las bases y acuerdos necesarios para llegar a una adecuada y eficaz reorganización de nuestra industria que haga posible la realización de los futuros programas navales"¹⁴⁷— rescinde el contrato con la Sociedad Española de Construcción Naval¹⁴⁸ y constituye al mismo tiempo el Consejo Ordenador de las Construcciones Navales Militares¹⁴⁹, que asumía —en el período que mediaba entre la fecha de publicación de esta Ley y aquella en que, previa formal entrega, iniciase su actuación la entidad o entidades que debían constituirse— entre otras funciones precisamente la de "intervenir en todas las incidencias que se deduzcan de la denuncia del contrato vigente con la Sociedad Española de Construcción Naval hasta la terminación del mismo"¹⁵⁰, y también la de "disponer todo lo necesario para iniciar inmediatamente... la ejecución de los nuevos programas organizando y desarrollando las

¹⁴⁷ Véase el párrafo tercero de su exposición de motivos.

¹⁴⁸ Según su artículo 1, "a tenor de lo dispuesto en el artículo treinta y ocho de la escritura de prórroga de la cesión de las zonas industriales de los arsenales y astilleros de Ferrol y Cartagena a la Sociedad Española de Construcción Naval, y cumplidas con exceso las condiciones mencionadas en el mismo, se denuncia el contrato con la citada Sociedad, que, en consonancia con lo dispuesto en dicho artículo quedará terminado al cabo de un año de la publicación de la presente Ley en el BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO".

¹⁴⁹ Según su artículo 3, "bajo la dependencia del Ministerio de Marina, ejercida a través de la dirección de Construcciones e Industrias Navales, se crea, con carácter transitorio, un organismo denominado CONSEJO ORDENADOR DE LAS CONSTRUCCIONES NAVALES MILITARES... con plenitud de personalidad jurídica".

¹⁵⁰ Véase su artículo 3, letra a).

gestiones y obras necesarias para ello, así, en su caso, las de ampliación y nuevas instalaciones en las Factorías, en forma compatible con los trabajos que realizan en ellas la Sociedad Española de Construcción Naval, según prevé el contrato vigente con la misma"¹⁵¹.

37. Todos estos cambios también iban a tener su incidencia en las escuelas de formación profesional¹⁵², como se evidenciaba en la normativa específicamente reguladora de la organización de tales enseñanzas, en la que ya se dejaba ver con toda claridad el papel que asumía el Consejo Ordenador de las Construcciones Navales Militares. Y ello, hasta el punto de hablarse expresamente de la escuela del Consejo Ordenador de las Construcciones Navales Militares para hijos de obreros, tal y como se desprende del formalmente denominado Reglamento por el que han de regirse las escuelas de hijos de obreros del Consejo Ordenador de Construcciones Navales Militares, de 1 de enero de 1942¹⁵³. Pero sin duda alguna el cambio más destacable se iba a producir

¹⁵¹ Véase su artículo 3, letra b).

¹⁵² Entre otros, véanse los cambios propiciados por la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria (BOE de 1 de diciembre de 1939), y por la Orden de 23 de febrero de 1940, que regulaba las Escuelas de Aprendizaje en la Industria (BOE de 27 de febrero de 1940)

¹⁵³ A tales efectos, se cita el ejemplar J. M. GONZALEZ-LLANOS, *El decenio 1936-1946 en la factoría de Ferrol*, publicado e impreso por el propio Consejo Ordenador (Ferrol, 1946), consultando concretamente apéndices 14 Libro II y 15 Libro II.

en la dirección de estas escuelas, que pasaban a tener un marcadísimo carácter religioso, al depender para tales efectos de los Hermanos de las Escuelas Cristianas.

38. De acuerdo con este Reglamento, dichas escuelas tenían por misión "conseguir la educación integral de sus alumnos, es decir el desarrollo físico y la instrucción y educación moral, religiosa y patriótica"¹⁵⁴. Por ello, y con la finalidad de conseguir la materialización efectiva de dicha misión, el Consejo Ordenador tomó la decisión de confiar "su dirección a los Hermanos de las Escuelas Cristianas, conocidos en todas partes por su labor educativa"¹⁵⁵. Esta confesionalidad religiosa va a estar muy presente en la organización y el funcionamiento de tales escuelas, en la medida en que, por ejemplo, para ser admitido era necesario tener "certificado de bautismo"¹⁵⁶, resultaba obligatoria la asistencia "los domingos y fiestas a los actos religiosos y culturales reglamentarios"¹⁵⁷, y eran motivo de expulsión de las escuelas "la inmoralidad y los

¹⁵⁴ Véase el párrafo primero de su exposición de motivos.

¹⁵⁵ Véase el párrafo segundo de su exposición de motivos.

¹⁵⁶ Véase artículo 1, letra c), del Reglamento.

¹⁵⁷ Véase artículo 2, letra b), del Reglamento.

ataques o burlas contra la Religión o la Patria"¹⁵⁸.

¹⁵⁸ Véase artículo 7, letra b), del Reglamento.

CAPÍTULO SEGUNDO

EL PROTAGONISMO ESTELAR DE LA FORMACIÓN
PROFESIONAL EN LA EMPRESA NACIONAL "BAZÁN"

CAPÍTULO SEGUNDO

EL PROTAGONISMO ESTELAR DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA EMPRESA NACIONAL "BAZÁN"

I. LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL INDUSTRIAL DE LA EMPRESA NACIONAL "BAZÁN"

A. LA CONSTITUCIÓN DE LA EMPRESA NACIONAL BAZÁN COMO ORIGEN DE LAS ESCUELAS

1. El Consejo Ordenador de las Construcciones Navales Militares fue sustituido por una entidad estatal autónoma creada por la Ley de 11 de mayo de 1942¹, la cual ordenaba la constitución de "una Sociedad anónima que, con capital enteramente estatal tendrá como principal misión —en las condiciones en que se regule— la de ejecutar los Programas Navales y sus obras complementarias, entre las que habrán de figurar las civiles e hidráulicas que se realicen en las Bases y Factorías Navales Militares"², encomendando esta misión al Instituto Nacional de Industria como encargado de su "creación y financiamiento"³. Como puede apreciarse, se

¹ BOE de 17 de mayo de 1942.

² Véase su artículo 1.

³ Véase su artículo 2.

pretendía la continuidad de la explotación de los astilleros con una empresa controlada por el Estado⁴, razón por la que se traspasaron todos los inmuebles y materiales necesarios para llevar a cabo tal misión, declarándose para tales efectos que "la Empresa que se constituya continuará la explotación de las Factorías Navales de la Marina de Guerra regidas actualmente por el Consejo Ordenador de las Construcciones Navales Militares que con esa finalidad las entregará con todos sus elementos actuales a dicha empresa"⁵. En efecto, pasaban a la nueva entidad todos aquellos elementos de la sociedad precedente y cualquier otro establecimiento, factoría e instalación que, propiedad del Estado o construido por éste a su costa, fuesen necesarios para llevar a cabo los fines de su misión, de modo que "la Empresa se subrogará expresamente en las obligaciones y derechos que tenga pendiente el Consejo Ordenador al hacerse la entrega"⁶, y en "todos los contratos de trabajo y compromisos de carácter social y laboral en vigor en el Consejo Ordenador al hacerse la entrega"⁷.

⁴ Véase su artículo 1, según el cual tendrá la forma de sociedad anónima con capital totalmente nacional.

⁵ Véase su artículo 4.

⁶ Véase su artículo 14.

⁷ Véase su artículo 15.

2. Consecuentemente con lo dispuesto en la Ley de 11 de mayo de 1942, fue necesario formalizar las condiciones por las que hubieron de regir las relaciones entre la Marina y la Empresa estatal, que fue algo que se condujo a un contrato, dado que la norma disponía que "las relaciones entre el Ministerio de Marina y la futura Empresa serán reguladas por medio de un contrato, en el que quedaran establecidas todas las condiciones necesarias para su normal desenvolvimiento, y por lo tanto, para el mejor servicio"⁸. Este contrato fue aprobado por Decreto de 8 de noviembre de 1946⁹, en virtud del cual la Empresa estatal también asumía las obligaciones de carácter social¹⁰ (en sus cláusulas se concretaba "la entrega de los establecimientos... régimen de trabajos e instituciones sociales")¹¹, entre las que se encontraban las antiguas escuelas ya existentes en los astilleros, las cuales continuaron y fueron impulsadas¹², de modo que "queda también obligada la Empresa a mantener y mejorar las instituciones sociales existentes en

⁸ Véase su artículo 8, párrafo primero.

⁹ BOE de 21 de diciembre de 1946.

¹⁰ Las condiciones de carácter social recogidas en el contrato de adjudicación encuentran hoy un paralelismo con ciertas medidas de responsabilidad social empresarial, en la medida en que generaban un compromiso con las personas, con el entorno y con la contratación laboral. Al respecto de estas medidas actuales de responsabilidad social empresarial, véase O. FOTINOPOULOU BASURKO, "Algunos apuntes sobre la Responsabilidad social de la Empresa en Euskadi", en L. LÓPEZ CUMBRE (coordinación), *Autonomía y Heteronomía en la Responsabilidad Social de la Empresa*, Comares (Oviedo, 2012), páginas 578 y siguientes.

¹¹ Véase su artículo 8, párrafo segundo.

¹² Véase *supra*, Capítulo I, números 12 a 27.

las Factorías, a fin de elevar el nivel de vida de los que trabajen en dicha Empresa, y proporcionarles, el mejoramiento espiritual, cultural, técnico y físico que el Fuero del Trabajo y todas las directrices del Estado español señalan para lograr el más completo bienestar de cuantos están consagrados al incremento de la producción"¹³. Aunque la finalidad primordial de este contrato era la ejecución por la empresa de los programas navales y sus obras complementarias¹⁴, la formación de los futuros operarios era un importante objetivo de este programa naval, y para llevar a cabo esta finalidad fue necesaria la entrega de los establecimientos formativos existentes en los astilleros a la empresa —escuelas de aprendices—, que "se hará cargo de cualquier otro establecimiento, factoría, instalación o elemento que, propiedad de la Marina o construido a su costa, acuerde el gobierno entregar en cualquier momento para su explotación por la empresa"¹⁵.

3. De conformidad con lo establecido en la Ley, el Consejo de Ministros aprobó el 6 de diciembre de 1946 unos Estatutos provisionales para esta empresa estatal, que serán realidad el 11 de

¹³ Véase su artículo 89.

¹⁴ Al respecto, véase también artículo 2, letra b) de los Estatutos de la Sociedad.

¹⁵ Véase su artículo 1, párrafo tercero.

julio de 1947¹⁶, una vez que el Instituto Nacional de Industria constituyese con el nombre de Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares, una Sociedad Anónima, con la que formalizar el contrato, con una duración mínima de veinte años¹⁷. Entre las instalaciones recepcionadas por la Empresa Nacional Bazán se encontraban las antiguas escuelas y entre los compromisos asumidos estaba la formación de operarios, que alcanzó no solo a la preparación de su personal sino también al personal militar, dado que en el contrato se indicaba que la empresa "estará obligada a dar las facilidades que sean necesarias para que, sin que se perturbe el desarrollo de las obras que le estén encomendadas con arreglo al Contrato, pueda el personal de la Armada que el Ministro de Marina designe efectuar prácticas en las factorías y establecimientos de la Empresa, ya sea en relación con las obras en curso o de mero aprendizaje"¹⁸. De acuerdo con las obligaciones asumidas, la empresa estableció dos escuelas, una de Preaprendizaje o iniciación profesional y otra de Formación Profesional de Aprendizaje, ambas en cuanto a su desarrollo y formación docente

¹⁶ Según Acta Notarial 633, que se formalizó el 11 de julio de 1947 ante el Notario Don Juan Escribano del Ilustre Colegio de Notarios de Madrid. Se cita ejemplar fotocopiado del original.

¹⁷ Véase su artículo 2.

¹⁸ Véase su artículo 91.

estaban sometidas a la observancia de las disposiciones legales sobre régimen de trabajo, previsión y demás materias de carácter social, sin perjuicio de otras mejoras que en dichas materias pudiese acordar establecer la empresa¹⁹.

B LA ESCUELA DE FORMACIÓN DE PREAPRENDIZAJE O INICIACIÓN

4. Uno de los centros con que contó la Empresa Nacional Bazán para la formación de su personal era la Escuela de Preaprendizaje, que continuó dirigida por los Hermanos de la Doctrina Cristiana, los cuales ya venían haciéndose cargo de las escuelas desde la etapa del Consejo Ordenador de las Construcciones Militares²⁰ y que permanecieron en esta labor hasta su desaparición en 1976²¹ (ver imagen 1). La regulación de esta escuela por parte de la Empresa Nacional Bazán no se desarrolló hasta la aprobación del Reglamento de Régimen Interior de la Factoría de Ferrol de 12 de marzo de 1954, que en su anexo 2 las regulaba bajo la denominación de Organización de

¹⁹ Véase su artículo 88.

²⁰ Al respecto, véase *supra*, Capítulo I, número 37.

²¹ Véase F. COUCE RODRÍGUEZ, J. VÁZQUEZ y F.A. PEREIRA, "Escuela Obrera de la Sociedad Española de Construcción Naval (1916-1936)", en *Ferrol Análisis*, número 15 (Ferrol, 2000), página 57.

las Escuelas de Formación Profesional²². De acuerdo con lo allí regulado, resultaba que el ingreso en la escuela estaba condicionado al cumplimiento de una serie de condiciones, siempre sobre la base de que la Escuela de Preaprendizaje de la empresa se creaba con capacidad para 500 hijos de obreros y que necesariamente debían estar comprendidos entre los 8 y 12 años no cumplidos antes de empezar el curso²³.



Imagen 1. Placa conmemorativa.

5. De esta manera, el ingreso en la escuela no dejaba de ser el resultado de un procedimiento que iniciaban los padres, en la medida en que eran los propios padres quienes tenían que

²² Se maneja a tal efecto el ejemplar *Organización de las Escuelas de Formación Profesional Industrial*, imprenta Empresa Nacional Bazán (Ferrol, 1954).

²³ Véase *Organización de las Escuelas de Formación Profesional Industrial*, imprenta Empresa Nacional Bazán (Ferrol, 1954), página 1.

solicitarlo por escrito a la dirección de la empresa²⁴, sobre la que recaían las facultades para resolver. El propio Reglamento establecía para el ingreso —entre otras— condiciones tales como "ser hijo de obrero fijo que trabaje en la factoría", "tener 8 años y no cumplir los 12 antes del comienzo del curso", estar en posesión de "certificado de vacunación y no padecer enfermedad contagiosa" y "certificado de bautismo"²⁵. También, recogía un procedimiento especial de ingreso para los trabajadores que tuviesen la condición de familia numerosa, dado que el ingreso se llevaba a cabo "de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento para la protección de Familias Numerosas"²⁶, en función del número de hijos que tuviera cada trabajador²⁷. Además, el

²⁴ *Ibidem*, página 2, en la que se señalaba que "los obreros que deseen el ingreso de sus hijos en estas Escuelas de Preaprendizaje, cubren un impreso en el que harán constar los siguientes datos: nombre, apellidos número de chapa del obrero, fecha del obrero en la factoría, número de hijos menores de 18 años, si posee título de familia numerosa, nombre de los hijos varones que desean ingresar y fecha de nacimiento".

²⁵ *Ibidem*.

²⁶ Según lo dispuesto en el Reglamento para la Protección de Familias Numerosas de 30 de marzo de 1944 (BOE de 31 de marzo de 1944).

²⁷ Según lo dispuesto en Reglamento de las Escuelas (véase página 2 del ejemplar *Organización de las Escuelas de Formación Profesional Industrial*), el ingreso se llevaba a cabo de la siguiente forma: 1) "Los obreros que presenten el carnet de Familia Numerosa podrán, si lo desean, ingresar todos sus hijos varones comprendidos entre los 8 y 12 años"; 2) "si estas plazas no se cubren con los hijos de los obreros que posean el carnet de Familia Numerosa, el resto se distribuirá de la forma siguiente: obreros con 4 hijos que no posean el título de familia Numerosa, se les admitirá la mitad de los menores de 18 años, que estén en edad escolar"; 3) "de quedar plazas vacantes, se adjudicará a los hijos de los obreros con 3 hijos, menores de 18 años, a los que se les adjudicará uno"; 4) "de no cubrirse las vacantes con los hijos de los obreros del apartado anterior, se distribuirán entre los hijos de los productores con 2 hijos, a los que se les admitirá uno"; y 5) "de quedar alguna plaza vacante se le asignará a los hijos de los obreros que tengan 1 hijo en edad escolar"; "dentro de cada

Reglamento de las escuelas indicaba que el ingreso estaba supeditado a una prueba que se llevaba a cabo al inicio de la relación, en la medida que "por razones pedagógicas los designados sufrirán un ligero examen, no pudiendo admitirse los alumnos que con 11 o más años de edad no estén en condiciones de seguir las clases de 2° grado"²⁸.

6. En materia de Formación, el Reglamento señalaba que esta educación se llevaba a cabo conforme a un "plan de enseñanza", "de carácter cíclico y de conformidad con el desarrollo de los escolares a través de los distintos grados"²⁹, que en el caso de "la Escuela de Preaprendizaje eran cuatro grados u ocho secciones, donde reciben instrucción y educación los hijos de obreros"³⁰, teniendo cada grado una duración de un año. Los conocimientos que se impartían en cada uno de los grados se dividían en básicos o generales, formativos y complementarios, los primeros estaban compuestos por "las nociones indispensables en el estudio de las diversas

uno de los casos citados y en igualdad de condiciones, se les concederá preferencia a los hijos de los obreros con mayor antigüedad"

²⁸ *Ibidem*.

²⁹ *Ibidem*, página 3. En este sentido "la Dirección de la Escuela designará el grado que le corresponda ocupar".

³⁰ *Ibidem*, página 4, según el cual, "el primer grado, con 2 secciones de 64 alumnos cada una"; "el 2° grado, con 3 secciones de 54 alumnos cada una"; el 3° grado, con 2 secciones, una de 36 alumnos y otra de 40; y "el 4° grado, con sección única de 36 alumnos".

materias de enseñanza... que comprende la lectura interpretativa y la Expresión gráfica (Escritura, Ortografía, Redacción, Dibujo) y Cálculo", los segundos o formativos para el alumno eran aquellos "Conocimientos que constituían la base de la educación moral, intelectual y física:... formación religiosa, formación de espíritu nacional y en el que se incluye la Historia de España y la Geografía,... la Lengua Nacional, las Matemáticas y educación física, deportes", y los considerados como complementarios que eran "la iniciación en Ciencias Naturales y las de carácter artístico (canto, dibujo) y las de carácter utilitario como los trabajos manuales"³¹. El material escolar necesario para el buen desarrollo de las actividades en los distintos grados se les suministraba gratis a los alumnos por parte de la Empresa Nacional Bazán³² (ver imagen 2).

³¹ *Ibidem*, página 5.

³² *Ibidem*. Además, dentro de las actividades extraescolares para los alumnos, el Reglamento recoge las de gimnasia, competiciones deportivas, las religiosas —misas diarias, de domingo y festivos o la primera comunión—, las artísticas, y excursiones, entre otras muchas, contando la empresa para ello con gimnasio, capilla, salón de actos y un club.



Imagen 2. Aula de formación

7. También en el Reglamento de las escuelas se recogía todo lo relativo a la asistencia, horario de entrada y salida de los estudiantes, alimentación, edificaciones y régimen disciplinario. En efecto, se regulaban en este Reglamento cuestiones necesarias para el buen funcionamiento de las escuelas y la formación de los estudiantes. Siempre según el Reglamento, eran cuestiones tales como: 1) la asistencia obligatoria, que era "todos los días de clase, por la mañana y por la tarde", "los domingos y fiestas, a los actos religiosos y culturales reglamentarios", y "en los casos especiales que la dirección determine"³³; 2) la jornada escolar, que era "por la mañana, a las 9 entrada,... a las 12 salida, por la tarde, a las 14,30 entrada y a

³³ *Ibidem*, página 3.

las 17,30 salida"³⁴; 3) la alimentación, dado que el Reglamento impone la obligación a la factoría de la "distribución de leche a 500 alumnos" y "por la tarde una merienda"³⁵; 4) las instalaciones necesarias para llevar a cabo la formación, consistentes en "salas y material escolar en las mejores condiciones pedagógicas, servicios higiénicos, lavabos, roperos, calefacción central etc."³⁶, y "para su formación moral, una capilla donde diariamente se celebra el Santo Sacrificio"³⁷, así como "un club, donde pueden desarrollar los alumnos distintas actividades intelectuales, artísticas, deportivas, etc."³⁸; y 5) el régimen disciplinario, en el que se señalaba que era motivo suficiente para expulsar al niño de las escuelas "las repetidas e injustificadas faltas de asistencia", "la inmoralidad y los ataques o burlas contra la religión o la Patria", "la insubordinación y el mal comportamiento que obliguen al empleo de castigos frecuentes"³⁹, siendo el hecho de la expulsión de la Escuela de Preaprendizaje muy relevante, dado que impedía el acceso a la Escuela de Aprendices de la factoría.

³⁴ *Ibidem*, páginas 5 y 6.

³⁵ *Ibidem*, página 4.

³⁶ *Ibidem*, páginas 4 y 5.

³⁷ *Ibidem*, página 5.

³⁸ *Ibidem*,

³⁹ *Ibidem*, página 4.

C. LA ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE APRENDIZAJE

8. La segunda escuela de formación de la Empresa Nacional Bazán era la Escuela de Aprendices para la formación de los hijos de obreros, que se regulaba en el anexo 2 del Reglamento de Régimen Interior de la empresa de 12 de marzo de 1954⁴⁰, el cual cumplía los requisitos exigidos para estos centros por la Orden del Ministerio de Industria y Comercio de 23 de febrero de 1940⁴¹, sobre escuelas de aprendizaje en las industrias. La empresa disponía de libertad para la formación de sus operarios, dado que la ley la dotaba para disponer con "con plena libertad, las enseñanzas teórico-prácticas que mejor convengan a los fines de hacer asequible al conocimiento de los alumnos la técnica, seguridad e higiene de las operaciones mecánicas, químicas o eléctricas correspondientes al trabajo especial que el obrero ha de realizar dentro de la explotación"⁴². Además, la Orden obligaba a la Empresa Nacional Bazán a coordinar estas enseñanzas con las que se llevaban a cabo en la Escuela de Aprendizaje,

⁴⁰ A tales efectos, se cita el ejemplar publicado e impreso por la Empresa Nacional Bazán en 1954 y su modificación posterior por el Reglamento de Régimen Interior el de 9 de octubre de 1963.

⁴¹ BOE de 27 de febrero de 1940. Esta Orden fue dictada en aplicación del artículo 19 de la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria (BOE de 25 de noviembre de 1939).

⁴² Véase su artículo 4.

para garantizar la continuidad en la formación con el paso de una escuela a la otra, de tal manera que "las empresas que tengan establecidas Escuelas primarias para los hijos de sus obreros procurarán coordinar esta enseñanza con la del aprendizaje, inculcando a los niños en el Colegio los conocimientos elementales de Ciencias Físicas, Químicas o Naturales de más inmediata aplicación a la tecnología de las profesiones manuales ocupadas en aquella industria"⁴³.

9. Efectivamente, la Escuela de Aprendices de la Empresa Nacional Bazán continuaba la formación que ya venían recibiendo los alumnos en la Escuela de Preaprendizaje, aunque su misión principal durante el tiempo que dure su aprendizaje fuese, "prepararse para ser un buen operario, es decir, que no se pretende sacar de él rendimiento como auxiliar de los operarios en el trabajo, sino que se procurará darle todos los medios para que la preparación sea lo más completa posible"⁴⁴. Además, los aprendices, respondiendo a las órdenes de sus superiores, estaban obligados a realizar determinados trabajos que se podían entender como un complemento a su formación, dado que "están

⁴³ Véase su artículo 6.

⁴⁴ Véase *Organización de las Escuelas de Formación Profesional Industrial*, cit. página 8.

obligados a atender a todas las indicaciones de los instructores y operarios y a realizar algunos auxilios elementales que se les encomienden, aunque ello no constituya en realidad aprendizaje de oficio, pero contribuirá a la enseñanza, disciplina y obediencia a sus superiores"⁴⁵. Estos trabajos no podían suponer abuso para los aprendices, motivo por el cual "la inspección de la Escuela velará para que estos trabajos auxiliares solo se les encomienden en casos necesarios y sin que sean de tal duración que perjudiquen la enseñanza del oficio"⁴⁶.

10. A pesar de tener su propia regulación interna en todo lo que afecta al trabajo y permanencia en los talleres, el régimen a aplicar a los aprendices —por su doble consideración de alumno y trabajador—, era el general de la factoría, ya que eran considerados como trabajadores y —cuando se encontraban en las aulas— como estudiantes, de manera que "en todo lo que afecte al trabajo y durante su permanencia en los talleres generales de la Factoría, los aprendices estarán sujetos como los demás operarios, al Reglamento Nacional de la Empresa Nacional

⁴⁵ *Ibidem*, página 8.

⁴⁶ *Ibidem*.

Bazán"⁴⁷, y "en cuanto a la permanencia en la Escuela, los alumnos estarán sujetos al régimen y disciplina de la misma, estando obligados a comportarse correctamente con el personal Directivo, Profesores, personal subalterno y compañeros"⁴⁸. Además, poseían su propio régimen disciplinario, en el que "todos los movimientos que efectúen dentro del local de la escuela, al pasar de una clase a otra, al campo de instrucción, etc., lo harán con corrección, y una vez dentro del aula, se hará responsable del orden de la misma hasta la llegada del Profesor, el número uno del grupo, y en ausencia de éste, el número dos que disfrutarán de diez y cinco pesetas semanales, respectivamente, por la misión que se les asigna en este párrafo"⁴⁹.

11. Para la organización y control de los aprendices, la Empresa Nacional Bazán llevaba "en la Secretaría de las Escuelas... una ficha en que se hará constar las calificaciones, faltas de asistencia, sanciones y premios así como la puntuación de cada curso"⁵⁰, y "en el Taller... una cartilla de trabajo, en la que se anotará todo lo

⁴⁷ *Ibidem*, página 15. Véase Reglamento Nacional de la Empresa Nacional Bazán de 24 de julio de 1950 (BOE de agosto de 1950). Con independencia de esta norma, igualmente estaban sujetos a la normativa general de la Ley de Contrato de Trabajo de 31 de marzo de 1944 (BOE de 11 de abril de 1944).

⁴⁸ *Ibidem*.

⁴⁹ *Ibidem*.

⁵⁰ *Ibidem*.

que realicen, tiempo empleado, puntuación merecida y aptitud demostrada en su realización"⁵¹. En la mencionada ficha se recogía el comportamiento del aprendiz calificándolo con una puntuación "bajo forma numérica por valores de 0 a 10, denominados NOTA DE CONDUCTA: desde 2, sin llegar a 5, «mediana», desde 5 sin llegar a 6, «buena», desde 8 a 10, «muy buena» y 10 «sobresaliente» o «ejemplar»"⁵², teniendo esta nota consecuencias para el alumno tanto en sentido positivo como negativo, ya que incluso se tendría que abandonar la escuela, así "en el momento que la nota de conducta de algún alumno quede reducida a menos de 5, se pondrá para conocimiento de todos en el cuadro de anuncios de la Escuela, quedando privado el alumno que se encuentre en esas condiciones, de toda clase de premios y vacaciones, perdiendo el derecho a examen y repitiendo el curso, notificándole esto por escrito a su padre o tutor, cuando la nota quede reducida a menos de 2... el Jefe de Estudios propondrá a la Inspección de la Escuela su continuación o baja... apercibido para la expulsión el alumno que llegará a la anulación de su nota de conducta"⁵³; por el contrario, el alumno que no haya sufrido sanción "durante todos los cursos,

⁵¹ *Ibidem.*

⁵² *Ibidem*, página 16.

⁵³ *Ibidem.*

alcanzando la conceptualización de conducta «sobresaliente» o «ejemplar» en el Taller y en la Escuela, se le propondrá para un premio"⁵⁴. Por otra parte, las faltas de aplicación de los alumnos eran recogidas en la cartilla a fin de ser sancionadas económicamente con una disminución en sus haberes "por cada mes que el alumno obtenga como media de clases, nota inferior a 4, le será descontado 0,15 pesetas de su jornal diario durante el mes siguiente, y de repetirse más meses, el descuento aumentará en 0,05 pesetas por cada mes que no alcance la calificación de 4"⁵⁵.

II. LA REGULACIÓN LEGAL DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL APLICABLE EN LAS ESCUELAS

A. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE Y SU REGULACIÓN POR EL DECRETO DE 31 DE MARZO DE 1944

12. La formación profesional ofertada por la empresa tenía su punto de inicio en el contrato de aprendizaje, el cual daba lugar a un contrato de naturaleza especial⁵⁶, que se regía, tanto en

⁵⁴ *Ibidem.*

⁵⁵ *Ibidem.*

⁵⁶ En este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de marzo de 1970 (repertorio Aranzadi de jurisprudencia 1182 de 1970) establecía de forma clara cuál era la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje y del aprendiz, sentando un criterio unánime a tan discutida cuestión, afirmando al respecto literalmente lo siguiente: "existiendo opiniones que

su contenido como en su forma, por la Ley de 31 de marzo de 1944, por la que se aprobaron los textos refundidos de las Leyes de Contrato de Embarque, Aprendizaje y Trabajo de Mujeres y Niños y Trabajo a Domicilio⁵⁷. La Ley de Contrato de Trabajo no dejaba lugar a ninguna duda sobre la calificación como trabajador por cuenta ajena del aprendiz y, por lo tanto, su sujeción a una relación laboral especial, declarando que son "trabajadores los aprendices, reciban o no salario o paguen ellos al empresario algún suplemento, en cuanto no se derive otra relación de su contrato particular, conforme a la regulación especial del contrato de

no le atribuyen el carácter de contrato de trabajo, sino de enseñanza o educación, otras que le identifican con aquél y otras intermedias que le consideran como un contrato mixto de enseñanza y trabajo o trabajo con enseñanza, contrato de permuta o prestación de trabajo a cambio de la enseñanza, contrato especial o autónomo, o, en fin, un pacto preparatorio del futuro contrato laboral o una superposición de contratos; y es que el problema no puede resolverse en términos generales pues depende de las características o modalidades de cada caso, de forma que, tal vez, no deba hablarse en singular del contrato de aprendizaje, sino de los contratos de aprendizaje, porque en la realidad social cuando este se refiere a un contrato especializado, si no se hace mediante otros instrumentos o sistemas cada vez más extendidos de formación profesional, el contrato de aprendizaje supone un evidente predominio de la enseñanza del aprendiz sobre los servicios prestados por este al patrono, al que prácticamente y durante un período de tiempo, más o menos amplio, no le comportan tales servicios una compensación a la enseñanza que proporciona al aprendiz, mientras que cuando se trata de trabajos que no requieran una técnica especial, es indudable el predominio del trabajo sobre la enseñanza o formación del aprendiz, el cual presta realmente unos servicios útiles y apreciables para la empresa; por ello, aunque unos supuestos sea posible asimilar tal contrato al de trabajo en orden a sus fundamentales efectos, no sucede lo mismo en otros en que uno y otro no pueden ser equiparados". El propio Tribunal Supremo afirma en esta sentencia que este "criterio no aparece desvirtuado sino más bien confirmado en la LCT y en la generalidad de las Reglamentaciones Nacionales, ya que dicha Ley en el párr. 1º del art. 122 define el contrato de aprendizaje como aquel en que el empresario o patrono obliga enseñar prácticamente un oficio o industria a la vez que utiliza el trabajo del que aprende mediando o no retribución". Nada parece impedir afirmar que el contrato de aprendizaje que la Empresa Nacional Bazán formalizaba con sus aprendices entraría dentro de la modalidad de contrato especial de aprendizaje con las peculiaridades recogidas en sus Ordenanzas y Reglamentos.

