

LA PRÓRROGA TÁCITA INDEFINIDA DEL CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL COMO MANIFESTACIÓN DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

THE TACIT INDEFINITE EXTENSION OF THE TEMPORARY EMPLOYMENT CONTRACT AS A MANIFESTATION OF THE PRINCIPLE OF EMPLOYMENT STABILITY

FRANCISCO ANDRÉS VALLE MUÑOZ*

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad Pompeu Fabra, Barcelona.

ORCID: 0000-0002-7468-0796

EXTRACTO

Palabras clave: prórroga; contrato temporal; contrato indefinido; estabilidad en el empleo

El estudio tiene por objeto analizar el mecanismo de la prórroga tácita indefinida del contrato de trabajo temporal previsto en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, según el cual: expirada la duración máxima de un contrato temporal, si no hubiera denuncia y la persona trabajadora continuara prestando servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. Se trata éste de un mecanismo de larga tradición histórica en nuestro ordenamiento jurídico, pero de perfiles nada sencillos. No existe unanimidad respecto a su naturaleza jurídica, teniendo puntos en común con las presunciones legales, la tácita reconducción, o el fraude de ley. Pero la estructura de la norma también plantea problemas tanto por lo que respecta a su presupuesto fáctico, como a las consecuencias jurídicas, siendo discutible que la ley permita a la empresa probar la naturaleza temporal de la prestación. En cualquier caso, el fin de este mecanismo es salvaguardar el principio de estabilidad en el empleo como principio nuclear del Derecho del Trabajo.

ABSTRACT

Key words: *extension; temporary contract; permanent contract; job stability*

The purpose of this study is to analyse the mechanism of the tacit indefinite extension of the temporary contract provided for in article 49.1.c) of the Workers' Statute. According to this article, if the maximum duration of a temporary contract expires, there is no notice and the worker continues to provide services, the contract will be considered tacitly extended for an indefinite period, unless employer proves the temporary nature of the service. This is a mechanism with a long historical tradition in our legal system, but with far from simple profiles. There is no unanimity regarding its legal nature, having points in common with legal presumptions, tacit renewal, or fraud of law. The structure of the regulation also raises problems in its presuppositions and its consequences, and it is questionable that the legislator allows the employer to prove the temporary nature of the provision of services. In any case, the purpose of this mechanism is to safeguard the principle of job stability as a core principle of Labour Law.

* Miembro del grupo de investigación consolidado reconocido por la Generalitat de Catalunya: "Social and Business Research Laboratory" (SBRLab). Ref. 2021 SGR 00460.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
 - 1.1. La identificación de los contratos de trabajo sobre los que opera la prórroga tácita indefinida como cuestión previa
 - 1.2. Los antecedentes normativos de la prórroga tácita indefinida del contrato de trabajo temporal
 - 1.3. La regulación jurídica actual
2. EL FUNDAMENTO DE LA PRÓRROGA TÁCITA INDEFINIDA DEL CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL
 - 2.1. La preferencia legal por la contratación indefinida
 - 2.2. La salvaguarda del principio de estabilidad en el empleo
3. LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA PRÓRROGA TÁCITA INDEFINIDA DEL CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL
 - 3.1. La prórroga tácita indefinida como presunción legal
 - 3.2. La prórroga tácita indefinida como norma supletoria
 - 3.3. La prórroga tácita indefinida como mecanismo particular frente a la tácita reconducción civil
 - 3.4. La prórroga tácita indefinida como consecuencia del incumplimiento empresarial de los requisitos legales para la válida celebración de los contratos temporales
4. EL PRESUPUESTO FÁCTICO DE LA PRÓRROGA TÁCITA INDEFINIDA DEL CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL
 - 4.1. El agotamiento o expiración de la duración máxima del contrato temporal
 - 4.2. La falta de denuncia por alguna de las partes contratantes
 - 4.3. La continuidad en la prestación de servicios
5. LAS CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA PRÓRROGA TÁCITA INDEFINIDA DEL CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL
 - 5.1. La regla general: la indefinición del contrato de trabajo y sus efectos
 - 5.2. La excepción: la prueba de la naturaleza temporal de la prestación
6. CONCLUSIONES
7. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN

1.1. La identificación de los contratos de trabajo sobre los que opera la prórroga tácita indefinida como cuestión previa

La extinción del contrato de trabajo supone la conclusión del vínculo jurídico que unía a la empresa y a la persona trabajadora con el consiguiente cese de las obligaciones para ambas partes.

Siendo ello así, el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores (ET) señala que el contrato de trabajo se extinguirá, entre otras causas: “*por expiración del tiempo convenido*”, como acontecimiento futuro, objetivamente cierto, del cual se hace depender la extinción del contrato “ex” art. 1125 del Código Civil.

Se trata ésta de una causa de extinción contractual distinta de la prevista en el artículo 49.1.b) según el cual, el contrato de trabajo se extinguirá: *“por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario”*, en lo que se conoce como extinción contractual por cumplimiento de una condición resolutoria (entendida ésta como acontecimiento futuro objetivamente incierto del cual se hace depender la resolución del contrato “ex” art. 1114 del Código Civil).

Si la regla general es que la llegada del término extingue por sí misma el vínculo obligacional, sin embargo, en el contrato de trabajo de duración determinada el cumplimiento del término no extingue el contrato de manera automática, sino que es necesario un acto a través del cual las partes manifiesten de forma expresa e inequívoca que, efectivamente, la llegada del término supondrá el fin del contrato.

Ese acto recibe el nombre de denuncia, que es una declaración de voluntad unilateral y recepticia de dar por extinguida la relación laboral, manifestando la intención de no continuarla más allá del término final. Por tal motivo, el artículo 49.1.c) “in fine” del ET, recuerda que: *“si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días”*.

En sentido estricto, la prórroga tácita indefinida del contrato de trabajo temporal cuando no se formula denuncia por alguna de las partes a la llegada de su término final es un mecanismo previsto legalmente tan solo para aquellos contratos que terminan por expiración del tiempo convenido (art. 49.1.c) del ET).

Sin embargo, se ha entendido¹ que dicho mecanismo también puede operar en los contratos que terminan por cumplimiento de una condición resolutoria, en los que igualmente sería exigible la denuncia y, a falta de la misma, no se produciría su extinción, sino que el contrato resultaría prorrogado indefinidamente como ocurre con la llegada del término final “ex” artículo 49.1.c) del ET.

1.2. Los antecedentes normativos de la prórroga tácita indefinida del contrato de trabajo temporal

La prórroga tácita indefinida del contrato de trabajo temporal se había recogido en diferentes textos legislativos anteriores al ET de 1980². El artículo

¹ Martín Valverde, A., García Murcia, J., *Derecho del Trabajo*, 32ª ed. Tecnos, Madrid, 2023, p. 900; Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, 44ª ed. Tecnos, Madrid, 2023, p. 513; Cruz Villalón, J., *Compendio de Derecho del Trabajo*, 16ª ed. Tecnos, Madrid, 2023, pág. 459; García Perrote Escartín, I., *Derecho del Trabajo*, 11ª ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2021. p. 840.

² Un recorrido completo por la evolución normativa de la prórroga del contrato de trabajo puede verse en: Román de la Torre, M.D., *La prórroga en la contratación temporal*, Montecorvo, Madrid, 1988, p. 87 a 131.

76.2 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 señalaba que si llegado el término final no hubiera denuncia por ninguna de las partes, el contrato se consideraba prorrogado tácitamente por tiempo indefinido salvo pacto en contrario.

Y el artículo 15.3 de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, señalaba expresamente que transcurrido el tiempo pactado inicialmente o su prórroga expresa sin denuncia escrita por ninguna de las partes, ciertos contratos de trabajo se presumían concertados por tiempo indefinido desde la fecha de su constitución.

De ahí pasaron a la redacción del artículo 49.3 del ET en su versión de 1980, que por primera vez introdujo la posibilidad de que la empresa pudiera probar la naturaleza temporal de la prestación, y así, según este precepto, si llegado el término final no hubiera denuncia por alguna de las partes, el contrato se consideraba prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acreditase la naturaleza temporal de la prestación.

No sería hasta la modificación del ET efectuada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que se exigiese que la persona trabajadora continuase también prestando servicios en la empresa una vez llegado el término final. De dicha regulación se desprendería que, expirada la duración máxima del contrato, o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se consideraba prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acreditase la naturaleza temporal de la prestación.

1.3. La regulación jurídica actual

El actual artículo 49.1.c) del ET (párrafos 2º y 3º) tras la redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, contempla por tanto una regla que ya estaba prevista en la regulación anterior, conforme a la cual: los contratos de duración determinada que tengan establecido un plazo máximo de duración, incluidos los contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y la persona trabajadora continúe prestando servicios.

Y por lo que aquí interesa: *“Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación”*.

Como puede comprobarse, la actual regulación mantiene en esencia la redacción anterior, suprimiendo tan solo las referencias al contrato por obra y servicio determinado, que ha sido expresamente derogado.

En similares términos se pronuncia tanto el artículo 8.2 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del ET en materia de contratos de duración determinada³, como el artículo 20 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del ET en materia de contratos formativos⁴, vigentes en tanto no se opongan a la actual regulación legal⁵.

Por otro lado, una regla similar se contempla en el artículo 7 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Este precepto dispone que: *“en materia de duración del contrato de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo para la modalidad de contratación correspondiente”*, pero precisa en su apartado segundo: *“Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido”*.

El presente estudio tiene por objeto analizar el régimen jurídico de este mecanismo previsto legalmente, que es el de la prórroga tácita indefinida del contrato de trabajo temporal. Se trata de un mecanismo que, como hemos visto, opera en aquellos casos en que el contrato finaliza por expiración del término convenido (art. 49.1.c) del ET), de ahí que nos centremos básicamente en los contratos temporales previstos en el ET, y no en aquellos otros contratos que, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 49.1.b), su terminación puedan haber quedado sujeta al cumplimiento de una condición resolutoria libremente pactada entre las partes⁶.

³ Según el artículo 8.2 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre: *“Los contratos de duración determinada que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma, se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios. Expirada dicha duración máxima o la de la prórroga expresa del contrato eventual, ejecutada la obra o servicio, o producida la causa de extinción del contrato de interinidad, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación”*.

