

La indefinición del contrato de trabajo temporal por incumplimiento de los requisitos legales para su válida celebración

The conversion of a temporary contract in a permanent contract due to non-compliance with its validity requirements

Francisco Andrés Valle Muñoz*

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Pompeu Fabra, Barcelona*

ORCID ID: 0000-0002-7468-0796

Recibido: 7/1/2025

Aceptado: 7/2/2025

doi: 10.20318/labos.2025.9407

Resumen:

El presente estudio tiene por objeto analizar el mecanismo previsto en los artículos 15.4 y 11.h) del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma laboral de 2021, y que permite entender concertados por tiempo indefinido los contratos temporales estructurales y las dos modalidades de contrato formativo cuando se incumplen determinados requisitos legales. Se trata éste de un mecanismo confuso y de perfiles nada claros, como evidencia el estudio de su régimen jurídico. Pese a la falta de precisión, cabe interpretar que los requisitos legales cuyo incumplimiento activará la indefinición del contrato de trabajo serán aquellos relativos a la validez de dichos contratos temporales y relacionados con el objeto y la causa de los mismos, no siendo posible otras interpretaciones extensivas. A través de este mecanismo básicamente se ha trasladado al ordenamiento jurídico laboral la doctrina del fraude de ley que ya se recogía en la regulación anterior.

Palabras clave:

Contrato temporal, contrato indefinido, fraude de ley.

Abstract:

The purpose of this study is to analyse the mechanism provided in articles 15.4 and 11.h) of the Workers' Statute law after the 2021 labour reform, which allows structural and training temporary contracts to be transformed into an indefinite contract when certain legal requirements are not met. This is a confusing mechanism, with unclear profiles. Despite the legislator's lack of precision, and after study its legal regime, we conclude that the legal requirements whose non-compliance turns a temporary contract in ah permanent contract will be those inherent to the validity and relate to the object and cause of the contracts,

*francisco.valle@upf.edu

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

with no other extensive interpretations. In fact, the legislator does nothing more than transfer to the labour law system the doctrine of fraud of law, doctrine than, on the other hand, was already included in the previous regulation.

Keywords: Temporary contract, permanent contract, legal fraud.

1. Delimitación normativa de la materia objeto de estudio

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, y ha generado numerosos litigios habida cuenta la contraposición de intereses en juego.

Este conflicto de intereses entre la empresa y la persona trabajadora, aplicado a la relación individual de trabajo, se manifiesta en que mientras que la empresa estará siempre interesada en obtener una máxima flexibilidad en la gestión de los recursos humanos con el fin de optimizar sus beneficios y adaptarse mejor a las circunstancias cambiantes de la economía y del mercado (mostrando su interés evidente por una contratación temporal y flexible), por el contrario a la persona trabajadora, que depende de su salario como medio de subsistencia, le interesará un máximo de continuidad y seguridad jurídica en su relación laboral, y desde esta perspectiva le interesará una jornada de trabajo estable y a tiempo completo, una remuneración garantizada o con elementos de incertidumbre limitados al máximo, y, por lo que aquí interesa, un contrato de trabajo de duración indefinida¹.

Siendo ello así, uno de los problemas más graves de nuestro mercado de trabajo ha sido el de los altos índices de temporalidad en la contratación laboral. Para combatir este problema, 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, se fijó como objetivo que el contrato indefinido fuera la regla general y que el contrato temporal tuviera una justificación estrictamente causal, evitando una utilización abusiva del mismo. Y a tales efectos, este Real Decreto-ley introdujo modificaciones importantes en el régimen jurídico de la contratación temporal previsto en los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET).

El actual artículo 15.1 del ET señala que el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, y que el contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. Además, para que se entienda que concurre una causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato: la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. Y por lo que aquí interesa, el apartado 4º de este precepto afirma: “Las

¹ ALARCÓN CARACUEL, M.R., “Duración del contrato, jornada y salario”, en AA.VV. *La reforma laboral de 1994*, Marcial Pons, Madrid, 1994, p. 163.

personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas". Esta regulación normativa viene a reemplazar el mandato legal del anterior artículo 15.3 del ET (contemplado desde su primera versión de 1980) conforme al cual se presumían *"por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley"*.