⁵⁷ BOE de 11 de abril de 1944.

aprendizaje"⁵⁸, concibiendo al contrato de aprendizaje como "aquel en que el empresario o patrono se obliga a enseñar prácticamente por sí o por otro un oficio o industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, por tiempo determinado, mediando o no retribución"⁵⁹.

13. En relación con la forma que habrían de revestir los contratos de aprendizaje, la Ley establecía su carácter formal, regulando los requisitos de forma necesarios para su perfeccionamiento. En primer lugar, el consentimiento, el cual se manifestaba a través de la firma de los contratos, tanto por "el patrono o maestro y el aprendiz o su representante, y si alguno de ellos no supiese firmar, por dos testigos"⁶⁰, de modo que se establecía como requisito necesario que "el contrato de aprendizaje deberá formalizarse por escrito y por cuaduplicado"⁶¹. En segundo lugar, también figuraban como requisitos formales para su validez, la necesidad de incluir en el contrato: 1) "los nombres, apellidos, edad y

⁵⁸ Véase su artículo 6.

⁵⁹ Véase su artículo 122. Y en este sentido, véase también su artículo 123, en el que se concretaba que "el fin principal del contrato de aprendizaje ha de ser la adquisición por el aprendiz de una perfecta capacidad en el oficio o industria de que se trate mediante la enseñanza práctica que le proporcione el maestro y la técnica que reciba de las Escuelas profesionales públicas o en las Escuelas de aprendizaje establecidas por las empresas, subordinando a dicho fin el de la utilización del trabajo del aprendiz".

⁶⁰ Véase su artículo 145, párrafo segundo.

⁶¹ Véase su artículo 144, párrafo primero.

domicilio del patrono o maestro y del aprendiz, o de su representante, en su caso"; 2) "el oficio o industria que sea objeto del aprendizaje"; 3) "la fecha del contrato y la del comienzo del aprendizaje"; 4) "la duración del período de prueba y la total del aprendizaje"; 5) "las condiciones de manutención y alojamiento cuando corran a cargo del patrono o maestro, la de asistencia y tiempo que podrá dedicar el aprendiz a su instrucción dentro del taller, así como el que se le dejará libre para dar cumplimiento al artículo 140"; y 6) "la remuneración o jornal que ha de satisfacerse al aprendiz y, en su caso, la remuneración pactada a favor del maestro"⁶².

14. Aunque la Ley dejaba un amplio margen para regular el contrato de trabajo de los aprendices, establecía un contenido mínimo que deberían de recoger los contratos de aprendizaje, en el que se regulaban deberes y derechos del patrono o maestro y del aprendiz. Las obligaciones del patrono o maestro se podían clasificar, en primer lugar, como personales, por el hecho de que incidían más en el control del comportamiento como persona del aprendiz que como trabajador, lo que suponía que "el patrono o maestro está obligado a la vigilancia del aprendiz, dentro del

⁶² Véase su artículo 145.

taller y fuera de él, hasta donde sea posible, para corregir las faltas o extravíos en que pueda incurrir en perjuicio de su enseñanza y moralidad", obligándose en caso de necesidad a "dar parte al padre o encargado cuando su autoridad sea ineficaz o se trate de hechos de importancia, asimismo podrá hacerlo el Frente de Juventudes cuando el aprendiz esté encuadrado en el mismo", pudiendo obtener en el ejercicio de esta obligación "la protección de toda clase de autoridades para la efectividad de estas facultades de vigilancia y guardia"⁶³. En segundo lugar, como formativas⁶⁴, que eran consideradas como las más importantes, que consistían en la enseñanza tanto de una profesión como de cultura general, ya que estaba obligado "el patrono o maestro a facilitar la instrucción general que sea compatible con el aprendizaje del oficio elegido, principalmente la asistencia a las escuelas técnicas relacionadas con la industria"⁶⁵ —y también a conceder el permiso necesario para que "pueda cumplir con sus deberes religiosos y cívicos, permitiéndole su asistencia al Frente de Juventudes para que pueda recibir de éste

⁶³ Véase su artículo 139, párrafos primero y segundo.

⁶⁴ Al respecto de la distinción de la formación teórico-práctica y sus diferencias con nuestra legislación reciente sobre formación, véase J. CABEZA PEREIRO, "Sobre los contratos formativos a la vista de la reforma de 2010", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, número 24 (2011), páginas 8 y siguientes.

⁶⁵ Véase su artículo 140, párrafo primero.

educación integral"⁶⁶—, y que se complementaban con las enseñanzas prácticas propias de su oficio o industria, dado que "el patrono o maestro proporcionará al aprendiz las enseñanzas teórico-prácticas propias de su oficio o industria, observando las precauciones máximas para la seguridad e higiene del trabajo"⁶⁷. Y en tercer lugar, el patrono o maestro se comprometía a velar por la salud del aprendiz como trabajador de la empresa, ya que "en caso de enfermedad o accidente, está obligado el patrono o maestro a prestar al aprendiz los cuidados necesarios y a dar aviso inmediato a los padres o encargados, además de cumplir cuanto dispone la legislación general sobre protección de los accidentes de trabajo"⁶⁸.

15. Lógicamente, también el aprendiz tenía obligaciones, que se podían clasificar de la misma manera que las obligaciones de los maestros o patronos en personales y formativas. Las primeras se referían al comportamiento personal que el aprendiz debía de manifestar hacia su maestro, o sea al tratamiento debido en sus relaciones, de modo que "el aprendiz debe al maestro consideración y obediencia y está

⁶⁶ *Ibidem*, párrafo segundo.

⁶⁷ Véase su artículo 141.

⁶⁸ Véase artículo 142.

obligado a conducirse con celo y fidelidad en sus relaciones con él"⁶⁹. Y las segundas, estaban relacionadas con la formación, que era la obligación verdaderamente más significativa, ya que el aprendiz debía de adquirir los conocimientos propios del aprendizaje, razón por la cual "el aprendiz está obligado a cumplir el tiempo señalado para el aprendizaje, siempre que lo exija el patrono o maestro, adicionando al efectivo de servicio el que corresponda a enfermedades y licencias"⁷⁰, por lo que el aprendiz debía a su patrono o maestro "respeto, consideración y obediencia"⁷¹. Con todo, para la regulación de estas y otras materias relacionadas con las condiciones de trabajo de los aprendices, la Ley se remitía a los Reglamentos específicos de la Empresa Nacional Bazán⁷², que eran, en primer lugar, el Reglamento de la Siderometalúrgica, y posteriormente, el Reglamento de Trabajo de la Empresa, como a continuación se verá.

B. EL REGLAMENTO NACIONAL DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE 1946

⁶⁹ Véase su artículo 139, párrafo tercero.

⁷⁰ Véase su artículo 143.

⁷¹ Véase su artículo 137.

⁷² Véase su artículo 127.

16. Dadas las condiciones especiales de la Empresa Nacional Bazán y la pertenencia de ésta al sector de la metalúrgica, quedaba también bajo el radio de aplicación de las normas específicas de éste Reglamento, siéndole por tanto de aplicación las normas de aprendizaje reguladas en el Reglamento Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica de 27 de julio de 1946⁷³. El interés por la formación de aprendices en este Reglamento se ponía de manifiesto cuando señalaba que, "las empresas que integran la industria Sidero-metalúrgica, seguirán poniendo el máximo interés en la formación de aprendices... y facilitándoles las enseñanzas oportunas para su mejor y más rápida formación profesional"⁷⁴. Con este fin, se establecía para el caso de que no tuviese la empresa establecida escuela de formación, la obligación de pago de los gastos de formación del aprendiz "siempre que las fabricas o talleres con más de 100 obreros, excluidos los peones y especialistas, no establezcan escuelas gratuitas de capacitación, el personal de las

⁷³ BOE de 2 de agosto de 1946. En este sentido se ha afirmado que "quedan perfectamente definidas las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo como, las Órdenes Ministeriales (Ministerio de Trabajo) que fijaban las condiciones de trabajo a las que debían de ajustarse los contratos de trabajo, por sectores económicos o como se decía antes por ramas de producción. Y cuya pretensión, en primer momento, fue llenar el vacío dejado por la prohibición de negociar convenios colectivos, prohibición apuntalada con la proscripción del sindicalismo libre, también contenido en el Fuero del Trabajo" [véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VAZQUEZ, *Derecho del trabajo*, 1ª edición, Netbiblo (A Coruña, 2004), página 75].

⁷⁴ Véase su artículo 23, párrafo primero.

mismas, que curse sus estudios en Escuelas Oficiales de Formación y Orientación Profesional, tendrá derecho a que aquéllas, previa la justificación necesaria, les conceda una cantidad que no excederá de 300 pesetas por año, para atender al pago de la matrícula y gastos complementarios de material y libros de estudio, siempre que estos estudios tengan aplicación en la misma empresa, y los interesados acrediten debidamente sus aprovechamientos"⁷⁵.

17. El Reglamento de la Siderometalúrgica obligaba a la empresa a formalizar el aprendizaje remitiéndose a lo establecido tanto en "su contenido como en su forma y en las obligaciones respectivas de cada una de las partes contratantes por lo dispuesto en las Leyes especiales que sobre el mismo rigen en la actualidad o se dicten en el futuro por el Estado"⁷⁶. Al igual que hacía la Ley de Contrato de Trabajo, el Reglamento Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica definía lo que era un aprendiz y lo hacía prácticamente de la misma manera —salvo la remisión a los oficios que eran objeto del aprendizaje—, de modo que, para el

⁷⁵ Véase su artículo 23, párrafo octavo. Entendiendo, además, que la cuantía se fijaba a la vista del expediente promovido con "la cantidad anual que por cada curso ha de percibir el beneficiario".

⁷⁶ Véase su artículo 23, párrafo tercero.

Reglamento, son "aprendices en la industria siderometalúrgica aquellos trabajadores ligados con sus patronos por un contrato especial, en virtud del cual el empresario, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, se obliga a enseñarle prácticamente, por sí o por otro, un oficio de los considerados como tales en el artículo 21"⁷⁷. Sin embargo y a diferencia de la Ley de Contrato de Trabajo, el Reglamento dejaba claro que el aprendizaje en estas empresas era retribuido, al declarar que "el aprendizaje en los talleres de la Industria Siderometalúrgica será siempre retribuido, se considerará como complemento de las enseñanzas técnicas y prácticas que tengan lugar en las Escuelas Profesionales o de Trabajo, y podrá realizarse de manera práctica en el taller, siendo de carácter obligatorio para los obreros calificados profesionalmente"⁷⁸.

18. También regulaba el Reglamento Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica cuestiones como la formalización del contrato, vicisitudes en casos especiales y la duración, declarando que el contrato, una vez transcurrido el periodo de prueba, se entendía formalizado, de

⁷⁷ Véase su artículo 23, párrafo segundo.

⁷⁸ *Ibidem*.

tal manera que "ambas partes contratantes — empresa y aprendiz—, no pudieran rescindir el contrato de aprendizaje..., nada más que por las causas consignadas en la Ley"⁷⁹. En cuanto a las vicisitudes, en casos especiales se regulaba la situación del aprendiz que se encontraba prestando el servicio militar, de tal manera que, "no se considera rescindido el contrato de aprendizaje por el hecho de incorporarse al servicio militar"⁸⁰, sino que, "en este caso el contrato de aprendizaje sufría una interrupción, reanudándose al reintegrarse a su puesto de trabajo una vez cumplido el servicio militar"⁸¹. Por otra parte, la duración del aprendizaje dependía de la titulación del aprendiz, de modo que "si se poseyese título o diploma expedido por la Escuela Profesional, durará dos años si no se poseyese el título o diploma antes citado, la duración del aprendizaje será de cuatro años

⁷⁹ Véase su artículo 23, párrafo cuarto. Y en este sentido, debe tenerse en cuenta lo preceptuado en el artículo 155 de la Ley de Contrato de Trabajo, que señalaba taxativamente como causas de rescisión del contrato: "a) la muerte o enfermedad contagiosa de más de seis meses de duración; b) el servicio militar; y c) la condena en causa criminal". También, el artículo 156 recogía la posibilidad de rescisión del contrato a instancia de parte por: "a) la falta reiterada a las condiciones estipuladas; b) el abuso o dureza del patrono o maestro en el trato dado al aprendiz; c) la incapacidad de este, ya provenga de falta de salud o de condiciones para el oficio; d) la reiterada desobediencia o falta grave cometida por el aprendiz; e) el deseo manifiesto del aprendiz de dejar el oficio; f) la cesación del patrono o maestro en la industria o el traslado de esta a otra localidad; g) el traslado de residencia de la familia del aprendiz a otra localidad; h) el matrimonio del aprendiz; y j) el abandono por parte del aprendiz de la casa taller o fábrica del maestro".

⁸⁰ Véase su artículo 23, párrafo quinto.

⁸¹ *Ibidem.*

aprobados"⁸², "estos periodos o plazos de aprendizaje son necesarios e indispensables para poder alcanzar la categoría de obrero calificado"⁸³, no obstante el tiempo de aprendizaje podía ser modificado al no superarse los cursos, que sucedía al declararse que "si en el cuarto año no resultara aprobado, podrá continuar examinándose hasta el sexto año, por periodos anuales, y si a la terminación de este último periodo no resultara aprobado, pasará a ser considerado como especialista"⁸⁴.

C. EL REGLAMENTO DE TRABAJO DE 24 DE JULIO DE 1950

19. Con la finalidad de regular las condiciones de trabajo en su industria naval, la Empresa Nacional Bazán publicó su propio Reglamento de Trabajo el 24 de julio de 1950⁸⁵, el cual afectó "a sus actividades básicas de ejecución de los

⁸²Véase su artículo 23, párrafo sexto.

⁸³ *Ibidem*.

⁸⁴ Véase su artículo 23, párrafo séptimo.

⁸⁵ BOE de 6 de agosto de 1950. En este sentido, véase el artículo 3 de la Ley de 16 de octubre de 1942, por la que se establecían normas para la elaboración de las Reglamentaciones de Trabajo (BOE de 23 de octubre de 1942), según el cual "en casos excepcionales y cuando lo aconseje el volumen o las especiales características de los negocios de una empresa, repartida en todo o en parte del territorio nacional —como es el caso de la Empresa Nacional Bazán—, podrá acordarse la reglamentación de trabajo solo en cuanto a ella se refiere; será de aplicación este sistema, preferentemente en aquellas entidades que funcionen en régimen de monopolio o exclusiva, en las que tengan a su cargo un servicio público, objeto o no de concesión, y en aquellas otras en que, sin concurrir estos requisitos, se den tales modalidades en su organización y funcionamiento que las diferencie grandemente de las dedicadas a actividad semejante".

programas navales, así como a las obras civiles e hidráulicas que se realicen en las Bases y Factorías Navales Militares, de conformidad con la Ley de 11 de mayo de 1942 y contrato con el Ministerio de Marina de 8 de noviembre de 1946"⁸⁶. Esta nueva regulación fue respetuosa con las condiciones más beneficiosas que ya se venían aplicando en la empresa, al disponer "habrán de respetarse las que vengán aplicándose por disposición legal o costumbre inveterada cuando examinadas en su conjunto resulten más beneficiosas para el personal"⁸⁷. La organización del trabajo era competencia de la Empresa Nacional Bazán y se concretó teniendo en cuenta la formación, por lo que se estableció que "la organización técnico-administrativa y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, la que responderá de su uso ante el Estado" y "los sistemas de racionalización, mecanización o división del trabajo que se adopten no podrán perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho y el deber de completar y perfeccionar"⁸⁸.

20. El Reglamento de Trabajo de la Empresa Nacional Bazán definía entre sus categorías de

⁸⁶ Véase su artículo 1.

⁸⁷ Véase su artículo 156.

⁸⁸ Véase su artículo 4.

trabajadores a los aprendices —y lo hacía de la misma manera que ya con anterioridad lo habían hecho la Ley de Contrato de Trabajo y la Reglamentación de la Siderometalúrgica⁸⁹—, dejando claro que el aprendiz tenía derecho a cobrar, al indicar que "el aprendizaje será siempre retribuido y se considera como complemento de la enseñanza técnica y práctica que ha de recibir el aprendiz en la Escuela Profesional de la Empresa"⁹⁰. Señalaba también el Reglamento de Trabajo de la Empresa Nacional Bazán que los aprendices en la escuela recibían la formación necesaria dependiendo de su titulación, dado que "la duración del aprendizaje, si se poseyese título o diploma expedido por la Escuela Profesional, será de dos años... si no se poseyese el título o diploma a que se hace referencia, la duración del aprendizaje será de cuatro años"⁹¹, además era "condición indispensable para pasar de un año a otro aprobar en la Escuela y en el taller los ejercicios correspondientes"⁹². La finalización del aprendizaje, que se producía tras un examen, daba lugar a su clasificación como trabajador, pasando "a la categoría de oficial de tercera, teniendo

⁸⁹ Véase su artículo 29.

⁹⁰ *Ibidem*, párrafo segundo.

⁹¹ *Ibidem*, párrafo cuarto.

⁹² *Ibidem*, párrafo quinto.

que efectuar previamente examen ante un Tribunal integrado por el Director del Establecimiento o un delegado suyo, como Presidente, y por dos Oficiales primeros nombrados: uno directamente por la Empresa y otro, también por la Empresa, a propuesta de una terna de la organización sindical"⁹³.

21. También se regulaba la forma en que se producían los ingresos de aprendices en la factoría, la forma en que debían ser remunerados los aprendices y la obligación de desarrollar un Reglamento de la misma. En cuanto al ingreso en la empresa, se establecía como norma general que "para el ingreso del personal en la Empresa Nacional "Bazán", se observarán las disposiciones vigentes en materia de colocación"⁹⁴ —con peculiaridades en relación con las mujeres, dado que "el personal femenino únicamente podrá ingresar cuando su estado civil sea el de soltería o viudedad"⁹⁵—, teniendo en cuenta que el ingreso se consideraba provisional durante el

⁹³ *Ibidem*, párrafo sexto. En el mismo sentido, los párrafos séptimo y octavo señalan que "los programas de estos exámenes se redactarán por el Tribunal con arreglo a las normas del Reglamento de Régimen Interior". Por otra parte y para el caso de no aprobar, tenían la posibilidad de seguir presentándose a los exámenes durante dos años consecutivos, de modo que "si en el cuarto año no resultará aprobado, podrá continuar examinándose hasta el sexto año, por periodo anuales, y si a terminación de este último periodo no resultará aprobado, parará a ser considerado como especialista".

⁹⁴ Véase su artículo 31, y además, el artículo 2 de la Ley de 10 de febrero de 1943 sobre Colocación de Trabajadores (BOE de 2 de marzo de 1943.).

⁹⁵ Véase su artículo 31, párrafo segundo.

período de prueba, de modo que "las admisiones de personal se consideran provisionales durante el período de prueba... en el caso de los aprendices, un mes"⁹⁶, y que, además, el ingreso se llevaba a cabo por categorías⁹⁷. En cuanto a las remuneraciones de los aprendices, el Reglamento de Trabajo de la empresa señalaba que la forma de pago del salario de los aprendices era semanal, de manera que "las retribuciones del personal obrero se abonarán por semanas"⁹⁸, siempre bajo tres criterios (el año de estudios en que se encuentren, la zona geográfica donde esté el centro de trabajo y la actividad realizada), de modo que, en el primer caso, eran remunerados como "aprendices de primer año, aprendices de segundo año, aprendices de tercer año y aprendices de cuarto año"⁹⁹, en el segundo caso (la zona geográfica), teniendo en cuenta la situación de la factorías fueron establecidas "tres zonas para todo el personal, excepto respecto de los obreros de obras civiles e hidráulicas, se incluye la primera en Madrid, en la segunda la factoría de la Carraca y la fábrica de Artillería, y en la tercera, las de Cartagena y Ferrol"¹⁰⁰ (en el caso de las obras civiles e

⁹⁶ Véase su artículo 33, párrafo segundo.

⁹⁷ Véase su artículo 34, apartado VI, según el cual "son categoría de ingreso las de Aprendiz".

⁹⁸ Véase su artículo 43.

⁹⁹ Véase su artículo 51.

¹⁰⁰ Véase su artículo 45.

hidráulicas se ampliaba una zona más, por lo que "a los efectos de remuneración de este personal, se considerará dividido el territorio nacional en las siguientes zonas: Especial, primera, segunda, tercera y cuarta")¹⁰¹, y en el tercer caso, se tenía en cuenta la actividad en la que llevaban a cabo la formación, que eran los astilleros propiamente dichos o las obras civiles e hidráulicas. De acuerdo con lo establecido, la Empresa se vio en la obligación de aprobar un reglamento para "la mejor organización de los servicios y mayor claridad y comprensión del personal", desarrollándose "los preceptos de esta Reglamentación, en su Reglamento de Régimen Interior, ajustándose al orden de materias establecidas en aquella, aunque podrán adoptarse las subdivisiones que se juzguen necesarias"¹⁰².

III. LA REGULACIÓN LEGAL ESPECÍFICA DE LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE APRENDIZAJE

A. LA CONSIDERACIÓN LEGAL COMO CENTRO NO OFICIAL AUTORIZADO

22. La regulación específica de las Escuelas de Formación Profesional de Aprendizaje de la

¹⁰¹ Véase su artículo 52.

¹⁰² Véase su artículo 129.

Empresa Nacional Bazán venía recogida en sus Reglamentos de Régimen Interno¹⁰³. El primero de ellos fue aprobado el 12 de marzo de 1954¹⁰⁴, que tuvo que encajar posteriormente el impacto de la Ley de Formación Profesional de 20 de julio de 1955¹⁰⁵, dado que las escuelas eran centros de formación a los que se les exigía para su funcionamiento la adaptación a las exigencias formales para los centros de formación de las empresas. La normativa interna de la empresa para las escuelas estaba sometida, por lo tanto, al cumplimiento de la Ley de Formación Profesional, que permitía la creación de centros de formación, al disponer que "el Estado, además de crear y sostener sus centros propios en la medida que aconsejen sus posibilidades y las necesidades industriales de la Nación facilitará el establecimiento de centros no oficiales y estimulará especialmente los que se funden por la industria privada"¹⁰⁶. A los efectos de la Ley, eran "centros no oficiales de Formación Profesional Industrial los que atendiendo alguno

¹⁰³ Véase su artículo 129, según el cual "la Empresa, para la mejor organización de los servicios y mayor claridad y comprensión del personal, desarrollará los preceptos de esta Reglamentación, en su Reglamento de Régimen Interior, ajustándose al orden de materias establecidas en aquella, aunque podrán adoptarse las subdivisiones que se juzguen necesarias", en el se desarrolló la regulación específica de las Escuelas de Formación de la Empresa Nacional Bazán.

¹⁰⁴ Véase el ejemplar EMPRESA NACIONAL BAZÁN, *Reglamento de Régimen Interior de la Factoría de el Ferrol*, Imprenta Bazán, (Ferrol, 1954).

¹⁰⁵ BOE de 21 de julio de 1955.

¹⁰⁶ Véase su artículo 26.

de los períodos de esta enseñanza, sean organizados y sostenidos por... empresas paraestatales u otras entidades análogas"¹⁰⁷, siendo clasificados "dichos centros en autorizados y reconocidos"¹⁰⁸, declarando para tales efectos que "la condición de autorizado se concederá por Orden del Ministerio de Educación Nacional y la de reconocido por Decreto a propuesta del citado departamento"¹⁰⁹.

23. En cumplimiento de lo establecido en la Ley de Formación Profesional Industrial, la Empresa Nacional Bazán solicitó —al Ministerio de Educación Nacional— autorización para sus escuelas de aprendices a través de su Director, que fue quien pidió el reconocimiento oficial para las escuelas de la factoría de Ferrol como centro no oficial de formación profesional industrial. Dicha petición fue contestada positivamente, previos los trámites oportunos señalados en la Ley —entre otros, "los dictámenes emitidos por la Junta central de Formación Profesional Industrial y por el Consejo Nacional de Educación, teniendo en cuenta que el expresado centro reunía las condiciones exigidas en la Ley de 20 de julio de 1955 y en la Orden de

¹⁰⁷ Véase, su artículo 26.

¹⁰⁸ *Ibidem*, párrafo tercero.

¹⁰⁹ *Ibidem*, párrafo cuarto.

9 de febrero de 1957"¹¹⁰—, siendo reconocidas las escuelas de aprendices por la Orden de 14 de agosto de 1958¹¹¹ y clasificadas como "centro no oficial «autorizado» de Formación Profesional Industrial, dependiente de empresa paraestatal, las Escuelas de Aprendices de la Empresa Nacional «Bazán» de Construcciones Navales Militares, S.A. en su factoría de Ferrol (La Coruña)"¹¹². El reconocimiento como centro no oficial autorizado supuso que "en dicho centro podrán cursarse las enseñanzas correspondientes al grado de iniciación profesional (Preaprendizaje) y al de Aprendizaje para la rama del Metal, en sus especialidades Ajuste-matricero, Torno, Fresa, Forja-chapistería y Fundición; de Electricidad, en las de Instalador-montador, Bobinador, y Radiotécnico y la de Madera, en las de Carpintería y Torno-modelista"¹¹³.

24. Como consecuencia de este reconocimiento, las escuelas de Bazán tuvieron que adaptar sus planes de estudios¹¹⁴, de tal modo que resultaba lógico

¹¹⁰ Véase su preámbulo, párrafo segundo.

¹¹¹ BOE de 17 de octubre de 1958.

¹¹² Véase su artículo 1.

¹¹³ Véase su artículo 2.

¹¹⁴ En virtud del artículo 35 de la citada Ley de Formación Profesional Industrial, una vez obtenida la categoría de autorizados de los centros de la Empresa, se solicitó del Ministerio de Educación Nacional la aprobación de su Plan General de estudios, que habría de ajustarse a las necesidades de la industria. En este caso, era del sector de la metalúrgica al que pertenecía la Empresa Nacional Bazán, a la que se le exigía disponer de instalaciones mínimas tales

que se declarase que "los planes de estudios a seguir en dicho Centro serán los establecidos por el Decreto de 23 de agosto de 1957 (BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO de 18 de septiembre siguiente) para la iniciación profesional y en el Decreto de la misma fecha (BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO de 20 del citado mes de septiembre) para el primer curso del aprendizaje, cuyos cuestionarios y orientaciones metodológicas fueron aprobados por Órdenes Ministeriales de 3 de octubre y 2 de septiembre de dicho año (BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO de 21 de octubre y 6 de septiembre), respectivamente, así como lo que se establezca en lo sucesivo, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto de 21 de marzo del corriente año (BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO de 1 de abril)"¹¹⁵. Además, el reconocimiento de la escuela supuso la posibilidad de disfrutar de los beneficios inherentes a los centros no oficiales de formación profesional autorizados que venían recogidos en la Ley de 20 de julio de 1955, aunque también quedaban obligadas al cumplimiento de las disposiciones generales vigentes para esta clase de centros y de las que en el futuro se dictasen¹¹⁶. Sobre la base del cumplimiento de

como talleres, laboratorios y bibliotecas así como del material didáctico y un local para la formación.

¹¹⁵ Véase su artículo 3.

¹¹⁶ Véase su artículo 4.

todos los requisitos exigidos por la ley, la Escuela de Formación Profesional de Aprendices de la Empresa Nacional Bazán fue posteriormente clasificada por la Orden de 25 de marzo de 1960¹¹⁷ como centro no oficial reconocido¹¹⁸ de formación profesional industrial¹¹⁹, exigiéndose a partir de este momento la inscripción de sus alumnos en la Escuela de Maestría Industrial¹²⁰. La Empresa Nacional Bazán pudo ampliar sus enseñanzas por la Orden de 26 de noviembre de 1966¹²¹, al autorizarse la especialidad de electrónico, de la rama de electrónica en el grado de aprendizaje, una vez que fueron clasificados académicamente los centros de la Empresa Nacional Bazán como no oficiales de formación profesional y social, pasando a quedar inscritos en un registro especial del Ministerio de Educación Nacional¹²².

¹¹⁷ BOE de 26 de abril de 1960.

¹¹⁸ En este sentido, el artículo 29 de la ley de 20 de julio de 1955 establece como requisitos necesarios a cumplir por los centros para ser reconocidos: 1) haber ostentado el carácter de autorizado durante un plazo no inferior a dos años; 2) disponer de una plantilla mínima de profesores titulados adecuados al plan de enseñanzas del centro; 3) conceder a sus alumnos más aventajados subsidio de estímulo; 4) mantener cursos libres de extensión cultural y de perfeccionamiento técnico; y 5) mantener comedores escolares.

¹¹⁹ Véase su artículo 1, el cual dispone que "el Ministerio ha tenido a bien disponer la Escuela de Aprendices de la Empresa Nacional «Bazán» de Construcciones Navales Militares de Ferrol (La Coruña) como centro no oficial reconocido de Formación Profesional Industrial donde podrán cursarse las enseñanzas correspondientes al grado de aprendizaje".

¹²⁰ Véase su artículo 4, el cual señala que la matriculación en la Escuela de Maestría se deberá realizar conforme a la Orden de 20 de marzo de 1958 (BOE de 31 de marzo de 1958).

¹²¹ BOE de 12 de diciembre de 1966.

¹²² Véase su artículo 27, párrafo segundo.

B. LOS REGLAMENTOS DE RÉGIMEN INTERIOR DE LAS ESCUELAS DE LA FACTORÍA

25. De acuerdo con lo ordenado por el Reglamento de Trabajo de 24 de julio de 1950¹²³, las escuelas —al igual que el resto de la factoría— se regularon por un Reglamento de Régimen Interior, aprobándose el primero el 12 de marzo de 1954, cuya finalidad era desarrollar con claridad y precisión el conjunto de normas que regulaban el funcionamiento, conocimiento y aplicación de las condiciones de trabajo del personal de la factoría. En concreto, en su apéndice número 2 se regulaba todo lo relacionado con los aprendices y su formación —aprendices de taller, aspirantes de delineación, administrativos— así como la organización docente de las escuelas —Escuela Superior de delineación, Escuela Superior de contabilidad y Escuela Superior de trabajo— y las condiciones de trabajo, al señalarse en este sentido que "todo lo referente al aprendizaje figura en el apéndice n°2 de este Reglamento"¹²⁴. Evidentemente, la regulación del Régimen Interior de la escuela giraba en torno a la figura del aprendiz, a los que definía nuevamente de la misma manera que ya lo había hecho su

¹²³ Véase su artículo 129.