⁴ Según el artículo 20 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo: *“Los contratos en prácticas y para la formación se considerarán prorrogados tácitamente como contratos ordinarios por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, si el trabajador continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera mediado denuncia expresa”*.

⁵ Por aplicación de lo dispuesto en la Disposición derogatoria única del Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, según la cual: *“Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto-ley”*.

⁶ Ello no quinta que alguno de los contratos temporales previstos en el ET también sean contratos sometidos a una condición resolutoria. Tal es el caso del contrato de sustitución de la

2. EL FUNDAMENTO DE LA PRÓRROGA TÁCITA INDEFINIDA DEL CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL

2.1. La preferencia legal por la contratación indefinida

La distinción entre un contrato de trabajo de duración indefinida y un contrato de trabajo de duración determinada ha sido una constante desde la aparición de las primeras normas laborales surgidas en torno al contrato de trabajo y ha generado numerosos litigios habida cuenta la contraposición de intereses en juego.

Este conflicto de intereses entre empresa y persona trabajadora, se manifiesta en que mientras que la empresa estará siempre interesada en una contratación temporal, como forma de obtener una máxima flexibilidad en la gestión de los recursos humanos, de optimizar sus beneficios, y de adaptarse mejor a las circunstancias cambiantes de la economía de mercado, por el contrario a la persona trabajadora le interesará un contrato de duración indefinida, ya que le interesará un máximo de continuidad, de estabilidad, y de seguridad jurídica en su relación laboral⁷.

Siendo ello así, uno de los problemas más graves de nuestro mercado de trabajo ha sido el de la temporalidad en la contratación laboral. Desde la aprobación del ET en 1980, el trabajo en España ha evolucionado arrastrando siempre el pesado lastre de la temporalidad que ha impedido a una parte importante de los trabajadores ejercer de forma plena sus derechos. Y pese a las sucesivas modificaciones que ha experimentado la legislación laboral, el marco institucional no ha sido capaz de abordar de manera eficaz el problema de la excesiva tasa de temporalidad, que siempre se ha situado de manera sistemática muy por encima de la media europea.

El recurso a la contratación temporal injustificada ha sido por tanto una práctica muy arraigada en nuestro sistema de relaciones laborales que ha generado una precariedad social de difícil aceptación y justificación. Además, se ha evidenciado que un modelo laboral basado en la temporalidad genera también ineficiencia e

persona trabajadora, ya que el contrato del sustituto se extingue al incorporarse el sustituido. Sin embargo, el contrato de sustitución por vacante, ha sido considerado por la jurisprudencia como un contrato a término: STS de 24 de junio de 2014, rec. 217/2018 (ECLI: ES: TS: 2014: 3081).

⁷ Alarcón Caracuel, M.R., “Duración del contrato, jornada y salario”, en AA.VV. *La reforma laboral de 1994*, Marcial Pons, Madrid, 1994, p. 163; Véase, sin embargo: Cruz Villalón, J., “Contratación laboral indefinida versus estabilidad en el empleo: convergencias y divergencias”, en AA.VV. *Estudios sobre la estabilidad en el empleo. Una perspectiva jurídica*, Aranzadi, Cizur Menor, 2023, p. 57 y ss. precisando que no siempre la contratación indefinida se puede identificar con estabilidad en el empleo, ni tampoco la contratación temporal se puede identificar con inestabilidad en el empleo, puesto que confluyen otros factores extrajurídicos relacionados con la evolución del ciclo económico, las características de la actividad empresarial, el tipo de productos elaborados, las formas de consumo, etc. En el mismo sentido: Pérez Rey, J., “Derecho a la estabilidad en el empleo y contratación temporal: una relación tormentosa”, *Revista de Derecho Social*, 74/ 2016, p. 236.

inestabilidad económica, desincentiva la inversión en formación por parte de las empresas, impide la cualificación permanente y la vinculación profesional de los trabajadores, incrementa el gasto en prestaciones de desempleo e incluso aumenta la siniestralidad laboral.

La temporalidad también ejerce una fuerte presión sobre los salarios y el resto de las condiciones de trabajo, convirtiéndose en un instrumento para la devaluación de los mismos que deteriora el nivel de vida, debilita la demanda interna, y la capacidad de crecimiento económico. Además, crea un modelo de relaciones laborales desigual e injusto, dado que son las mujeres y, sobre todo, las personas más jóvenes, las que sufren los mayores niveles de precariedad.

Todas estas circunstancias fueron evidenciadas en el preámbulo del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, el cual apuesta decididamente por un cambio en las normas que favorecían esta temporalidad por otras que impulsen la indefinición del contrato de trabajo⁸.

Por ello no es de extrañar que el artículo 15.1 del ET, tras la redacción efectuada en 2021, haya vuelto a incorporar en la ley una previsión que ya contenía el ET en su redacción originaria de 1980, conforme a la cual: *El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido*. Se trata de una regla que impone la contratación por tiempo indefinido, sin más excepciones que los contratos temporales previstos legalmente, limitando con ello la autonomía de la voluntad de las partes para fijar un término al contrato de trabajo⁹.

Por tal motivo, la prórroga tácita indefinida del contrato de trabajo temporal tendría toda su lógica, que sería la de controlar el uso adecuado de la contratación temporal y su fundamento radicaría en la excepcionalidad que tiene el contrato temporal frente al indefinido. Y en el precepto subyace la tutela del contratante más débil de la relación laboral mediante el favor legislativo hacia la contratación indefinida¹⁰.

⁸ En este sentido: Igartúa Miró, M.T., “Las medidas sancionadoras frente a la contratación temporal abusiva”, *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 161/2022, p. 256; Nieto Rojas, P., “La contratación temporal en el Real Decreto-ley 32/2021. Nuevas reglas en materia de encadenamiento, presunciones y sanciones”, *Labos. Revista de Trabajo y Protección Social*, Vol. 3, 0/2022, p. 32 y ss.; López Ahumada, J.E., “La reforma del sistema de contratación temporal desde la perspectiva del fomento de la contratación indefinida y la reducción del abuso de la temporalidad: Análisis del Real Decreto-ley 32/2021”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, 13/2022, p. 13 y ss.; Calvo Gallego, F.J., “La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado. Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, 1/2022, p. 89 y ss.

⁹ Alarcón Caracuel, M.R., “Duración del contrato, jornada y salario”, op. cit. p. 170.

¹⁰ Chocrón Giráldez, A.M., *Las presunciones como método de prueba en el proceso laboral. Especial referencia a la “presunción de duración indefinida del contrato de trabajo”*, Laborum, Murcia, 2004, p. 104 y ss.; Pérez Rey, J., *La transformación de la contratación temporal en*

2.2. La salvaguarda del principio de estabilidad en el empleo

Teniendo presente este contexto, el fundamento de prórroga tácita indefinida del contrato de trabajo temporal reside en la salvaguarda del principio de estabilidad en el empleo. Se trata éste de un principio nuclear o configurador del Derecho del Trabajo¹¹ que persigue que los vínculos laborales tengan vocación de permanencia, con el objetivo último de favorecer la existencia de un mercado laboral estructurado en torno a los beneficios que se derivan de las relaciones laborales duraderas y consolidadas en el tiempo¹².

Se trataría de un principio “vertebrador” del Derecho del Trabajo, que tiene su fundamento constitucional en el artículo 35 de la Constitución Española, reconocedor del derecho al trabajo, y que se plasma a lo largo del ET mediante distintas reglas jurídico-positivas destinadas a la “conservación” de contrato de trabajo y a otorgar a éste la mayor duración posible, limitando a su vez la capacidad extintiva de la empresa¹³.

Así sucede en los supuestos de nulidad parcial del contrato de trabajo y en el mantenimiento del mismo una vez depurado de sus contenidos o cláusulas inválidas; en la limitación temporal del período de prueba; en la preferencia por el contrato indefinido; en el carácter causal de la contratación temporal; en la prórroga tácita indefinida, una vez finalizada la duración máxima del contrato temporal; en la prevalencia por la novación modificativa frente a la extintiva; en el mantenimiento del contrato en los supuestos de cambio de empresa; en la reconducción de las causas impeditivas de la prestación de trabajo al terreno de la suspensión e interrupción del mismo; en la incorporación de la formación en la relación de trabajo con el propósito de facilitar la adaptación de la persona trabajadora a los cambios que afecten al desarrollo de su prestación; en el carácter formal y causal del despido; en la tendencia a la readmisión en caso de despido improcedente, etc.¹⁴.

Como puede comprobarse, este principio opera en el aspecto temporal de la relación laboral, en el sentido de que tiene como fin fomentar la contratación

indefinida. El uso irregular de la temporalidad en el trabajo, Lex Nova, Valladolid, 2004, p. 148 y ss.

¹¹ Véase: Beltrán de Heredia Ruíz, I., *La estabilidad en el empleo. Un concepto al margen de la duración temporal o indefinida del contrato*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2011, p. 53 y ss.; Montoya Melgar, A., “La estabilidad en el empleo: recuperación de un principio”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 33/2001, p. 61 y ss.

¹² Poquet Català R., *Los nuevos contratos formativos y de duración determinada*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2022, p. 145 y ss.

¹³ Pérez Rey, J., *Estabilidad en el empleo*, Trotta, Madrid, 2004, p. 40.

¹⁴ Pérez Rey, J., *Estabilidad en el empleo*, op. cit. p. 50 y ss.; Pérez Rey, J., “Derecho a la estabilidad en el empleo y contratación temporal: una relación tormentosa”, op. cit. p. 233 y ss.

indefinida¹⁵, actuando como mecanismo que restringe las potestades de la empresa al inicio de la relación laboral al vedar la posibilidad de que se pueda limitar la duración del contrato sin más argumentos que la propia voluntad de la parte contratante. Pero también al final de la relación laboral, limitando los mecanismos de extinción, alejándolos de la simple voluntad injustificada de la empresa¹⁶, y, por lo que aquí interesa, permitiendo la prórroga tácita indefinida del contrato temporal una vez agotada su duración máxima, sin que medie denuncia por ninguna de las partes y exista una continuidad en la prestación de servicios.

3. LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA PRÓRROGA TÁCITA INDEFINIDA DEL CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL

3.1. La prórroga tácita indefinida como presunción legal

El mecanismo de la prórroga tácita indefinida del contrato de trabajo temporal, se ha intentado abordar desde distintos puntos de vista que interesa analizar para identificar su naturaleza jurídica.

Un sector mayoritario de la doctrina científica¹⁷ lo ha definido como una presunción legal de indefinición del contrato de trabajo temporal. Implícitamente

¹⁵ La Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio, que incorporó como anexo el Acuerdo marco europeo sobre el trabajo de duración determinada considera que la contratación por tiempo indefinido es la forma más común de la relación laboral y que es la que contribuye a la calidad de vida de los trabajadores y a mejorar su rendimiento. A estos efectos, interviene estableciendo dos reglas materiales: el principio de no discriminación (cláusula 4), y las medidas relativas a evitar la utilización abusiva de la contratación temporal (cláusula 5). Con ello se pretende tutelar la “estabilidad en el empleo”, utilizándose precisamente esta expresión por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE de 3 de julio de 2014, C-362/13, C-363/13 y 407/13 -asunto Fiamigo y otros-) a pesar de que ello no se refleje en la literalidad del Acuerdo marco ni de la Directiva que lo refuerza. Sin embargo, la Directiva no tiene como objetivo evitar el abuso en la contratación temporal inicial, y buena prueba de ello es que cuando se ha presentado un supuesto en el que sólo se había celebrado un único contrato temporal inicial, el Tribunal (STJCE 22 de noviembre de 2005, C 144/04 -asunto Mangold-) ha considerado que ello no entraba dentro del ámbito de la tutela exigida por la norma comunitaria, y se ha declarado incompetente para resolver la cuestión que se le planteaba: Cruz Villalón, J., “El encadenamiento de contratos temporales en la jurisprudencia de la Unión Europea”, *Documentación Laboral*, 113/2018, pp. 74 y 78.

¹⁶ Poquet Català, R., *Los nuevos contratos formativos y de duración determinada*, op. cit. p. 145 y ss.

¹⁷ Chocrón Giráldez, A.M., *Las presunciones como método de prueba en el proceso laboral. Especial referencia a la “presunción de duración indefinida del contrato de trabajo”*, op. cit. p. 99 y ss.; García Perrote Escartín, I., Sastre Ibarreche, R., “Comentario al artículo 49 del ET”, en AA.VV. *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 1998, p. 590; Bejarano Hernández, A., “Presunción de duración indefinida del contrato y prueba de su temporalidad”, *Relaciones Laborales*, 1/1997. p. 27 y ss.; Alarcón Caracuel, M.R., “Duración del contrato, jornada y salario”, op. cit. p. 171 y ss.; Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, op. cit. p. 511.

se piensa que si las partes no ponen fin al contrato de trabajo una vez llegado su término final es porque desean presuntamente continuar con su relación laboral¹⁸. Y pese a que ni el artículo 49.1.c) del ET, ni los correspondientes artículos de los Reales Decreto de desarrollo de la contratación temporal y formativa utilizan el vocablo “presunción”, no podría negarse la presencia de una presunción legal de indefinición del contrato de trabajo temporal.

Prevista en el artículo 385 de la Ley de Enjuiciamiento Civil¹⁹, la presunción legal ha sido definida por la doctrina científica laboralista²⁰ como aquel mecanismo que permite tener por cierto un hecho del que realmente no consta que haya acaecido en la realidad, a través de la constatación de otro hecho distinto que sí se ha producido efectivamente. De ello se desprende que toda presunción legal consta de un hecho base, de un hecho presunto o deducido y de un enlace o conexión entre ambos.

Por lo que aquí interesa, el hecho base consistiría en la expiración de la duración máxima del contrato temporal sin que medie denuncia por alguna de las partes unida a la continuidad en la prestación de servicios. El hecho deducido lo constituye la “prórroga tácita indefinida” del contrato temporal, es decir, su indefinición. Y el enlace o conexión entre ambos hechos estaría determinado legalmente en base unos estrictos criterios de necesidad y oportunidad²¹ teniendo presente salvaguardar el principio de estabilidad en el empleo.

Siendo ello así, el artículo 49.1.c) del ET contemplaría una presunción legal de indefinición del contrato de trabajo, que, además, tal y como se desprende literalmente de su tenor literal, sería una presunción “iuris tantum”, al admitir prueba en contra, por parte de la empresa, de la naturaleza temporal de la prestación.

¹⁸ Román de la Torre, M.D., *La prórroga en la contratación temporal*, op. cit. p. 176.

¹⁹ Según el artículo 385 de la LEC, con el título: “Presunciones legales”: “1. Las presunciones que la ley establece dispensan de la prueba del hecho presunto a la parte a la que este hecho favorezca. Tales presunciones sólo serán admisibles cuando la certeza del hecho indicio del que parte la presunción haya quedado establecida mediante admisión o prueba. 2. Cuando la ley establezca una presunción salvo prueba en contrario, ésta podrá dirigirse tanto a probar la inexistencia del hecho presunto como a demostrar que no existe, en el caso de que se trate, el enlace que ha de haber entre el hecho que se presume y el hecho probado o admitido que fundamenta la presunción. 3. Las presunciones establecidas por la ley admitirán la prueba en contrario, salvo en los casos en que aquélla expresamente lo prohíba”.

²⁰ Gil Plana, J., Sánchez-Urán Azaña, Y., *La presunción jurídica en el Derecho del Trabajo*, Thomson Civitas, Madrid, 2008, p. 33.

²¹ Chocrón Giráldez, A.M., *Las presunciones como método de prueba en el proceso laboral. Especial referencia a la “presunción de duración indefinida del contrato de trabajo”*, op. cit. p. 104 y ss.

3.2. La prórroga tácita indefinida como norma supletoria

Otro sector de la doctrina científica²² ha querido ver en este mecanismo, no tanto una presunción legal en el sentido técnico jurídico del término, sino una disposición supletoria, ya que, en ausencia de voluntad expresa por alguna de las partes, es la ley la que supletoriamente determina la continuidad en la prestación de servicios de la persona trabajadora mediante un contrato indefinido.

Precisamente, al ubicarse el artículo 49.1.c) del ET entre las causas de extinción de los contratos de trabajo, y concretamente dentro de la extinción de los contratos sometidos a término final, el mismo trata de resolver la ausencia de manifestación de la voluntad de las partes contratantes sobre la extinción o prórroga de los contratos de duración determinada, optando la ley por la prórroga tácita indefinida del contrato de trabajo que fue inicialmente temporal.

La finalidad del precepto no sería, por tanto, la de fijar un hecho por medio de otro ya acreditado, sino más bien la de suplir la ausencia de voluntad de las partes en materia de extinción o prórroga del contrato llegado el término final pactado²³. Sería la pasividad de los contratantes la que llevaría a la ley a imponer la indefinición del contrato de trabajo inicialmente pactado con carácter temporal²⁴.

Y la mención efectuada en el artículo 49.1.c) del ET a una prueba en contrario, no obedecería a la constatación legal de uno de los elementos de la estructura de una presunción, sino más bien a la mera manifestación en el plano de la legalidad ordinaria, del derecho a utilizar todos los medios de prueba pertinentes²⁵.

3.3. La prórroga tácita indefinida como mecanismo particular frente a la tácita reconducción civil

Para un tercer sector de la doctrina científica²⁶, estaríamos ante una institución particular, con perfiles propios que la aproximan a la “tácita reconducción” de los

²² Gil Plana, J., Sánchez-Urán Azaña, Y., *La presunción jurídica en el Derecho del Trabajo*, op. cit. p. 121 y ss.; Chocrón Giráldez, A.M., *Las presunciones como método de prueba en el proceso laboral. Especial referencia a la “presunción de duración indefinida del contrato de trabajo”*, op. cit. p. 104, quien, pese a defender que estamos en presencia de una presunción legal, reconoce que el artículo 49.1.c) del ET se asemeja también a una disposición supletoria cuando el empresario no consigue probar la naturaleza temporal de la prestación.

²³ De modo que sería la pasividad de los contratantes la que conduciría a la transformación del vínculo temporal en indefinido: Ríos Salmerón, B., “Comentarios al artículo 49 del ET”, en *AA.VV. Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 6º ed. Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2005, p. 447.

²⁴ Pérez Rey, J., *La transformación de la contratación temporal en indefinida. El uso irregular de la temporalidad en el trabajo*, op. cit. p. 148 y ss.

²⁵ Gil Plana, J., Sánchez-Urán Azaña, Y., *La presunción jurídica en el Derecho del Trabajo*, op. cit. p. 124.

²⁶ Román de la Torre, M.D., *La prórroga en la contratación temporal*, op. cit. p. 60 y ss.

contratos civiles de arrendamientos, ahondando en una configuración autónoma de este mecanismo frente a las presunciones legales.

Según este sector doctrinal, entre la prórroga tácita indefinida y la tácita reconducción civil prevista en el artículo 1566 del Código Civil²⁷ existen importantes semejanzas. De este último precepto se desprende que si el contrato de arrendamiento termina y el arrendatario permanece quince días disfrutando de la cosa arrendada sin que se oponga el arrendador, dicho contrato continuará por el tiempo fijado en los artículos 1577 y 1581 del Código Civil, a menos que haya precedido requerimiento.

Siendo ello así, tanto la tácita reconducción civil como la prórroga tácita laboral toman como presupuesto la continuación fáctica de la relación jurídica más allá del término final. Y en las dos es posible evitar la permanencia del vínculo a través de la manifestación de voluntad de las partes de darlo por terminado: en el caso de la tácita reconducción de los arrendamientos a través del llamado requerimiento, y en el contrato de trabajo a través de la denuncia.

Pero, pese a las similitudes, también existen importantes diferencias: en el caso de la tácita reconducción el nuevo contrato de arrendamiento nace con una duración también determinada (la que fijan los artículos 1577 y 1581 del Código Civil), mientras que en la prórroga tácita el contrato temporal se transforma en otro indefinido.