Si esto es así respecto de la contratación temporal estructural, el vigente artículo 11.4.h) del ET contiene una previsión similar para las dos modalidades de contrato formativo, al señalar: *"Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario"*.

Una regulación similar se contempla en los Reales Decretos por los que se desarrollan los artículos 11 y 15 del ET (vigentes en aquello que no se opongan a la actual regulación legal)², y concretamente en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo por el que se desarrolla el artículo 11 del ET en materia de contratos formativos; en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual; y en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del ET en materia de contratos de duración determinada.

A lo largo de las siguientes páginas se abordará este mecanismo de transformación del contrato de trabajo temporal estructural y del contrato formativo en otro indefinido por incumplimiento de los requisitos legales para su válida celebración, mecanismo que presenta unos perfiles nada claros, que exigen de interpretaciones correctoras.

2. El fundamento jurídico del mecanismo legal

2.1. La preferencia legal por la contratación indefinida

El fundamento del mecanismo que estamos estudiando hay que buscarlo en la preferencia legal por la contratación indefinida, que no deja de ser una manifestación del principio de estabilidad en el empleo. Dicho principio ha sido definido³ como un principio nuclear o "vertebrador" del Derecho del Trabajo, amparado a su vez en el artículo 35 de la Constitución Española, y que se plasma a lo largo del ET mediante distintas reglas jurídico-positivas destinadas a la "conservación" del contrato de trabajo y a otorgarle la mayor duración posible⁴.

Una de estas reglas es la preferencia legal por la contratación indefinida contemplada en el artículo 15.1 del ET tras la reforma operada por el Real Decreto-ley 32/2021,

² 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.

³ 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, pp. 53 y ss.

⁴ PÉREZ REY, J., *Estabilidad en el empleo*, Trotta, Madrid, 2004, p. 40.

según el cual: “*El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido*”. Con ello se ha vuelto a incorporar a nuestro ordenamiento jurídico una previsión que ya se contenía tanto en el artículo 14 de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, como en el artículo 15 del ET en su versión de 1980, y que sin embargo fue suprimida por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, al sustituir la preferencia legal en favor del contrato de duración indefinida por una disyuntiva entre la contratación laboral indefinida y la temporal, según la cual: el contrato de trabajo podría concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Prevista en el artículo 385 de la LEC⁵, la presunción legal ha sido definida por la doctrina científica laboralista⁶ como aquella operación intelectual realizada por la ley en virtud de la cual, partiendo de un hecho conocido o suficientemente probado, se llega a la determinación de otro hecho desconocido a través de un enlace o conexión entre ambos. De donde se desprende que toda presunción debe contener un hecho base, un hecho presunto o deducido y un enlace o conexión entre ambos.

Sin embargo, el artículo 15.1 del ET carece del hecho base en el que apoyar el hecho deducido (que es la indefinición del contrato de trabajo), por lo que, desde el punto de vista de la estructura interna de una presunción, no estaríamos en presencia de la misma, aunque la ley utilice el verbo “presumir”. En este punto podemos afirmar que, más que ante una presunción, estaríamos ante 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 trabajo⁷. Ello entronca precisamente con la segunda regla que opera como fundamento del mecanismo que estamos estudiando, que es el principio de causalidad en la contratación temporal, el cual no deja de ser otra manifestación del principio de estabilidad en el empleo.

2.2. *El principio de causalidad en la contratación temporal*

Según dicho principio, los contratos temporales en nuestro ordenamiento jurídico han de obedecer a una causa concreta de temporalidad, estando tasados legalmente, sin que el contrato de trabajo pueda quedar sujeto a término por la mera voluntad de

⁵ 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*”.

⁶ 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, pp. 14.