¹²⁴ Véase el artículo 29, párrafo segundo.

Reglamentación de Trabajo¹²⁵, y lo hacía incidiendo en que "la misión principal durante el tiempo que dure su aprendizaje, es la de prepararse para ser un buen operario, es decir, que no se pretende sacar de él rendimiento como auxiliar de los operarios en el trabajo, sino que se procurará darle todos los medios para que la preparación sea lo más completa posible"¹²⁶, aunque también "los aprendices están obligados a atender todas las indicaciones de los instructores y operarios con quienes trabajen y a realizar algunos auxilios elementales que se le encomienden, aunque ello no constituya en realidad aprendizaje de oficio, pero contribuirá a la enseñanza, disciplina y obediencia a los superiores"¹²⁷.

26 La Empresa Nacional Bazán se fue adaptando a los cambios normativos de la época, por lo que, tras el primer Reglamento de Régimen Interior, se procedió a redactar uno nuevo, por causa del Decreto 20/1961, de 12 de enero, sobre Reglamentos de Régimen Interior de Empresa¹²⁸, que disponía que "las empresas obligadas a constituir jurados deberán redactar un Reglamento de Régimen

¹²⁵ *Ibidem*, párrafo primero.

¹²⁶ Véase su artículo 27.

¹²⁷ *Ibidem*.

¹²⁸ BOE de 17 de enero de 1961.

Interior en el que se acomode de acuerdo con sus características, la organización de su trabajo a las normas contenidas en la reglamentación laboral que le sea aplicable, convenio colectivo sindical, en su caso, y a las disposiciones generales sobre trabajo, empleo y seguridad social, para mantener un adecuado ambiente de relaciones humanas y la mejor productividad posible"¹²⁹. La Orden de 6 de febrero de 1961¹³⁰ estableció que el objetivo perseguido por el reglamento de Régimen Interior era "adecuar las normas laborales obligatorias en vigor a las características peculiares de la empresa, a fin de obtener conjuntamente los máximos resultados económicos, las mejores relaciones humanas, afianzando el sentido de comunidad laboral en la empresa, y asegurando la buena marcha de ésta y el mantenimiento de las relaciones de lealtad y asistencia recíprocas que se deben cuantos participan en la producción"¹³¹. Posteriormente, la Orden de 9 de febrero de 1961 estableció un aplazamiento para adaptarse a la norma anterior a los Reglamentos de Régimen Interior, de manera que "las empresas obligadas por la disposiciones transitorias primera y segunda del Decreto 20/1961, de 12 de enero, a presentar sus

¹²⁹ Véase su artículo 1.

¹³⁰ BOE de 9 de febrero de 1961.

¹³¹ Véase su artículo 2.

Reglamentaciones Interiores antes del 18 de abril de este año, que no pudieran completar para tal fecha todos los requisitos establecidos en la presente Orden deberán dentro del plazo antes señalado, someter al Organismo laboral competente relación de trabajos y gestiones realizados y resultados obtenidos, con justificación del retraso"¹³². Dadas las circunstancias especiales que concurrían en la Empresa Nacional Bazán —por su aspecto esencialmente vinculado a la Defensa Nacional, concretamente a la Armada, y el carácter de militarizado de su personal—, el Ministerio de Marina conoció e informó el proyecto de Reglamento de Régimen Interior antes de ser aprobado, por lo que se le concedió una prórroga por la Orden de 30 de mayo de 1961¹³³, hasta el 1 de enero de 1962 para adaptar su nuevo Reglamento de Régimen Interior, el cual se hizo realidad el 9 de octubre de 1963 por cuenta de la Director General del Trabajo.

27. Ambos Reglamentos de Régimen Interior mantenían muchas similitudes entre ellos y regulaban el régimen interno de la empresa en relación con los aprendices de forma muy parecida, con algunas pequeñas diferencias. Tanto

¹³² Véase su disposición transitoria.

¹³³ BOE de 7 de junio de 1961.

en un caso como en otro, la formación del aprendizaje y sus especiales características se regulaban en un apéndice anexo a los mismos¹³⁴ y partían ambas reglamentaciones de la definición de aprendices y del contrato especial de aprendizaje. La única diferencia se encontraba en que en el Reglamento de 1954 no se hacía mención alguna a la retribución del aprendizaje, dejando todo ello para su regulación en el apéndice número 2° a este Reglamento, mientras que en el Reglamento de Régimen Interior de 1963 se dejaba claro que "el aprendizaje será siempre retribuido y se considera como complemento de la enseñanza técnica y práctica que ha de recibir el aprendiz en la Escuela Profesional de la Empresa"¹³⁵. En definitiva, la Reglamentación de las Escuelas de Formación Profesional Industrial era similar en los dos Reglamentos de Régimen Interior.

C. LOS PLANES DE ESTUDIOS Y PROGRAMAS

28. Necesariamente, el Reglamento de Régimen Interior de 1963 recogía también todo lo referente a los planes de estudios y programas necesarios para llevar a cabo la formación de los aprendices en las escuelas. Tales planes y

¹³⁴ Véanse sus artículos 29 y 27.

¹³⁵ Véase artículo 27, párrafo 2, del Reglamento de Régimen Interior de 1963.

programas fueron elaborados por la Empresa Nacional Bazán, que los adaptó a sus escuelas —como centros no oficiales autorizados— y a lo dispuesto en el Decreto de 23 de agosto de 1957¹³⁶. De este modo, resulta que los tres primeros cursos de aprendizaje se ajustaban al plan oficial señalado por el Ministerio de Educación Nacional¹³⁷ y el cuarto año era de especialización para la construcción naval¹³⁸, razón por la que desarrollaron sus planes de estudios conforme a lo dispuesto en el Decreto, que señalaba que "de conformidad con los preceptos anteriores debe establecerse el plan de estudios de dichas enseñanzas correspondientes al primer curso de las mismas, para establecer progresivamente el contenido de los demás cursos"¹³⁹. Por Decreto de 21 de marzo de 1958¹⁴⁰ se autorizó un nuevo plan de estudios de formación profesional industrial, motivado por la necesidad de establecer un sistema que permitiera "conseguir en el mínimo tiempo posible la formación adecuada y suficiente del personal que ha de ocupar en el futuro puestos profesionales

¹³⁶ BOE de 20 de septiembre de 1957.

¹³⁷ Véase su artículo 32.

¹³⁸ *Ibidem*, párrafo 2.

¹³⁹ Véase su exposición de motivos, párrafo segundo. En este sentido, véanse las Órdenes de 2 de septiembre de 1957 (BOE de 6 de septiembre de 1957) y 3 de octubre de 1957 (BOE de 21 de octubre 1957), en las que se aprobaron los cuestionarios y orientaciones metodológicas del primer curso de enseñanzas de aprendizaje correspondientes al grado de Oficial Industrial e Iniciación Profesional Industrial.

¹⁴⁰ BOE de 1 de abril de 1958.

en la industria de la Nación", por ello —se indicaba en el citado Decreto— “resulta aconsejable establecer a título de ensayo un sistema mediante el cual pueda obtenerse directamente el grado de Oficial Industrial al término de los tres cursos del aprendizaje separando debidamente los estudios que han de determinar la categoría laboral de Oficial, de la del Maestro Industrial, de tal forma que comprenda los conocimientos pertinentes de la respectiva rama profesional y no se refiera solo a los del oficio específico”¹⁴¹.

29. De conformidad con lo dispuesto en la normativa de aquel momento, el Reglamento de las Escuelas de Formación Profesional Industrial de la Empresa Nacional Bazán recogía el plan de estudios de los aprendices¹⁴², considerándose como necesario para llevar a cabo su planificación docente una formación de cuatro años, en los cuales recibían un aprendizaje estructurado en: 1) “ENSEÑANZA TEÓRICA”, 2) “APRENDIZAJE PRÁCTICO”, 3) “EDUCACIÓN MORAL Y RELIGIOSA, FÍSICA Y CULTURAL”¹⁴³. El plan de estudios se establecía por ramas —como consecuencia de la

¹⁴¹ Véase su exposición de motivos.

¹⁴² Se maneja fotocopia de la documentación obrante en los archivos de la Empresa Nacional Bazán.

¹⁴³ Véase su artículo 31.

división de los aprendices en tres grupos a su ingreso en la factoría— que eran "Rama del Metal, Rama de Electricidad, Rama de la Madera"¹⁴⁴, denominados grupo A, B y C, comenzando en ella los aprendices "las enseñanzas correspondientes al primer curso del plan oficial"¹⁴⁵, posteriormente, en los cursos de 2° y 3° cada uno de los grupos anteriores se subdividían, y agrupados de esta forma, seguían las enseñanzas correspondientes del plan oficial¹⁴⁶. Una vez superados los tres cursos anteriores, al pasar a 4° curso y de acuerdo con las necesidades de cada departamento, cada uno de los grupos anteriores se desglosaba nuevamente por oficios para recibir una formación más específica¹⁴⁷, considerando este último curso de ampliación del Plan Oficial de Formación Profesional Industrial, dado que "se dedicará a la especialización última de los aprendices en el oficio definitivo que se les ha asignado, y por considerar que la formación general de los mismos ha sido lograda en los tres primeros cursos, todo

¹⁴⁴ Véase su artículo 36.

¹⁴⁵ *Ibidem*, párrafo 2.

¹⁴⁶ *Ibidem*. En este sentido se subdividían en: 1) "GRUPO A, A-1 Forjador A-2 Ajustador, A-3 Tornero, A-4 Fresado, A-5 Fundidor"; 2) "GRUPO B, B-1 Instalador, B-2 Bobinador, B-3 Electrónico"; y 3) "GRUPO C, C-1 Tornero Modelista, C-2 Carpintero".

¹⁴⁷ Véase su artículo 36, párrafo 2. Y así nos encontramos con que se desglosan en: 1) A-1 Forjadores Chapistas, Forjadores, Chapistas, Caldereros, Plomeros, Soldadores, Armadores, Calibos; A-2 Ajustadores, Ajustadores; A-3 Torneros, Torneros; A-4 Fresadores, Fresadores, A-5, Fundidores"; 2) B-1 Instalador Montador, Instalar Montador; B-2 Bobinadores, Bobinadores; B-3 Electrónicos, Electrónicos; y 3) C-1 Tornero Modelista, Tornero Modelista; C-2 Carpinteros, Carpinteros.

el tiempo del último será dedicado exclusivamente a Tecnología y Prácticas de Taller, prescindiendo de otras materias complementarias que debidamente fueron desarrolladas en los cursos anteriores"¹⁴⁸.

30. El desarrollo del plan de estudios se realizaba por materias con su correspondiente programación horaria a lo largo de los diferentes años en que se dividía el aprendizaje. Para el primer y segundo curso las materias prácticamente son iguales y su programación horaria también, de modo que los aprendices debían cursar "Aritmética y Álgebra I, 4 horas semanales; Geometría y Trigonometría I, 3 horas semanales; Gramática, 2 horas semanales; Geografía e Historia Universal, 3 horas semanales; Dibujo, 2 horas semanales; Religión, 2 horas semanales¹⁴⁹; Formación del Espíritu Nacional, 1 hora semanal¹⁵⁰; Taller 16,30 horas semanales"; y se añadían la "Física, 3 horas semanales, en segundo"¹⁵¹ (una vez finalizados estos dos primeros cursos, las clases prácticas adquirirían mayor relevancia, de modo que

¹⁴⁸ Véase su artículo 37.

¹⁴⁹ Véase su artículo 38. De acuerdo con el mismo, y siempre conforme a lo establecido en la Ley de Formación Profesional Industrial, se establecía para los aprendices clases de religión y moral, que estaban a cargo de los sacerdotes y eran obligatorias y que se impartían atendiendo a los programas y la selección de los temas elegidos a discreción por los profesores de religión dentro de las normas establecidas en la ley.

¹⁵⁰ Véase EMPRESA NACIONAL BAZÁN, *Organización de las Escuelas de Formación Profesional*, cit., página 14, que señalaba que "la asignatura de formación del Espíritu Nacional estaba a cargo de profesores que les facilitaba el Frente de Juventudes de la localidad".

¹⁵¹ *Ibidem*, página 11.

"durante los cursos 3° y 4° los aprendices están en el taller del Gremio correspondiente, entrando en él a las 9 de la mañana"¹⁵². Durante estos cursos se llevaban a cabo estudios teóricos, con un contenido formativo mucho más específico, de manera que las asignaturas estaban relacionadas con el grupo y oficio para el que se lleva a cabo el aprendizaje, resultando que para el grupo I (mecánicos) y grupo II (calderería) las asignaturas eran muy similares ("Tecnología Mecánica I, 50 horas por curso, Calderas, Maquinas y Turbinas, 73 horas por curso, Dibujo 32 horas por curso", añadiendo en el cuarto curso para los mecánicos, "Motores, Máquinas Auxiliares y, Servicios, 73 horas"), mientras que las asignaturas eran diferentes en los casos del grupo II-B de armadores ("Construcción Naval y Trazado 120 horas por curso, Dibujo 32 horas por curso"), del grupo III de carpinteros ("Tecnología de la madera I, 120 horas por curso"), del grupo IV de electricidad ("Electrotecnia y Tecnología I 120 horas por curso, Dibujo 32 horas por curso") y del grupo V de fundición ("Química y Metalurgia 120 horas por curso, Dibujo 32 horas por curso, cuarto curso: Tecnología 120 horas por curso")¹⁵³. Se completaba la formación con lo establecido en el plan de

¹⁵² *Ibidem*, página 12.

¹⁵³ *Ibidem*, páginas 13 y 14.

estudios con respecto a la formación moral y religiosa, física y cultural, porque "la cultura religiosa y general en estos dos últimos cursos, consiste en conferencias dadas los sábados por la mañana y sobre las cuales hacen los aprendices ejercicios de redacción, estableciéndose premios periódicos para los mejores trabajos presentados"¹⁵⁴, estando la asignatura de Formación del Espíritu Nacional a cargo de profesores que facilitaba "el Frente de Juventudes de la Localidad"¹⁵⁵ (ver imagen 3).

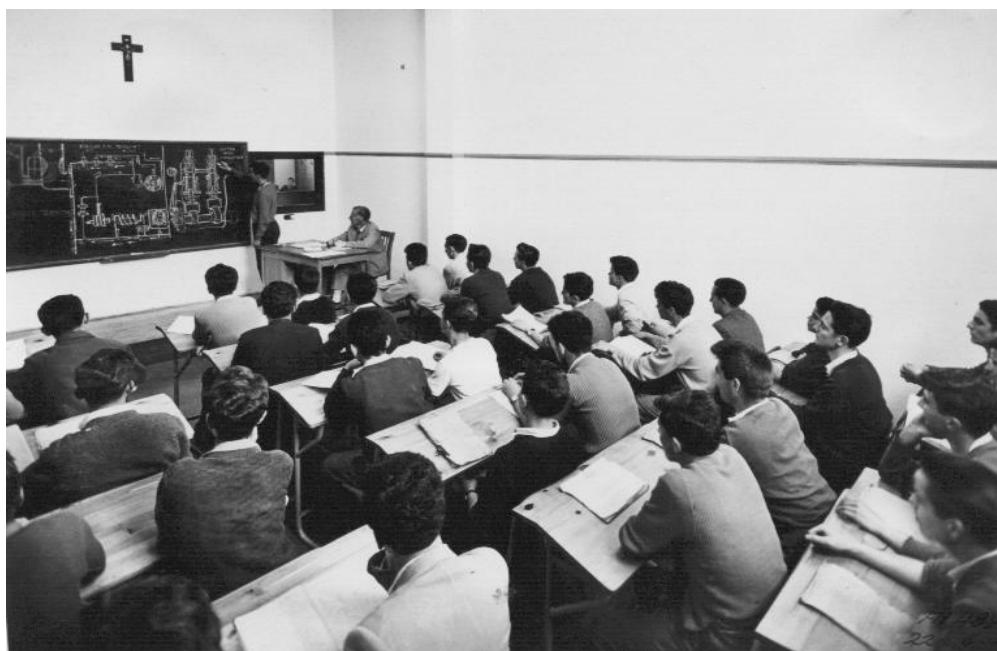


Imagen 3. Formación de aprendices

31. El plan de estudios regulado en el Reglamento de las Escuelas también recogía la evaluación de

¹⁵⁴ *Ibidem.*

¹⁵⁵ *Ibidem.*

la formación a través de los exámenes, de tal manera que estos se producían normalmente de forma mensual y anual, porque "mensualmente serán calificados todos los aprendices en las diferentes materias teóricas que abarcan este plan de estudios para lo cual como mínimo tendrán dos ejercicios escritos"¹⁵⁶, porque, además, "los exámenes se verificarán anualmente en el mes de junio"¹⁵⁷, proporcionándoles una segunda oportunidad, dado que "los exámenes de los aprendices que no resulten aptos en junio se celebrarán en septiembre"¹⁵⁸. Los exámenes se llevaban a cabo por un Tribunal para cada asignatura que estaba compuesto "por el profesor de la misma, otro ingeniero o profesor de la Escuela y presidido por el Vocal de la junta provincial, de F.P.I. que designe el Vicepresidente de la misma"¹⁵⁹. Sobre la base del plan de estudios se desarrollaban también "los programas detallados de las prácticas de taller de cada curso", que eran "propuestos a la Inspección de la Escuela por los Jefes del Departamento a que pertenezcan la mayoría de los aprendices de cada gremio, para lo cual los jefes

¹⁵⁶ Véase su artículo 45.

¹⁵⁷ Véase su artículo 47.

¹⁵⁸ *Ibidem*, párrafo segundo.

¹⁵⁹ *Ibidem*, párrafo primero. Además y a estos efectos, señalaba en su artículo 83 "la obtención del certificado académico de la superación del periodo de aprendizaje se extenderá, a petición de los interesados, con arreglo a lo que dispone el artículo 41 de la Ley de F.P.I".

de los departamentos deberán atender las sugerencias de los que tengan aprendices de algunos de sus oficios"¹⁶⁰ (véanse imágenes 4 y 5, sobre Talleres).



Imagen 4. talleres



Imagen 5. talleres

¹⁶⁰ Véase su artículo 35, párrafo tercero.

IV. LAS FORMALIDADES EN LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES

A. El ACCESO A LA FORMACIÓN Y AL TRABAJO

32. El acceso a la formación se llevaba a cabo conforme a lo establecido en el Reglamento de las Escuelas de Formación Profesional Industrial. Por regla, los aprendices se llamaban "por promociones anuales en la fecha que la Dirección de la Factoría estime oportuna, y en los meses de junio a septiembre, con el fin de comenzar los cursos en octubre"¹⁶¹, de modo que ingresaban como aspirantes en número siempre "por encima del mínimo exigido por la Reglamentación Nacional y de las vacantes probables anualmente en cada oficio"¹⁶². El Reglamento de las Escuelas señalaba la forma en que se habrían de llevar a cabo las convocatorias, que normalmente se colocaban "en los tablones de anuncios de la Factoría"¹⁶³, debiendo figurar en ellas los requisitos y condiciones necesarias para el acceso, que en ese momento eran: 1) "Ser español"¹⁶⁴; 2) "Haber cumplido los 14 años el 1º de octubre del mismo año en que se anuncie la convocatoria sin llegar

¹⁶¹ Véase su artículo 11, párrafo primero.

¹⁶² *Ibidem*, párrafo segundo.

¹⁶³ *Ibidem*, párrafo tercero.

¹⁶⁴ Véase su artículo 13.

a los 16 el día que comience el curso normal de la Escuela"¹⁶⁵; 3) "Tener buena conducta"¹⁶⁶; d) "Estar en posesión del certificado de preaprendizaje o título de Bachiller Elemental"¹⁶⁷ y e) "No tener defecto físico que le inhabilite para el trabajo."¹⁶⁸. Una vez cumplidas las condiciones y requisitos necesarios¹⁶⁹ para el acceso en la factoría, los aspirantes debían dirigir una carta al Director de la Factoría que, "escrita de su puño y letra... en el impreso reglamentario que se facilitaba en la portería de la Factoría"¹⁷⁰, acompañada de una serie de documentos acreditativos del nacimiento ("extracto de acta de nacimiento expedida por el Registro Civil")¹⁷¹, de la conducta ("Certificado de buena conducta expedido por la Autoridad de su residencia")¹⁷², de la salud ("Certificado de facultativo de haber sido vacunado dentro de los dos años anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de ingreso"¹⁷³ y "Certificado de no padecer enfermedad infectocontagiosa")¹⁷⁴, de la

¹⁶⁵ *Ibidem.*

¹⁶⁶ *Ibidem.*

¹⁶⁷ *Ibidem.*

¹⁶⁸ *Ibidem.*

¹⁶⁹ Reparando en que todo lo referente al ingreso de los aprendices estaba perfectamente tratado, véase A. VARELA RODRIGUEZ. *Bazán y Ferrol ¿Una Simbiosis perfecta?*, 1ª edición, Embora (Ferrol, 2003), páginas 40 a 43.

¹⁷⁰ Véase su artículo 14, párrafo 1.

¹⁷¹ *Ibidem*, párrafo segundo.

¹⁷² *Ibidem.*

¹⁷³ *Ibidem.*

¹⁷⁴ *Ibidem.*

formación ("Certificado académico de preaprendizaje, Título de Bachiller Elemental o certificado de Estudios primarios para que éste surta solamente a efectos en caso de tener lugar concurso-oposición")¹⁷⁵, y por último de la "Autorización"¹⁷⁶, que podía ser paterna o tutelar"¹⁷⁷.

33. También en la convocatoria se especificaba el número de aprendices al que se daba empleo como operarios, dado que "al hacer la convocatoria, se indicará claramente el número de vacantes que legalmente corresponda a los que la Empresa se compromete a dar empleo de operarios (2,5 por ciento anual del número de operarios), y el número de vacantes restantes, es decir de aprendices a los que únicamente se compromete a dar enseñanza teórico práctica, pero sin que tenga obligación alguna de colocarlos al terminar el aprendizaje, quedando, por tanto la Empresa como los aprendices al terminar el período citado, en absoluta libertad de contratación"¹⁷⁸. Los Reglamentos sucesivos modificaron este compromiso, en el sentido de que la Empresa Nacional Bazán no se obligaba a la colocación de

¹⁷⁵ *Ibidem.*

¹⁷⁶ *Ibidem.* En este sentido, véase. F. SUAREZ GONZALEZ, *Menores y Mujeres ante el Contrato de Trabajo*, Institutos de Estudios Políticos (Madrid, 1967), páginas 75 a 78.

¹⁷⁷ *Ibidem.*

¹⁷⁸ Véase su artículo 12, párrafo uno.

ninguno de los aprendices de sus escuelas, al declarar que "la Factoría se compromete a dar enseñanza a los ingresados, sin que este requisito implique obligación ni compromiso alguno por parte de ésta de garantizarles trabajo al finalizar el período de aprendizaje, en el que ambas partes (empresa y aprendices) quedan en absoluta libertad de contratación"¹⁷⁹. Una vez cumplimentados todos los requisitos, "con la anticipación suficiente se publicaba en los tablones de anuncios de la factoría la relación nominal de los ingresados y de los admitidos a examen", siendo ésta la única forma de llamada admitida¹⁸⁰.

34. Con la finalidad de favorecer el ingreso de determinados aspirantes, se reservaba un porcentaje de plazas para grupos especiales¹⁸¹, estableciendo un orden de preferencia, dado que "no podrán en ningún caso quedar sin plaza opositores de alguno de estos grupos con nota superior a los admitidos de los grupos

¹⁷⁹ Véase EMPRESA NACIONAL BAZÁN DE CONSTRUCCIONES NAVALES MILITARES, S.A., FACTORÍA DE FERROL, *Régimen y Organización de las Escuelas de Formación Profesional Industrial*, Imprenta Empresa Nacional Bazán (Ferrol, 1967), página 8.

¹⁸⁰ Véase su artículo 15.

¹⁸¹ Véase su artículo 20, según el cual se reserva un porcentaje de plazas para "1) los hijos de hermanos caídos por la patria e hijos de obreros fallecidos en accidente de trabajo: 10 por ciento de las vacantes, bastando examen de suficiencia para ocupar las mismas; 2) los huérfanos de personal de la Factoría: 15 por ciento; 3) hijos de Empleados y Obreros de la Factoría. 50 por ciento; y 4) el resto de los opositores: 25 por ciento".

siguientes"¹⁸², de manera que en "igualdad de condiciones y de puntuación entre los aspirantes del mismo grupo serán preferidos los de mayor edad y entre estos los de familia numerosa"¹⁸³. El ingreso se producía por un examen de selección cuando "el número de aspirantes en posesión del título señalado... fuese superior al número de plazas convocadas"¹⁸⁴, y en caso contrario, esto es, "de que el número de aspirantes a ingreso... fuese inferior al número de plazas convocadas, podrán optar a las sobrantes, los que posean los conocimientos teóricos señalados en la O.M. de 3 de octubre de 1957, (B.O del E. del 21 del mismo mes) mediante pruebas de concurso-oposición, ante un Tribunal presidido por el Inspector de Escuelas o por el Jefe de Estudios y formado, por lo menos, por otros dos miembros"¹⁸⁵.

35. El procedimiento de selección se llevaba a cabo de la forma más objetiva posible entre los aspirantes señalando el Reglamento que, por un lado, "se tomarán las medidas oportunas para que la calificación en los exámenes se haga sin conocer los nombres de los opositores"¹⁸⁶, y por otro que "los ejercicios serán, en general, los

¹⁸² Véase su artículo 21.

¹⁸³ Véase su artículo 22.

¹⁸⁴ Véase su artículo 17.

¹⁸⁵ Véase su artículo 19.

¹⁸⁶ Véase su artículo 24.

mismos para todos los aspirantes, pero si por el número de opositores no fuese posible, el tribunal preparará tandas de ejercicios análogos de la misma extensión y dificultad, exigiéndose por suerte en el momento de dar comienzo al examen"¹⁸⁷. Podía suceder que todos los aspirantes tuviesen los certificados exigidos para el ingreso, en este caso "se formaba una relación por orden de puntuación con arreglo a sus expedientes escolares, los cuales podrán solicitar su ingreso en las ramas de metal, electricidad y madera, dentro de las plazas convocadas para cada una de ellas"¹⁸⁸, y cuando era necesario realizar examen de selección se formaba "una relación única por orden de puntuación, los diez primeros de estas listas, así como los procedentes del primer grupo del artículo 20 —los hijos de hermanos caídos por la patria o hijos de obreros fallecidos en acto de trabajo—, tendrán derecho a elegir rama"¹⁸⁹. Posteriormente a los aspirantes admitidos se les adjudicaba un gremio, un número de chapa y se certificaba su ingreso al centro docente, de manera que, en primer lugar "se les adjudicará un gremio por sorteo y se admitirán, posteriormente las permutas, siempre que éstas se soliciten

¹⁸⁷ *Ibidem*.

¹⁸⁸ Véase su artículo 25.

¹⁸⁹ *Ibidem*, párrafo segundo.

antes de comenzar el curso, este sorteo será público"¹⁹⁰; en segundo lugar "a cada alumno, se le asignará un número de chapa, que conservará hasta que les sea entregada la propia de su especialidad"¹⁹¹; y en tercer y último lugar "una vez efectuado el sorteo de especialidades, se levantará acta para su envío a la Escuela de Maestría Industrial, la cual será firmada por todos los miembros del tribunal"¹⁹². Lo normal en estos procesos de admisión de aprendices era que se tuvieran en cuenta las necesidades de la empresa, señalándose al respecto que "como norma general existirán aprendices para los gremios en que se encuentra mayor dificultad de reclutamiento en las bolsas de trabajo, que se fijarán libremente por la Dirección de la Factoría según las necesidades y la abundancia de operarios formados en la localidad"¹⁹³.

B. LA FORMA Y LA DURACIÓN DE LOS CONTRATOS DE APRENDIZAJE

36. Según lo establecido en el Reglamento de Trabajo de 1950 de la Empresa Nacional Bazán, la

¹⁹⁰ *Ibidem*, párrafo segundo.

¹⁹¹ Véase su artículo 29.

¹⁹² Véase EMPRESA NACIONAL BAZÁN DE CONSTRUCCIONES NAVALES MILITARES, S.A., FACTORÍA DE FERROL, *Régimen y Organización de las Escuelas de Formación Profesional Industrial*, cit., página 11.

¹⁹³ Véase su artículo 26.

forma de los contratos de aprendizaje se regulaba por lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior de la Factoría, el cual ordenaba que "el aprendizaje dará lugar, en todo caso, a un contrato especial, que será regido, tanto en su contenido como en su forma y en las obligaciones respectivas de cada una de las partes contratantes, por los textos de la legislación vigente por las se dicten en el futuro y por las normas de esta Reglamentación"¹⁹⁴, consecuentemente también, por lo estipulado en Ley del Contrato de Trabajo, de manera que "los candidatos aprobados firmarán un contrato de aprendizaje ordenado en la legislación vigente"¹⁹⁵, resultando de aplicación también la Orden de 10 de mayo de 1946¹⁹⁶, referida a la confección de los contratos. La característica principal de la forma que habrían de revestir los contratos de aprendizaje, tal como ordenaba la Ley de Contrato de Trabajo de 31 de marzo de 1944, era la escrita, dado que "el contrato de trabajo deberá formalizarse por escrito y por cuadriplicado, presentándose dos copias en el Registro especial que al efecto se llevará en la correspondiente oficina de Colocación, la cual

¹⁹⁴ Véase su artículo 29, párrafo tercero.

¹⁹⁵ Véase su artículo 28.

¹⁹⁶ BOE de 15 de mayo de 1946.

enviará una de éstas al Frente de Juventudes"¹⁹⁷, estableciéndose por otra parte, la obligación de la presentación del contrato "al patrono, pudiendo también hacerla el aprendiz o su representante"¹⁹⁸. Para su formalización, el contrato debía recoger un contenido mínimo, relativo a: 1) las condiciones personales referentes a la identificación del aprendiz, tales como "los nombres, apellidos, edad y domicilio del patrono o maestro y del aprendiz, o de su representante en su caso"; 2) las referentes a la formación que el aprendiz ha de recibir, de modo que se especificará "el oficio o industria que sea objeto del aprendizaje"; 3) las fechas del documento e inicio de la formación, por lo que se hacía constar "la fecha del contrato y la del comienzo del aprendizaje"; 4) el tiempo de formación, estableciéndose "la duración del período de prueba y la total del aprendizaje"; 5) las condiciones referentes a "manutención y alojamiento, cuando corran a cargo del patrono o maestro; la de asistencia y tiempo que podrá dedicar el aprendiz a su instrucción dentro del taller, así como el que se dejará libre para dar cumplimiento al artículo 140"; 6) las referentes a remuneración que "ha de satisfacerse al aprendiz y en su caso, la

¹⁹⁷ Véase su artículo 144.