Por otro lado, mientras que la tácita reconducción civil no supone la alteración sustancial de ningún elemento contractual (ya que el nuevo contrato mantiene las características definidoras del precedente) ni supone que al nuevo contrato haya de aplicársele un régimen jurídico distinto, en cambio en la prórroga tácita sí que existe una transformación de la naturaleza temporal de la relación, y supone la aplicación a partir de ese momento de un régimen jurídico completamente distinto que es el del contrato indefinido.

Además, mientras que en la tácita reconducción el nuevo contrato de arrendamiento produce efectos desde el momento en que finalizó el término del anterior, por el contrario, en la prórroga tácita laboral es posible que algunos de los efectos del nuevo contrato indefinido tengan carácter retroactivo, y la persona trabajadora pueda conservar ciertos derechos de la relación jurídica anterior, como es el caso de la antigüedad en la prestación de servicios.

Por último, mientras que en la tácita reconducción el nuevo arrendamiento subsiste sin más hasta la llegada de un nuevo término, en cambio en la prórroga

²⁷ Según el cual: “Si al terminar el contrato, permanece el arrendatario disfrutando quince días de la cosa arrendada con aquiescencia del arrendador, se entiende que hay tácita reconducción por el tiempo que establecen los artículos 1577 y 1581, a menos que haya precedido requerimiento”.

tácita laboral, el carácter indefinido del nuevo contrato puede evitarse mediante prueba en contra por parte de la empresa que demuestre el carácter temporal de la prestación prorrogada.

Por tanto, aun teniendo su origen en la tácita reconducción civil, debido a sus caracteres propios y a su régimen peculiar, la prórroga tácita se halla bastante distanciada de aquella, de la que es posible diferenciarla y configurarla autónomamente, sin que quepa extender por tanto el régimen jurídico de una a la otra²⁸.

3.4. La prórroga tácita indefinida como consecuencia del incumplimiento empresarial de los requisitos legales para la válida celebración de los contratos temporales

Finalmente, la prórroga tácita indefinida también puede explicarse desde otras instituciones cercanas como son las relativas al fraude de ley y al incumplimiento empresarial de los requisitos legales para la válida celebración de los contratos temporales.

Los requisitos esenciales exigidos para la validez de los contratos temporales son, por regla general, de carácter objetivo, y se refieren al objeto y a la causa del contrato. Ello significa que, para la válida celebración de un contrato temporal, es necesario no sólo que responda a alguna de las modalidades de contratación previstas por la ley, sino que exista también una estricta correspondencia entre la duración temporal del contrato y la causa que justifica la prestación de los servicios²⁹. Tal es el caso de los dos contratos temporales previstos en el artículo 15.1 del ET: el contrato por circunstancias de la producción y el contrato por sustitución de la persona trabajadora.

Ello no impide que existan otros contratos temporales en que lo relevante no es tanto la causa que justifica su celebración (dado que los mismos pueden ser concertados para trabajos de carácter permanente), como otros requisitos de índole subjetiva tales como que la persona trabajadora pueda recibir una formación teórica y práctica mientras presta servicios en la empresa, o que disponga de un título habilitante para poder concertar el contrato. Me estoy con ello refiriendo a las dos modalidades de contrato formativo previstas en el artículo 11 del ET.

Como puede comprobarse, todas estas previsiones contienen normas de carácter imperativo absoluto, reguladoras de los requisitos esenciales exigidos para la válida celebración de alguna de las modalidades de contratación temporal ya sea estructural o formativa. Ello supone que el objeto de la prestación de servicios y la

²⁸ Román de la Torre, M.D., *La prórroga en la contratación temporal*, op. cit. p. 65.

²⁹ Bejarano Hernández, A., “Presunción de duración indefinida del contrato y prueba de su temporalidad”, op. cit. p. 2 y ss.

duración pactada en el contrato habrán de circunscribirse realmente a lo establecido en los preceptos reguladores de la misma, ya que, de no ser así, o de no existir una causa cierta de temporalidad, el contrato se entenderá concertado por tiempo indefinido, por aplicación de lo dispuesto en dos preceptos del Código Civil³⁰.

El primero de ellos es el artículo 6.3 del Código Civil, conforme al cual: *“los actos contrarios a las normas imperativas y a las prohibitivas son nulos de pleno derecho, salvo que en ellas se establezca un efecto distinto para el caso de contravención”*. Lo que trasladado al ordenamiento jurídico laboral significa que, si el contrato temporal concertado no reúne los requisitos esenciales para su validez, ello no comportará la nulidad del contrato de trabajo en sí mismo, sino la de su cláusula de temporalidad, permaneciendo válido en lo restante y entendiéndose completado con los preceptos jurídicos adecuados, convirtiéndose, por tanto, en un contrato por tiempo indefinido (art. 9.1 del ET³¹ en relación con el art. 6.3 del Código Civil).

Y el segundo de los preceptos es el artículo 6.4 del Código Civil, conforme al cual: *“los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley, y no impedirán la debida aplicación de la norma que hubiere tratado de eludir”*. De modo que, por aplicación de lo dispuesto en este precepto, la celebración de un contrato de trabajo temporal sin una causa cierta de temporalidad genera como consecuencia la inaplicación del régimen jurídico propio de la contratación temporal y la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir, que sería la disciplina jurídica del contrato indefinido³².

Es por todo ello que el actual artículo 15.4 del ET, tras la redacción de 2021, asume el contenido de ambos preceptos del Código Civil, y señala de manera expresa que: *“Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas”*³³. Es decir, los contratos concertados al amparo de los preceptos reguladores de cualquiera de las modalidades de contratación temporal sin que realmente concurren los requisitos exigidos por la

³⁰ Bejarano Hernández, A., “Presunción de duración indefinida del contrato y prueba de su temporalidad”, op. cit. p. 16 y ss.; Pérez Rey, J., *La transformación de la contratación temporal en indefinida. El uso irregular de la temporalidad en el trabajo*, op. cit. p. 249.

³¹ Según el artículo 9.1 del ET: *“Si resultase nula sólo una parte del contrato de trabajo, éste permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el artículo 3.1”*.

³² Gil Plana, J., Sánchez-Urán Azaña, Y., *La presunción jurídica en el Derecho del Trabajo*, op. cit. p. 61.

³³ Véase: López Balaguer, M., Ramos Moragues, F., *La contratación laboral en la reforma de 2021. Análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, p. 85 y ss.; Goerlich Peset, J.M., Mercader Uguina, J., De la Puebla Pinilla, A., *La reforma laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto-ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, p. 50 y ss.; Poquet Català, R., *Los nuevos contratos formativos y de duración determinada*, op. cit. p. 256 y ss.

ley para su válida celebración, o con el fin de soslayar las normas reguladoras de la contratación indefinida, se entenderán concertados por tiempo indefinido³⁴. Y dicha transformación no admitiría prueba en contra de la naturaleza temporal de los servicios, como ha tenido ocasión de interpretar la gran mayoría de la doctrina científica³⁵.

Y esto es precisamente lo que sucedería en la prórroga tácita indefinida del contrato de trabajo temporal una vez agotada su duración máxima, si la persona trabajadora continuara prestando servicios y ninguna de las partes formulara denuncia: el contrato temporal habría dejado de tener una causa cierta de temporalidad, transformándose por ello en otro indefinido.

4. EL PRESUPUESTO FÁCTICO DE LA PRÓRROGA TÁCITA INDEFINIDA DEL CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL

4.1. El agotamiento o expiración de la duración máxima del contrato temporal

Para que la previsión legal contemplada en el artículo 49.1.c) del ET pueda desplegar sus efectos, es necesario que se produzcan tres condiciones: la expiración de la duración máxima del contrato temporal, la falta de denuncia por alguna de las partes, y la continuidad en la prestación de servicios. Y todo ello sin olvidar que la parte interesada (la persona trabajadora) deberá probar la contratación temporal, la ausencia de denuncia y la subsistencia de la prestación de servicios agotado el término máximo del contrato de trabajo.

En primer lugar, y por lo que respecta al agotamiento o expiración de la duración máxima del contrato temporal, la misma viene referida en el artículo 49.1.c) del ET por referencia a la duración máxima “*legalmente establecida*”.

³⁴ Bejarano Hernández, A., “Presunción de duración indefinida del contrato y prueba de su temporalidad”, op. cit. p.16 y ss.; Pérez Rey, J., *La transformación de la contratación temporal en indefinida. El uso irregular de la temporalidad en el trabajo*, op. cit. p. 204 y ss.

³⁵ Montoya Medina, D., “Estabilidad y contención de la temporalidad en la reforma laboral española de 2021”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 3/2022, p. 34 y ss.; López Ahumada, J.E., “La reforma del sistema de contratación temporal desde la perspectiva del fomento de la contratación indefinida y la reducción del abuso de la temporalidad: Análisis del Real Decreto-ley 32/2021”, op. cit. p. 13; López Balaguer, M., Ramos Moragues, F., *La contratación laboral en la reforma de 2021. Análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, op. cit. p. 87; Goerlich Peset, J.M., Mercader Uguina, J., De la Puebla Pinilla, A., A., *La reforma laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto-ley 32/2021*, op. cit. p. 50; Moreno Vida, M.N., “El contrato temporal por razones productivas”, *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 161/2022, p. 130; Poquet Català, R., *Los nuevos contratos formativos y de duración determinada*, op. cit. p. 258; Sala Franco, T., *La reforma laboral. La contratación temporal y la negociación colectiva*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, p. 52.

Tanto el régimen jurídico del contrato formativo para la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados (art. 11.3.c) del ET), como el del contrato por circunstancias de la producción (art. 15.2 del ET), y el del contrato de sustitución para la cobertura de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción (art. 15.3 del ET) permiten que la negociación colectiva pueda adaptar y modular los límites temporales previstos legalmente en ellos, en algunos casos ampliándolos (art. 15.2 del ET) y en otros reduciéndolos (art. 11.3.c) y 15.3 del ET) lo que hace surgir la duda de si, a los efectos de la prórroga tácita indefinida del contrato de trabajo temporal por agotamiento de su duración máxima, habrá que estar a los períodos de tiempo estrictamente legales o a aquellos otros establecidos por la negociación colectiva aumentándolos o reduciéndolos.