⁷ ALARCÓN CARACUEL, M.R., “Duración del contrato, jornada y salario”, ob. cit. p. 170; GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., “Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021”, *Labos. Revista de Trabajo y Protección Social*, vol. 3, extra 0, 2022, p. 21.

las partes⁸. El principio de causalidad en la contratación temporal implica que solamente es posible celebrar contratos temporales en base a una de las causas legalmente establecidas, no pudiéndose formalizar por otros motivos, constituyendo en este punto un límite al principio de autonomía de la voluntad. Por tal motivo, y según el artículo 15.1 del ET también: “*El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora*”.

En el contrato temporal por circunstancias de la producción, la causa habilitante de la temporalidad aparece descrita en el apartado 2º del artículo 15 del ET, que entiende por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos para la celebración de un contrato fijo discontinuo e incluyendo entre estas oscilaciones, aquellas que derivan de las vacaciones anuales⁹.

Cuando el contrato obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses, si bien por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima hasta un año. Y para el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, se podrán formalizar estos contratos para atender situaciones ocasionales y previsibles siempre que tengan una duración reducida con un máximo de noventa días en el año natural independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada¹⁰. Y no podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontrata o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

En el contrato por sustitución de persona trabajadora, la causa de temporalidad aparece descrita en el apartado 3º del artículo 15 del ET¹¹, y consiste en sustituir a una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo¹², siempre que se especi-

⁸ POQUET CATALÀ, R., *Los nuevos contratos formativos y de duración determinada*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2022, p. 151.

⁹ La STS de 12 de junio de 2012 (R.º 3375/2011, Sala de lo Social) ya había considerado que era lícita la suscripción de un contrato eventual para la cobertura de las vacaciones de las personas trabajadoras de la plantilla.

¹⁰ En este punto, puede resultar de interés la jurisprudencia sentada en su momento sobre el recurso al contrato eventual en las campañas y trabajos de temporada, como es el caso de las encuestas, las campañas agrícolas, las rebajas, etc.: STS de 5 de julio de 1999 (R.º 2958/1998, Sala de lo Social); STS de 11 de abril de 2006 (R.º 22/2003, Sala de lo Social); STS de 22 de febrero de 2011 (R.º 2498/2010, Sala de lo Social); STS de 26 de octubre de 2016 (R.º 3826/2015, Sala de lo Social).

¹¹ Véase: NAVARRO NIETO, F., “El contrato temporal de sustitución”, *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 161, 2022, pp. 133 y ss.

¹² La situación que justifica el recurso a esta modalidad contractual se define por la ausencia en la empresa de una

fique en el contrato de trabajo el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días¹³.

Asimismo, podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo. Y también podrá celebrarse para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo¹⁴, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima¹⁵.

La jurisprudencia¹⁶ conceptúa este principio de causalidad en la contratación temporal en el sentido de que no basta la voluntad de las partes de celebrar un contrato de trabajo de duración determinada, sino que ha de concurrir una de las causas específicamente previstas para ello como justificativas de la temporalidad del contrato, causas que además están legalmente tasadas, por lo que, cuando se pretenda utilizar la contratación temporal, el supuesto de hecho debe estar contemplado en uno de los supuestos legales de contratación temporal previstos en el artículo 15 del ET. Es decir, únicamente se puede contratar temporalmente a una persona trabajadora mediante alguna de las modalidades legalmente previstas y cuando concurra la causa justificativa que es propia de cada una de ellas, exigiéndose, además, para que el contrato temporal sea válido, no solo que concurra la causa que lo legitima sino que la misma se especifique con claridad en el propio contrato y, como la temporalidad no se presume, también debe acreditarse su concurrencia real y efectiva, pues, en caso contrario, operará la presunción de indefinición a favor de la contratación indefinida.