¹⁹⁸ *Ibidem*, párrafo segundo.

remuneración pactada a favor del maestro"¹⁹⁹; y 7) la firma, ya que "los contratos deberán firmarse por el patrono o maestro y el aprendiz o su representante y si alguno de ellos no supiese firmar por dos testigos"²⁰⁰.

37. Consecuentemente, la obligación de formalizar así el contrato queda evidenciada, además, en el caso de relaciones de aprendizaje por un tiempo superior a un mes, dado que el patrono o maestro podía ser obligado a formalizar "el contrato para hacer efectivos los derechos y obligaciones que, con carácter general se establecen entre patrono, maestro y aprendiz,... dentro del término de 8 días"²⁰¹. De lo que se deduce que si "alguno de los interesados se negara a ello sin justa causa, podrá ser obligado a su otorgamiento"²⁰². La

¹⁹⁹ Véase su artículo 145.

²⁰⁰ *Ibidem*, párrafo segundo. En este sentido, las exigencias de los requisitos establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo en cuanto a la forma y la prohibición de contratar fuera de ella han llevado a parte de la doctrina a considerar que nos encontramos ante un supuesto calificado como constitutivo sin cuyo cumplimiento no puede considerarse existente el contrato. Con todo, la jurisprudencia y parte de la doctrina consideró que la falta de formalidades de las establecidas en el artículo 144 y 145 no implicaba la inexistencia de este tipo de relación ni la mutación de la cualidad de aprendiz, ya que la situación de hecho del aprendizaje estaba prevista en el artículo 147, que confería a las partes derecho a exigir su otorgamiento por escrito, y por otro lado, la omisión del deber del patrono solo originaba sanciones en el orden administrativo. Al respecto, véase F. J. PRADOS DE REYES, *El contrato de aprendizaje*, Universidad de Granada (Granada, 1979), página 165.

²⁰¹ Véase su artículo 147.

²⁰² *Ibidem*. Véase la Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de septiembre de 1965 (repertorio Aranzadi de jurisprudencia número 4721 de 1965) en la que el Tribunal deja constancia de la existencia del Contrato de aprendizaje y de sus derechos y obligaciones una vez transcurrido un mes, al considerar que "se denuncia la infracción por violación de los arts. 135, 144 y 148 del Decreto del 31 de marzo de 1944 relativos al contrato de aprendizaje y violación y aplicación indebida de lo dispuesto en el artículo primero y segundo de la orden de 5 de febrero de 1963

obligación de formalizar se confirma nuevamente en la Ley cuando señala que "en ningún caso podrán los patronos o maestros recibir aprendiz alguno sin celebrar previamente el contrato en la forma establecida en este capítulo"²⁰³, que era una de las medidas para evitar los posibles abusos de los aprendices.

38. En cuanto a la formalización material de los contratos de aprendizaje, hay que señalar que existían determinados impresos en los que se llevaban al efecto dichos contratos, pero estos eran diferentes en cada provincia y, en algunas, incluso se incorporaban condiciones improcedentes, provocando una disparidad de criterios a la hora de elaborar los contratos y que dieron lugar a grandes inconvenientes, por lo que en un intento de unificación se dictó la Orden de 10 de mayo de 1946, en la que se indicaba que "los contratos de aprendizaje habrán de extenderse necesariamente en el modelo

interpretativa del Decreto de 17 de enero anterior sobre salarios mínimos de los aprendices mayores de 18 años, en el sentido de deducir que no teniendo el interesado contrato escrito debe ser considerado como trabajador normal o peón; con olvido de lo prevenido en el art. 147 del Decreto de 31 de marzo aludido, a cuyo tenor «el hecho» de existir contrato de aprendizaje por tiempo superior a un mes basta para hacer efectivos los derechos y obligaciones que con carácter general se establecen entre patrono y aprendiz, sin perjuicio de instar la formalización del contrato escrito y de las responsabilidades de otro orden que fueran exigibles". En el mismo sentido Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de octubre de 1965 (repertorio Aranzadi de jurisprudencia número 4723 de 1965).

²⁰³ Véase su artículo 148.

especial impreso que apruebe este Ministerio"²⁰⁴. Aunque en principio la finalidad de la Orden era unificadora, también pretendió dejar en manos del Frente de Juventudes los mencionados impresos, de modo que "se encomienda al Frente de Juventudes la misión de confeccionar y extender tales impresos al precio que se fije"²⁰⁵. Por otra parte y como medida para garantizar el cumplimiento de la Orden, se encomienda la vigilancia y control a la Dirección General de Trabajo, la cual "queda autorizada... para dictar las normas y adoptar las medidas necesarias para el exacto cumplimiento de lo dispuesto en los artículos precedentes"²⁰⁶, dejando sin efecto las anteriores normas que regulaban la confección de este contrato, de manera que "quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a los anteriores preceptos"²⁰⁷.

39. El contrato especial de aprendizaje era un contrato de duración determinada, razón por la que por lo tanto se encontraba enmarcado entre los contratos temporales. El contrato de aprendizaje se pactaba generalmente por una duración de 4 años, aunque esta duración dependía

²⁰⁴ Véase su artículo 1.

²⁰⁵ Véase su artículo 2.

²⁰⁶ Véase su artículo 4.

²⁰⁷ Véase su artículo 5.

del grado de formación con que se integrase en la empresa el aprendiz, de modo que "la duración del aprendizaje, si se poseyese título o diploma expedido por Escuela profesional, será de dos años, si no se poseyese título o diploma a que se hace referencia, la duración del aprendizaje será de cuatro años"²⁰⁸. Incluso la duración del contrato se podía ver aumentada en caso de no aprobar el aprendiz en los años establecidos para el aprendizaje, porque "si en el cuarto año no resultara aprobado, podrá continuar examinándose hasta el sexto año, por periodos anuales"²⁰⁹. Por otro lado y para determinar la duración del contrato, se tenían en cuenta la vida laboral del aprendiz, tal y como disponía la Ley de Contrato de Trabajo, y así "para el cómputo se tendrán en cuenta los diversos contratos celebrados por el aprendiz para el mismo oficio y el período de prueba que nunca podrá exceder de dos meses"²¹⁰, con la matización de que todo aquel tiempo que el aprendiz realizase por encima de lo estipulado no era considerado de formación, declarándose a tales efectos que "en lo que el contrato de aprendizaje excediere del período

²⁰⁸ Véase su artículo 29, párrafo cuarto.

²⁰⁹ *Ibidem*, párrafo octavo.

²¹⁰ Véase su artículo 127, párrafo dos.

máximo fijado, se reputará como contrato de trabajo"²¹¹.

40. La naturaleza temporal de estos contratos determinaba que, transcurrido el tiempo previsto, estos se tuviera que extinguir. No obstante, la duración de estos contratos no estaba exenta de la influencia de factores externos que podían causar la extinción del contrato incluso antes de finalizar el tiempo estipulado²¹², como era el caso de no superar el período de prueba ("durante el período de prueba puede rescindirse el contrato a petición de cualquiera de las partes")²¹³, y, como era el caso también de la finalización del contrato por otras causas que afectaban personalmente al aprendiz ("La muerte, enfermedad contagiosa de más de seis meses de duración", "El servicio militar", "La condena en

²¹¹ *Ibidem*, párrafo tercero.

²¹² Véase su artículo 159. En él se establecía también que el contrato de aprendizaje terminaba aun cuando no haya transcurrido el plazo estipulado, por cumplir el aprendiz 20 años, a menos que éste lo ratificase expresamente, quedando por tanto en manos del aprendiz la continuidad del contrato. Así lo estableció el Tribunal Supremo en su Sentencia de 24 de febrero de 1951 (repertorio Aranzadi de jurisprudencia 352 de 1951), en cuanto establecía la naturaleza del contrato de aprendizaje más allá de los 20 años, señalando al respecto que "el trabajo realizado más propio de oficiala que de aprendiz; no pudiendo dicha reclamación prosperar, toda vez que el salario percibido por la actora era el fijado por la Reglamentación de trabajo en las Industrias Químicas en su artículo 32 para los aprendices de la zona en que trabajaba aquélla, siendo ésta la categoría profesional asignada a la productora demandante durante el tiempo de prestación de servicios... cuya validez no podrá estar afectada por la edad de la productora, cual la misma pretende, apoyándose en una equívoca interpretación del artículo 159 del Código de Trabajo, pues si bien conforme a este precepto el contrato de aprendizaje podía terminar al cumplir el aprendiz los 20 años, no puede estimarse esta edad en todo caso como la máxima para la duración del convenio, ya que su conclusión por la mencionada causa queda suspendida a la voluntad del productor".

²¹³ Véase su artículo 154.

causa criminal")²¹⁴. Además, tanto el aprendiz como el maestro podían dar por finalizado el contrato en determinadas circunstancias tales como: 1) "La falta reiterada a las condiciones estipuladas"; 2) "El abuso o dureza del patrono o maestro en el trato dado al aprendiz"; 3) "La incapacidad de este, ya provenga de falta de salud o de condiciones para el oficio"; 4) "La reiterada desobediencia o falta grave cometida por el aprendiz"; 5) "El deseo manifiesto del aprendiz de dejar el oficio"; 6) "La cesación del patrono o maestro en la industria o el traslado de ésta a otra población"; 7) "El traslado de residencia de la familia del aprendiz a otra localidad"; 8) "El matrimonio del aprendiz" y 9) "El abandono por parte del aprendiz de la casa taller o fábrica del maestro"²¹⁵. Consecuentemente, si el contrato finalizaba de forma injustificada, el aprendiz tenía derecho a ejercer la acción de despido consignada en el artículo 82 de la Ley de Contrato de Trabajo²¹⁶, lo que garantizaba la protección de los aprendices.

²¹⁴ Véase su artículo 155.

²¹⁵ Véase su artículo 156.

²¹⁶ En efecto, se mantiene un paralelismo entre contrato de trabajo y contrato de aprendizaje en materia de aplicación de las normas de despido, manteniendo la postura de que el despido de un aprendiz es formal como el de un trabajador (incluyendo, por tanto, la posibilidad de readmisión e indemnización). Véase M. ALONSO OLEA, *Derecho del trabajo* 4ª edición, Universidad Complutense (Madrid, 1977), páginas 304 y siguientes.

C. EL REGISTRO ESPECIAL DE CONTRATOS DE APRENDIZAJE

41. Con la finalidad de proporcionar al Estado el conocimiento de la situación laboral y de las vicisitudes de la relaciones laborales, se ordenó la creación del Registro de las oficinas de colocación por la Orden de 13 de enero de 1934²¹⁷, que ordenaba recoger los datos de los trabajadores en busca de ocupación y los contratos realizados por estos —incluidos los de aprendizaje—, y que fue modificada por la Ley de 10 de febrero de 1943²¹⁸, sobre Colocación de Trabajadores²¹⁹, cuya misión principal era la de “llevar el registro de contratos de aprendizaje”²²⁰. También en la Ley de Contrato de Trabajo se ordenaba que “en el «Registro de aprendizaje» se recogieran, además de los contratos propiamente de aprendizaje, todos los pactos con él relacionados, de modo que aquel sea

²¹⁷ BOE de 20 de enero de 1934.

²¹⁸ BOE de 2 de marzo de 1943.

²¹⁹ El modelo de gestión de los servicios públicos de empleo en este momento nada tenía que ver con el actual, ya que nuestro sistema vigente no se ajusta a un modelo integral ni unitario, por lo que sería más correcto hablar de una pluralidad de servicios de empleo. En este sentido, véase A. ARUFE VARELA, “El modelo Alemán de gestión de las políticas de empleo”, en *Estrategia Europea Estado Autonomico y política de empleo. XVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo e Inmigración (Madrid, 2008), páginas 389 y siguientes.

²²⁰ Véase, su artículo 2, letra c). Y en este sentido, véase el artículo 45 del Reglamento de 9 de julio de 1959 (BOE de 24 de julio de 1959), que señalaba que “se inscribirán en el Registro de aprendices los trabajadores ligados por contrato de aprendizaje conforme a la Ley de Contrato de Trabajo y el Reglamento Laboral aplicable”.

el historial de cada contrato, desde su origen con todas sus incidencias y consecuencias, hasta su terminación"²²¹, y se obligaba a la presentación de los contratos por cuadruplicado, "quedando en el Registro una de las copias, y devolviendo las otras visadas"²²². De lo ordenado por la Ley de Contrato de Trabajo se deduce que todas las vicisitudes del contrato debían hacerse constar en el Registro, razón por la que en el mismo habrían de figurar: 1) "una copia del contrato de aprendizaje, así como las adicciones o modificaciones que durante su vigencia se introduzcan"; 2) "la rescisión del contrato si la hubiera"; 3) "la terminación del mismo"; 4) "la autorización del padre o tutor, el nombramiento del defensor cuando sean posteriores al contrato registrado, el permiso del marido, en su caso, y su revocación"; y 5) "la constitución de las sociedades de patronato o de otra índole que se propongan, entre sus fines, el cumplimiento de las disposiciones sobre aprendizaje"²²³.

42. La obligación de registrar también afectó a la empresa, ya que el Reglamento Nacional de

²²¹ Véase su artículo 149.

²²² *Ibidem*, párrafo segundo.

²²³ Véase su artículo 150. Su artículo 151 señalaba que en el Registro se recogía para cada contrato: "a) su duración, (comienzo y fin); b) el objetivo principal y las modificaciones ulteriores; c) el objeto de las reclamaciones ante los Tribunales y los fallos; d) la calificación que haya merecido el aprendiz certificada por el patrón o maestro".

Trabajo de 27 de julio de 1946 estableció la obligación de crear "los Registros Generales de Personal dentro de cada Empresa, quedando, por lo tanto, obligadas todas y cada una de ellas en cuanto se hallen comprendidas dentro de la presente Reglamentación, a confeccionar, dentro del plazo de dos a seis meses, según corresponda a la importancia numérica, apreciada por la Delegación Provincial de Trabajo, sus Registros respectivos del personal"²²⁴. En el registro debían figurar los datos personales de los trabajadores, las fechas de ingreso en la empresa, su cargo y su sueldo, en la medida en que debían figurar: 1) "la fecha de nacimiento del productor"; 2) "la fecha de ingreso del productor en la empresa; 3) "el puesto que ocupa", "la categoría profesional a que está adscrito" y "la fecha de nombramiento o promoción a esa categoría"; y 4) "el sueldo o jornal base correspondiente a esa categoría"²²⁵. Las empresas estaban también obligadas a crear registros parciales, los cuales se llevaban a cabo "por grupos profesionales, clasificando a los productores dentro de ellos, con arreglo a su

²²⁴ Véase su artículo 65, y también el artículo 45 del Decreto 1254/1959 de 8 de julio, por el que se establece el Reglamento de aplicación de la Ley de 10 de febrero de 1943 (BOE de 24 de julio de 1959).

²²⁵ *Ibidem*, párrafo segundo.

categoría profesional y teniendo en cuenta los datos personales anteriormente señalados"²²⁶.

43. Los Registros de los contratos de aprendizaje perseguían el control de esta modalidad contractual y el seguimiento de los aprendices, para lo cual se elaboraban las estadísticas del aprendizaje. Así lo ordenaba la Ley de Contrato de Trabajo, al señalar que "las Delegaciones de Trabajo con los datos que les suministren las Oficinas de Colocación formarán las estadísticas del aprendizaje a cuyo efecto remitirán anualmente a la Dirección General de Trabajo resumen conforme al modelo que está facilitará"²²⁷. Por otra parte, el Reglamento de 9 de julio de 1959 señalaba como finalidad del Registro la de servir como fuente de datos para la obtención de la calificación profesional del aprendiz, de modo que "los aprendices se calificarán conforme a los datos que obren en el Registro de Aprendizaje de la oficina de colocación correspondiente"²²⁸. Para obligar al cumplimiento de la obligación de registro, la Ley

²²⁶ *Ibidem*, párrafo tercero. Véase también su artículo 66, párrafo trece, en el que se señalaba, de forma transitoria en tanto no se implantaba la Cartilla Profesional, que las empresas estaban obligadas a entregar a los trabajadores que lo solicitasen "una nota escrita con detalle de los datos personales y profesionales con que figuren en los respectivos Registros". Esta cartilla se hizo efectiva tras la publicación del Reglamento de 9 de julio de 1959 de la Ley de 10 de febrero de 1943, sobre Colocación de Trabajadores.

²²⁷ Véase su artículo 153.

²²⁸ Véase su artículo 92.

estableció un régimen sancionador, de tal manera que los empresarios y trabajadores eran sancionados en relación con el régimen de colocación siempre que existiese: 1) "negativa a suministrar los datos requeridos cuando a ello estén obligados, así como a formalizar los documentos exigibles; 2) "falsedad en los mismos; 4) "retraso en la remisión o suministro de datos o documentos con daño sensible para el servicio"; 5) "intromisión de éste con ánimo de lucro"; y 6) "retención de la Cartilla Profesional por tiempo superior al necesario"²²⁹. Por estos hechos podían ser sancionados con "multa de cinco a mil pesetas, conforme al Reglamento del Cuerpo Nacional de Inspección de Trabajo"²³⁰.

V. LAS CONDICIONES DE FORMACIÓN Y TRABAJO DE LOS APRENDICES

A. LA JORNADA

44. La jornada de trabajo era el tiempo que el aprendiz dedicaba a cumplir su contrato de aprendizaje, caracterizándose por su distribución en tiempo de formación teórica y tiempo de formación práctica, de modo que la suma de ambos

²²⁹ Véase su artículo 108.

²³⁰ Véase su artículo 109.

conformaban la jornada laboral del aprendiz. Venía regulada en el Reglamento de las Escuelas de Formación Profesional Industrial de la Empresa Nacional Bazán, según el cual, la jornada ordinaria de trabajo era de "48 horas semanales, con arreglo a lo que dispone la Ley, distribuidas de acuerdo con el Plan de Estudios que rija en las Escuelas y Talleres"²³¹, y se llevaba a cabo de lunes a sábado "en jornadas de mañana y tarde"²³². El Reglamento también señalaba que, en lo referente a la duración de la jornada de trabajo, era "la determinada en el contrato, siempre que no exceda de la legal para el aprendiz, teniendo en cuenta el sexo y la edad del mismo"²³³, y concretaba que ésta consistía en "A) ENSEÑANZA TEÓRICA, B) APRENDIZAJE PRACTICO, C) EDUCACIÓN MORAL Y RELIGIOSA, FÍSICA Y CULTURAL"²³⁴.

45. Siempre de acuerdo con el plan de estudios, el tiempo de enseñanza teórica para los diferentes cursos en que se desarrollaba el aprendizaje era para "el primer curso tres clases de una hora en las materias a cursar según el

²³¹ Véase su artículo 67,

²³² Véase EMPRESA NACIONAL BAZÁN, *Organización de las Escuelas de Formación profesional*, cit., página 10.

²³³ Véase su artículo 138. En este sentido, véase el Decreto de 1 de julio de 1931 (BOE de 2 de julio de 1931), en el que se establecía la jornada de ocho horas diarias.

²³⁴ Véase su artículo 31.

plan de estudios, en el segundo curso tres clases de una hora y en el tercero y cuarto curso una hora de clase teórica"²³⁵. Dentro de las clases teóricas, el Reglamento de las Escuelas de Formación Profesional Industrial de la empresa y la Ley de Formación Profesional Industrial disponían que los aprendices tenían la obligación de cursar "una clase de religión y moral"²³⁶. El tiempo para esta formación venía también impuesta por imperativo legal, ya que la ley de Contrato de Trabajo recogía la obligación de los empresarios que tuvieran aprendices —como es el caso de la Empresa Nacional Bazán— de establecer "el tiempo prudencial para que pueda cumplir con sus deberes religiosos y cívicos, permitiéndole su asistencia al Frente de Juventudes para que pueda recibir de éste educación integral"²³⁷.

46. Como norma general, el Reglamento de las Escuelas de Formación Profesional Industrial de la Empresa Nacional Bazán prohibía prolongar la jornada de trabajo de los aprendices más allá de la jornada ordinaria, de forma que, "aunque con arreglo a la Ley, los aprendices no han de

²³⁵ Véase EMPRESA NACIONAL BAZÁN, *Organización de las Escuelas de Formación profesional*, cit., páginas 10 y 11.

²³⁶ Véase su artículo 38.

²³⁷ Véase su artículo 140, párrafo segundo. La Ley de Contrato de Trabajo seguía lo ordenado en la Ley de 6 de diciembre de 1940 (BOE de 7 diciembre 1940) y las Órdenes Ministeriales de 20 de abril (BOE de 25 de abril) y 16 de julio de 1942 (BOE de 21 de julio), en el que tiempo establecido en ellas era de una hora semanal.

trabajar horas extraordinarias, si por conveniencia de la Enseñanza o del Trabajo las hicieran, las cobrarán con las primas establecidas para el personal obrero"²³⁸. Ni tampoco se permitía que la jornada del aprendiz se llevara a cabo en régimen de turnos, aunque "en los casos que por absoluta necesidad se efectuaran trabajos a turno, cobrarán con las mismas primas que el personal obrero"²³⁹. Independientemente de la jornada ordinaria, los aprendices podían realizar trabajos de carácter especial que modificaban su jornada, considerándose como tales los que realizaba "el personal de aprendices al efectuar pruebas de mar de buques o en viajes de los remolcadores y embarcaciones propiedad de la Empresa en que vayan a prestar algún servicio, siempre y cuando embarquen para hacer algún trabajo y no con fines de escuela"²⁴⁰. Por otro lado, en caso de que el embarque fuese con fines de formación, las escuelas abonaban "todas las horas que permanezcan a bordo, fuera de la jornada"²⁴¹. También la jornada de trabajo se podía ver

²³⁸ Véase su artículo 71. En este sentido, se considera horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, esto es, las horas que se realizan en exceso sobre las horas ordinarias que conforman la jornada, así lo señalan los profesores J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA, X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 1ª edición, cit., página 198.

²³⁹ Véase su artículo 72.

²⁴⁰ Véase su artículo 73.

²⁴¹ *Ibidem*.

afectada por el derecho de los aprendices a un permiso más o menos largo, dado que "los aprendices de la factoría tendrán derecho a un permiso o vacaciones anuales de 15 días naturales, de acuerdo con lo dispuesto por el Ministerio de Trabajo para el personal masculino menor de 21 años"²⁴², además —y con independencia de lo señalado anteriormente— "aquellos aprendices designados por el Frente de Juventudes, para la asistencia a los campamentos de verano, podrán disfrutar de un permiso de 20 días en lugar de los 15 antes señalados"²⁴³ (véase imagen 6).



Imagen 6. campamentos de vacaciones

²⁴² Véase su artículo 81.

²⁴³ *Ibidem*, párrafo segundo. En este sentido, véase el artículo 3 de la Orden de 20 de abril de 1942 y el artículo 1 de la Orden de 29 de diciembre de 1945 (BOE de 6 de enero de 1946).

B. EL SALARIO

47. En materia de retribución, el Reglamento de las Escuelas de Formación Profesional Industrial de la Empresa Nacional Bazán se remitía al Reglamento de la Empresa, que indicaba al respecto que "los aprendices percibirán el salario, que, con arreglo al Reglamento de la Empresa Nacional "Bazán" les corresponda"²⁴⁴. En el Reglamento Nacional se señalaba la forma en que se remuneraba al personal, que podía ser "a base de sueldo o salario fijo o de otro sistema de retribución con incentivo que interese al personal en la producción y estimule su rendimiento y eficacia"²⁴⁵. En el caso del personal obrero —entre los que se encontraban los aprendices—, podía ser "por semanas"²⁴⁶ o en "periodos vencidos en las oficinas o centros de

²⁴⁴ Véase su artículo 66.

²⁴⁵ Véase su artículo 42. En el mismo sentido, el artículo 57 del Reglamento Nacional de Bazán de 9 de octubre de 1963 establecía el salario. Y además, en cuanto a salarios mínimos legales, el Decreto 55/1963 de 17 de enero (BOE de 19 de enero de 1963) y la Orden para su aplicación de 5 de febrero de 1963 (BOE de 8 de febrero) establecían la remisión a la Reglamentación laboral propia el tema de los salarios de los aprendices que poseían un contrato escrito y registrado (artículo 1, párrafo uno). En contraposición, el artículo 122 de la Ley de Contrato de Trabajo establecía la posibilidad de que el contrato de aprendizaje fuese retribuido o no, y que incluso pudiera el aprendiz abonar alguna cantidad por su formación. También la Ley de Formación Profesional de 1955, en su artículo 12 apartado b), señalaba la obligación de abonarles mientras durase el aprendizaje la retribución que correspondiente con arreglo a su respectiva Reglamentación laboral, como así hizo la Reglamentación de la Empresa Nacional Bazán.

²⁴⁶ Véase su artículo 43.

trabajo de la empresa"²⁴⁷, y en determinados casos también de forma anticipada, dado que tenía derecho al igual que el resto del personal obrero de la factoría a "percibir antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado de hasta el 90 por ciento de la retribución devengada, siempre que demostrasen la necesidad urgente de ello"²⁴⁸. A los efectos de fijación de salarios, se establecía una serie de criterios que diferenciaba los sueldos de los aprendices²⁴⁹, tales como: 1) la localización geográfica, ya que dependían de la zona en que estaba ubicada la factoría, de modo que a los efectos de fijación de salarios del personal de esta factoría se consideraba la misma enclavada en "el territorio, fijado para la tercera zona en el Reglamento en la Empresa Nacional "Bazán", excepto respecto de los obreros de Obras Civiles e Hidráulicas"²⁵⁰; y 2) la formación en que se encontraban los aprendices, de esta manera los salarios eran "primer año: 5,40", "segundo año: 8,80", "tercer año: 11", y "cuarto año: 13,40"²⁵¹,

²⁴⁷ *Ibidem*, párrafo segundo.

²⁴⁸ Véase su artículo 43.

²⁴⁹ La remuneración de los aprendices no solamente estaba contemplada en las Reglamentaciones de Trabajo, sino que la legislación sobre salarios mínimos que se establece a partir del decreto de 17 de enero de 1963 (BOE de 19 de enero de 1963) también regulaba el salario de los aprendices (véase su artículo 1, apartado dos). En este sentido, véase, G. DIEGUEZ CUERVO y J. CABEZA PEREIRO, *Derecho del Trabajo*, 2 edición, Marcial Pons (Madrid, 2003), página 58.

²⁵⁰ Véase su artículo 45.

²⁵¹ Véase su artículo 51.

diferenciándolo del de los aprendices de Obras Civiles e Hidráulicas, que eran remunerados de otra manera ("de primer año: 6,55", "de segundo año: 8,65", "de tercer año: 10,70", "de cuarto año: 13,10")²⁵².

48. En relación con las remuneraciones de los aprendices, la normativa regulaba ciertas peculiaridades que debían tenerse en cuenta, de modo que si no realizaban su jornada completa se cobraba "la parte proporcional a dicha retribución"²⁵³. Además, con respecto al salario de los domingos, festivos, horas extraordinarias, y trabajo a turnos, este salario se determinaba del siguiente modo: 1) "LA JORNADA DE DOMINGO se cobrará en forma análoga a como se hace con el personal obrero"²⁵⁴, y en "la JORNADA DE DÍAS FESTIVOS RECUPERABLES Y NO RECUPERABLES, se seguirán las mismas normas establecidas para el personal obrero"²⁵⁵; 2) el abono de "LAS HORAS EXTRAORDINARIAS, aunque en general y con arreglo a la Ley los aprendices no han de trabajar horas extraordinarias, si por conveniencia de la Enseñanza o del trabajo las hicieran, las cobrarán con las primas establecidas para el

²⁵² Véase su artículo 52.

²⁵³ Véase su artículo 68.

²⁵⁴ Véase su artículo 69. En este sentido, se remite al artículo 87 del Reglamento Nacional de Bazán.

²⁵⁵ Véase su artículo 70.

personal obrero"²⁵⁶; y 3) el salario por "TRABAJO A TURNOS en los casos que por absoluta necesidad se efectuaran trabajos a turno, cobrarán con las mismas primas que el personal obrero"²⁵⁷. Aparte de las retribuciones fijas y periódicas, los aprendices también tenían derecho a percibir remuneraciones por trabajos especiales, que eran los que realizaban el personal de aprendices al efectuar pruebas de mar de buques o en viajes de los remolcadores y embarcaciones propiedad de la empresa, en que fueran a prestar servicios, siempre y cuando embarcaran para hacer algún trabajo y no con fines de escuela, porque en estos casos se aplicaban "las normas similares a las que rigen para el personal obrero y en caso de que el embarque sea con fines de formación y Escuelas, se abonarán todas las horas que permanezcan a bordo, fuera de la jornada, estén o no trabajando, pero sin premio ni recargo"²⁵⁸, y siempre con independencia de que fuese abonada "en las pruebas de mar, una gratificación diaria de 9 pesetas"²⁵⁹.

49. Como parte del salario, la Empresa Nacional Bazán realizaba un pago en especie, consistente

²⁵⁶ Véase su artículo 71.

²⁵⁷ Véase su artículo 72.

²⁵⁸ Véase su artículo 73.

²⁵⁹ *Ibidem*, párrafo segundo. En este sentido, véase artículo 73 del Reglamento Nacional de Bazán.

en que anualmente se facilitaba a cada uno de los aprendices "un buzo de mahón, camiseta sin manga, pantalón de deporte y un par de tenis"²⁶⁰. Igualmente, los aprendices tenían derecho a la percepción de gratificaciones de diverso tipo, que consistían en dos pagas extras, una paga de beneficios, una paga en relación con las cargas familiares y una gratificación por la comida. Así, en primer lugar, en cuanto a las pagas extras, se abonaban con motivo de "la Navidad y Fiestas de Exaltación al Trabajo"²⁶¹ y se recibían "en las mismas fechas que las de los obreros"²⁶². En segundo lugar, la paga de beneficios, que tal como se recogía en el Reglamento Nacional de Trabajo de Bazán, se percibía "por este concepto una cantidad anual igual al cuatro por ciento del total de los sueldos o jornales percibidos por el trabajador durante el ejercicio económico"²⁶³, siempre antes del "último día del mes de febrero de cada año, por el ejercicio económico correspondiente al anterior"²⁶⁴. En tercer lugar, por cargas familiares, los aprendices que sostuviesen a sus familiares disfrutaban del

²⁶⁰ Véase su artículo 76. La Ley de Contrato de Trabajo permitía en el artículo 124 las remuneraciones en metálico, en especie o en ambas cosas a la vez.

²⁶¹ Véase su artículo 74. En cuanto a las cantidades a percibir, véase el artículo 59 del Reglamento de Trabajo de la Empresa Nacional Bazán y lo dispuesto en la Orden de 6 de diciembre de 1945 (BOE de 9 de diciembre de 1945).

²⁶² *Ibidem*, párrafo segundo.

²⁶³ Véase su artículo 152, párrafo primero.

²⁶⁴ *Ibidem*.

"subsidio familiar en forma análoga al del personal obrero"²⁶⁵. Y en cuarto lugar, la gratificación por comida, dado que, por el trabajo realizado en los buques en pruebas o en preparación para ellas, cuando "por cualquier razón no se facilite por la Factoría la comida al personal obrero, se abonara a este una gratificación de diez pesetas por cada comida"²⁶⁶.