Un sector de la doctrina científica³⁶ ha entendido que la duración máxima legalmente establecida no será la fijada por la ley para cada uno de los contratos temporales sino la que, en su caso, hayan podido fijar los convenios colectivos, ampliando o reduciendo si cabe la inicialmente prevista legalmente.

Sin embargo, desde mi punto de vista debiera de prevalecer una interpretación específica, conforme a la cual: si el convenio colectivo ha reducido la duración máxima del contrato temporal, y la persona trabajadora continua prestando servicios por encima del plazo previsto convencionalmente, el contrato podrá prorrogarse hasta la duración máxima prevista legalmente, y solo en aquél caso en que la persona trabajadora continúe prestando servicios expirada la duración máxima legal sin que medie denuncia por ninguna de las partes, su contrato se transformará en indefinido.

Y si el convenio colectivo hubiera ampliado la duración máxima del contrato temporal prevista legalmente, la prórroga tácita indefinida del contrato temporal se producirá cuando se exceda de dicha duración máxima convencional, siempre que la persona trabajadora continuara prestando servicios y ninguna de las partes denunciara la extinción del contrato.

Por lo que se refiere al contrato temporal por circunstancias de la producción, y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del ET, el mismo se prorrogará tácitamente por tiempo indefinido cuando la persona trabajadora continúe prestando servicios en la empresa una vez llegado el término final sin que medie denuncia por alguna de las partes. Así lo ha entendido tanto la doctrina científica³⁷, como la doctrina judicial³⁸.

³⁶ Pérez Rey, J., *La transformación de la contratación temporal en indefinida. El uso irregular de la temporalidad en el trabajo*, op. cit. p. 175 y ss.

³⁷ Román de la Torre, M.D., *La prórroga en la contratación temporal*, op. cit. p. 207 y ss.; Pérez Rey, J., *La transformación de la contratación temporal en indefinida. El uso irregular de la temporalidad en el trabajo*, op. cit. p. 170 y ss.

³⁸ STSJ de la Comunidad Valenciana de 12 de septiembre de 1997, rec. 2796/1996 (ECLI: ES:TSJCV:1998:7151); STSJ de la Comunidad Valenciana de 11 de octubre de 2000, rec. 2583/2000

En el caso del contrato de sustitución de la persona trabajadora, también se prorrogará tácitamente por tiempo indefinido si el sustituto continúa prestando servicios tras la reincorporación del sustituido³⁹, o si, pese a no incorporarse este último, continúa en la prestación de servicios una vez finalizada la causa de sustitución sin que medie denuncia por alguna de las partes⁴⁰.

En el caso del contrato de sustitución por cobertura de vacante, se entiende que una vez transcurridos los tres meses sin que se haya cubierto la vacante, entraría en juego la prórroga tácita por tiempo indefinido, adquiriendo fijeza el contrato, pues, de otra forma, se dejaría en manos de la empresa ponerle fin a su antojo⁴¹ y otro tanto si el sustituto continúa prestando servicios una vez cubierta la vacante⁴².

Y tratándose de personal laboral al Servicio de las Administraciones Públicas, la doctrina del Tribunal Supremo⁴³ ha admitido que la persona trabajadora con un contrato temporal de sustitución por vacante adquirirá la condición de indefinida no fija si continúa prestando servicios una vez superado el plazo en el que debe ejecutarse la oferta pública de empleo. A tal efecto, y por aplicación del artículo 70.1 del EBEP⁴⁴, los procesos selectivos no deberán durar más de tres años a contar desde la suscripción del contrato de sustitución para la cobertura de la vacante, ya

(ECLI: ES: TSJCV: 2000: 7646); STSJ de Asturias de 5 de noviembre de 2004, rec. 2751/2004 (ECLI: ES: TSJAS: 2004:5187); STSJ de Castilla-La Mancha de 29 de diciembre de 2009, rec. 1110/2009 (ECLI: ES: TSJCLM: 2009:4); STSJ de Castilla-La Mancha de 7 de julio de 2012, rec. 602/2010 (ECLI: ES: TSJCLM: 2010: 2737).

³⁹ STSJ de las Islas Baleares de 4 de abril de 2022, rec. 403/2021 (ECLI: ES: TSJBAL: 2022: 328); STSJ de Madrid de 29 de junio de 2022, rec. 411/2022 (ECLI: ES: TSJM: 2022: 8750).

⁴⁰ Román de la Torre, M.D., *La prórroga en la contratación temporal*, op. cit. p. 204 y ss.; Pérez Rey, J., *La transformación de la contratación temporal en indefinida. El uso irregular de la temporalidad en el trabajo*, op. cit. p. 168 y ss. Véase: STSJ de la Comunidad Valenciana de 22 de noviembre de 2001, rec. 2241/2001 (ECLI: ES: TSJCV: 2001:9:849); STSJ de Madrid de 18 de julio de 2007, rec. 1474/2007 (ECLI: ES: TSJM: 2007: 8715); STSJ de Cataluña de 10 de junio de 2015, rec. 1802/2015 (ECLI: ES: TSJCAT: 2015: 6004).

⁴¹ Pérez Rey, J., *La transformación de la contratación temporal en indefinida. El uso irregular de la temporalidad en el trabajo*, op. cit. p. 169. Véase: STSJ de la Comunidad Valenciana de 21 de febrero de 2006, rec. 3479/2004 (ECLI: ES: TSJCV: 2006: 711).

⁴² STSJ de Asturias de 21 de marzo de 2017, rec. 493/2017 (ECLI: ES: TSJAS: 2017: 842).

⁴³ STS de 28 de junio de 2021, rec. 3263/2019 (ECLI: ES: TS: 2021: 2454); STS de 22 de julio de 2021, rec. 2988/2019 (ECLI: ES: TS: 2021:3246); STS de 21 de julio de 2021, rec. 5145/2018 (ECLI: ES: TS: 2021:3210); entre otras.

⁴⁴ Según el cual: “1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años”.

que, si así sucediera, estaríamos en presencia de una duración injustificadamente larga.

Finalmente, en las dos modalidades de contrato formativo, la prestación de servicios una vez expirado el término final sin que medie denuncia por alguna de las partes, también determinará la prórroga tácita indefinida de dicho contrato, tal y como ha señalado tanto la doctrina científica⁴⁵ como la judicial⁴⁶.

4.2. La falta de denuncia por alguna de las partes contratantes

En segundo lugar, y por lo que respecta a la falta de denuncia por alguna de las partes, interesa con carácter previo definir en qué consiste ésta. La denuncia puede definirse como aquella declaración de voluntad unilateral de carácter recepticio que una parte dirige a la otra sobre su intención de dar por extinguido el contrato de trabajo al llegar su término⁴⁷. Y a través de este acto se manifiesta la voluntad de una de las partes de no permitir la continuación de una relación más allá del término prefijado, teniendo como último efecto el de extinguir el contrato de trabajo.

También interesa no confundir lo que es el preaviso con lo que es la denuncia de un contrato temporal. Y es que si bien ambos poseen idéntica naturaleza (al ser declaraciones unilaterales y recepticias de voluntad), difieren, sin embargo, en su finalidad.

La denuncia persigue y produce la extinción del contrato de trabajo a su término, mientras que el preaviso tiene por objeto advertir a la otra parte, con un tiempo de antelación, del cumplimiento de dicho término. Mientras que la falta de denuncia generará la prórroga tácita indefinida del contrato temporal, la omisión del preaviso no impedirá denunciar el contrato a su término y no tendrá otra consecuencia que el deber de indemnizar a la otra parte por los perjuicios causados ante dicha omisión, perjuicios que se cuantifican en el importe de los salarios correspondientes al plazo de preaviso⁴⁸. Será la denuncia y no el preaviso lo que extinga el contrato de trabajo, y será la falta de denuncia llegado el término final,

⁴⁵ Román de la Torre, M.D., *La prórroga en la contratación temporal*, op. cit. p. 217; Pérez Rey, J., *La transformación de la contratación temporal en indefinida. El uso irregular de la temporalidad en el trabajo*, op. cit. p. 172 y ss.

⁴⁶ STSJ de Madrid de 25 de noviembre de 1999, rec. 4814/1999 (ECLI: ES: TSJM: 1999:13797); STSJ de Cataluña de 25 de julio de 2000, rec. 2561/2000 (ECLI: ES: TSJCAT: 2000: 10431); STSJ del País Vasco de 9 de julio de 2002, rec. 1199/2002 (ECLI: ES: TSJVP: 2002: 3432); STSJ de Galicia de 20 de febrero de 2013, rec. 5770/2012 (ECLI: ES: TSJGAL: 2013: 1469); STSJ de Andalucía de 16 de febrero de 2018, rec. 1561/2017 (ECLI: ES: TSJAND: 2018: 751).

⁴⁷ Pérez Espinosa Sánchez, F., *El preaviso en la extinción del contrato de trabajo*, Montecorvo, Madrid, 1980, p. 64.

⁴⁸ Román de la Torre, M.D., *La prórroga en la contratación temporal*, op. cit. p. 179. Véase: STSJ de Andalucía de 3 de mayo de 2012, rec. 2520/2011 (ECLI: ES: TSJAND: 2012: 356).

unida a la continuidad en la prestación de servicios, lo que provocará la prórroga tácita indefinida del contrato de trabajo.

Dicho esto, son dos los problemas que pueden plantearse: el primero afecta a la forma en que debe efectuarse la denuncia, y el segundo se refiere al momento en que debe producirse la misma.

Por lo que se refiere a la forma, el ET no exige que la denuncia haya de revestir una forma concreta⁴⁹, por lo que rige el principio de libertad de forma. Ello significa que la denuncia puede revestir tanto la forma escrita⁵⁰ como verbal⁵¹, siempre que no ofrezca duda de su contenido, es decir, siempre que sea expresa, clara y precisa, lo que significa que no será eficaz aquella denuncia en que la parte destinataria no pueda entender con nitidez la voluntad resolutoria. Por tanto, sea cual sea el modo en que se emita ésta, habrá de ser expreso y nunca podrá dejarse su apreciación a la presunta interpretación de la otra parte, ni a mecanismos tácitos acerca del deseo de que la relación quede extinguida⁵².