Por tal motivo, la redacción legal de 2021 ha ido más allá, y ha introducido por primera vez una nueva precisión en el artículo 15.1 del ET, al señalar: “*Para que se en-*

persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo: STS de 5 de julio de 2016 (R.º 84/2015, Sala de lo Social), sin que se exija que la misma derive necesariamente de una previa suspensión del contrato de la persona trabajadora sustituida, pues la norma no lo contempla y existen otras posibilidades que así lo permiten: STS de 26 de mayo de 2021 (R.º 2199/2019, Sala de lo Social).

¹³ Se trata de una previsión pensada para aquellos supuestos en los que la persona trabajadora contratada mediante la modalidad de contrato por sustitución pase a desarrollar las mismas funciones que ha venido desarrollando la persona que va a ser sustituida temporalmente, lo cual no siempre será así, puesto que el Tribunal Supremo admite que las funciones que realizaba el empleado sustituido sean encomendadas durante su ausencia, a otro persona trabajadora de la empresa que pueda desarrollarlas más adecuadamente que la persona interina, pasando ésta a desarrollar funciones no coincidentes con las del sustituido, siempre que el puesto de trabajo objeto de la sustitución quede identificado plenamente: STS de 1 de diciembre de 2021 (R.º 110/2022, Sala de lo Social).

¹⁴ Plazo que opera como un término final y no como una condición: STS de 16 de mayo de 2005 (R.º 2646/2004, Sala de lo Social).

¹⁵ Como ya había señalado la STS de 14 de junio de 1999 (R.º 4271/1998, Sala de lo Social).

¹⁶ STS de 5 de mayo de 2004 (R.º 4063/2003, Sala de lo Social); STS de 6 de marzo de 2009 (R.º 1221/2008, Sala de lo Social); STS de 15 de julio de 2009 (R.º 3787/2008, Sala de lo Social); STS de 4 de abril de 2022 (R.º 4913/2021, Sala de lo Social); STS de 21 de junio de 2022 (R.º 7353/2021, Sala de lo Social).

tienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista". En este punto, se vincula la existencia real de la causa de temporalidad, a que la misma se especifique "*con precisión*" en dicho contrato, de modo que, de no hacerse, se entiende que no existe tal causa. Y la consecuencia de no hacer constar en el contrato de trabajo estos requisitos, también será la adquisición de fijeza de la persona trabajadora "ex" artículo 15.4 del ET¹⁷.

3. La naturaleza jurídica del mecanismo legal

3.1. La indefinición del contrato temporal como consecuencia de la nulidad de su cláusula de temporalidad

A la hora de abordar la naturaleza jurídica de este mecanismo contemplado en los artículos 15.4 y 11.4.h) del ET, se pueden ofrecer diversas tesis interpretativas. Una primera tesis¹⁸ parte de la base de entender que el contrato se entiende concertado por tiempo indefinido como consecuencia de la nulidad de su cláusula de temporalidad.

Según esta tesis, los requisitos esenciales exigidos para la validez de los contratos temporales y previstos en los artículos 11 y 15 del ET, son, por regla general, de carácter objetivo, y se refieren al objeto y a la causa del contrato. Estamos, por tanto, ante normas de carácter imperativo absoluto, que regulan los requisitos esenciales exigidos para la válida celebración de alguna de las modalidades de contratación temporal ya sea estructural o formativa. Y por aplicación de lo dispuesto en el artículo 6.3 del Código Civil: "*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 incumple estas normas y 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 ello en un contrato por tiempo indefinido según se desprende del artículo 9.1 del ET en relación con el art. 6.3 del Código Civil¹⁹.

¹⁷ Y ello pese a existir una causa cierta y real de temporalidad: MONTTOYA 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*, n.º 3, 2022, pp. 34 y ss.

¹⁸ Así lo entendía con la regulación anterior: BEJARANO HERNÁNDEZ, A., "Presunción de duración indefinida del contrato y prueba de su temporalidad", *Relaciones Laborales*, n.º 1, 1997, pp.16 y ss.

¹⁹ 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*".