C. LAS PRESTACIONES SOCIALES

50. En materia de prestaciones sociales de los aprendices, el Reglamento de las Escuelas de Formación Profesional Industrial regulaba, bajo el epígrafe de SEGUROS SOCIALES, todo lo referente a accidentes laborales²⁶⁷, señalando que "de los seguros establecidos en la Factoría interesa a los aprendices el seguro de Accidentes

²⁶⁵ Véase su artículo 78. En este sentido, habrá de regirse por los preceptos consignados en la Orden del Ministerio de Trabajo de fecha 29 de marzo de 1946 (BOE de 30 de marzo de 1946).

²⁶⁶ Véase su artículo 82. Y también, el artículo 95 de los Reglamentos de Régimen Interior de la Empresa Nacional Bazán de 1963.

²⁶⁷ En cuanto al accidente de trabajo, en España apenas ha habido evolución, contrariamente a lo ocurrido en otros países como es el caso de la legislación norteamericana, que ha sufrido diferentes cambios. En este sentido, véanse J. MARTINEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, "La regulación del accidente de trabajo en el derecho de los Estados Unidos de Norteamérica, Federal y Estatal, y en el Derecho de la Unión Europea «ad extra» y «ad intra»", *Revista de Derecho*, volumen 9 (2008), páginas 267 y 271, afirmando al respecto que resulta curioso como sus peculiares contenidos —sustantivos, pero también procesales— vienen a equivaler formalmente a la primera Ley española de accidentes de trabajo, de 30 de enero de 1900. En el mismo sentido, véanse también J. MARTINEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, "Federalismo y distribución de competencias normativas en materia de Prevención de Riesgos Laborales: los modelos Norteamericano, Alemán y Español", *Aranzadi social. Revista doctrinal*, número 21, volumen 2 (2010), página 69. Y A. ARUFE VARELA, "La regulación del Accidente de Trabajo en dos ordenamientos novísimos y codificados de Seguridad Social: Francia y Alemania", *Revista de trabajo y seguridad social. Centro de Estudios financieros*, número 305-306 (2008), páginas 148 y siguientes.

de Trabajo, estando en todo en las mismas condiciones que el resto del personal obrero"²⁶⁸, de modo que los aprendices tenían derecho al aseguramiento de los accidentes producidos como consecuencia del trabajo. De acuerdo con lo estipulado en la Ley de Accidentes de Trabajo de 8 octubre de 1932²⁶⁹, se reconocía que los aprendices se encontraban enmarcados dentro de ella, al declarar que "por operario se entiende todo el que ejecute habitualmente un trabajo manual fuera de su domicilio, por cuenta ajena, mediante remuneración o sin ella, aun cuando se trate de aprendices"²⁷⁰. Razón por la que la

²⁶⁸ Véase su artículo 79. En este sentido, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, "La etapa de previsión social en España", *Colección Seguridad Social*, número 22 (Madrid, 2001), páginas 45 a 55. En él señala que en el nacimiento de los seguros sociales está la necesidad de cubrir la pérdida de rentas salariales que acabó convirtiéndose a lo largo del siglo XIX en un verdadero problema social y los hechos causantes de dichas pérdidas, accidente o retiro eran riesgos susceptibles de ser asegurados. En este sentido, se entabló una política de fomento del aseguramiento voluntario de dicha clase de riesgos mediante la utilización dos estímulos: el primero, la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900 fue la imputación al empresario de responsabilidad objetiva —aunque no hubiese mediado culpa o negligencia— por los accidentes ocurridos a sus operarios, imputación que estimulaba el aseguramiento voluntario del patrono, que se hace obligatorio por el Real Decreto de 14 de octubre de 1919 (Gaceta de Madrid de 21 de octubre de 1919), y el segundo, la Ley de 27 de febrero de 1908, sobre la bonificación de pensiones por el Estado a los obreros que voluntariamente concertasen el seguro de retiro administrado por el Instituto Nacional de Previsión, organismo público que dicha ley creaba. Este seguro fue un rotundo fracaso, todo lo contrario que el de accidentes. También, por Real Decreto de 11 de marzo 1919 (Gaceta de Madrid de 12 de marzo de 1919) se crea el seguro obligatorio de vejez.

²⁶⁹ Gaceta de Madrid de 12 de octubre de 1932. Según lo establecido en su artículo 1 —en su condición de operario— se consideraba accidente laboral "toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena". Véase en el mismo sentido el Reglamento de la Ley de 31 de enero de 1933 (Gaceta de Madrid de 2 de febrero de 1933), que en su artículo 3 señalaba que "a los efectos de este Reglamento, se consideran operarios: 1º los aprendices, esto es, las personas ligadas con un patrono mediante un contrato verbal o escrito, por virtud del cual éste se obliga a enseñar prácticamente a aquello, por si o por otros, un oficio o industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, mediando o no retribución".

²⁷⁰ Véase su artículo 3.

Empresa Nacional Bazán estaba obligada al aseguramiento de los accidentes que se pudieran sufrir sus aprendices derivados del trabajo, por lo que todo patrono tenía obligación de "estar asegurado contra el riesgo de accidente de sus obreros que produzca la incapacidad permanente o la muerte de los mismos"²⁷¹. La obligación de aseguramiento de los patronos podía ser cubierta "en una Mutuality Patronal"²⁷² o en una Sociedad de Seguros, debidamente constituidas y que sean

²⁷¹ Véase su artículo 38. Y en este sentido, véase Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de marzo de 1957 (repertorio Aranzadi de jurisprudencia 1344 de 1957), en la que se calificaba la incapacidad resultante de siniestro padecida por el aprendiz como permanente y total, afirmando al respecto lo siguiente: "la sentencia recurrida se asienta sobre la base legal muy firme, puesto que establece como hecho, en su único fundamento jurídico, con igual valor procesal que si estuviere incluido en el debido resultado, que para un aprendiz mecánico, dedicado a trabajos de precisión, como son los de torno y ajuste, supone pérdida de aptitud para el desempeño de tareas fundamentales de dicha actividad la privación de una falange y un tercio de otra en el dedo índice de la mano derecha, dos falanges del medio y dos tercios de otra en el dedo índice de la mano derecha, dos falanges del medio y dos tercios de otra del anular de la misma mano, añadiendo que tales pérdidas llevan consigo la imposibilidad de realizar trabajos de precisión esencial en dicha profesión, aserto «de facto», cardinal en la decisión combatida, que no queda desvirtuado en modo alguno por los razonamientos y alegaciones del segundo motivo del recurso, amparado en el número quinto del artículo 16 de la Ley que rige la casación social, toda vez que ni la prueba pericial practicada recogida en el juicio, afirma cosa contraria a lo aseverado en la resolución impugnada... favorece la tesis del recurso, en lo cual queda en todo su vigor el hecho dominante que sirve de apoyo a la Magistratura sentenciadora para calificar la incapacidad resultante del siniestro padecido por el actor como permanente y total, ciñéndose así a la doctrina expuesta por esta sala en su sentencia de 19 de julio de 1952, (Rep. jurisprud.1189) donde se consigna que no podrá calificarse como incapacidad parcial, la derivada del infortunio, cuando la aptitud del obrero quede completamente abolida —como acontece en el caso de este pleito— para el trabajo que sea fundamental del oficio, siendo los demás complementarios, pues aun pudiéndose realizar estos, de nada servirían si no se puede realizar aquel". Véase también las Sentencias del Tribunal Supremo de 24 de marzo, (repertorio Aranzadi de jurisprudencia número 1149 de 1958), 13 de junio (repertorio Aranzadi de jurisprudencia número 2406 de 1958) y 29 de octubre (repertorio Aranzadi de jurisprudencia 3252 de 1958).

²⁷² En este sentido, la Orden de 26 de julio de 1949 (BOE de 15 de agosto de 1949) aprobó los Estatutos de la Mutuality de la Industria Siderometalúrgica, en los que estaban encuadrados los aprendices de la Empresa Nacional Bazán.

aceptadas para este efecto por el Ministerio de Trabajo"²⁷³.

51. En cumplimiento de las obligaciones impuestas en la Ley, el Reglamento de Régimen Interior de la Factoría de Ferrol²⁷⁴ regulaba los pasos a seguir en los casos de accidentes de todo el personal a su cargo —incluidos los aprendices—, al señalar que "en los casos en que un operario se produzca una lesión en el curso de su trabajo o sufra cualquier accidente que pueda ser motivo de ella, se dará cuenta inmediata a su Maestro, Capataz o jefe inmediato, quienes dispondrán seguidamente la presencia del operario en la enfermería, facilitándose para su entrega en la misma, un parte de accidente de trabajo en el que se noticie el accidente sufrido, causa del mismo y testigos que lo presenciaron"²⁷⁵. El Reglamento

²⁷³ Véase su artículo 39. En este sentido, la protección del mutualismo laboral estableció en principio una pensión por incapacidad permanente y absoluta para toda clase de trabajo y la obligatoriedad de revisión anual de la situación, con distintos efectos sobre la protección si el beneficiario era mayor o menor de 60 años. Véase J.M. VENTURA PRAT, *Derecho de la seguridad social contributiva*, Bosch (Barcelona, 2001), página 520.

²⁷⁴ Véase al respecto a J.A FRAGUELA FORMOSO, "Situación de las Condiciones de Trabajo en las Grandes Empresas", en *IV Xornadas Galegas sobre Condicións de Traballo e Saúde*, Fundación Caixa Galicia (Ferrol, 1994), página 151, en la que señala que "En la Empresa Nacional Bázán de Ferrol bajo la denominación de seguridad laboral se encontraba el área de prevención de accidentes cuya actuación es fundamentalmente inmediata o a muy corto plazo, es decir, su trabajo se desarrolla controlando y apoyando a la línea de producción, para que aquellas situaciones de riesgo sean corregidas al momento o a la mayor brevedad posible. Lleva por lo tanto el peso del día a día en la prevención de accidentes. Su trabajo se apoya en las normas de Régimen Interior y en documentos de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo".

²⁷⁵ Véase su artículo 98. En este sentido véanse, J.F. BLASCO LAHOZ, J. LOPEZ GANDÍA y M.A. MOMPERIER CARRASCO, *Curso de Seguridad Social*, 13ª edición, Tirant lo

regulaba también el comportamiento del aprendiz en los casos de lesión leve, exigiéndosele "interés por acudir a la enfermería en el mismo momento de ser lesionado, para evitar las complicaciones a que pueda dar lugar una retrasada curación"²⁷⁶, porque —de no ser así y en caso de omisión por parte del obrero del cumplimiento de estas instrucciones— podía darse lugar a que "no se considere como accidente del trabajo cualquier enfermedad o lesión posteriormente alegada, sobre la que no exista antecedentes en la enfermería"²⁷⁷. Como consecuencia de un accidente, los aprendices podían verse en la situación de baja o no, de tal modo que si la lesión no llevaba consigo la baja en la empresa "éste se restituirá a su trabajo, cuidando de presentarse en la enfermería para hacerse las curas en los días y a las horas que

Blanch (Valencia, 2006), página 39, que señalan que "en su regulación fue importante la actividad de la comisión de Reformas Sociales y el Instituto de Reformas sociales que preparó con sus estudios sobre la situación material y moral de los trabajadores, siguiendo el modelo germánico, los seguros sociales como el de accidentes de trabajo se van ampliando y convirtiendo en obligatorios, la constitución republicana de 1931 en su artículo 46 reconoce el derecho de los trabajadores a los seguros sociales lo que supondrá un impulso político e ideológico a favor de la protección de los mismos". Véanse, también, A. MARTÍN VALVERDE y J. GARCÍA MURCIA, *Tratado práctico de Derecho de la Seguridad Social*, 1ª edición, Thompson Aranzadi (Pamplona, 2008), páginas 72 a 74, que señalan que "la Ley de Accidentes de Trabajo podía calificarse como seguro de responsabilidad al obligar al empresario a indemnizar los accidentes laborales". Y M.R. ALARCON CARACUEL y S. GONZÁLEZ ORTEGA, *Compendio de Seguridad Social*, 4ª edición, Tecnos (Madrid, 1991), página 21, indicando que "el seguro social no deja de ser una técnica de protección derivada del aseguramiento privado se trata de una adaptación de esta técnica del seguro privado".

²⁷⁶ *Ibidem*.

²⁷⁷ *Ibidem*, párrafo segundo.

se le señale"²⁷⁸, en caso contrario, de causar baja, por no poder el lesionado continuar en el trabajo "se le comunicará al Maestro de su taller, previa entrega de la chapa, si le es posible"²⁷⁹, pudiendo ocurrir que "la lesión sufrida le permita su presentación en días sucesivos en la enfermería, el interesado cumplirá las instrucciones que sobre el particular reciba del médico que le asista"²⁸⁰, o de no poder trasladarse, en este caso "quedará en su domicilio, donde será visitado y curado por el personal de la Factoría"²⁸¹. En determinadas circunstancias especiales, se establecía un protocolo por el médico encargado de la visita de los lesionados dados de baja en su domicilio, el cual podía considerar que "el alojamiento de alguno de ellos no reúne condiciones, podrá disponer el ingreso del interesado en un hospital o clínica"²⁸².

52. La Empresa Nacional Bazán tenía una regulación específica sobre prevención de riesgos laborales, contenida en su Reglamento de Régimen

²⁷⁸ Véase su artículo 100.

²⁷⁹ Véase su artículo 101.

²⁸⁰ *Ibidem.*

²⁸¹ *Ibidem*

²⁸² Véase su artículo 103.

Interior como medida de seguridad e higiene²⁸³. Como primera medida para paliar la siniestralidad, el Reglamento de Régimen Interior establecía la obligación de informar a todo su personal sobre las mismas, de forma que "en cumplimiento de lo previsto en el artículo 102 del vigente Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo, se darán a conocer a los trabajadores las instrucciones contenidas en el Anexo"²⁸⁴, además "existirán en la Factoría las instalaciones precisas para atender a curaciones de urgencia y, dada su importancia, existirá durante la jornada y horas en que trabajen los productores, al frente de la enfermería, un médico preparado al efecto"²⁸⁵. Por otra parte, el Reglamento de Trabajo de la Empresa Nacional Bazán señalaba que "la Empresa constituirá en aquellos centros de trabajo en que su plantilla sea de 500 o más trabajadores, entre técnicos y obreros de acuerdo con la Orden de 23 de

²⁸³ Véase su artículo 122, el cual señala que "por la Factoría de Ferrol de la Empresa Nacional "Bazán", se dará el más estricto cumplimiento a las disposiciones sobre prevención de accidentes e higiene del trabajo. Las normas comprendidas en el Reglamento de 31 de enero de 1940, se recogen debidamente en el apéndice nº 3, correspondiente a este Reglamento de Régimen Interior". En este sentido, véase al respecto a J.A FRAGUELA FORMOSO, "Legislación y Normalización Industrial", en V Jornadas galegas sobre Condicións de Traballo e Saúde, Fundación Caixa Galicia (Ferrol, 1996), página 131, según el cual "no cabe duda que el conocimiento de las disposiciones de Seguridad Industrial, es una necesidad incuestionable para todo aquel que participa, no solo en la prevención de riesgos, sino en el desarrollo económico de su empresa" recogándose las bases iniciales en la Ley de Ordenación Industrial de 24 de noviembre de 1939, que otorgaba al Estado facultades absolutas de control del sector industrial".

²⁸⁴ Véase su artículo 123.

²⁸⁵ Véase su artículo 126.

septiembre de 1944²⁸⁶, un Comité de Seguridad e Higiene²⁸⁷. Dentro de las medidas de carácter personal de protección de los trabajadores —incluidos los aprendices—, "se procurará, dentro de lo posible, en cuanto se refiere a la protección de los trabajadores, proporcionar a estos los siguientes útiles o elementos preventivos": 1) "máscaras o caretas respiratorias, cuando por la índole de la industria de trabajo no sea posible conseguir una iluminación satisfactoria de los gases, vapores, polvos u otras emanaciones nocivas para la salud"; 2) "gafas contra toda clase de proyecciones de partículas sólidas, líquidas o gaseosas, calientes o no, y que puedan causar daño al obrero por las acciones de distinta clase que ejerzan"; 3) "gafas especiales contra radiaciones luminosas o caloríficas, que resulten peligrosas, cualquiera que sea su origen"; 4) "máscaras y cascos metálicos para toda clase de proyecciones"; 5) "guantes, manoplas, manguitos, cubrecabezas, mandiles, polainas, y calzado especial para protección conveniente del cuerpo"; 6) "trajes o equipos especiales para el trabajo cuando la industria ofrezca marcado peligro para la salud o para la integridad física del

²⁸⁶ BOE de 30 de septiembre de 1944.

²⁸⁷ Véase su artículo 124.

trabajador"; 7) "aparatos respiratorios"; y 8) "cualquier otro elemento, dispositivo²⁸⁸ o prenda que pueda proteger al productor contra riesgos propios de la profesión"²⁸⁹.

53. En fin, el Reglamento de las Escuelas de Formación Profesional Industrial regulaba las prestaciones a las que por enfermedad tenían derecho los aprendices, bajo el epígrafe de ENFERMEDAD, señalando que "los aprendices con bajas por enfermedad común, tendrán reservada su plaza durante un año, dentro del cual, podrán regresar en cualquier momento, incorporándose al curso en que estaban al caer enfermo"²⁹⁰, y que "en caso que la enfermedad les permita asistir a clase pero no al trabajo, la Empresa podrá autorizar continuar sus estudios pero sin cambiar de jornal en tanto no se aprueba los cursos prácticos del Taller"²⁹¹. Para lo no regulado en este epígrafe, tenían que acudir a las restantes reglamentaciones que regían en este momento en la factoría, ya que desde la publicación en España

²⁸⁸ En ese momento no existían medios de protección contra el ruido ya que se desconocían los efectos que éste producía en la salud de los trabajadores, a diferencia de lo que sucede en la actualidad que existe una normativa específica de protección de los trabajadores contra la contaminación acústica en el centro de trabajo. En este sentido, véase al respecto M. A. GARCÍA NÚÑEZ, "Evaluación y medidas de atenuación de la contaminación acústica en los centros de construcción naval", Tesis Doctoral (Ferrol 2011), página 84.

²⁸⁹ Véase su artículo 128.

²⁹⁰ Véase su artículo 80.

²⁹¹ *Ibidem*.

de la Ley de 14 de diciembre de 1942²⁹², por la que se creó el Seguro Obligatorio de Enfermedad, la Empresa Nacional Bazán estaba obligada a llevar a cabo el aseguramiento de sus aprendices, al igual que el resto de sus trabajadores²⁹³. La imposición del aseguramiento de la Ley se materializaba en el Reglamento de Trabajo de la Empresa Nacional Bazán, a través de "la Caja Colaboradora del Seguro de Enfermedad de la Empresa Nacional «Bazán», que abonará al productor el 60 por 100 de su salario por un tiempo mínimo de veintiséis semanas en el año natural, en aquellas enfermedades que por lo menos duren tres días y a partir del primer día de la misma, cualquiera que sea el tiempo que lleve asegurado el trabajador"²⁹⁴, configurándose como requisitos necesarios para tener derecho a la prestación los siguientes: 1) "recibir la

²⁹² BOE de 27 de diciembre de 1942.

²⁹³ Véase, su artículo tercero, el cual señalaba que "la presente Ley se aplicará a todos los productores económicamente débiles, sin otras excepciones que las establecidas en el artículo noveno". En el mismo sentido, se manifiesta el Reglamento de 11 de noviembre de 1943 (BOE de 28 de noviembre de 1943), que en su artículo 8 establecía que "deberán ser obligatoriamente asegurados todos los productores económicamente débiles mayores de catorce años, sin más excepciones que las expresamente determinadas en este Reglamento". En este sentido véanse J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho de la Seguridad Social*, 2ª edición, Netbiblo (A Coruña, 2008), página 10, señalando que "tras la guerra civil y dada la prohibición de negociar convenios colectivos impuesta por la legislación de nuevo Estado esa labor de mejora tuvo que ser asumida por las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo cuyos preceptos sobre esta materia de previsión social provocaron la promulgación de la Orden de 29 de marzo de 1946 (BOE de 30 de marzo de 1946) sobre el llamado plus de cargas familiares que venían incluyendo las reglamentaciones, como complemento del seguro obligatorio de cargas familiares, y del Decreto de 10 de agosto 1954 (BOE 17 de septiembre de 1954) regulador del Mutualismo como sistema de seguros obligatorios por ramas de la producción".

²⁹⁴ Véase su artículo 104.

asistencia sanitaria precisamente por el médico del Seguro"; 2) "estar incapacitado para el trabajo"; y 3) "no haber provocado ni mantener intencionadamente la enfermedad o que sea esta consecuencia de actos realizados en estado de embriaguez"²⁹⁵. También, el Reglamento fijaba obligaciones a los asegurados, de modo que, primero "los enfermos no podrán, mientras perciban socorro, ausentarse de sus domicilios, y si por prescripción facultativa tuvieran que hacerlo están obligados a comunicarlo por anticipado a las oficinas de la Caja del Seguro de Enfermedad"²⁹⁶; segundo, estaban obligados a dar información correcta y actualizada de sus responsabilidades familiares, de modo que "los trabajadores están obligados a dar cuenta a la oficina de la Caja de Seguros de cualquier variación que se produzca en su familia y que repercuta en el Seguro de Enfermedad, dentro del plazo de quince días de haber ocurrido"²⁹⁷; y tercero, se garantizaba el derecho a la prestación social por enfermedad para aquellos aprendices que causaban baja a consecuencia del servicio militar de tal manera que "deberá

²⁹⁵ Véase su artículo 105.

²⁹⁶ Véase su artículo 108.

²⁹⁷ Véase su artículo 107.

comunicarlo por escrito antes de vencer el plazo de ingreso acompañado de certificado médico"²⁹⁸.

54. Para cubrir la prestación de jubilación, según lo establecido por la Orden de 26 de julio de 1949²⁹⁹, los trabajadores de la Empresa Nacional Bazán estaban bajo la protección de la Mutuality de Siderometalúrgica. Su objetivo era "el ejercicio de la previsión social complementaria de los seguros sociales obligatorios, siendo sus fines la más amplia protección y ayuda a sus asociados"³⁰⁰, y concretamente en cuanto a la prestación de vejez, se indica que "se concederá una pensión vitalicia a los socios beneficiarios que al cesar en el servicio activo de la Empresa reúnan las condiciones"³⁰¹. La Empresa Nacional Bazán estaba en la Mutuality Laboral de la Industria Siderometalúrgica para A Coruña y Lugo, ya que "en esta Mutuality estarán encuadradas las Empresas y trabajadores afectados por el Reglamento Nacional de la Siderometalúrgica, aprobada por Orden de 27 de julio de 1946"³⁰², señalándose en cuanto a las prestaciones de jubilación que "se concederá una pensión

²⁹⁸ Véase su artículo 82.

²⁹⁹ BOE de 15 de julio 1949.

³⁰⁰ Véase su artículo 2.

³⁰¹ Véase su artículo 110.

³⁰² Véase su artículo 5.

vitalicia por jubilación a los socios beneficiarios que al cesar en el servicio activo de las Empresas reúnan las condiciones siguientes: a) haber cumplido los sesenta años de edad, b) tener una antigüedad mínima de diez años en la prestación de sus servicios por cuenta ajena, c) ser socio activo de la Mutualidad"³⁰³.

55. La cotización que daba derecho a la prestación de jubilación se deducía de lo regulado en el Reglamento Nacional de Trabajo de la Empresa Nacional Bazán, de modo que "el personal comprendido en la presente Reglamentación, estará adscrito, con carácter general, a las Mutualidades de la Industria siderometalúrgica, efectuándose las cotizaciones de empresa y de productores, de acuerdo con las normas de aplicación de dicho caso"³⁰⁴. En igual sentido, se manifestaban los Reglamentos de Régimen Interior de la empresa para sus operarios —incluidos los aprendices—, al indicarse que "el personal comprendido en la presente reglamentación, estará adscrito a la Mutualidad de la Industria Siderometalúrgica, efectuándose las cotizaciones de Empresa y de productores de

³⁰³ Véase su artículo 60.

³⁰⁴ Véase su artículo 112.

acuerdo con los Estatutos de dicha Entidad"³⁰⁵. La publicación de la Ley de Bases de la Seguridad Social de 21 de abril de 1966³⁰⁶ cubre a los aprendices, al disponer que "estarán comprendidos en el Sistema de la Seguridad Social todos los españoles, cualesquiera que sean su sexo, estado civil y profesión, que residan y ejerzan normalmente su actividad en territorio nacional y estén incluidos en alguno de los apartados siguientes: a) trabajadores por cuenta ajena... mayores de catorce años,... sea cual fuere su categoría profesional"³⁰⁷. Por ello, los aprendices estaban incluidos entre los beneficiarios de las prestaciones sociales al igual que el resto de los operarios, por lo que el tiempo dedicado a su formación con el contrato de aprendizaje era tiempo reconocido a efectos de antigüedad y cotización cuando se integraba como operario en la empresa.

³⁰⁵ Véase su artículo 112.

³⁰⁶ BOE de 22 de abril de 1966.

³⁰⁷ Véase su artículo 7.

CAPÍTULO TERCERO

LA FORMACIÓN PROFESIONAL TRAS LA
DESAPARICIÓN DE LA ESCUELA DE FORMACIÓN
PROFESIONAL DE APRENDIZAJE DE LA EMPRESA
NACIONAL "BAZÁN"

CAPÍTULO TERCERO

LA FORMACIÓN PROFESIONAL TRAS LA DESAPARICIÓN DE LA ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE APRENDIZAJE DE LA EMPRESA NACIONAL "BAZÁN"

I. LA FORMACIÓN PROFESIONAL A PARTIR DE LA LEY 14/1970, DE 4 DE AGOSTO, GENERAL DE EDUCACIÓN Y FINANCIAMIENTO DE LA REFORMA EDUCATIVA

A. EL DEBER DE LOS PODERES PÚBLICOS DE IMPARTIR LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN SU GRADO INICIAL

1. La formación profesional en la Escuela de Aprendices de la Empresa Nacional Bazán sufrió una profunda transformación a partir de la publicación de la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa¹, en virtud de la cual se disponía que "todos los españoles tienen derecho a recibir y el Estado el deber de proporcionar una educación general y una formación profesional

¹ BOE de 6 de agosto de 1970. Hay que señalar que esta Ley fue dictada en aplicación de lo dispuesto en el Fuero de los Españoles (Gaceta de Madrid de 18 de julio de 1945), y en la Ley de Principios del Movimiento (Gaceta de Madrid de 19 de mayo de 1958). En la primera de ellas, su artículo 5 señalaba que "todos los españoles tienen derecho a recibir educación e instrucción y el deber de adquirirlas, bien en el seno de su familia o en centros privados o públicos a su libre elección, el Estado velará para que ningún talento se malogre por falta de medios económicos"; mientras que en la segunda, su declaración novena, indicaba que "todos los españoles tienen derecho a una educación general y profesional, que nunca podrá dejar de recibirse por falta de medios materiales"

que les capacite para el desempeño de una tarea útil para la sociedad y para sí mismos"². La publicación de la Ley supuso que la formación de los aprendices en la Empresa Nacional Bazán ya no fuera igual y que los poderes públicos asumieran directamente el mando de la formación profesional, que se concebía un fin propio para "el ejercicio de actividades profesionales que permitan impulsar y acrecentar el desarrollo social, cultural, científico y económico del país"³. Consecuentemente con ello, la actividad formativa que venían realizando las escuelas de la Empresa Nacional Bazán, dirigidas a capacitar a sus aprendices para el ejercicio de sus actividades profesionales en los astilleros hasta este momento, pasaron a ser competencia del Estado, que se ocupaba de ofrecer a quienes no prosiguieran sus estudios en niveles educativos superiores la posibilidad de recibir "obligatoria y gratuitamente, una formación profesional del primer grado"⁴.

² Véase su artículo 2.

³ Véase su artículo 1, párrafo segundo.

⁴ Véase su artículo 2, párrafo segundo. En este sentido, véanse S. FERNANDEZ DE PEDRO y A. GONZALEZ DE LA FUENTE, "Apuntes para una historia de la Formación Profesional en España", *Revista de Educación*, número 239 (Madrid, 1974), página 86, que señalan al respecto que "se trató de crear un sistema integrado donde las enseñanzas técnicas y profesionales dejan de ser una vía paralela y menor de la educación para convertirse en un elemento fundamental del sistema educativo tal y como queda reflejado en el artículo 40".

2. En efecto, el traspaso de la actividad formativa que venía realizando la Escuela de Aprendices pasó a manos del Estado, que comenzó su tarea bajo los principios de la época, más dirigida hacia el adoctrinamiento religioso y político que al propiamente profesional ("la formación humana integral, el desarrollo armónico de la personalidad y la preparación para el ejercicio responsable de la libertad, todos ellos inspirados en el concepto cristiano de la vida, en la tradición y cultura patrias... y todo ello conforme a lo establecido en las leyes del Movimiento Nacional")⁵. Para llevar a cabo su misión, el Estado creó una nueva estructura del sistema educativo, "en todos sus niveles y modalidades"⁶, de manera que se constituyese la base necesaria para intentar la igualdad de oportunidades educativas, declarándose que "la educación tendrá a todos los efectos la consideración de servicio público fundamental"⁷, cuyas dos premisas básicas eran la obligatoriedad, dado que el Estado impuso la educación general básica obligatoria para todos los ciudadanos, siendo ésta misión suya y no de las empresas, y la gratuidad, porque permitió el acceso a un mayor número de jóvenes a la

⁵ Véase su artículo 1, párrafo primero.

⁶ Véase su artículo 4.

⁷ Véase su artículo 3.

educación y a la formación profesional, sin necesidad de que ésta se realizase dentro de la empresa, lo que supuso un cambio en la formación inicial de aprendices. Por otra parte, también fue trascendente para la empresa que la Ley modificase el tiempo de formación que realizaban los aprendices en la escuela, en la medida en que "la formación profesional tendrá la duración necesaria para el dominio de la especialidad correspondiente, sin que, en todo caso, pueda exceder de dos años por grado"⁸, por lo que los aprendices que ingresaban a partir de este momento en la empresa vieron disminuir el tiempo de aprendizaje en las aulas y talleres de la Empresa Nacional Bazán.

3. El nuevo sistema educativo de la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación, se desarrolló en varios niveles de educación⁹, refiriéndose en su capítulo III a todo lo concerniente a la formación profesional, indicando en él que "la formación profesional tendrá por finalidad específica la capacitación de los alumnos para el ejercicio de la profesión elegida, además de continuar con su formación integral, deberá guardar en su organización y

⁸ Véase su artículo 41, párrafo cuarto. Y en este mismo sentido, véase también el artículo 3, párrafo uno del Reglamento de Ordenación de la Formación Profesional.