Además, la denuncia ha de ser individualizada y no puede ser sustituida por la transmisión de la noticia a través de otros canales informativos como la comunicación genérica en la intranet o en la página web de la empresa, o la

⁴⁹ Sin embargo, el artículo 4.1 de la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, incluye entre las materias que la empresa está obligada a informar a la persona trabajadora: *“El procedimiento, que deben respetar el empleador y el trabajador; incluidos los requisitos formales y la duración de los plazos de preaviso, en caso de terminación de la relación laboral o, si la duración de los plazos de preaviso no puede indicarse en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso”*.

⁵⁰ La forma escrita otorga mayores garantías a efectos probatorios: Cruz Villalón, J., *Compendio de Derecho del Trabajo*, op. cit. p. 460. La STS de 27 de septiembre de 2012, rec. 3835/11 (ECLI: ES: TS: 2012: 6322), y la STS de 21 de octubre de 2014, rec. 439/2013 (ECLI: ES: TS: 2014: 5702) han entendido que, en el contrato temporal de sustitución por vacante, la denuncia ha de hacerse por escrito y que si no hay tal denuncia escrita estamos ante un despido improcedente. Y aunque dicha jurisprudencia se refiere a contratos de sustitución por vacante, algunos pronunciamientos judiciales la han extendido al resto de contratos temporales argumentando que las normas que aplican son las comunes de todos ellos: STSJ de Canarias de 13 de diciembre de 2016, rec. 416/2016 (ECLI: ES: TSJICAN: 2016: 3882); STSJ del País Vasco de 31 de octubre de 2023, rec. 1543/2023 (ECLI: ES: TSJPV: 2023: 3309).

⁵¹ La STS de 21 de septiembre de 1988, rec. 6369/ 1988 (ECLI: ES: TS: 1988: 6369), razona que: *“La denuncia es una declaración de voluntad recepticia, debiéndose entender válida, tanto si se produce de manera verbal o escrita, siempre que se manifieste de forma expresa, clara y precisa”*. En el sentido de admitir también la denuncia verbal: STSJ de Cataluña de 17 de mayo de 2000, rec. 1110/2000 (ECLI: ES: TSJCAT: 2000:648); STSJ de Cataluña de 3 de abril de 2003, rec. 8710/2002 (ECLI: ES: TSJCAT: 2023: 429); STSJ de Asturias de 18 de diciembre de 2009, rec. 2380/2009 (ECLI: ES: TSJAS: 2009: 5307); STSJ de Asturias de 16 de octubre de 2018, rec. 1836/2018 (ECLI: ES: TSJAS: 2018: 3076); STSJ de Canarias de 24 de julio de 2019, rec.17/2019 (ECLI: ES: TSJICAN: 2019: 2293).

⁵² Martínez Emperador, R., *“Artículo 15. Duración del contrato de trabajo y la contratación temporal”*, en AA.VV. *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo

notificación a los representantes de los trabajadores, o la constancia de la decisión en un convenio o acuerdo colectivo. Por otra parte, la exigencia de denuncia individualizada de la terminación del contrato resulta plenamente conforme con el deber de buena fe y de atención a los intereses de la otra parte que ha de inspirar la conducta de la empresa y personas trabajadoras en la conclusión y en la ejecución del contrato de trabajo⁵³.

Por lo que se refiere al momento en que debe producirse la denuncia, es necesario tener presente que, si el contrato es de duración superior a un año, la parte que formule la denuncia, estará obligada a notificarla con una antelación mínima de quince días (art. 49.1.c) “in fine” del ET). Y cuando la duración del contrato no exceda de un año, sigue siendo preciso que cualquiera de las partes lo denuncie, si bien sin necesidad de observar plazo de antelación alguno, salvo el que se pueda fijar en la negociación colectiva⁵⁴.

En cualquier caso, para que la denuncia pueda provocar la extinción del contrato temporal e impedir su indefinición, deberá llevarse a cabo con anterioridad al cumplimiento del término (en una fecha muy cercana a éste) y no con posterioridad al mismo. Y en el caso del contrato por sustitución de la persona trabajadora, habida cuenta que no siempre será posible conocer con exactitud la reincorporación del sustituido, podría aceptarse la denuncia de manera inmediata a su petición de reingreso.

Dado que la denuncia ha de producirse con anterioridad a la llegada del término final del contrato de trabajo temporal, en una interpretación flexible se podría hacer incluso a la propia llegada de aquél, pero nunca después.

La pregunta que cabe hacerse es si opera la prórroga tácita indefinida en aquellos casos en que, pese a mediar denuncia de alguna de las partes, la persona trabajadora continúa prestando sus servicios en la empresa con el beneplácito explícito o implícito de la empresa. En una situación como la antes descrita, y pese a existir denuncia expresa, también debiera de operar la indefinición del contrato de trabajo y habría que entender que en tales casos se habría producido una revocación de la voluntad extintiva, o, dicho de otro modo, que se habría dejado sin efecto la denuncia del término, y al dejar de producir éste los efectos que le son propios, el contrato se habría prorrogado tácitamente por tiempo indefinido con el beneplácito

IV, Edersa, Madrid, 1983, p. 45; Román de la Torre, M.D., *La prórroga en la contratación temporal*, op. cit. p. 177.

⁵³ STS de 27 de septiembre de 2012, rec. 3835/11 (ECLI: ES: TS: 2012: 6322); STS de 21 de octubre de 2014, rec. 439/2013 (ECLI: ES: TS: 2014: 5702).

⁵⁴ Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, op. cit. p. 511. Sin embargo, la STSJ de Cataluña de 15 de diciembre de 2009, rec. 5941/2009 (ECLI: ES: TSJCAT: 2009: 14326) señala que la empresa solamente está obligada a formular denuncia de un contrato temporal con una antelación de quince días, cuando su duración sea superior a un año, de modo que la denuncia no será necesaria en aquellos casos en que el contrato temporal tenga una duración inferior al año.

de la empresa que acepta la continuidad en la prestación de servicios de la persona trabajadora⁵⁵.

Y de igual modo, la denuncia extemporánea o perfeccionada una vez alcanzado el término final, no impediría la indefinición del contrato de trabajo temporal cuando dicha duración máxima fue agotada. De ahí que no quepa otorgar naturaleza extintiva a la denuncia efectuada de forma extemporánea a efectos de impedir la prórroga tácita indefinida del contrato de trabajo temporal.

Finalmente, interesa tener presente que el mecanismo previsto en el artículo 49.1.c) del ET tiene un carácter imperativo, por lo que cabe entender como nulo cualquier pacto individual o colectivo por el que se acuerde que la falta de denuncia no implicaría la indefinición contractual, sino tan solo una prórroga tácita por tiempo determinado del contrato de trabajo. De la misma manera que sería nulo cualquier pacto que exonerase de denunciar el contrato de trabajo agotado el término final (puesto que en tales casos se enervaría la indefinición de éste)⁵⁶.

4.3. La continuidad en la prestación de servicios

Por último, para que opere la prórroga tácita indefinida del contrato de trabajo temporal, el artículo 49.1.c) del ET exige que la persona trabajadora continúe prestando sus servicios pese a la llegada del término. Lo que verdaderamente importa para que opere la prórroga tácita indefinida del contrato de trabajo temporal será que la persona trabajadora continúe prestando servicios tras superarse la duración máxima del contrato⁵⁷.

Respecto al periodo de tiempo que la persona trabajadora ha de seguir prestando servicios, lo cierto es que la ley no fija un período temporal mínimo o máximo, de ahí que quepan dos interpretaciones: o bien entender que el artículo 49.1.c) del ET juega con carácter automático, de modo que la relación laboral que sigue tras el término vencido y no denunciado se convierte en una relación indefinida, cualquiera que sea el tiempo que medie entre la extinción del contrato y el momento en que el conflicto se plantee; o bien entender que solo el transcurso de un tiempo razonable puede llegar a presumir la indefinición del contrato, de modo que cortos espacios temporales no llegarían a suponer ningún cambio.

La doctrina científica⁵⁸ se ha inclinado por la primera de estas interpretaciones, por la seguridad jurídica que ofrece, y por ser un criterio objetivo, al no someter la

⁵⁵ Bejarano Hernández, A., “Presunción de duración indefinida del contrato y prueba de su temporalidad”, op. cit. p. 28 y ss.

⁵⁶ Román de la Torre, M.D., *La prórroga en la contratación temporal*, op. cit. p. 193.

⁵⁷ Marín Correa, J.M., “La duración del contrato (en torno al artículo 15)”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 100/2000, p. 482.

⁵⁸ Román de la Torre, M.D., *La prórroga en la contratación temporal*, op. cit. p. 185.

ley esta decisión a soluciones cuantitativas que pueden ser relativas y desiguales. Por tanto, desde el mismo momento en que el término vence sin denuncia, la naturaleza temporal del contrato varía, sin importar el tiempo en que la persona trabajadora haya prestado servicios⁵⁹.

Y en los casos en que el contrato de trabajo temporal se halle suspendido por cualquier motivo en el momento de expirar el término, dicha suspensión no debiera de impedir la prórroga tácita indefinida del mismo si no mediara denuncia de alguna de las partes, y ello, aunque no exista una prestación efectiva de servicios⁶⁰.

5. LAS CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA PRÓRROGA TÁCITA INDEFINIDA DEL CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL

5.1. La regla general: la indefinición del contrato de trabajo y sus efectos

Alcanzado el término final del contrato sin que se proceda a su denuncia y continuando la persona trabajadora en la prestación de servicios, la prórroga tácita indefinida del mismo opera de manera automática, siendo irrelevante la voluntad de las partes y sobre todo la de la empresa, que sólo podrá evitar la fijeza de la relación acreditando la temporalidad de los servicios que prosiguen más allá del término.

Dicha consecuencia resulta si acaso más evidente cuando se ha producido una vulneración de derechos fundamentales o algún tipo de discriminación, y el empresario ha aceptado la prórroga tácita indefinida de los contratos temporales de algunas personas trabajadoras y no de otras que se encontraban en la misma situación, sin aportar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de la extinción contractual adaptada o de su proporcionalidad⁶¹.