3.2. La indefinición del contrato temporal como consecuencia de la aplicación de la doctrina del fraude de ley

Una segunda tesis²⁰ parte de la base de entender que la previsión contenida en el ET podría explicarse desde la doctrina del fraude de ley, según lo dispuesto en 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”. Es decir, los contratos concertados al amparo de los preceptos reguladores de cualquiera de las modalidades de contratación temporal previstas en el artículo 15 del ET sin que exista una causa cierta de temporalidad, y con el fin de soslayar las normas reguladoras de la contratación indefinida, no impedirán la aplicación de la norma que se hubiera tratado de eludir, y por tal motivo se entenderán concertados por tiempo indefinido²¹.

Y en aquellos contratos temporales como son los formativos, 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), sino 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, el incumplimiento de tales requisitos no impedirá la aplicación de la norma que se hubiera tratado de eludir, que es la de la contratación indefinida.

Esta segunda tesis interpretativa, encuentra precisamente su justificación en la redacción que contenía el artículo 15.3 del ET antes de ser reformado legalmente en 2021, y conforme a la cual, se presumían por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley. Así lo ha entendido el grueso de la doctrina científica²² que ha tenido ocasión de analizar el precepto afirmando que la nueva regulación legal no hace más que plasmar aquello que se reconocía tradicionalmente: una presunción de indefinición del contrato temporal que ha sido celebrado en fraude de ley. Y, de hecho, así se sigue recogiendo en el artículo 9.2 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre,

²⁰ Así lo había interpretado con la regulación anterior: PÉREZ REY, J., *La transformación de la contratación temporal en indefinida. El uso irregular de la temporalidad en el trabajo*, Lex Nova, Valladolid, 2004, p. 249; GIL PLANA, J., SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., *La presunción jurídica en el Derecho del Trabajo*, Thomson Civitas, Madrid, 2008, p. 61; BEJARANO HERNÁNDEZ, A., “Presunción de duración indefinida del contrato y prueba de su temporalidad”, ob. cit. pp. 16 y ss.

²¹ Véase: PURCALLA BONILLA, M.A., “El fraude de ley en la contratación temporal”, en AA.VV. *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Comares, Granada, 2010, pp. 180 y ss.

²² MONTOYA MEDINA, D., “Estabilidad y contención de la temporalidad en la reforma laboral española de 2021”, ob. cit. pp. 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”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, n.º 13, 2022, 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*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, p. 85; POQUET CATALÀ, R., *Los nuevos contratos formativos y de duración determinada*, ob. cit. p. 257.

por el que se desarrolla el artículo 15 del ET, conforme al cual: “*Se presumirán por tiempo indefinido los contratos de duración determinada celebrados en fraude de ley*”.

3.3. *La indefinición del contrato temporal como norma alejada del régimen de las presunciones*

Una tercera tesis interpretativa, ha sido defendida por algunos autores²³ que han afirmado abiertamente que la nueva redacción legal habría transformado radicalmente el anterior sistema de presunciones de carácter indefinido por fraude de ley sin que pueda hablarse en la actualidad, y en sentido estricto, de ningún tipo de presunción legal, sino simplemente de reglas que imponen la indefinición del contrato de trabajo ante el incumplimiento empresarial de los requisitos exigidos legalmente y sin que sea necesario ahora probar el fraude por parte de la persona trabajadora.

Como habría señalado la doctrina judicial²⁴ a la hora de interpretar este precepto, con la actual regulación desaparece la presunción de indefinición en los supuestos de fraude de ley, no requiriéndose ahora ningún tipo de intencionalidad o negligencia, ni deficiencias en materia de afiliación y cotización, para considerar que el contrato sea de carácter fijo, bastando simplemente con el mero incumplimiento de los requisitos formales que establece la norma.

4. El supuesto de hecho: el incumplimiento de los requisitos legales para la válida celebración de los contratos temporales

4.1. *El incumplimiento de los requisitos legales en los contratos temporales estructurales*

Tal y como dispone el artículo 15.4 del ET: “*Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo*” adquirirán la condición de fijas. Una cuestión previa a resolver es si el precepto, al sancionar con la adquisición de fijeza el incumplimiento de “*lo establecido en este artículo*” estaría ampliando los motivos de conversión en indefinido del contrato temporal a otros supuestos distintos de los exigidos para la válida celebración de dichos contratos.