⁹ Véase su artículo 12, párrafo primero.

rendimiento estrecha relación con la estructura y previsiones del empleo"¹⁰. Para acceder a la formación profesional era necesario haber completado unos determinados niveles de estudio. Por ello establecía al respecto lo siguiente: 1) que "deberán acceder a los estudios y prácticas de la formación profesional de primer grado quienes hayan completado los estudios de la Educación General Básica y no prosigan estudios de Bachillerato"¹¹; 2) que "podrán acceder a la formación profesional de segundo grado quienes posean el título de Bachiller y quienes habiendo concluido la formación profesional de primer grado sigan las enseñanzas complementarias que sean precisas, de las que podrán ser dispensados aquellos que demuestren la debida madurez profesional"¹²; y 3) que "tendrán acceso a la formación profesional de tercer grado, además de los alumnos que hayan concluido el primer ciclo de Facultad o Escuela Técnica Superior todos los graduados universitarios a que se refiere el artículo anterior y los de formación profesional de segundo grado que hayan seguido las enseñanzas

¹⁰ Véase su artículo 40. El Decreto 995/1974, de 14 de marzo, sobre Ordenación de la Formación Profesional (BOE de 18 de abril de 1974), en su artículo 1, párrafo uno, señalaba que "la Formación Profesional constituye el conjunto de enseñanzas que tienen como finalidad específica la capacitación de los alumnos para el ejercicio profesional, además de proseguir su formación integral y favorecer, en todo momento, la continuidad de estudios dentro del sistema educativo".

¹¹ Véase su artículo 40, párrafo segundo. Y el artículo 8, párrafo primero, del Reglamento de Ordenación de la Formación Profesional.

¹² *Ibidem.*

complementarias correspondientes"¹³. La nueva estructura educativa diseñada por la Ley en niveles y grados de formación, llevó aparejado un cambio también en los niveles a impartir en la empresa, que desde ese momento ya no formaron profesionalmente en su grado de iniciación, misión ésta que pasó a manos de los centros educativos.

B. LA DISTINCIÓN ENTRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN CENTROS EDUCATIVOS Y LA FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS

4. La distinción entre la formación profesional en centro educativo (o formación reglada) y la formación profesional realizada en las empresas, tras la publicación de la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación, venía determinada por la asunción de la obligación por parte del Estado de la educación profesional de primer grado, a la que se le otorga carácter de obligatoria y gratuita. Desde ese momento, se estableció una distinción entre la formación en un centro educativo y la formación en la empresa, dado que: 1) establecía la posibilidad de llevar a cabo las enseñanzas en el primero y el segundo grado de formación profesional en diversos

¹³ *Ibidem.*

centros, establecidos por éste al efecto, de tal forma que "los centros docentes podrán ser estatales y no estatales"¹⁴, además, "con independencia de los centros del Ministerio de Educación y Ciencia, podrán los demás departamentos ministeriales, la Secretaria General del Movimiento, la Organización Sindical, la Iglesia y las Entidades y Empresas Públicas y privadas, cooperar en la Formación Profesional"¹⁵; y 2) las enseñanzas a impartir en las empresas venían determinadas a partir de la entrada en vigor de la Ley por la exigencia a los trabajadores de "la posesión de alguno de los grados de formación profesional en las condiciones que reglamentariamente se determinen"¹⁶, hecho este que implicaba la necesidad de un título para poder ingresar en la Empresa Nacional Bazán como aprendiz. En definitiva, a partir de este momento la formación profesional de grado superior se podía alcanzar indistintamente, bien en la empresa o en un centro educativo, siendo necesario en ambos —por imperativo legal— que se tuviese una titulación previa.

¹⁴ Véase su artículo 55, párrafo primero.

¹⁵ Véase su artículo 89, párrafo sexto. Y en este sentido, véase también el artículo 26 del Reglamento de Ordenación de la Formación Profesional.

¹⁶ *Ibidem*, párrafo séptimo.

5. Con independencia de los centros del Ministerio de Educación y Ciencia, la Empresa Nacional Bazán impartió desde ese momento formación profesional en su escuela de aprendices, de segundo grado, con carácter de especialización de la rama en la que fueran a trabajar los futuros operarios. Esta formación venía marcada por las exigencias de la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación, en la que, como requisito de ingreso, era necesario tener previamente una formación de primer grado o equivalente para tener la posibilidad de continuar la formación dentro de la empresa. Por otra parte, el tiempo que marcaba la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación, que debían de dedicar los aprendices a su formación, desde que ingresaban en la factoría, ya no fue el establecido en las Ordenanzas o en los Reglamentos de Régimen Interior de las Escuelas (de tres o cuatro años para llevar a cabo el aprendizaje), sino que por imperativo legal cada nivel o grado pasaba a ser de dos años, razón por la que, a partir de ese momento, la Empresa Nacional Bazán pasó a impartir una formación específica de un año de duración para los aprendices que ingresaban con una titulación previa¹⁷ (ver imagen 1).

¹⁷ En efecto, tal y como se establecía en la Ley General de Educación, "el segundo grado de

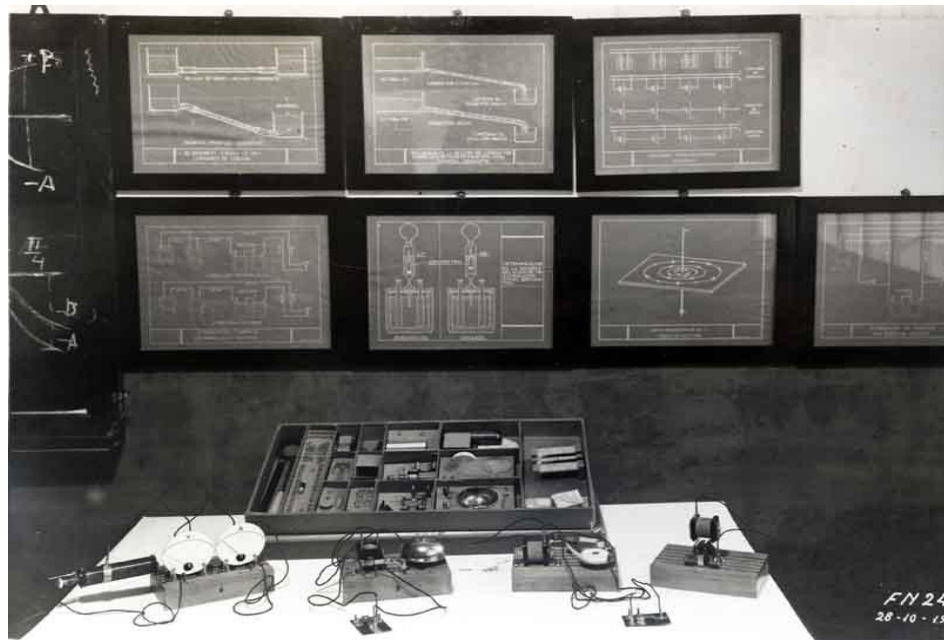


Imagen 1. Formación especializada en la Empresa.

6. Una de las principales diferencias entre la formación profesional en centro educativo y en el centro de una empresa venía marcada por la potestad para evaluar la formación impartida. Efectivamente, de acuerdo con su categoría académica y en función de sus características docentes, los centros de formación profesional de segundo grado podían ser clasificados de forma diferente dependiendo del modo en que se evaluaba a sus alumnos, existiendo tres tipos de centros al respecto, que eran: 1) "los libres, en los que el rendimiento educativo de los alumnos habrá de ser evaluado en centros estatales"; 2) "los

Formación Profesional se impartía en dos modalidades Régimen General, y Régimen de Enseñanzas Especializadas", impartándose este último a partir de la publicación de la Ley en la Empresa Nacional Bazán [véase MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, CONSEJO GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, *Guía de la Formación de Profesionales en España*, colección Informes (Madrid, 2001), página 84].

habilitados, en los que la referida evaluación se hace por Tribunales mixtos constituidos normalmente en los propios Centros e integrados por los Profesores de éstos y de los Centros estatales"; y 3) "los homologados, en los que la evaluación para obtener la titulación se hace por el Profesorado del propio Centro"¹⁸. Todo ello, marcaba la diferencia de la formación en los centros educativos estatales, que tenían plena capacidad para evaluar a sus alumnos y también a aquellos que dependiendo de su clasificación llevasen a cabo la formación en las empresas. En el caso concreto de la Empresa Nacional Bazán, su calificación como centro habilitado en esos momentos lo diferenciaba de los centros estatales.

C. LA REGULACIÓN LABORAL DE LA FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS A RAÍZ DE LA LEY DE RELACIONES LABORALES DE 1976

7. Los cambios en la formación de los aprendices no solo se produjeron por las reformas del sistema educativo en España, sino que también se vieron propiciados por la promulgación de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales¹⁹,

¹⁸ Véase su artículo 95, párrafo primero.

¹⁹ BOE de 21 de abril 1976.

en la medida en que regulaba la relación laboral de aprendizaje y, por tanto, las relaciones entre empresario-maestro y alumno-aprendiz. En efecto, la Ley de Relaciones Laborales persiguió un cambio en el aprendizaje a través de su actualización —no debemos olvidar que en estos momentos la sociedad española estaba inmersa en un cambio político, pasando de una dictadura a un régimen democrático—, como prueba su exposición de motivos, al señalar que "constituye un propósito de actualización y perfeccionamiento de aspectos fundamentales de la normativa de trabajo, introduciendo normas nuevas o actualizando otras que se consideran superadas por la realidad"²⁰. Ciertamente, la Ley mantenía determinadas cuestiones referentes a la formación profesional y promovía algunos cambios, siendo de gran importancia la formación profesional reglada, la cual era necesario mantener y en la que el Estado intervenía como sujeto activo de la enseñanza, como vigilante y tutor de las entidades que impartían enseñanzas profesionales en el ámbito privado. Además, la Ley en cuestión promovió algunos cambios entre los cuales estaba: 1) la denominación de contrato de aprendizaje por contrato de formación en el trabajo, pretendiendo con ello marcar la importancia de la formación

²⁰ Véase su exposición de motivos, párrafo primero.

para diferenciarlo del resto de los contratos, pero sin afectarle a su naturaleza propiamente laboral, cuya regulación estaba en la sección II bajo el título de trabajo de los menores, de manera que "solo se podía celebrar con menores de dieciocho años" a los que se facilitaba "la adquisición práctica de las técnicas adecuadas para el desempeño de un puesto de trabajo, en un régimen de necesaria compatibilidad con la asistencia a cursos en centros oficiales, de las Empresas u otros reconocidos, al efecto de que completen su formación profesional"²¹; y 2) el establecimiento de criterios mínimos, dejando para el desarrollo reglamentario "las condiciones laborales y de Seguridad Social, así como la jornada correspondiente al contrato de formación en el trabajo, que no podrá exceder de veinticuatro horas semanales"²², y la remuneración del aprendiz que "no será inferior al salario mínimo interprofesional cuando el titular tenga cumplidos los dieciocho años"²³.

8. Consecuentemente con su intento de reforma, la Ley de Relaciones Laborales llevó a cabo algunos cambios en materia de condiciones y modalidades de admisión al trabajo. El primero de ellos fue

²¹ Véase su artículo 7, párrafo primero.

²² Véase su artículo 7, párrafo tercero.

²³ *Ibidem.*

la regulación de la capacidad de obrar laboral, relacionando la edad del trabajador con la formación general y profesional, por lo que se establecía la edad laboral en los dieciséis años, de esta manera "la edad mínima de admisión al trabajo se fija en los dieciséis años cumplidos"²⁴. En segundo lugar, se estableció una excepción a la norma general del ingreso en lo referente a la edad, en cuanto que "el contrato de formación en el trabajo, podrá celebrarse a partir de los quince años cumplidos, siempre con la asistencia del representante legal del menor de dieciocho años, y se formalizará por escrito"²⁵. Y en tercer lugar se dejó en manos de las empresas la duración del contrato de formación, la cual "se fijará en las Ordenanzas Laborales teniendo en cuenta la titulación del menor, su edad, sus conocimientos y experiencias profesionales, sin que exceda, en ningún caso, de tres años"²⁶.

9. Otras novedades destacadas de la Ley fueron, por un lado, la introducción de las clases teóricas de forma metódica y reglada, como parte importante de la formación del aprendiz, en igualdad con las clases prácticas, que hasta ese

²⁴ Véase su artículo 6, párrafo primero.

²⁵ Véase su artículo 7, párrafo segundo.

²⁶ *Ibidem.*

momento habían tenido mayor prevalencia —al ser reconocido el aprendizaje como eminentemente práctico—, de modo que se armonizaba el estudio y la formación con el trabajo, mediante una regulación integrada del aprendizaje, la formación profesional y la formación permanente. Por otro lado, los dos tipos de formación —la atribuida al empresario y la atribuida a una institución especializada que tuviera como función la de formar— habrían de armonizarse, por lo que las enseñanzas que no fueran efectuadas por el empresario se traducían en el ámbito contractual en la obligación de adecuar un sistema de trabajo que facilitase la compatibilidad de éste con aquellas, permaneciendo en el tiempo los dos tipos de formación²⁷. Por último, desapareció la obligación de cuidado y vigilancia del patrono o maestro, sobre el aprendiz que tan exhaustivamente recogía la Ley de Contrato de Trabajo y a la que la Ley de Relaciones Laborales no hace referencia.

II. UN NUEVO SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA EMPRESA NACIONAL BAZAN

²⁷ Sobre el tema véanse I. ALBIOL MONTESINOS, L. M. CAMPS RUIZ, J. R. JUANIZ MAYA, J. LOPEZ GANDÍA T. SALA FRANCO y J. M. RAMIREZ MARTÍNEZ, *Nueva regulación de las Relaciones de trabajo*, Cosmos Graf. (Valencia, 1977), página 84, indicando al respecto que, “a pesar de los intentos de reforma, el aprendizaje planteaba muchas cuestiones y problemas no abordados por la Ley de Relaciones Laborales como la inseguridad jurídica sobre los cometidos propios de la categoría profesional de aprendiz, especialmente tras la transferencia al propio sistema educativo las funciones formativas”.

A. LA APLICACIÓN INMEDIATA DE LA LEY 14/1970 DE 4 DE AGOSTO EN LA EMPRESA NACIONAL BAZÁN

10. Los cambios legislativos en materia de educación supusieron importantes cambios en la formación llevada a cabo en la Escuela de Aprendices de la Empresa Nacional Bazán, hasta tal punto que el curso de aprendices 1967-1970 fue la última promoción totalmente formada en la escuela de esta empresa. Estos cambios vinieron precedidos de importantes conflictos, que a punto estuvieron de hacer perder su puesto de trabajo a los aprendices, en la medida en que a las modificaciones legislativas se unieron las dificultades económicas de la empresa, principalmente debidas a la disminución de la cartera de pedidos. Los cambios se tradujeron en que la Empresa Nacional Bazán presentó diversos expedientes de crisis que afectaban a los aprendices, los cuales culminaron con el intento de despido de 62 de ellos. En respuesta a los mismos, los compañeros y algunas personas ajenas a la empresa (tales como sacerdotes y obreros de algunas parroquias) hicieron reconsiderar la medida de la empresa, que optó por readmitir a los aprendices, siendo decisivo para ello el informe del Gobernador Civil de la Coruña, que en

el expediente de crisis de Bazán de 1967, señalaba que "desde el punto de vista puramente político ha manifestado un gran interés a favor de estos aprendices el Gobernador Civil, y es verdad que es la primera gestión que hace el Jurado de Empresa "limpio" de elementos pertenecientes a CCOO que funcionan en Bazán por estar éstos suspendidos de sus cargos por el Tribunal de Orden Público, y que no será absurdo efectivamente apoyar un poco a este jurado, sobre todo en un expediente de tan escasa importancia real como éste"²⁸.

11. Evidentemente, la situación de la crisis de los aprendices supuso un apoyo a éstos y un castigo a los representantes sindicales, aunque la participación y el apoyo prestado por el Jurado de la Empresa Nacional Bazán²⁹ fue de gran importancia. De hecho, este jurado emitió un informe de fecha 15 de julio de 1967, dirigido a

²⁸ Véase J. GOMEZ ALÉN, *A Empresa Nacional Bazán 1947-1972. Condiciones de Trabajo e conflictividad laboral*, Fundación 10 de Marzo (Santiago, 1992), página 28.

²⁹ Así, el Decreto de 18 de agosto de 1947, por el que se crean los Jurados de Empresa (BOE de 9 de octubre de 1947), señalaba en su artículo 1 que "en todas las empresas de producción o servicios con más de 50 productores, se constituirá un Jurado de Empresa", en este mismo sentido se manifiesta el Reglamento de 11 de septiembre de 1953 (BOE de 3 de octubre de 1953). En este sentido, véase J. GARCIA ABELLÁN, *Derecho Sindical Español*, Servicio de Información y Publicaciones sindicales (Murcia, 1972), página 144, afirmando que "en los Jurados de Empresa los aprendices no tenían participación ya que para ser vocal tendrían que tener más de 25 años, aunque los que tuvieran cumplidos 18 años y llevaran más de 3 en una o varias profesiones del grupo al que pertenezcan incluido el aprendizaje podían votar, en definitiva el régimen de Jurados de Empresa se constituyó con el propósito de realizar, en el ámbito de la empresa, una organización sindical, propósito parcialmente alcanzado por cuanto no existía un sistema organizado para negociar condiciones de trabajo".

la Delegación de Trabajo, en el que consideraba, en primer lugar, que era "inadecuada la notificación de la Dirección al Jurado al haber presentado solicitud ante esa Delegación, sin la previa información que determina el artículo 54 del Reglamento de Jurados", ya que "es competencia del jurado informar los expedientes de crisis... que la Empresa incoe ante la Autoridad Laboral"³⁰. En segundo lugar, en cuanto a la posibilidad de cese de los aprendices en período de formación, señalaba que "no se veían afectados los de la convocatoria del año 1963, porque su contrato de aprendizaje y la convocatoria garantizaban a éstos un puesto de trabajo al finalizar el aprendizaje"³¹. En tercer lugar, indicaba que "la situación de exceso de personal, expuesta por la dirección en aquellas fechas había variado por diversos hechos, como la jubilación forzosa de 509 trabajadores y las distintas bajas que se habían producido"³². En cuarto lugar, indicaba también que "el hecho de haberse podido acoplar la promoción de aprendices de 1966 (convocatoria de 1962), a distintos puestos de trabajo, supone que dichos aprendices, no fueron todos transformados en delineantes, sino

³⁰ Véanse ACTAS DEL JURADO DE EMPRESA de 15 de julio de 1967.

³¹ *Ibidem.*

³² *Ibidem.*

únicamente 10, pasando el resto a taller"³³. En quinto lugar, "que es contrario a los intereses de la empresa, el solicitar el cese de aprendices considerados como bien formados y a expensas de una inversión empresarial, cuyos resultados deben revestir en provecho de la empresa"³⁴. En sexto lugar, "se estaba trabajando con un volumen considerable de horas extraordinarias"³⁵. En séptimo lugar, "que desde aproximadamente 6 años atrás, y de forma ininterrumpida, existen compañías de subcontratas trabajando para la factoría con un número considerable de trabajadores"³⁶. En octavo lugar, "que estando a punto de iniciarse el nuevo programa del plan naval, habría de necesitarse personal para atender el incremento de trabajo"³⁷. Y en noveno lugar, "que por la índole de la convocatoria, los aprendices estaban inscritos en la Marina de Guerra, lo que suponía una situación peculiar de vínculo a los intereses propios de la empresa, al tiempo que compromete muy de lleno a los aprendices en cuanto a la posible obtención de trabajo en otras empresas"³⁸. Por todas estas razones, el informe terminaba rogando que no se

³³ *Ibidem.*

³⁴ *Ibidem.*

³⁵ *Ibidem.*

³⁶ *Ibidem.*

³⁷ *Ibidem.*

³⁸ *Ibidem.*

accediese a lo solicitado por la Empresa de despedir a los aprendices.

12. Por último, y como complemento al acta anterior, el Jurado de Empresa presentó un escrito el 31 de agosto de 1967³⁹, también dirigida a la Delegación de Trabajo, para ser tenido en cuenta en el fallo. En el escrito: 1) se insistía en que "los aprendices pertenecen a la última convocatoria, y que por su forma contractual están ligados a la Empresa de forma legal, estimando que como componentes de la Empresa, la inversión realizada para la formación de este personal para trabajos propios de la modalidad de Empresa, debe ser aprovechada en beneficio de ella y por lo tanto ocuparlos como tales profesionales"⁴⁰; y 2) se constataba que "el ingreso de algún personal contratado, procedente de las fuerzas armadas, ocupando puestos de trabajo con elevados ingresos"⁴¹. Todo ello ayudó a que el conflicto se resolviera positivamente para los aprendices de la última convocatoria de tres años de la Empresa Nacional Bazán, porque fueron readmitidos y formados hasta 1970, adquiriendo todos los conocimientos necesarios para obtener la cualificación necesaria para ser

³⁹ Véase Acta del Jurado de Empresa de 31 de agosto de 1967.

⁴⁰ *Ibidem.*

⁴¹ *Ibidem.*

operarios de tercera, totalmente formados en la empresa, finalizando con ellos una importante etapa de la Escuela de Aprendizaje.

13. Una vez solucionada la crisis anterior, la Empresa Nacional Bazán implantó un nuevo sistema de formación profesional, que quedaría reflejado en las nuevas regulaciones de la empresa, tales como la Ordenanza de Trabajo para la Empresa Nacional de Bazán de 7 de enero de 1974⁴², y su Reglamento de Régimen Interior de 18 de noviembre de 1975, ambos adaptados a los cambios perpetrados por la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación. En efecto, la Ordenanza de Trabajo para la Empresa Nacional Bazán reflejaba la adaptación a la norma, cuando señalaba que "la Empresa podrá proveer sus plazas de ingreso en los distintos grupos profesionales con personal procedente de las Escuelas de Formación Profesional Industrial, que complementaran su formación mediante cursos intensivos de adaptación a las peculiaridades propias de la Empresa, de acuerdo con los planes y condiciones que se fijarán en cada convocatoria"⁴³. El cambio en la política formativa de la Empresa Nacional

⁴² BOE de 24 de enero de 1974.

⁴³ Véase su artículo 42, según el cual los aprendices ingresarían con formación previa. Y en el mismo sentido, véase el artículo 43 del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, según el cual "la empresa podrá proveer sus plazas de ingreso en los distintos grupos profesionales con personal procedente de las Escuelas Oficiales de Formación Profesional Industrial".

Bazán quedaba ya patente en esta Ordenanza cuando se manifestaba que, a través de los centros de formación profesional, "la Empresa organizará cursos de formación y perfeccionamiento de personal, con carácter gratuito, a los fines de promoción profesional y captación social"⁴⁴, confirmándose con ello el comienzo del camino que había tomado la Empresa dirigido hacia una formación ocupacional de sus operarios, dejando en manos de los Centros Oficiales la formación profesional de los aprendices.

14. En relación con la negociación colectiva, el reflejo de la formación de aprendices en los convenios colectivos de la empresa era nula, en la medida en que el IV Convenio Colectivo Interprovincial de Bazán, aprobado el 24 de junio de 1970⁴⁵, dejaba —al igual que los tres anteriores— "excluidos del ámbito personal: a los aprendices"⁴⁶. De la misma manera se manifestaban el V Convenio Colectivo, aprobado el 6 de marzo de 1972⁴⁷, y el VI Convenio Colectivo, aprobado el 30 de abril de 1974⁴⁸, aunque en este último se hacía una remisión en cuanto a las cuestiones no previstas en él "a lo dispuesto en

⁴⁴ Véase su artículo 47.

⁴⁵ BOE de 18 de agosto de 1970.

⁴⁶ Véase su artículo 5, párrafo segundo.

⁴⁷ BOE de 5 de abril de 1972.

⁴⁸ BOE de 18 de mayo de 1974.

la Ordenanza Laboral de la Empresa, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 7 de enero de 1974 (Boletín Oficial del Estado de 24 de enero) y al Reglamento de Régimen Interior que lo desarrolla"⁴⁹. No fue hasta el VII Convenio Colectivo Interprovincial de Bazán, aprobado el 2 de abril de 1976⁵⁰, cuando por primera vez se hizo referencia a la formación de aprendices, al señalarse que "la empresa vendrá obligada a convocar en concurso-oposición el 20 por 100 de las plazas de oficial de tercera cubiertas cada año por aprendices para que concurren a ellas los especialistas que lo soliciten"⁵¹, sin otra referencia a la formación que no sea la ocupacional⁵².

B. LOS CONSIGUIENTES CAMBIOS EN LA CATEGORÍA JURÍDICA DEL APRENDIZ

15. Las especiales características del contrato de aprendizaje determinaron que los cambios en la categoría jurídica de los aprendices se produjeran por las modificaciones que la Ley del Sistema Educativo imponía y por los cambios establecidos en la Ley de Relaciones Laborales.

⁴⁹ Véase su artículo 62.

⁵⁰ BOE de 31 de mayo de 1976.

⁵¹ Véase su artículo 23, párrafo segundo.

⁵² *Ibidem*, párrafo tercero.

Todo ello se producía en la medida en que el aprendiz era clasificado dentro de la empresa y se le otorgaba una categoría en el momento de su ingreso, que, con anterioridad a 1970, era la de aprendiz de primer año en la Escuela de Aprendices. Posteriormente, los cambios legislativos impactaron en su clasificación y por tanto en su categoría, ya que desde este momento, para presentarse al concurso-oposición era necesario estar en posesión del título exigible en cada convocatoria —normalmente el de formación profesional de primer grado—, por lo que el ingreso en la empresa era en la categoría de aprendiz de tercer año, con todas las condiciones laborales que dicha clasificación entrañaba.

16. Como consecuencia, al no producirse ingresos de aprendices ni de primer año, ni de segundo año, hubo modificaciones en las condiciones, planes y programas de formación, que hasta este momento se venían aplicando en las Escuelas de Aprendices de la Empresa Nacional Bazán. En efecto, el período de aprendizaje en las Escuelas de Aprendices a partir de este momento se vio notablemente reducido —siempre a tenor de la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación—, el cual "tendrá la duración necesaria para el

dominio de la especialidad correspondiente, sin que pueda exceder de dos años por grado"⁵³. La duración establecida por la Ley implicó que el tiempo que los aprendices dedicaban a su formación en la Escuela de Aprendices fuese un año, al considerarse tiempo suficiente para adquirir la formación específica que requería el trabajo en la empresa.

17. También los cambios legislativos de carácter laboral modificaron el estatus jurídico del aprendiz, que a partir de este momento dejó de estar sometido a una férrea vigilancia por parte de la empresa. Como ya pusimos de manifiesto en los capítulos anteriores⁵⁴, el patrón o maestro ejercía una fuerte vigilancia y dominio sobre el aprendiz (que en algunos casos podía dar lugar a excesos, ya que el ejercicio de este poder iba más allá del disciplinario ejercido por un empresario), que, con los cambios se alteraba en el sentido de que se mejoró el tratamiento del aprendiz, de modo que el derecho del empresario no alcanzaba a aspectos de carácter personal⁵⁵. Por otra parte, también se produjo una mayor relajación en la disciplina religiosa, bajo la que se llevaba a cabo el aprendizaje, y en el

⁵³ Véase su artículo 41, párrafo segundo.

⁵⁴ Véase *supra*, Capítulo Segundo, número 15.

⁵⁵ Véase su artículo 7.

aleccionamiento político, al que los aprendices habían estado sometidos por la Dictadura, dado que, a partir de este momento, el aprendiz era considerado como un trabajador más, que se encontraba en fase de formación, como ponía de relieve la Ley al señalar que "se facilitará la adquisición práctica de las técnicas adecuadas para el desempeño de un puesto de trabajo"⁵⁶.

C. LA NECESARIA REVISIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIOS

18. Tanto los planes como los programas de estudios de la Escuela de Aprendices de la Empresa Nacional Bazán tuvieron que adaptarse a los cambios producidos por la publicación de la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación, que encargaba "al Gobierno la aprobación de los planes de estudios de formación profesional en sus distintos grados que serán elaborados por el Ministerio de Educación y Ciencia en colaboración con el Ministerio correspondientes y la Organización Sindical, oídos los Colegios Profesionales y Entidades interesadas, de carácter público o privado más

⁵⁶ *Ibidem*. En el mismo sentido, la Ley General de Educación en su preámbulo, párrafo diez, señalaba que "El espíritu de la Ley no consiste, ni en el establecimiento de un cuerpo de dogmas pedagógicos reconocidos por todos, ni en la imposición autoritaria de un determinado tipo de criterio".

relacionados con la materia"⁵⁷. También correspondía al Gobierno a propuesta del Ministerio de Educación y Ciencia y previo informe de la Junta determinar "en el decreto que apruebe los planes de estudio, los títulos correspondientes a los diversos grados y especializaciones de Formación Profesional, así como los efectos de éstos"⁵⁸. Como era de esperar, todo ello supuso un importante cambio en los planes de estudios de las Escuelas de Aprendices de la Empresa Nacional Bazán, que tuvieron que adaptarse al Decreto, acogiéndose para ello al período transitorio fijado en la Orden de 23 de noviembre de 1970⁵⁹, para la adaptación de las enseñanzas en los centros de formación profesional, de modo que "en todos los Centros de Formación Profesional Industrial en que se venían impartiendo las enseñanzas de Iniciación Profesional y en aquellos otros que así lo deseen se establece un periodo transitorio de enseñanza de adaptación y transición"⁶⁰.

19. Una vez superado el período transitorio, el plan de estudios a impartir en la Escuela de Aprendices de la Empresa Nacional Bazán fue el

⁵⁷ Véase su artículo 42, párrafo primero.

⁵⁸ *Ibidem*, párrafo tercero.

⁵⁹ BOE de 28 de enero de 1971.

⁶⁰ Véase su artículo 1.

regulado en el Decreto 995/1974 de 14 de marzo⁶¹, sobre Ordenación de la Formación Profesional de Segundo Grado, que era en ese momento la formación que impartía la empresa a sus aprendices. Según lo establecido en la norma, el plan de estudios de formación profesional de segundo grado se articulaba en tres áreas de conocimiento, que eran: 1) " el Área de Organización de la Empresa, (que tenía como materias, Organización Empresarial, Económica y Administrativa, Seguridad e Higiene en el Trabajo y Legislación); 2) "el Área de Conocimientos Tecnológicos y prácticos (que tenía como materias, teóricas y prácticas precisas para el ejercicio de la profesión correspondiente, incluyendo las técnicas de expresión gráfica y de comunicación adecuadas)"; y 3) "el Área Formativa Común (que tenía como materias Idioma Moderno, Formación Cívico-Social y Política, Formación Religiosa y Educación Físico-Deportiva)"⁶². Por otra parte, los contenidos de las diferentes áreas eran "específicos del programa concreto en que se articulaba el plan de estudios en cada profesión, cuya duración no será superior a dos años"⁶³, resultando que el programa completo se ordenaba de forma que fuera posible "el sistema

⁶¹ BOE de 18 de abril de 1974.

⁶² *Ibidem*, párrafo cuarto.

⁶³ *Ibidem*, párrafo quinto.

de superaciones parciales que permita facilitar al alumno los conocimientos precisos para el adecuado ejercicio de la profesión correspondiente"⁶⁴ (ver imagen 2).