⁵⁹ Los pronunciamientos judiciales han aceptado la indefinición del contrato de trabajo tras prestar servicios la persona trabajadora durante breves periodos de tiempo, como, por ejemplo, 11 días: STSJ de Madrid de 25 de noviembre de 1999, rec. 4814/1999 (ECLI: ES: TSJM: 1999: 13797), o incluso 10 días: STSJ de Andalucía de 17 de abril de 2013, rec. 528/2013 (ECLI: ES: TSJAND: 2013: 4982).

⁶⁰ Román de la Torre, M.D., *La prórroga en la contratación temporal*, op. cit. p. 179; PÉREZ REY, J., *La transformación de la contratación temporal en indefinida. El uso irregular de la temporalidad en el trabajo*, op. cit. p. 183 y ss. Sin embargo, no lo ha entendido así la doctrina judicial, que exige una prestación efectiva de servicios por parte de la persona trabajadora: STSJ de Cantabria de 8 de noviembre de 2001, rec. 852/2001 (ECLI: ES: TSJCANT: 2001: 2013).

⁶¹ Básicamente trabajadoras embarazadas o representantes de los trabajadores a los que no se les prorrogó el contrato cuando al resto de trabajadores sí se les prorrogó por tiempo indefinido: Cruz Villalón, J., *Compendio de Derecho del Trabajo*, op. cit. p. 460, con cita a la STC 173/1994, de 7 de junio (ECLI: ES: TC: 1994: 173), y a la STC 29/2002, de 11 de febrero (ECLI: ES: TC: 2002: 29), entre otras.

Y todo ello sin olvidar, claro está, que las consecuencias de la fijeza que se derivan legalmente vienen siendo excepcionadas por la jurisprudencia⁶² cuando la empresa es una Administración Pública, ya que, en tales casos, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público determinan que la persona trabajadora no pueda ser considerada fija de plantilla, sino indefinida no fija, a la espera de que se convoque y supere el oportuno proceso selectivo.

Resultará inocuo, por tanto, invocar otros argumentos tales como: la buena fe contractual, el deseo de extinguir realmente el contrato, o la ausencia de “animus novandi” de ambas partes⁶³. Así lo ha entendido también la jurisprudencia en unificación de doctrina⁶⁴ al señalar que no es preciso que las partes muestren de forma expresa o tácita el “animus novandi”, sino que, por el contrario, la no manifestación de voluntad produce el efecto automático de la prórroga tácita indefinida del contrato de trabajo temporal.

Ello tiene como inmediata consecuencia la aplicación del régimen jurídico correspondiente al contrato indefinido. El contenido y el objeto del contrato no se ven alterados en sí mismos, sino solamente la cláusula de temporalidad, y, por tanto, el contrato no podrá extinguirse por la llegada del término, sino que, estando ya inmersos en un contrato indefinido, lo que existirá, si acaso, es un despido, con la aplicación de su régimen jurídico regulador, fundamentalmente por lo que respecta a su régimen causal y a las indemnizaciones correspondientes.

Un tema básico que suscita la prórroga tácita indefinida es el de si el contrato debe considerarse indefinido desde el inicio de la relación laboral (incluyendo, por tanto, el período en que funcionó como contrato temporal), o bien sólo a partir del momento en que el término vencido no fue denunciado y se continuó con la prestación de servicios. Es decir, se discute la retroactividad de las consecuencias del artículo 49.1.c) del ET.

A diferencia de la Ley de Relaciones Laborales, que resolvió expresamente esta cuestión declarando la presunción de indefinición desde el inicio del contrato de trabajo, el ET no ha sido tan explícito. En este punto la doctrina científica⁶⁵ ha señalado que la aplicación del régimen del contrato indefinido solamente tendrá lugar a partir del término vencido, y no podrá hacerse respecto del tiempo anterior y pasado, ya que no se pone en tela de juicio ningún extremo relacionado con la inexistencia del contrato de trabajo temporal previo.

⁶² STS de 20 de enero de 1998, rec. 317/1997 (ECLI: ES: TS: 1998: 234); y STS de 21 de enero de 1998, rec. 315/1997 (ECLI: ES: TS: 1998: 254).

⁶³ Román de la Torre, M.D., *La prórroga en la contratación temporal*, op. cit. p. 183; PÉREZ REY, J., *La transformación de la contratación temporal en indefinida. El uso irregular de la temporalidad en el trabajo*, op. cit. p.151 y ss.

⁶⁴ STS de 22 de febrero de 1994, rec. 1361/1993 (ECLI: ES: TS: 1994: 1: 4607).

⁶⁵ Román de la Torre, M.D., *La prórroga en la contratación temporal*, op. cit. p.192.

Pero, a la vez, tampoco se puede desconocer ese tiempo ya trabajado mediante un contrato temporal, por lo que la continuidad de la prestación laboral dotaría de continuidad a la unidad negocial, lo que justificaría el mantenimiento de ciertos derechos de la persona trabajadora como son los relativos a la antigüedad en la empresa, o la imposibilidad de celebrar un nuevo período de prueba.

Y ello, naturalmente, afectaría a la cuantía de la indemnización que correspondería a la persona trabajadora para el caso de que fuera despedida de manera improcedente por la empresa, ya que el cálculo de la indemnización por despido habría de tener en cuenta la antigüedad desde que se formalizó el contrato temporal inicial.

5.2. La excepción: la prueba de la naturaleza temporal de la prestación

Por último, el precepto asume que la indefinición del contrato de trabajo como consecuencia de su prórroga tácita indefinida, admite prueba en contra por parte de la empresa. La fórmula “*salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación*” va a permitir a la empresa desvirtuar la consecuencia prevista en la norma o, en los términos del artículo 385 de la LEC, probar la “*inexistencia del hecho deducido*”.

Al margen de la prueba destinada a neutralizar el presupuesto fáctico de la norma (como es, por ejemplo, que aún no se hubiera agotado la duración máxima del contrato temporal), la parte a la que perjudica la prórroga tácita indefinida (la empresa), deberá probar la temporalidad de la prestación de trabajo y que por tanto no procede ninguna reclamación por despido de la persona trabajadora⁶⁶.

La doctrina científica⁶⁷ ha entendido que la prueba de la temporalidad no se refiere al carácter temporal del contrato de trabajo inicialmente suscrito por las partes, sino precisamente a la prestación de servicios prorrogada que se ha estado realizando tras haber llegado aquel contrato a su término final.

Y así, por ejemplo, agotada la duración máxima de un contrato temporal por circunstancias de la producción, si no hubiera denuncia expresa y se prolongara la prestación de servicios, el contrato se entendería prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acreditase la naturaleza temporal de esa prestación prorrogada. Naturaleza temporal que podría acreditarse por la empresa si probase que durante ese tiempo la persona trabajadora estuvo realizando trabajos de naturaleza temporal, aunque fueran diferentes de los que ampararon el

⁶⁶ Román de la Torre, M.D., *La prórroga en la contratación temporal*, op. cit. p.195.

⁶⁷ Bejarano Hernández, A., “Presunción de duración indefinida del contrato y prueba de su temporalidad”, op. cit. p. 29 y ss.; Chocrón Giráldez, A.M., *Las presunciones como método de prueba en el proceso laboral. Especial referencia a la “presunción de duración indefinida del contrato de trabajo”*, op. cit. p. 104 y ss.

contrato prorrogado, como podría ser la sustitución de una persona trabajadora con derecho a la reserva de un puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo mientras duraba el proceso de selección para su cobertura definitiva.

Por el contrario, no podría admitirse un nuevo incremento de la actividad productiva como prueba en contrario de la naturaleza temporal de la prestación prorrogada, pues, aunque resultase probada la necesidad temporal de la mano de obra, se estarían quebrando los requisitos esenciales para la válida celebración de este contrato temporal en cuyo caso, y como hemos visto, el contrato se presumiría concertado “*iuris et de iure*” por tiempo indefinido, sin que fuera admisible prueba en contra “*ex*” artículo 15.4 del ET⁶⁸.

Por tanto, la prueba en contrario prevista en el artículo 49.1.c) del ET, consta de dos secuencias: por un lado, acreditar la naturaleza temporal de la prestación de servicios realizada tras expirar el tiempo convenido, y, por otro lado, que la contratación temporal prorrogada no suponga una infracción de las normas imperativas reguladoras de los requisitos esenciales exigidos para la válida celebración de los contratos temporales porque, de apreciarse, el contrato se presume concertado “*iuris et de iure*” por tiempo indefinido⁶⁹.

Mayor complejidad presentan los contratos temporales que son compatibles con actividades permanentes en la empresa (como es el caso de las dos modalidades de contrato formativo) en que la prueba de la naturaleza temporal de la prestación puede resultar imposible⁷⁰. En tales casos, la prórroga tácita indefinida tampoco admitiría prueba en contra de la naturaleza temporal de la prestación por parte de la empresa.

En cualquier caso, y como acertadamente ha señalado la doctrina científica⁷¹, con carácter previo al examen de la prueba de temporalidad de la prestación prorrogada, habrá que comprobar si el contrato temporal primario se adecuaba a alguna de las modalidades de contratación temporal previstas por la ley y reunía los requisitos esenciales que ésta exige para su validez, porque, de no ser así, bien por apreciarse fraude de ley o bien por existir infracción de normas imperativas reguladoras de su régimen jurídico, la cláusula de temporalidad de dicho contrato devino nula y, consiguientemente, el contrato temporal ya se convirtió en indefinido desde el principio, por lo que no procedería aplicar la regla de la tácita reconducción

⁶⁸ STSJ de Canarias de 29 de junio de 2011, rec. 57/2011 (ECLI: ES: TSJICAN: 2011: 1800).

⁶⁹ Bejarano Hernández, A., “Presunción de duración indefinida del contrato y prueba de su temporalidad”, op. cit. p. 29 y ss.

⁷⁰ Román de la Torre, M.D., *La prórroga en la contratación temporal*, op. cit. p. 196.

⁷¹ Bejarano Hernández, A., “Presunción de duración indefinida del contrato y prueba de su temporalidad”, op. cit. p. 29 y ss.

del artículo 49.1 c) ET ni procedería la prueba en contrario encaminada a demostrar la temporalidad de la prestación “prorrogada”⁷².