Para un sector de la doctrina científica²⁵, la actual previsión legal también incluiría el incumplimiento de otros requisitos previstos en el precepto como son: el desconoci-

²³ GOERLICH PESET, J.M., “La reforma de la contratación laboral”, en 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. 51; NAVARRO NIETO, F., “El contrato temporal de sustitución”, ob. cit. pp. 152 y ss.

²⁴ STSJ del País Vasco, de 9 de mayo de 2024 (R.º 807/2024).

²⁵ En este sentido: GOERLICH PESET, J.M., “La reforma de la contratación laboral”, ob. cit. p. 51; IGARTÚA MIRÓ, M.T., “Las medidas sancionadoras frente a la contratación temporal abusiva”, *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 161, 2022, p. 269; POQUET CATALÀ, R., *Los nuevos contratos formativos y de duración determinada*, ob. cit. p. 257.

miento del principio de igualdad de derechos entre trabajadores fijos y temporales (art. 15.6), la ausencia informativa a los trabajadores temporales sobre vacantes de puestos permanentes (art. 15.7), la falta de comunicación a los representantes legales de los trabajadores sobre los contratos temporales celebrados (art. 15.7), etc.

Sin embargo, desde mi punto de vista, aceptar la conversión en indefinidos de los contratos temporales ante estos incumplimientos sin más, o sin aplicar ningún tipo de criterio atenuador, resulta quizá un tanto desproporcionado. Es por ello que, como ha puesto de manifiesto otro sector de la doctrina científica²⁶ debiera de prosperar una interpretación restrictiva de los incumplimientos legales que activan la indefinición para referirlos a aquellos que están estrictamente vinculados a los requisitos de validez del propio contrato temporal. Es decir, el presupuesto fáctico de la norma lo conforma el incumplimiento de los requisitos exigidos legalmente para la válida celebración de un contrato temporal, y, por tanto: la celebración de un contrato temporal sin que concurra una causa cierta de temporalidad, o la celebración de un contrato temporal en el que no se especifique con precisión la causa habilitante de la contratación, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Por lo que se refiere al incumplimiento de estos requisitos, la parte interesada deberá demostrarlo, y concretamente deberá probar la inexistencia de una causa de temporalidad, o bien que en el contrato no se especifica con precisión la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista (en cuyo caso la prueba resultará relativamente sencilla, dado que tan solo deberá aportar el contrato de trabajo inicialmente celebrado). Es decir, la persona trabajadora deberá probar la abierta y manifiesta contradicción entre los términos del contrato y el ulterior comportamiento adoptado por las partes que lo suscribieron, demostrativo de una relación laboral de carácter indefinido²⁷.

Respecto al contrato temporal por circunstancias de la producción²⁸, tanto la jurisprudencia como la doctrina judicial han entendido que existe fraude de ley, y en consecuencia cabe entenderlo concertado por tiempo indefinido cuando no existe causa de temporalidad o no se puede acreditar²⁹ (aunque posteriormente se celebre un contrato en que sí concurra)³⁰, cuando el incremento de la actividad productiva carece de la entidad su-

²⁶ PASTOR MARTÍNEZ, A., “La reforma de los contratos de duración determinada (art. 15 TRLET). Una aproximación a la regulación del RD-L 32/2021”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n.º 152, 2022, p. 28; MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, 44ª ed. Tecnos, Madrid, 2023, p. 364.

²⁷ BEJARANO HERNÁNDEZ, A., “Presunción de duración indefinida del contrato y prueba de su temporalidad”, ob. cit. pp. 16 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”*, pp. 106 y ss.

²⁸ Véase: MORENO GENÉ, J., “Diálogos entre jurisprudencia y legislador reformista de 2021 en materia de contratos de duración determinada”, *Iuslabor*, n.º 1, 2023, pp. 111 y ss.