Imagen 2. Desarrollo de los programas formativos.

20. Una vez cumplidos los requisitos exigidos por el Decreto para Ordenación de la Formación Profesional, se permitió —al igual que a otras— a la Empresa Nacional Bazán —para su Escuela de Aprendices— proponer programas específicos a fin de formar especialistas en su actividad laboral, de tal manera que podían “proponer programas concretos de cada profesión, con las particularidades que resulten convenientes en función de las características de la zona de

⁶⁴ *Ibidem.*

influencia del Centro"⁶⁵. Estos programas tenían una "vigencia provisional de dos años", sin perjuicio de que a su término, y a la vista de la experiencia obtenida pudiesen ser llevados a definitivos con las adaptaciones que procediesen⁶⁶. De forma que aquellas profesiones que precisaban de la adquisición de conocimientos de nivel de formación profesional de segundo grado y requiriesen para su enseñanza una especial formación práctica podrían articular "sus respectivos programas de acuerdo con el plan de estudios"⁶⁷. Las orientaciones pedagógicas para el desarrollo de los programas eran —en lo referente al área de conocimiento técnico y práctico— lo suficientemente flexibles como para permitir una evolución de las enseñanzas acorde con el desarrollo tecnológico y empresarial.

III. LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA NACIONAL BAZÁN A TRAVÉS DE LA FUNDACIÓN "JOSÉ MARÍA GONZÁLEZ LLANOS"

A. LA EXTERNALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN EN UNA FUNDACIÓN

⁶⁵ Véase su artículo 15, párrafo segundo.

⁶⁶ *Ibidem*, párrafo tercero.

⁶⁷ Véase su artículo 21.

21. La evolución de la formación de aprendices en la Empresa Nacional Bazán se vio influenciada por la promulgación de la Constitución Española de 1978⁶⁸, que trajo consigo cambios normativos, tanto de carácter laboral (como fue la promulgación del Estatuto de los Trabajadores)⁶⁹, como de distribución de competencias por causa del Estado de las Autonomías (con la transferencias de poderes en materia de formación a las Comunidades Autónomas)⁷⁰. Y también en materia educativa, reconocía el derecho fundamental a la educación⁷¹, que fue desarrollado por la Ley Orgánica 1/1990 de 3 de octubre, sobre Ordenación General del Sistema Educativo⁷², lo que generó un significativo cambio en la formación

⁶⁸ BOE de 29 de diciembre de 1978.

⁶⁹ BOE de 14 de marzo de 1980. En este sentido, véase su artículo 11, párrafo quinto, según el cual "los mayores de 16 años podrán ser contratados, a efectos de formación laboral, hasta el cumplimiento de la edad de 18 años con reducción de la jornada, de la correspondiente retribución y de la cotización a la Seguridad Social", manteniendo la unidad teórico práctica del Contrato. Y su disposición transitoria segunda, "mantiene la vigencia de las ordenanzas de trabajo actualmente en vigor, las cuales continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por convenio colectivo". Véase, en este sentido, J. GARATE CASTRO, *Lecturas sobre el régimen jurídico del contrato de trabajo*, 1ª edición, Netbiblo, (A Coruña, 2007), página 41.

⁷⁰ En este sentido, la Ley Orgánica 1/1981, de 6 de abril (BOE de 28 de abril de 1981), aprobó los Estatutos de la Comunidad Autónoma. En ellos se les reconocía la capacidad necesaria para asumir funciones en materia de formación, así el artículo 31 del Estatuto de Autonomía para Galicia establece que "es competencia plena de la Comunidad Autónoma de Galicia la regulación y administración de la enseñanza en toda su extensión niveles y grados modalidades y especialidades", haciéndose efectiva por el Real Decreto 1763/1982, de 24 de julio (BOE de 13 de agosto de 1982), por el que traspasaban estas funciones a Galicia.

⁷¹ Véase su artículo 27, en el que se afirma que "todos tienen derecho a la educación", obligando a los poderes públicos a que promuevan las condiciones y remuevan los obstáculos para que el derecho a la educación sea disfrutado en condiciones de libertad e igualdad, estableciendo el carácter obligatorio y gratuito de la educación básica, razón por la cual "los poderes públicos garantizan el derecho de todos a la educación, mediante una programación general de la enseñanza, con participación efectiva de todos los sectores afectados y la creación de centros docentes".

⁷² BOE de 4 de octubre de 1990.

profesional. La publicación de la nueva Ley vino unida a una situación de crisis de la Empresa Nacional Bazán, lo que dio lugar a que la formación profesional de aprendices en 1990 fuese acompañada de conflictos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, principalmente por las dificultades económicas por las que estaba pasando el sector. El conflicto se inicia por la tentativa de despido de los 60 aprendices existentes en ese momento en la factoría, por la negativa de la empresa a presentar convocatoria de ingreso de aprendices para el año 1990 y por el cierre de la Escuela de Aprendices. En relación con el cierre de la escuela, hay que señalar que dicho cierre tuvo una importante repercusión, tanto que fue cuestión de interpelación en el Congreso de los Diputados, como consta en el Boletín Oficial de las Cortes Generales de 13 de octubre de 1990 —pregunta número 184/004148—, al Ministro de Industria y Energía, solicitándole información acerca de qué órgano de la Empresa Nacional Bazán dependía el cierre de la Escuela de Aprendices de la factoría de Ferrol. En respuesta, el Ministerio argumentó que: "la factoría de Ferrol, de la Empresa Nacional Bazán, cuenta con un Centro de Formación en el que se imparten cursos teórico prácticos, orientados a la transformación

de personal de un gremio a otro o a la ampliación de conocimientos dentro de un mismo oficio; en este centro, han recibido enseñanza en el último año 60 aprendices, de acuerdo con lo previsto en el vigente Convenio Colectivo; el centro de formación depende orgánicamente de la Dirección Naval de Ferrol y funcionalmente de la Secretaria General de la Empresa y los Sindicatos; según acuerdo firmado entre la Xunta de Galicia, la Empresa y los Sindicatos, la formación de los aprendices de la comarca de Ferrol, se realizará a través de una Fundación abierta a todas las Empresas e Instituciones de la zona"⁷³.

22. Con el fin de solucionar el conflicto de los despidos de los aprendices y de la convocatoria de plazas de aprendices para el año 1990, se llevó a cabo un acuerdo entre la Xunta de Galicia, la Empresa Nacional Bazán y el Comité de Empresa⁷⁴, en virtud del cual, "los actuales 60 aprendices de la factoría verán prorrogados sus contratos durante un año desde la fecha de finalización de los actuales"⁷⁵. Además, se acordó que "a la finalización de la citada prórroga, los 60 aprendices se integrarán con carácter

⁷³ Véase pregunta realizada al Gobierno, a los efectos del artículo 190 del Reglamento de 10 de febrero de 1982 del Congreso de los Diputados (BOE de 5 de marzo de 1982), el día 16 de noviembre de 1990, que se cita por fotocopia del original.

⁷⁴ Se maneja copia del acuerdo disponible en los archivos de la Empresa Nacional Bazán.

⁷⁵ Véase su apartado 1, párrafo uno.

definitivo en la plantilla de la Empresa Nacional Bazán"⁷⁶. Como resultado de todo ello, la Xunta de Galicia y la Empresa Nacional Bazán promovieron "la creación de una Fundación encaminada a gestionar la formación de aprendices en la Comarca de Ferrol como cauce idóneo para la formación de personal laboral de alta especialización"⁷⁷, por lo que, en el momento en que quedó constituida la referida fundación, los aprendices que resultaron aprobados en la convocatoria de 1990 pasaron "a depender a todos los efectos de la referida fundación"⁷⁸.

23. A resultas de este acuerdo, no se planteó ningún expediente de regulación de empleo y se constituyó una fundación encaminada a gestionar la formación de aprendices, recogiendo dichos compromisos en el Convenio Colectivo XVII⁷⁹. Éste nuevo órgano encargado de la formación tenía la forma de fundación⁸⁰ y estaba formado por la Xunta

⁷⁶ *Ibidem*, párrafo tercero.

⁷⁷ *Ibidem*, párrafo sexto.

⁷⁸ *Ibidem*, párrafo séptimo. Sobre el tema, véase acta del Comité Intercentros de 10 de octubre de 1990, en el que se aprueba el acuerdo firmado el 1 de octubre de 1990 con la participación de la Xunta de Galicia.

⁷⁹ BOE de 6 de septiembre de 1991. Véase también el Acta Final al Convenio Colectivo que confirma el acuerdo de 1 de octubre de 1990, y en el que se acuerda la constitución de unas fundaciones encaminadas a gestionar la formación de aprendices en las comarcas donde radiquen las factorías, con la participación de los respectivos Comités de Empresa, como cauce idóneo para la preparación del personal de alta especialización, canalizándose a través de ellas las futuras convocatorias. En el caso de la factoría de Ferrol, esta fundación se promueve con la participación de la Xunta de Galicia.

⁸⁰ Véase el artículo 34 de la Constitución Española, que reconoce el derecho de fundación para fines de interés general y el artículo 27 del Estatuto de Autonomía para Galicia (BOE de

de Galicia y la Empresa Nacional Bazán, bajo la denominación de Fundación José María González-Llanos, al amparo de la Ley de la Comunidad Autónoma Gallega 7/1983, de 22 de junio⁸¹, de Régimen de las Fundaciones de Interés Gallego, y cuya finalidad era formar a los aprendices de la Empresa⁸². Para formalizar este proyecto de externalización de la formación de los aprendices, las partes incluyeron en su Carta Fundacional⁸³, una serie de compromisos, relativos a: 1) "otorgar escritura pública de constitución de la Fundación en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de la firma del presente documento"⁸⁴, lo que llevaron a cabo en Santiago de Compostela, el 6 de marzo de 1992⁸⁵, presentándose solicitud de declaración de interés público y registro el 28 de marzo de 1992⁸⁶; 2) la aportación en concepto de capital al patrimonio inicial de la Fundación de "2.5000.000 (DOS

28 de abril de 1981), el cual atribuye competencia exclusiva sobre el régimen de Fundaciones de Interés Gallego.

⁸¹ BOE de 15 de enero de 1983.

⁸² Y todo ello en virtud de la aprobación de los Estatutos de la Fundación "José María González Llanos" por acuerdo del Consello de la Xunta de Galicia adoptado en su reunión de 19 de septiembre de 1991.

⁸³ Se maneja Carta Fundacional que consta en los archivos de la Empresa Nacional Bazán.

⁸⁴ Véase su Cláusula primera.

⁸⁵ Véase la Orden de 9 de abril de 1992 (DOG de 24 de abril de 1992), por la que se declara de interés gallego la fundación José María González-llanos y se ordena su registro en la Consellería de Industria y Comercio de conformidad con los artículo 4,1, 16.2 y 48.3 del reglamento de la Ley de Fundaciones de Interés Gallego, así como el artículo 42 del Decreto 12/1990, de 5 de febrero (DOG de 6 de febrero de 1990), que establece la competencia de la Consellería de Industria y Comercio para la declaración de interés gallego y para la inscripción en el Registro de Fundaciones.

⁸⁶ DOG de 24 de abril de 1992.

MILLONES QUINIENTAS MIL PESETAS)"⁸⁷, y como aportaciones no integrantes del patrimonio inicial, a que la Xunta aportase "55.103.975 (CINCUENTA Y CINCO MILLONES CIENTO TRES MIL NOVECIENTAS SETENTA Y CINCO PESETAS), por una sola vez tal y como así se había acordado previamente en acta firmada el 1 de octubre de 1990, en la Consellería de Industria y Comercio, por los Excmo. Srs. Conselleiros de Industria y Comercio, Trabajo y Educación, por la representación de la E. N. BAZÁN y por la representación del Comité de Empresa de esta última"⁸⁸; 3) a efectuar gestiones "para disponer de las instalaciones necesarias para el uso docente"⁸⁹; 4) a que la Xunta de Galicia, con cargo a los presupuestos de la Consellería de Industria y Comercio, realizase una aportación anual, que "se iniciará en 1992, a la Fundación de 50.000.000 pesetas, para gastos de funcionamiento"⁹⁰.

24. También por parte de la Empresa Nacional Bazán se asumieron compromisos en la Carta Fundacional, tales compromisos eran : 1) "una aportación anual de 50.000.000 pesetas (CINCUENTA MILLONES DE PESETAS), para gastos de

⁸⁷ Véase su cláusula segunda.

⁸⁸ Véase su cláusula tercera, apartado A, párrafo a).

⁸⁹ *Ibidem*, párrafo b).

⁹⁰ *Ibidem*, párrafo c).

funcionamiento, la cual será revisada anualmente por aumento del IPC"⁹¹; 2) mientras se llevaban a cabo las gestiones necesarias para el funcionamiento del centro de formación, la empresa mantendría "el actual estatus en la formación de los aprendices de la convocatoria de 1990 hasta que la Fundación disponga del centro docente adecuado"⁹²; 3) dado que el compromiso de la empresa era también con la docencia, la Empresa Nacional Bazán debía aportar "a la Fundación el personal docente, en el nivel actual y también mantendrá la utilización de los medios productivos para la formación práctica de los beneficiarios de la Fundación, en función del número de alumnos"⁹³; y 4) para dar salida a los aprendices, la Empresa Nacional Bazán se debía "consultar a la Fundación en relación con las vacantes que estime oportuno cubrir en su plantilla, teniendo en cuenta a los alumnos que en ese momento se estén formando en la fundación"⁹⁴.

B. EL FUNCIONAMIENTO DE LA FUNDACIÓN COMO CENTRO DE FORMACIÓN

⁹¹ *Ibidem*, apartado B, párrafo a).

⁹² *Ibidem*, párrafo b).

⁹³ *Ibidem*, Párrafo c).

⁹⁴ *Ibidem*, párrafo d).

25. El funcionamiento de la fundación venía regulado en sus Estatutos, aprobados por el Consello de la Xunta de Galicia el 19 de septiembre de 1991⁹⁵. En ellos se recogía el objetivo principal perseguido por la fundación, que no era otro más que la formación teórica y práctica altamente especializada para las empresas, en la medida en que se perseguía "el fomento y desarrollo de la formación complementaria a las enseñanzas que se impartían como consecuencia de la legislación de carácter general en el marco de la Comunidad Autónoma, con el fin de proporcionar a las empresas gallegas, en función de sus demandas profesionales con formación teórica y práctica altamente especializada"⁹⁶. Por ello, en la fundación se impartía formación teórica y práctica específica, mediante la realización de períodos de formación en las dependencias gestionadas por la propia fundación, a aquellas personas que "sin experiencia laboral previa significativa y que estando en posesión de titulación académica legalmente exigible, deseen recibir formación especializada en aquellas áreas profesionales que en cada momento se consideren necesarias para el adecuado sostenimiento del tejido industrial y

⁹⁵ Se maneja ejemplar de los Estatutos de la Fundación existente en los archivos de la Empresa Nacional Bazán.

⁹⁶ Véase su artículo 2.

empresarial gallego"⁹⁷. Para tales efectos, la fundación contaba con la colaboración imprescindible de las empresas y de la Administración Pública, de modo que era importante "la presencia de las empresas en las actividades formativas de carácter profesional complementarias a las derivadas de la legislación general"⁹⁸, "el estudio conjunto con los integrantes de la Fundación de las nuevas especialidades y técnicas útiles necesarias para la empresas, acordes con su avance y desarrollo tecnológico"⁹⁹, y la colaboración de la Administración Pública "en aquellas actividades complementarias de las legalmente asignadas a dicha administración, que sean objeto de la actividad de la Fundación y mediante oportunos conciertos"¹⁰⁰.

26. Igualmente, los Estatutos regulaban la composición de la fundación, cuyos integrantes podían serlo en calidad de "fundadores, de número, adheridos y de honor"¹⁰¹, siendo fundadores "la Xunta de Galicia y la Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares, S.A. en su calidad de firmantes de la

⁹⁷ *Ibidem*, apartado A, párrafo cuarto.

⁹⁸ *Ibidem*, apartado C.

⁹⁹ *Ibidem*, apartado D.

¹⁰⁰ *Ibidem*, apartado F.

¹⁰¹ Véase su artículo 7.

Carta Fundacional"¹⁰². La fundación, como órgano con personalidad jurídica propia y plena capacidad jurídica y de obrar¹⁰³, estaba dirigida por "el Patronato, la Junta Rectora y el Gerente"¹⁰⁴, correspondiéndoles "al Patronato las funciones de orientación y alto gobierno de la Fundación, velando, en todo caso, por el cumplimiento de la Carta Fundacional y de los Estatutos"¹⁰⁵, razón por la que el patronato estaba integrado "por tres representantes de cada uno de los fundadores, Xunta de Galicia y Empresa Nacional Bazán, y además por dos representantes elegidos del Comité de Empresa"¹⁰⁶. La presidencia del Patronato correspondía a la Xunta de Galicia, que designaba "a tal efecto un representante de entre los miembros del Patronato, y el nombramiento de secretario se realizará entre los vocales que sean designados por el Patronato para atender a dicho cometido"¹⁰⁷, tres de los miembros del Patronato formaban "la Junta Rectora con funciones delegadas de éste"¹⁰⁸, que eran "quienes tenían como función el nombramiento de Gerente"¹⁰⁹.

¹⁰² Véase su artículo 8.

¹⁰³ Véase su artículo 5.

¹⁰⁴ Véase su artículo 12.

¹⁰⁵ Véase su artículo 13.

¹⁰⁶ *Ibidem*, párrafo tercero.

¹⁰⁷ *Ibidem*, párrafo cuarto.

¹⁰⁸ Véase su artículo 14.

¹⁰⁹ *Ibidem*, párrafo 5.

27. En cuanto al régimen económico de la Fundación, las partes se comprometían a realizar aportaciones económicas, de toda clase de bienes y derechos, "sin más limitaciones que las establecidas por las leyes, la dotación inicial será la recogida en la Carta Fundacional"¹¹⁰. Aunque para su desenvolvimiento podía contar con otros ingresos, como: 1) "aportaciones de los integrantes de número y adheridos en las condiciones fijadas por los órganos rectores competentes, en el momento de su ingreso y en su caso anualmente"¹¹¹; 2) "subvenciones, auxilios o donaciones del Estado, la Comunidad Autónoma Gallega, las Administraciones Públicas y las Empresas"¹¹²; 3) "ingresos procedentes de planes de acción concertada con cualquier ente público o privado y dentro de los límites previstos en el artículo 21 del Decreto 193/1984 de 6 de septiembre"¹¹³, y previa autorización, en caso de ser necesaria del protectorado"¹¹⁴; 4) "rentas del patrimonio que se aplicarán al sustento de la Fundación"¹¹⁵; y 5) "la prestación por sus servicios sin que estas cantidades puedan exceder del coste real del servicio o prestación"¹¹⁶.

¹¹⁰ Véase su artículo 21.

¹¹¹ *Ibidem*, apartado a).

¹¹² *Ibidem*, apartado b).

¹¹³ DOG de 14 de septiembre de 1984.

¹¹⁴ *Ibidem*, apartado c).

¹¹⁵ *Ibidem*, apartado d).

¹¹⁶ Véase su artículo 22, apartado a).

Anualmente se debían aprobar sus presupuestos teniendo en cuenta para ello "los beneficiarios de la actividad formativa de la Fundación habrán de residir en la Comunidad Autónoma Gallega, tener la titulación académica oficial que en cada momento exija la Junta Rectora y aceptar y cumplir los demás requisitos y condiciones que la Fundación establezca en sus programas formativos"¹¹⁷, y en cuanto a la elección de las áreas formativas, ésta se realizaba periódicamente en base a "las necesidades detectadas entre los sectores empresariales e industriales con implantación primordial en la Comunidad Autónoma Gallega"¹¹⁸.

C. LA DESAPARICIÓN DE LA FORMACIÓN DE APRENDICES CON LA DISOLUCIÓN DE LA FUNDACIÓN

28. El intento de llevar a cabo la formación de los aprendices a través de la Fundación JOSÉ MARÍA GONZÁLEZ LLANOS, en la que tan activamente había participado la Empresa Nacional Bazán, conjuntamente con la Administración Autonómica Gallega, fracasó pese a sus buenas intenciones. Y es que no puede considerarse que tuviera un funcionamiento importante desde su creación, ya

¹¹⁷ *Ibidem*, apartado a).

¹¹⁸ *Ibidem*, apartado b).

que solamente formó una promoción 1990-1993, siendo uno de los motivos de ese fracaso las dificultades coyunturales de falta de trabajo con las que en este momento contaba la empresa. Conscientes de dichas dificultades, los representantes de los trabajadores y de la empresa, durante la negociación del XVII Convenio Colectivo, acordaron que "en caso de no constituirse alguna de estas Fundaciones, se decidirá, junto con los respectivos Comités de Empresa, la entidad de carácter formativo encargada de organizar los cursos de formación correspondientes"¹¹⁹. Esta situación determinó que la Empresa Nacional Bazán —en este momento, con una importante falta de trabajo y apoyada en los cambios legislativos—¹²⁰ viera la posibilidad de ahorrar costes en materia de formación profesional de sus aprendices y, consecuentemente, en sus compromisos de hacer fijos de plantilla a los aprendices formados en su escuela.

¹¹⁹ Véase Acta Final del Convenio Colectivo XVII, apartado 6. Y en este sentido, véase a J. CABEZA PEREIRO, "La composición de las Comisiones Sectoriales de Formación Continua", *Tribuna Social. Revista de Seguridad Social y Laboral*, número 139 (2002), página 13, según el cual "el II ANFC en su artículo 18 otorga competencias claramente negociadoras a las comisiones paritarias sectoriales, cuando menos por lo que se refiere al establecimiento de los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación".

¹²⁰ En efecto, la Constitución Española y la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, Reguladora del Derecho a la Educación (BOE de 4 de julio de 1985), encomendan a los poderes públicos que promuevan las condiciones y remuevan los obstáculos para que el derecho a la educación sea disfrutado en condiciones de libertad e igualdad, estableciendo el carácter obligatorio y gratuito de la educación básica y ha redistribuido territorialmente el ejercicio de las competencias en esta materia.

29. En efecto, la nueva normativa educativa contribuyó al cierre de la Escuela de Aprendices, dado que no se cumplieron las exigencias que la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo vigente en este momento imponía a las empresas, en general, y concretamente a la Empresa Nacional Bazán para poder continuar con la formación. Y a pesar de que les había dado un plazo de "cinco años para realizar las adaptaciones que les permitan obtener la condición de homologados con sujeción a las normas vigentes, o para adecuarse a los requisitos mínimos que se establezcan para los respectivos centros"¹²¹, lo que supuso que el plazo señalado por la Ley para la homologación de la Escuela de Aprendices no fuera solicitado por la Empresa Nacional Bazán. En definitiva, la Empresa Nacional Bazán dejará de formar aprendices, pasando esta función exclusivamente a manos del Estado, a través de: 1) "la educación primaria y la educación secundaria obligatoria", con una duración de "diez años de escolaridad, de los seis a los dieciséis años"¹²², de carácter "obligatoria y gratuita"¹²³; 2) "la Formación Profesional específica de grado medio"¹²⁴; y 3) la formación profesional específica, a través de ciclos formativos, todo ello motivó que la

¹²¹ Véase su disposición transitoria cuarta.

¹²² Véase su artículo 5.

¹²³ *Ibidem*, párrafo segundo.

¹²⁴ Véase su artículo 17, apartado c).

Escuela de Aprendices de Bazán se trasformara en un centro de Formación Ocupacional para el perfeccionamiento de sus operarios que así lo deseasen.

30. La función asumida en su día por la Empresa Nacional Bazán y que ha llegado hasta nuestros días tiene un carácter diferente al impartido en sus Escuelas de Aprendices. El centro de formación que ha sobrevivido y que permanece actualmente es aquel en el que sus trabajadores realizan una formación ocupacional y que se encuentra bajo la competencia de la Comunidad Autónoma Gallega¹²⁵, algo que determinó la asunción por la Xunta de la ejecución del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, que comprende actividades tales como: 1) programación, organización, gestión, control administrativo e inspección técnica de las acciones formativas¹²⁶; y 2) el establecimiento de contratos-programa; y 3) la homologación de centros colaboradores para desarrollar cursos. La formación ocupacional venía regulada en la última

¹²⁵ Véase el Real Decreto 146/1993, de 29 de enero, que regula el traspaso de funciones y servicios de la gestión de la Formación Profesional Ocupacional (BOE de 4 de marzo de 1993), con anterioridad venía realizando el Instituto Nacional de Empleo.

¹²⁶ Véase el artículo 1 del Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo (BOE de 4 de mayo de 1993), que establecía como objeto de la formación "un conjunto de acciones de formación profesional ocupacional dirigidas a los trabajadores para proporcionarles cualificaciones requeridas por el sistema productivo cuando los mismos carezcan de formación profesional específica o su cualificación sea insuficiente o inadecuada".

Ordenanza de Trabajo de la Empresa, de 7 de enero de 1974¹²⁷ y en su Reglamento de Régimen Interior de 18 de noviembre de 1975 —que permaneció en vigor hasta 1995—¹²⁸, señalándose en dichas normas que “en la medida de lo posible la empresa organizará cursos de formación acelerada, en los que tendrá derecho preferente a la asistencia los especialistas y peones de la empresa, para su formación de profesionales de oficio,... cuando no existan aprendices suficientes para cubrir las necesidades profesionales de oficio”¹²⁹, y que “la Empresa organizará cursos de formación y perfeccionamiento personal, con carácter gratuito, a los fines de promoción profesional y capacitación social”¹³⁰, de igual manera se recogía en el Reglamento de Régimen Interior¹³¹. La formación de aprendices en la Empresa Nacional Bazán fue desde sus inicios uno de sus principales objetivos, y la cualificación de buenos operarios para su actividad fue sin lugar a dudas un objetivo conseguido, sus escuelas adquirieron un prestigio de calidad y

¹²⁷ BOE de 24 de enero 1974.

¹²⁸ En efecto, la Orden de 28 de diciembre de 1994 (BOE de 29 de diciembre de 1994), dictada en aplicación de lo dispuesto en la disposición transitoria del Estatuto de los Trabajadores y que proroga la vigencia de determinadas Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo. Concretamente, en el anexo I, confirmaba la vigencia de la Ordenanza de Trabajo de la Empresa Nacional Bazán de 7 de enero de 1974 y su Reglamento de Régimen Interior.

¹²⁹ Véase su artículo 46.

¹³⁰ Véase su artículo 47.

¹³¹ Véanse sus artículos 47 y 48.

profesionalidad, que atravesó nuestras fronteras y que ha llegado hasta nuestros días. Aunque hoy no se forman aprendices, la formación sigue presente dentro de la empresa a fin de que sus operarios puedan alcanzar la excelencia en su actividad¹³².

¹³² Como ya se ha señalado, “en el debate que se está desarrollando relativo a la modernización del derecho del trabajo para afrontar los retos del siglo XXI, de nuevo el tópico de la formación tiene un puesto central en los desafíos de los ordenamientos estatales y comunitarios” [véase J. CABEZA PEREIRO, “A formación para o emprego”, en S. LAGO PEÑAS y A. VAQUERO GARCÍA (Coordinadores), *A Formación para o Emprego: situación actual e perspectivas de futuro*, Consello Galego de Relacions Laborais (2009), página 90].

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Primera. La formación para el aprendizaje ha sido siempre una constante en nuestro derecho histórico, principalmente en el sistema gremial. En él, la figura del aprendiz tuvo un protagonismo importante y así venía recogido en la Novísima Recopilación de 1805. Posteriormente, con la desaparición del sistema gremial se produjo un cambio en el aprendizaje, pasándose de la figura del aprendiz a la del trabajador menor de edad con escasa formación.

Segunda. La formación profesional llevada a cabo por la industria naval en los astilleros ferrolanos ha tenido a lo largo de toda su historia unas singularidades propias. Las características de los establecimientos en que se realizaba la formación, unas veces militares, otras estatales y en alguna ocasión explotados por una sociedad con capital extranjero, determinaron su carácter y el del personal que en ellos recibía formación, marcando una amplia diferencia con la formación que se impartía en el resto de las industrias de la época que no estaban sometidas a dirección militar o estatal. Motivo por el cual la formación profesional ofertada por los astilleros ferrolanos estuvo

marcada por la ideología política y religiosa que en cada momento imperaba en el Estado, haciéndose presente en las normas que se dictaban —tanto de formación como laborales— para los aprendices y las escuelas de formación existentes en los astilleros.

Tercera. La formación profesional en los astilleros ferrolanos tiene su origen en las Maestranzas de los Arsenales y Astilleros Militares. La Ordenanza de 1 de abril de 1776 regulaba el número, el tiempo y la forma en que la formación debería llevarse a cabo, siempre teniendo en cuenta también la posterior incidencia de la Ley de Instrucción Pública de 2 de septiembre de 1857, que posibilitó la creación de centros de formación en estas industrias. Más tarde y en un intento de unificación de estas normas, se publicaron la Ordenanza de 15 de julio de 1870 y el Reglamento de 8 de marzo de 1871, que supusieron una regulación más amplia y detallada del aprendizaje en dichas Maestranzas. La vocación formativa existente en las Ordenanzas no fue del todo posible, por causa de que las mismas no diferenciaban entre aspectos militares, industriales y administrativos de los astilleros, y además, por el hecho de estar bajo la subordinación de los militares, lo que

naturalmente afectaba a las escuelas de formación de aprendices. Fue necesario esperar a la publicación de la Ordenanza de 7 de mayo de 1886 para diferenciar entre el personal obrero y el militar, comenzando a notarse el impacto sobre el personal propiamente obrero de las primeras normas de carácter laboral, como es el caso de la Ley de 24 de julio de 1873.

Cuarta. En el nacimiento de las primeras escuelas de formación profesional en los astilleros tuvo gran importancia la promulgación de la Ley de Organizaciones Marítimas y Armamentos Navales y Militares de 7 de enero de 1908, porque supuso cambiar el régimen en que se venían explotando los astilleros (de manos militares a manos privadas), que fue lo que sucedió con la cesión de la explotación a la Sociedad Española de Construcción Naval el 14 de abril de 1909. Esta adjudicación implicaba, además, un compromiso con la formación de su personal, implícito en las bases del concurso y concretado en el contrato de 16 de junio de 1909 formalizado por esta sociedad con el Estado. Y es que las obligaciones asumidas por la sociedad se materializaron en la creación de dos Escuelas para hijos de obreros, una de carácter elemental y otra de aprendizaje profesional, reguladas en el Reglamento para las

Instituciones de Beneficencia y Previsión de 28 de octubre de 1913. La escuela elemental se hizo realidad en 1916, después de las múltiples presiones ejercidas por los trabajadores del arsenal sobre el Ministerio de Marina, siendo su misión formar niños entre 5 y 10 años de edad, y acomodar sus enseñanzas a la que el Estado ofrecía en sus escuelas. Por su parte, la escuela de formación profesional se constituyó en 1926, para formar a jóvenes entre 10 y 15 años en un determinado oficio, a través de un plan general de estudios muy concreto y siempre de acuerdo con las condiciones establecidas en el Reglamento.