Por todo ello, resulta criticable que la ley haya admitido la prueba en contra de la naturaleza temporal de la prestación. Si se estimaba conveniente rodear a la contratación temporal de ciertas garantías, precisamente para evitar su utilización fraudulenta, la sanción por el no respeto de esas garantías debería de haber sido la consideración del contrato temporal como indefinido sin posibilidad de prueba en contra⁷³.

Ahonda en esta reflexión, el hecho de que los tribunales de justicia⁷⁴ hayan calificado como de fraude de ley aquellos supuestos en que la persona trabajadora continúa prestando servicios una vez agotada la duración máxima del contrato, por entender que en estos casos no existe una causa cierta de temporalidad, estando en presencia de una relación laboral indefinida que no admitiría prueba en contra.

Esta conclusión resulta si acaso más evidente en la previsión de indefinición contemplada en el artículo 7.2 de la Ley 14/1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, según la cual: si a la finalización del plazo de puesta a disposición la persona trabajadora continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculada a la misma por un contrato indefinido.

Este precepto, a diferencia del artículo 49.1.c) del ET, no realiza ninguna mención en favor de la admisibilidad de prueba en contrario, por lo que cabría defender que opera a modo de presunción de indefinición “iuris et de iure”. Esta ausencia de mención expresa podría interpretarse como una voluntad expresa de la ley encaminada a proteger a la persona trabajadora que ha sido cedida a la empresa usuaria, pudiendo establecerse una analogía entre este supuesto y los casos de fraude de ley en la contratación temporal.

6. CONCLUSIONES

I. Según el artículo 49.1.c) del ET expirada la duración máxima de un contrato temporal, si no hubiera denuncia por alguna de las partes y se continuara en la prestación de servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal

⁷² STSJ de Andalucía de 9 de noviembre de 2007, rec. 53/2007 (ECLI:ES: TSJAND: 2007:11831); STSJ de Andalucía de 10 de julio de 2012, rec. 3024/2011 (ECLI: ES: TSJAND: 2012:9373).

⁷³ Alarcón Caracuel, M.R., “Duración del contrato, jornada y salario”, op. cit. p. 171.

⁷⁴ STSJ de Castilla y León de 10 de mayo de 2017, rec. 274/2017 (ECLI: ES: TSJCL: 2017: 1711); STSJ de Canarias de 10 de febrero de 2021, rec. 628/2020 (ECLI: ES: TSJICAN: 2021: 327); STSJ de la Comunidad Valenciana de 6 de febrero de 2022, rec. 3103/2021 (ECLI: ES: TSJCV: 2022: 3889).

de la prestación. Se trata ésta de una previsión normativa de larga tradición histórica en nuestro ordenamiento jurídico, y constituye un mecanismo cuyo régimen jurídico reviste una cierta complejidad.

- II. El fundamento de la norma reside en salvaguardar el principio de estabilidad en el empleo como principio nuclear del Derecho del Trabajo que persigue que los vínculos laborales tengan vocación de permanencia. Si las partes no ponen fin al contrato una vez llegado el término final es porque desean presuntamente continuar con su relación laboral y con ello se pretende tutelar al contratante más débil de la relación laboral mediante la indefinición del contrato de trabajo.
- III. Respecto a su naturaleza jurídica, algunos autores han visto en ella una presunción legal de indefinición del contrato de trabajo, otros entienden que estamos ante una norma supletoria que entraría en juego en defecto de la voluntad expresa de alguna de las partes de dar por extinguido el contrato de trabajo, un tercer grupo de autores entienden que estamos ante un mecanismo de continuidad de la relación laboral que, pese a sus similitudes con la tácita reconducción civil, presenta características propias y un régimen jurídico peculiar que permite diferenciarla y configurarla de manera autónoma sin que se pueda extenderse el régimen jurídico de una a la otra. Pese a la validez de todas estas interpretaciones, tampoco habría especial inconveniente en defender que guardaría similitudes con el fraude de ley en la contratación temporal.
- IV. El presupuesto fáctico de la norma se compone de tres requisitos: la expiración de la duración máxima del contrato temporal, la falta de denuncia por alguna de las partes, y la continuidad en la prestación de servicios. Por lo que se refiere a la expiración de la duración máxima del contrato temporal, se plantea la duda de si habrá que estar a la duración máxima prevista legalmente o a la pactada en convenio colectivo, y en este punto cabe entender que siempre habrá que estar a la duración máxima, con independencia de si la misma viene reconocida en convenio colectivo o en la ley. Por lo que respecta a la falta de denuncia por alguna de las partes, cabe decir que la denuncia extinguirá el contrato temporal si se efectúa de forma clara e inteligible y se lleva a cabo con anterioridad al cumplimiento del término y no con posterioridad al mismo, de modo que la denuncia extemporánea una vez agotado el término final, no impedirá la prórroga tácita indefinida del contrato de trabajo temporal. Y por lo que respecta a la continuidad en la prestación de servicios, no existe un período temporal mínimo o máximo, bastando con que dicha prestación se efectúe una vez agotada la duración máxima del contrato temporal.
- V. Respecto a las consecuencias jurídicas de este mecanismo, la persona trabajadora con un contrato temporal verá prorrogado tácitamente el mismo por tiempo indefinido, salvo prueba en contra por parte de la empresa, que podrá acreditar la naturaleza temporal de la prestación. En este punto interesa matizar que la prueba de la temporalidad no se refiere al carácter temporal del contrato de trabajo inicialmente suscrito por las partes, sino precisamente a la prestación de servicios prorrogada que se ha estado realizando tras haber llegado aquel contrato a su término final. En cualquier caso, con carácter previo al examen de la prueba de temporalidad de la prestación prorrogada, habrá que comprobar

si el contrato temporal inicial se adecuaba o no a alguna de las modalidades de contratación temporal previstas por la ley, y si reunía los requisitos esenciales que ésta exige para su validez, porque, de no ser así, se presumirá concertado “iuris et de iure” por tiempo indefinido desde el principio.

7. BIBLIOGRAFÍA

Alarcón Caracuel, M.R., “Duración del contrato, jornada y salario”, en AA.VV. *La reforma laboral de 1994*, Marcial Pons, Madrid, 1994.

Bejarano Hernández, A., “Presunción de duración indefinida del contrato y prueba de su temporalidad”, *Relaciones Laborales*, 1/1997.

Beltrán de Heredia Ruíz, I., *La estabilidad en el empleo. Un concepto al margen de la duración temporal o indefinida del contrato*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2011.

Calvo Gallego, F.J., “La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado. Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, 1/2022.

Chocrón Giráldez, A.M., *Las presunciones como método de prueba en el proceso laboral. Especial referencia a la “presunción de duración indefinida del contrato de trabajo”*, Laborum, Murcia, 2004.

Cruz Villalón, J., “El encadenamiento de contratos temporales en la jurisprudencia de la Unión Europea”, *Documentación Laboral*, 113/2018.

Cruz Villalón, J., “Contratación laboral indefinida versus estabilidad en el empleo: convergencias y divergencias”, en AA.VV. *Estudios sobre la estabilidad en el empleo. Una perspectiva jurídica*, Aranzadi, Cizur Menor, 2023.

Cruz Villalón, J., *Compendio de Derecho del Trabajo*, 16ª ed. Tecnos, Madrid, 2023.

García Perrote Escartín, I., *Derecho del Trabajo*, 11ª ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.

García Perrote Escartín, I., Sastre Ibarreche, R., “Comentario al artículo 49 del ET”, en AA.VV. *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 1998.

Gil Plana, J., Sánchez-Urán Azaña, Y., *La presunción jurídica en el Derecho del Trabajo*, Thomson Civitas, Madrid, 2008.

Goerlich Peset, J.M., Mercader Uguina, J., De la Puebla Pinilla, A., *La reforma laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto-ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.

Igartúa Miró, M.T., “Las medidas sancionadoras frente a la contratación temporal abusiva”, *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 161/2022.

López Ahumada, J.E., “La reforma del sistema de contratación temporal desde la perspectiva del fomento de la contratación indefinida y la reducción del abuso de la temporalidad: Análisis del Real Decreto-ley 32/2021”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, 13/2022.

López Balaguer, M., Ramos Moragues, F., *La contratación laboral en la reforma de 2021. Análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.

Marín Correa, J.M., “La duración del contrato (en torno al artículo 15)”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 100/2000.

Martín Valverde, A., García Murcia, J., *Derecho del Trabajo*, 32ª ed. Tecnos, Madrid, 2023.

Martínez Emperador, R., “Artículo 15. Duración del contrato de trabajo y la contratación temporal”, en AA.VV. *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo IV, Edersa, Madrid, 1983.

Montoya Medina, D., “Estabilidad y contención de la temporalidad en la reforma laboral española de 2021”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 3/2022.

Montoya Melgar, A., “La estabilidad en el empleo: recuperación de un principio”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 33/2001.

Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, 44ª ed. Tecnos, Madrid, 2023.

Moreno Vida, M.N., “El contrato temporal por razones productivas”, *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 161/2022.

Nieto Rojas, P., “La contratación temporal en el Real Decreto-ley 32/2021. Nuevas reglas en materia de encadenamiento, presunciones y sanciones”, *Labos. Revista de Trabajo y Protección Social*, vol. 3 0/2022.

Pérez Espinosa Sánchez, F., *El preaviso en la extinción del contrato de trabajo*, Montecorvo, Madrid, 1980.

Pérez Rey, J., *Estabilidad en el empleo*, Trotta, Madrid, 2004.

Pérez Rey, J., “Derecho a la estabilidad en el empleo y contratación temporal: una relación tormentosa”, *Revista de Derecho Social*, 74/2016.

Pérez Rey, J., *La transformación de la contratación temporal en indefinida. El uso irregular de la temporalidad en el trabajo*, Lex Nova, Valladolid, 2004.

Poquet Català, R., *Los nuevos contratos formativos y de duración determinada*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2022.

Ríos Salmerón, B., “Comentarios al artículo 49 del ET”, en AA.VV. *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 6º ed. Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2005.

Román de la Torre, M.D., *La prórroga en la contratación temporal*, Montecorvo, Madrid, 1988.

Sala Franco, T., *La reforma laboral. La contratación temporal y la negociación colectiva*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.