²⁹ STSJ de las Islas Baleares, de 27 de febrero de 2019 (R.º 602/2018); STSJ del País Vasco, de 26 de septiembre de 2023 (R.º 1570/2023).

³⁰ STS de 7 de noviembre de 2005 (R.º 5175/2004, Sala de lo Social); STS de 5 de diciembre de 2005 (R.º 5176/2004, Sala de lo Social).

ficiente³¹, o cuando se celebra un contrato por circunstancias de la producción para cubrir necesidades ordinarias y permanentes de la empresa³².

Como hemos visto anteriormente, el artículo 15.1 del ET exige que se especifique con precisión la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista, de donde se desprende que la consignación de la causa de temporalidad en este tipo de contratos debe ser clara y precisa. Y, de hecho, según el artículo 3.2.a) del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del ET, y tratándose de un contrato por circunstancias de la producción, éste: *“deberá identificar con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo”*³³.

Inicialmente se discutió si se podía considerar cumplido el requisito de identificación causal con la simple mención o repetición en el contrato de algunas de las causas genéricamente dispuestas en la ley, o si, por el contrario, se requería una labor de individualización que adaptase éstas a las concretas circunstancias que habían motivado a las partes a hacer uso de esta específica modalidad contractual, y la postura jurisprudencial dominante fue la segunda.

En este sentido, la doctrina judicial³⁴ ha afirmado que la simple repetición del tenor literal del artículo 15.2 del ET, haciendo constar en el contrato fórmulas genéricas que no describan la concreta situación de incremento efectivo y puntual del proceso productivo y vengan a ser una simple reproducción de la fórmula legal, no da cumplimiento a la exigencia de hacer constar con precisión y claridad la causa de la contratación. Y que se presume por tiempo indefinido el contrato por circunstancias de la producción, cuando no se cumple el requisito formal de identificar con claridad y precisión la causa de temporalidad del mismo o la circunstancia que los justifica³⁵, o cuando ésta no se expresa en el contrato³⁶.

Respecto al contrato por sustitución de persona trabajadora³⁷, tanto la jurisprudencia como la doctrina judicial han entendido que existe fraude de ley, y en consecuencia el contrato por sustitución se presume concertado por tiempo indefinido, cuando

³¹ STSJ de las Islas Canarias, de 2 de mayo de 2017 (R.º 193/2017).

³² STS de 20 de marzo de 2002 (R.º 1676/2001, Sala de lo Social); STS de 6 de mayo de 2003 (R.º 2941/2002, Sala de lo Social); STS de 27 de junio de 2018 (R.º 161/2017, Sala de lo Social); STS de 9 de diciembre de 2020 (R.º 3954/2018, Sala de lo Social).

³³ De modo que el actual tenor legal mejoraría el precedente tenor reglamentario. En este sentido: BALLESTER PASTOR, I., “La reformulación de los contratos temporales causales: avances, inercias y nuevos peligros”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, n.º 2, 2022, pág. 109 y ss.

³⁴ STSJ de Cataluña, de 22 de marzo de 1999 (R.º 9219/ 1998).

³⁵ STS de 20 de marzo de 2002 (R.º 1676/2001, Sala de lo Social); STS de 13 de julio de 2009 (R.º 2109/2008, Sala de lo Social); STS de 25 de enero de 2011 (R.º 658/2010, Sala de lo Social); STS de 7 de junio de 2011 (R.º 3028/2010, Sala de lo Social); STSJ de Galicia, de 31 de enero de 2024 (R.º 4564/2023); STSJ de Cataluña, de 14 de febrero de 2024 (R.º 6304/2023); STSJ de Cataluña, de 11 de marzo de 2024 (R.º 7322/2023).

³⁶ STSJ de la Comunidad Valenciana, de 19 de diciembre de 2008 (R.º 3555/2008); STSJ del País Vasco, de 20 de febrero de 2024 (R.º 131/2024).