Quinta. El levantamiento militar de 1936 repercutió visiblemente en la formación profesional y en las escuelas, ya que provocó la intervención militar de la empresa constructora naval y de su personal, estableciéndose un nuevo régimen de administración y gestión de los astilleros, además de provocar también la suspensión del contrato que el Estado tenía con la Sociedad Española de Construcción Naval. Lógicamente, esta situación afectó a las escuelas de formación profesional, dado que la situación de guerra y la militarización de los astilleros implicaban modificaciones en la carga de trabajo y en su régimen jurídico, llegándose a dictar un

nuevo Reglamento de Aprendices en 1938, de acuerdo con los idearios políticos del momento. Tras la finalización de la guerra civil, se procedió por el nuevo régimen dictatorial a elaborar un nuevo Reglamento de Régimen Interior de la Sociedad Española de Construcción Naval de 28 de junio de 1939, cuyo libro IV se dedicaba a la formación de aprendices en los diferentes gremios existentes en la empresa y para los que era difícil encontrar mano de obra cualificada, recalcando que la misión principal del aprendiz durante el tiempo de aprendizaje era la de formarse para ser un buen profesional. Posteriormente, la Ley de 1 de septiembre de 1939 dio lugar a la constitución del Consejo Ordenador de las Construcciones Navales Militares, por la que se produjo una nueva organización de los astilleros y la desaparición de la Sociedad Española de Construcción Naval, que, de nuevo, se hizo notar en las escuelas de formación profesional con la aprobación de un nuevo Reglamento para las escuelas de hijos de obreros de 1 de enero de 1942. A partir de este momento, estas escuelas adquirieron un marcado carácter confesional, al quedar la formación en manos única y exclusivamente de los Hermanos de las Escuelas Cristianas, en todo lo relativo a su organización, contenido y materialización.

Sexta. La desmilitarización de la forma de explotación de los astilleros realizada posteriormente también va a impactar en la formación. La constitución de la Empresa Nacional Bazán venía ordenada por la Ley de 11 de mayo de 1942, en la que se establecía la constitución de una sociedad estatal que tuviera como misión ejecutar los programas navales a través de la explotación de los astilleros, regidos hasta este momento por el Consejo Ordenador de las Construcciones Navales Militares. Y es que la nueva empresa se subrogó tanto en las obligaciones y derechos pendientes, como en los contratos de trabajo y compromisos de carácter social y laboral en vigor. Así lo prueba el contrato aprobado por Decreto de 8 de noviembre de 1946, entre cuyas obligaciones estaba precisamente la formación profesional a través de las escuelas ya existentes en los astilleros, las cuales, además de continuar, iban a recibir cierto impulso. Los Estatutos de esta sociedad de 11 de julio de 1947 dejaban claro su compromiso con la formación, imponiendo la creación de dos escuelas, una de preaprendizaje o iniciación profesional y otra de formación profesional de aprendizaje. La primera de ellas continuó en manos de los Hermanos de las Escuelas Cristianas y se regía por un Reglamento de Régimen Interior

de la factoría de Ferrol de 12 de marzo de 1954, en el que se recogía las modalidades de ingreso en la escuela y la edad requerida para ello (de 8 a 12 años), además de ordenar que la formación recibida se llevase a cabo conforme a un plan de enseñanza, dividido en grados con una duración de 4 años, (uno por grado). La segunda era la escuela de formación profesional de aprendizaje y tenía como misión continuar con la formación que los alumnos recibían en la citada escuela de preaprendizaje, formándolos para ser los futuros operarios de la empresa, de tal manera que la formación que recibían en la escuela iba dirigida a tal fin y no a obtener rendimiento de ellos como auxiliares de los operarios, por lo que la formación no podía ser una tapadera para la explotación de los aprendices, que es lo que hacía comprensible que estos tuvieran una doble consideración, por un lado, eran alumnos mientras estuvieran en las aulas y por otro, trabajadores cuando se encontraban en los talleres, motivo por el cual, también, les era de aplicación en algunas ocasiones el régimen general de la factoría.

Séptima. La formación profesional que se impartía en la Empresa Nacional Bazán comenzaba con un contrato de aprendizaje, que venía regulado por

la Ley de 31 de marzo de 1944, motivo por el que dichos contratos debían revestir todos los requisitos formales exigidos en esta norma. La Ley en lo relativo a estas y otras cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo de los aprendices se remitía a los Reglamentos específicos de la Empresa Nacional Bazán, que eran el Reglamento de la Siderometalúrgica de 27 de julio de 1946 y el propio de la empresa de 24 de julio de 1950. El primero ponía énfasis en la formación de aprendices, a través de escuelas propias, o subvencionando la formación en escuelas oficiales, además tenían una diferencia importante con respecto a la Ley, al señalar que el aprendizaje será siempre retribuido. El segundo, era respetuoso con las normas más beneficiosas que ya se venían aplicando en la empresa, y dejó claro que la formación profesional no podría verse perjudicada por los sistemas de racionalización, mecanización o división del trabajo que se adoptasen por la empresa, regulándose también la duración de la formación de los aprendices, haciéndola depender de la titulación previa del aprendiz (de dos o cuatro años), y los requisitos de ingreso y remuneración bajo tres criterios el año de estudios, la zona geográfica donde este el centro de trabajo, y la actividad realizada.

Octava. La regulación específica de la escuelas de formación profesional de aprendizaje de la Empresa Nacional Bazán venía recogida en sus Reglamentos de Régimen Interno, el primero de los cuales fue el de 12 de marzo de 1954, con los requisitos y exigencias de la Ley de Formación Profesional de 20 de julio de 1955, que le obligó a Bazán a solicitar autorización para sus Escuelas de Aprendices como "centro no oficial autorizado de formación profesional industrial", concediéndosele dicha autorización por Orden de 14 de agosto de 1958, para cursar enseñanzas correspondientes al grado de iniciación profesional y de aprendizaje, lo que lógicamente, obligó a un cambio en los planes de estudios. Posteriormente, las escuelas fueron clasificadas como centro no oficial reconocido por Orden de 25 de marzo de 1960, exigiéndoseles a partir de este momento la inscripción de sus alumnos en la Escuela de Maestría Industrial, y más tarde —tras aumentar sus especialidades por Orden de 26 de noviembre de 1966— en un registro especial del Ministerio de Educación Nacional. Para adaptarse a los cambios de la época se procedió a redactar un nuevo Reglamento de Régimen Interior, motivado principalmente por la publicación del Decreto 20/1961, de 12 de enero, que obligó a constituir jurados de empresa y a acomodar su

reglamentación a las normas de carácter laboral que les fueran aplicables (convenio colectivo sindical, entre otros), motivo por el cual, y tras algunas prorrogas por las características peculiares de la Empresa Nacional Bazán—vinculadas a la defensa y a la armada—, se aprobó el 9 de octubre de 1963. Los Reglamentos eran muy similares en cuanto a la regulación de la formación de aprendices y el plan de estudios elaborado por la empresa se llevaba a cabo durante 4 años, en los cuales los aprendices recibían una formación estructurada en "enseñanza teórica", "aprendizaje práctico" y "educación moral y religiosa, física y cultural".

Novena. El Reglamento de las escuelas formación profesional industrial establecía la forma en que se producía el acceso a la formación en la empresa. Este procedimiento de acceso era reglado y ofrecía ciertas ventajas para colectivos específicos (eran preferidos los de mayor edad y, entre estos, los de familia numerosa), produciéndose el ingreso por un examen de selección (cuando el número de aspirantes en posesión de título fuese superior al número de plazas convocadas), pero también se podía realizar mediante concurso-oposición. Una vez logrado el ingreso, se procedía a la

formalización de un contrato de aprendizaje, con la consiguiente adjudicación de un gremio, un número de chapa y certificación al centro docente de Maestría Industrial. El contrato de aprendizaje se realizaban por escrito y por cuadriplicado a fin de presentar copias en el Registro Especial de la Oficina de Colocación y en el Frente de Juventudes, teniendo un contenido mínimo necesario en relación con la identificación del aprendiz y del patrono, el oficio o industria objeto del aprendizaje, comienzo y tiempo de duración del aprendizaje, la remuneración y la firma. La duración del contrato de aprendizaje era temporal, dependiendo del grado de formación con que el aprendiz ingresaba en la empresa (dos o cuatro años, aunque en ocasiones el tiempo se podía ver aumentado), de modo que trascurrido el tiempo de formación el contrato se extinguía, aunque también podía finalizar por otros motivos (durante el periodo de prueba, por causas personales del aprendiz —muerte o enfermedad— o por la falta reiterada a las condiciones pactadas, abuso o dureza del patrono o maestro en el trato con el aprendiz, cesación del patrono en la industria), debiendo ser anotadas todas estas vicisitudes en el Registro Especial de los Contratos de Aprendizaje, creado por la Orden de 13 de enero

de 1934, y en el Registro General de Personal de la empresa, siempre con la finalidad principal de establecer las estadísticas del aprendizaje.

Decima. Una peculiaridad importante del contrato de aprendizaje era su jornada, ya que se distribuía en tiempo de formación teórica y tiempo de formación práctica, de forma que la suma de ambos conformaba la jornada. Regulado en el Reglamento de las Escuelas de Formación Profesional Industrial de la Empresa Nacional Bazán, el tiempo de trabajo era de 48 horas semanales de lunes a sábado, en jornadas de mañana y tarde, siempre de acuerdo con el plan de estudios, que concretaba la formación en tiempo de "enseñanza teórica", "aprendizaje práctico" y "educación moral y religiosa, física y cultural", sin que pudiera prolongarse la jornada de trabajo más allá de la jornada ordinaria y sin perjuicio de la realización de horas extraordinarias, trabajo a turnos, o trabajos de carácter especial que modificasen su jornada. El tiempo de formación y práctica que realizaba el aprendiz daba derecho a una retribución, consistente en un sueldo o salario fijo con incentivos, abonándose por semanas, en las oficinas o centros de trabajo de la empresa, y atendiéndose para tales efectos a la localización geográfica de la empresa, el

tiempo de formación en que se encontraba el aprendiz y que estuvieran adscritos a los astilleros o obras navales o a las obras civiles e hidráulicas.

Undécima. Como trabajadores de la empresa, los aprendices, al igual que el resto de la plantilla, tenían derecho a prestaciones sociales, tanto en materia de accidentes laborales (ya que se encontraban comprendidos en lo estipulado en la Ley de Accidentes de Trabajo de 8 de octubre de 1932) como en materia de prestaciones por enfermedad, lo que permitía la reserva de su plaza durante un año, quedando incluidos en la Ley de 14 de diciembre de 1942 de Seguro Obligatorio de Enfermedad, que obligaba a la Empresa Nacional Bazán a crear la "Caja Colaboradora de Seguro de Enfermedad de la Empresa". También la prestación por jubilación cubría a los aprendices, ya que la Orden de 26 de julio de 1946 señalaba que los trabajadores de la Empresa Nacional Bazán estaban bajo la protección de la Mutualidad de la Siderometalúrgica. Más tarde, la Ley de Bases de la Seguridad social de 21 de abril de 1966 señalaba que estaban comprendidos en el Sistema de Seguridad Social todos los españoles que ejerzan una actividad en territorio nacional, incluidos los aprendices, de

manera que el tiempo de formación se tenía en cuenta a efectos de antigüedad y cotización.

Duodécima. La obligación de los poderes públicos de asumir la formación profesional en su grado de iniciación fue consecuencia de la Ley 14/1970, de 4 de agosto, al disponer que todos los españoles tenían derecho a recibir del Estado una educación general y una formación profesional que les capacitase para llevar a cabo una tarea útil para la sociedad y para sí mismos. Esto supuso un cambio en la formación que se impartía en las escuelas de aprendices de la Empresa Nacional Bazán, dado que el Estado ofrecía una educación de formación profesional de primer grado obligatoria y gratuita, y también determinó que la empresa modificase el tiempo de formación que los aprendices realizaban, ya que solo estarían el tiempo necesario para adquirir los conocimientos de la especialidad correspondiente. Y esto que provocó una distinción entre la formación profesional en centros educativos y la formación en la empresa, de tal manera que a partir de este momento la formación profesional de grado superior —que era la que ofertaba la Empresa Nacional Bazán— se podía alcanzar indistintamente tanto en la empresa como en un centro educativo. Los cambios en la formación de

los aprendices no solo se produjeron por las modificaciones en la legislación del sistema educativo, ya que también vinieron determinados por las novedades en las leyes laborales, que fue el caso de la Ley 16/1976, de 8 de abril de Relaciones Laborales, que reguló la relación de aprendizaje y las relaciones entre el aprendiz y el patrono, pretendiendo una actualización del aprendizaje a través del mantenimiento de la formación profesional reglada, en las que el Estado intervenía como sujeto activo de la enseñanza como vigilante y como tutor de las entidades que impartían enseñanzas profesionales de forma privada. De ahí la modificación de la denominación de contrato de aprendizaje por contrato de formación, las modificaciones en las condiciones y modalidades de admisión al trabajo (la edad mínima de admisión al trabajo se fija en los 16 años cumplidos), y la desaparición de la obligación de cuidado y vigilancia del patrono o maestro sobre el aprendiz.

Decimotercera. Los cambios sufridos en la formación de aprendices en la Empresa Nacional Bazán por la Publicación de la Ley 14/ 1970, de 4 de agosto, determinaron que la promoción de aprendices del curso 1967-1970 fuese la última formada totalmente en la Escuela de la Empresa.

Estos cambios en la formación vinieron acompañados de una importante crisis económica que afectó a la empresa, que vio, como salida de la misma, la disminución de su plantilla a través del despido de los aprendices, a los que se había comprometido a integrar en su plantilla una vez finalizado el aprendizaje. Aunque la crisis de los aprendices se resolvería, desde este momento su formación dentro de la empresa ya no sería nunca la misma, dado que la nueva Ordenanza de Trabajo para la Empresa Nacional Bazán de 7 de enero de 1974, así como el Reglamento de Régimen Interior de 18 de noviembre, permitieron cubrir las plazas de ingreso de aprendiz con personal procedente de la escuelas de formación profesional industrial, completando su formación con cursos intensivos de adaptación a las peculiaridades propias de la empresa. El efecto de los cambios se pudo contemplar también en los planes y programas de estudios de las escuelas de aprendices de Bazán, que tuvieron que adaptarse a la norma una vez superado el período transitorio regulándose los mismos en el Decreto 995/1974, de 14 de marzo, sobre Ordenación de la Formación Profesional de Segundo Grado, que era en estos momentos la única formación que se impartía en la empresa.

Decimocuarta. La evolución final de la formación en la Empresa Nacional Bazán continuó con la externalización, a través de una fundación denominada "José María González Llanos". Entre los motivos por los que se produjo el cambio se encontraron, en primer lugar, el reconocimiento constitucional del derecho fundamental a la educación, y consecuentemente, su desarrollo por la Ley Orgánica 1/90, de 3 de octubre sobre Ordenación General del Sistema Educativo, que produjo un cambio significativo en la formación profesional; y en segundo lugar, la crisis de la Empresa por las dificultades económicas por las que estaba pasando el sector naval y que ocasionó el despido de los aprendices. Como medida de solución se llegó a un acuerdo entre la Xunta de Galicia, la Empresa Nacional Bazán y el Comité de Empresa para la creación de una fundación encaminada a gestionar la formación de aprendices en la comarca de Ferrol, y siempre como medio adecuado para formar al personal laboral necesario para la empresa. Finalmente y a pesar de las buenas intenciones de la Empresa Nacional Bazán y de la Administración Autonómica, la fundación creada para formar a los futuros trabajadores fracasó, principalmente por la falta de trabajo y por la necesidad de ahorrar costes, que determinaron que las escuelas de la empresa

no se adaptaran a lo estipulado en la Ley Orgánica General del Sistema Educativo, razón por la que, en definitiva, la empresa ya no formaría aprendices y dejaría totalmente en manos del Estado esta labor.

Decimoquinta. La obligación asumida en su día por la empresa con sus trabajadores para formar profesionales en sus escuelas quedó en manos de los poderes públicos de la Comunidad Autónoma Gallega. El centro de formación sobreviviente es un lugar en el que sus trabajadores pueden llevar a cabo una formación ocupacional bajo dependencia directa de la Xunta de Galicia e inspirada en la máxima del aprendizaje a lo largo de toda la vida. En la actualidad, la empresa no está comprometida con los inicios de la formación profesional de sus trabajadores, pero si en la continuidad de su formación manteniendo un centro educativo específico encargado de esta misión.

FUTURAS LINEAS DE INVESTIGACIÓN

FUTURAS LINEAS DE INVESTIGACIÓN

En esta Tesis Doctoral se ha realizado un estudio de la formación profesional en la Empresa Nacional Bazán desde sus orígenes hasta la desaparición de las escuelas de aprendizaje. A pesar de las aportaciones del trabajo se considera que quedan todavía muchos aspectos por investigar surgidos a la hora de elaborar este trabajo.

Se han tratado aspectos del aprendizaje pero algunos de ellos podrían ser motivo de estudios pormenorizados, así:

1. La prevención de los riesgos laborales en la empresa ha sido importante desde sus inicios, hemos podido comprobar que existía una gran preocupación no solo en proteger a los trabajadores sino también a los aprendices cuando se encontraban en los talleres o a bordo de los buques. Una línea específica de estudio sobre las medidas de prevención en los distintos gremios y del casuismo de los accidentes laborales en los diferentes periodos del aprendizaje sería una de las líneas a seguir por esta parte en los sucesivos trabajos de investigación.

2. Por otra parte, también, el estudio comparativo de la situación del aprendizaje en

nuestros astilleros con los del resto de Europa y América sería otra línea de investigación que complementaría el estudio del mismo, dándole una visión más global. Teniendo en cuenta además, que los astilleros Ferrolanos comenzaron con la colaboración de los Ingleses, pero que tras ellos consiguieron el auge y la categoría que hoy poseen y que a pesar de las profundas crisis que han sufrido y sufren están siempre a la cabeza en la formación de sus profesionales, por lo que seguir en el estudio comparativo de cómo se desarrolla el aprendizaje en el resto de los astilleros internacionales sería un importante línea de investigación para continuar con el trabajo de esta Tesis Doctoral sobre la formación de aprendices en este sector.

3. Por otra parte la continuidad de la formación profesional institucional desde la fecha donde termina esta tesis, sería otra línea de investigación que permitiría analizar la situación del aprendizaje en el siglo XXI en este importante y estratégico sector, así como el ingreso de la mujer en este sector que supuso una serie de cambios que merecen una investigación independiente.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA:

— ACTAS DEL JURADO DE EMPRESA DE BAZÁN (Ferrol, 1967).

— ALARCON CARACUEL, M.R., GONZÁLEZ ORTEGA, S., *Compendio de Seguridad Social*, 4ª edición, Tecnos (Madrid, 1991).

— ALBIOL MONTESINOS, I., CAMPS RUIZ, L.M., LOPEZ GANDÍA, J., JUANIZ MAYA, J.R., SALA FRANCO, T., RAMIREZ MARTÍNEZ, J.M., *Nueva Regulación de las Relaciones de Trabajo*, Cosmos Graf. (Valencia, 1977).

— ALONSO OLEA, M., *Derecho del Trabajo*, 6ª edición, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho sección de publicaciones (Madrid, 1980).

— ARCHIVO GENERAL DE LA ARMADA, legajo 2647. Maestranza. Asuntos particulares 1865-1868.

— ARUFE VARELA, A, "El modelo Alemán de gestión de las políticas de empleo" en *Estrategia Europea Estado Autonómico y política de empleo. XVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la*

Seguridad Social, Ministerio de Trabajo e Inmigración (2008).

— BLASCO LAHOZ, J.F., LOPEZ GANDÍA, J, MOMPERIER CARRASCO, M.A., *Curso de Seguridad Social*, 13 ed. Tirant lo Blanch (valencia, 2006).

— BORRAJO DACRUZ, E., *Introducción al Derecho del Trabajo*, 17ª edición, Tecnos (Madrid, 2008).

— .CABEZA PEREIRO, J. "La composición de las Comisiones Sectoriales de Formación Continua", *Tribuna Social: revista de seguridad Social y laboral*, nº 139 (2002).

—. CABEZA PEREIRO, J. "Sobre los contratos formativos a la vista de la reforma de 2010", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 24 (2011).

—. CABEZA PEREIRO, J. "A formación para o emprego", en *A Formación para o Emprego situación actual e perspectivas de futuro*, S. Lago Peñas y A. Vaquero García (coordinadores), Cosello Galego de Relacions Laborais (2009).

— CARPETA Incautación por las autoridades de Marina de los talleres y dependencias de la Sociedad Española de Construcción Naval, Casa do Patín (FOL 1054).

— CEBRIÁN BADIA, F.J., *El contrato de trabajo y las relaciones laborales, manual práctico*, V.lex (Madrid, 1999).

— CONSEJO ORDENADOR, Reglamento por el que se han de regir las escuelas de hijos de obreros, Consejo Ordenador (Ferrol, 1942).

— COUCE RODRIGUEZ, F., VAZQUEZ, J., PEREIRA, F.A., "Escuela obrera de la Sociedad Española de Construcción Naval", *Revista Ferrol Análisis*, núm. 15 (Ferrol, 2000).

— CUBEL MONTESINOS, A., *los efectos del gasto del Estado en la industria de construcción naval militar en España, 1887-1936* Dep. d' Història i Institutions Econòmiques, Fac. Ciències Econòmiques i Empresariales, Univ. De Barcelona (Barcelona, 1994).

— DIEGUEZ CUERVO, G. Y CABEZA PEREIRO, J., *Derecho del Trabajo*, 2ª edición, Marcial Pons (Madrid, 2003).

— EMPRESA NACIONAL BAZÁN DE CONSTRUCCIONES NAVALES MILITARES, S.A., FACTORIA DE FERROL, *Régimen Y Organización de las Escuelas de Formación Profesional Industrial*, Imprenta Empresa nacional Bazán (Ferrol, 1954).

— EMPRESA NACIONAL BAZÁN *Reglamento de Régimen Interior de la Factoría del Ferrol*, Imprenta Bazán (Ferrol, 1954).

— EMPRESA NACIONAL BAZÁN, *Seguridad e higiene en el trabajo*, Empresa Nacional Bazán, (Ferrol, 1950).

— EMPRESA NACIONAL BAZÁN DE CONSTRUCCIONES NAVALES Y MILITARES S.A. FACTORIA DE FERROL, *Régimen y Organización de las Escuelas de Formación Profesional Industrial* (Ferrol, 1967).

— FERNANDEZ DE PEDRO, S. Y GONZALEZ DE LA FUENTE, A., *Apuntes para una historia de la Formación Profesional en España* (Madrid, 1974).

— FOTINOPOULOU BASURKO, O., "Algunos apuntes sobre la Responsabilidad social de la Empresa en Euskadi", en *Autonomía y Heteronomía en la Responsabilidad Social de la Empresa*, Lourdes López Cumbre, (coordinación), Comares (Oviedo, 2012).

— FRAGUELA FORMOSO, J.A., "legislación y Normalización Industrial" V Xornadas Galegas sobre Condicións de Traballo e Saúde, Fundación Caixa Galicia (Ferrol, 1996).

— FRAGUELA FORMOSO, J.A., "Situación de las Condiciones de Trabajo en las Grandes Empresas" IV Xornadas Galegas sobre Condicións de Traballo e Saúde, Fundación Caixa Galicia (Ferrol, 1994).

— GALLART FOLCH, A., *Derecho del trabajo*, 1ª edición, Labor SA (Barcelona, 1936).

— GARATE CASTRO, J., *lecturas sobre el régimen jurídico del contrato de trabajo*, 1ª edición, Netbiblo, (A Coruña, 2007).

— GARCIA ABELLAN, J., *Derecho sindical español*, Servicio de Información y publicaciones sindicales (Murcia, 1972).

— GARCÍA NINET, J.I., VICENTE PALACIO, A., Y OTROS, *Derecho del Trabajo*, 6ª edición, Thomson Reuters (Pamplona, 2011).

— GARCÍA NÚÑEZ, M.A., "Evaluación y medidas de atenuación de la contaminación acústica en los centros de construcción naval", Tesis doctoral (Ferrol, 2011).

— GOMEZ ALÉN, J., *A Empresa Nacional Bazán 1947-1972, Condiciones de Trabajo e conflictividade laboral*, Fundación 10 de Marzo (Santiago de Compostela, 1992).

— GONZALEZ-LLANOS, J.M., "El decenio 1936-1946 en la factoría de Ferrol", apéndice 14 libro II y apéndice 15 Libro II (Ferrol, 1946).

— HOUPY, S. Y ORTIZ VILLAJOS, L.M., *Astilleros españoles 1872-2000*, 1ª edición, LID editorial empresarial SL (MADRID, 2002).

— INSTITUCIONES BENEFICAS DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE CONSTRUCCIÓN NAVAL, "Escuela de Instrucción Profesional", el Correo Gallego (Ferrol, 1926).

— LOZANO COURTIER, A., "la organización Industrial de los arsenales del Estado en el último tercio del siglo XIX", Fundación Empresa Pública (Madrid, 1994).

— MARTÍN VALVERDE, A., GARCÍA MURCIA, J., *Tratado práctico de Derecho de la Seguridad Social*, 1ed. Thomson Aranzadi (Pamplona, 2008).

— MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F., GARCÍA MURCIA J., *Derecho del Trabajo*, 22ª edición, Tecnos (Madrid, 2013).

— MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A.y CARRIL VÁZQUEZ, X.M., *Derecho del Trabajo*, 1ª edición, Netbiblo (A Coruña, 2004).

— MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A.y CARRIL VÁZQUEZ, X.M. *Derecho de la Seguridad Social*, 2ª edición, Netbiblo (A Coruña, 2008).

— MARTÍNEZ GIRÓN. J., "La etapa de previsión social en España" Colección Seguridad Social, núm. 22 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2001).

— MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A., “La regulación del accidente de trabajo en el derecho de los Estados Unidos de Norteamérica, Federal y Estatal, y en el Derecho de la Unión Europea «ad Extra» y «ad intra»”, *Revista de Derecho*, volumen 9 (2008).

— MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A., “Federalismo y distribución de competencias normativas en materia de Prevención de Riesgos Laborales: los modelos Norteamericano, Alemán y Español”, *Aranzadi social: Revista doctrinal*, n°. 21, vol.2 (2010).

—ARUFE VARELA, A. “La regulación del Accidente de Trabajo en dos ordenamientos novísimos y codificados de Seguridad Social: Francia y Alemania”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*”, n° 305-306 (2008).

— MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, CONSEJO GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, *Guía de la Formación de Profesionales en España*, colección Informes (Madrid, 2001).

— MOLERO MAMGLANO, M.C., SANCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M., LÓPEZ ALVAREZ, M.J., MATORRAS DÍAZ-CANEJA,

A., *Manual de Derecho del Trabajo*, 11^a edición, Thomson Reuter (Pamplona, 2011).

— MONTERO ARÓSTEGUI, J., *"Historia de Ferrol"*, 1^a edición, Embora (Ferrol, 2003).

— MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, 32^a edición, Tecnos (Madrid, 2011).

— PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. Y ALVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, 7^a edición, Ramón Areces, (Salamanca-La Laguna, 2005).

— PRADOS DE REYES, J., *el contrato de aprendizaje* Universidad de Granada (Granada, 1979).

— PURCALLA BONILLA, M.A., JORDÁ FERNÁNDEZ, A., *Las relaciones laborales en España hasta la constitución de 1978*, Dykinson, 1^a edición, (Madrid, 2007).

— RAMIL, E., PÉREZ RODRIGUEZ, F., GRANADOS LOUREDA, J.A., RODRÍGUEZ-VILLASANTE PRIETO, J.A., LLORCA FREIRE, G., *Historia de Ferrol*, 2^a edición, Vía láctea, (A Coruña, 1999).

— RAMÍREZ GABARRÚS, M., *La construcción naval militar española (1730-1980)*, Bazán (BARCELONA, 1986).

— RAMO DE DOCUMENTOS SOBRE INCAUTACIÓN Y LIQUIDACIÓN DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE CONSTRUCCIÓN NAVAL, Casa Do Patín FOL 1054.

— RODRIGUEZ VILLASANTE, J.A., VALVERDE I., *Actividad naval militar*, Empresa Nacional, Bazán SA, (Ferrol, 1990).

— ROMERO GÓNZALEZ, J., *Construcción naval española contemporánea*, 1ª edición, Universidad de Cádiz (Cádiz, 1999).

— SAMPERE NAVARRO, A., *El contrato de trabajo*, 1ª edición, Aranzadi (Navarra, 2011).

— SAMPERE NAVARRO, A., MARTÍN JIMÉNEZ, R., *los contratos de Trabajos Temporales*, 1ª edición, Aranzadi (Pamplona, 2004).

— SANTALLA LÓPEZ, M., "La Maestranza de los Reales Arsenales de Marina de Ferrol en el siglo XVIII" *Cátedra Jorge Juan. Curso 2003-2004*, José

M. de Juan-García Aguado (director), Universidade Da Coruña (A Coruña, 2006).

— SANTALLA LÓPEZ, M., *A Maestranza Do Real Arsenales de Ferrol en el siglo XVIII*, Concello de Ferrol (Ferrol, 1996).

— SOCIEDAD ESPAÑOLA DE CONSTRUCCIÓN NAVAL, *Condiciones, sucesores de Rivadeneyra* (Madrid, 1908).

— SOCIEDAD ESPAÑOLA DE CONSTRUCCIÓN NAVAL, *Reglamento Provisional referente a vacaciones retribuidas, faltas con percibo de jornal, socorro en enfermedades comunes y faltas voluntarias al trabajo de Aprendices*, José Montero (Ferrol, 1931).

— SOCIEDAD ESPAÑOLA DE CONSTRUCCIÓN NAVAL, *Reglamento Provisional de Aprendices*, José Montero (Ferrol, 1931).

— SOCIEDAD ESPAÑOLA DE CONSTRUCCIÓN NAVAL, *Reglamento de Aprendices*, Montero Rodríguez (Ferrol, 1938)

— SOCIEDAD ESPAÑOLA DE CONSTRUCCIÓN NAVAL, *Reglamento de Régimen Interior*, Elexpuru Hermanos (Bilbao, 1940)

— SUAREZ GONZALEZ, F., *Menores y Mujeres ante el Contrato de Trabajo*, Institutos de Estudios Políticos (Madrid, 1967).

— VARELA RODRIGUEZ, A. *Bazán y Ferrol ¿Una Simbiosis perfecta?*, 1ª Edición, Embora (Ferrol, 2003).

— VENTURA PRAT, J.M., *Derecho de la seguridad social contributiva*, Bosch (Barcelona, 2001).

— VIDA SORIA, J., "El aprendizaje y el contrato de aprendizaje", en AAVV, *Catorce lecciones contratos especiales de trabajo*, Universidad Complutense de Madrid (Madrid, 1965).

— ZAERA RIOS, E., *la construcción naval n aria de Ferrol nos seculos XVIII XIX*, cuadernos ateneo ferrolano N° 19 (Ferrol, 2008).