³⁷ Véase: MORENO GENÉ, J., “Diálogos entre jurisprudencia y legislador reformista de 2021 en materia de contratos de duración determinada”, ob. cit. pp. 129 y ss.

no existe una causa que se corresponda con el objeto del contrato³⁸, cuando la persona trabajadora ocupa, mediante uno o varios contratos, el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido durante varios años, desempeñando las mismas funciones por haber incumplido la empresa su obligación de organizar un proceso selectivo para cubrir la vacante³⁹, o cuando se presta servicios en un puesto de trabajo fijo no correspondiente al de la persona sustituida⁴⁰.

Por otro lado, al contrato de sustitución también le es de aplicación la regla genérica prevista en el artículo 15.1 del ET, conforme a la cual, en el mismo se ha de especificar con precisión la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. Tal y como exige el propio artículo 15.3 del ET, en el contrato ha de especificarse el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. Y según el artículo 4.2.a) 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 determinada, este contrato: *“deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél”*⁴¹.

El tono imperativo de estos preceptos, lleva a entender que no estamos ante un simple requisito de forma, sino ante un requisito consustancial de la propia validez y existencia del contrato temporal y por tal motivo, la jurisprudencia⁴² ha insistido en que se presume por tiempo indefinido el contrato por sustitución de la persona trabajadora cuando no se identifica en el contrato de trabajo el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Y tratándose de una sustitución por cobertura de vacante, el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, señala en su artículo 4.2.a) “in fine” que: *“el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna”*.

Respecto a la identificación de la vacante, y tras algún pronunciamiento jurisprudencial⁴³ que inicialmente exigió la perfecta identificación de la misma, lo cierto es que la posterior doctrina en unificación⁴⁴ ha rebajado su rigor entendiendo que para concretar el puesto a cubrir basta con precisar la categoría, el lugar o el centro de trabajo en que la plaza está situada, siendo suficiente con la identificación de la plaza se haga de modo suficiente y en condiciones de objetividad⁴⁵.

³⁸ STSJ de Galicia, de 27 de septiembre de 2018 (R.º 1818/2018); STSJ de Madrid, de 12 de enero de 2024 (R.º 550/2023).

³⁹ STS de 30 de junio de 2021 (R.º 2492/2019, Sala de lo Social).

⁴⁰ STSJ de Andalucía, de 25 de junio de 2020 (R.º 181/2019).

⁴¹ STSJ de Galicia, de 18 de enero de 2024 (R.º 4271/2023).

⁴² STS de 10 de julio de 2013 (R.º 1991/2012, Sala de lo Social).

⁴³ STS de 18 de junio de 1994 (Rec. n.º 182/1994, Sala de lo Social).

⁴⁴ STS de 1 de junio de 1998 (Rec. n.º 4063/1997, Sala de lo Social).

⁴⁵ STS de 20 de junio de 2000 (Rec. n.º 4282/1999, Sala de lo Social).

4.2. El incumplimiento de los requisitos legales en las dos modalidades de contrato formativo

El artículo 11 del ET recoge los requisitos esenciales para la válida concertación del contrato formativo en sus dos modalidades de compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo (art. 11.2 del ET), y de obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios (art. 11.3 del ET). Habrá que estar por lo tanto a las previsiones contenidas en los apartados 2º y 3º de dicho precepto para verificar el cumplimiento de dichos requisitos de validez y especialmente los referentes a las obligaciones formativas⁴⁶, ya que las mismas constituyen un elemento esencial para la válida celebración de este tipo de contrato⁴⁷.

En este contexto, el artículo 11.4.h) del ET (dentro de lo que son las disposiciones comunes a las dos modalidades de contrato formativo), señala que se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario: “*Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas*”. Interesa que nos centremos en primer lugar en los contratos formativos celebrados en fraude de ley, y posteriormente en aquellos en que la empresa incumple con sus obligaciones formativas.

La consideración como indefinidos de los contratos formativos celebrados en fraude de ley aparece prevista no solo en el artículo 11.4.h) del ET, sino también en los Reales Decretos de desarrollo del artículo 11 del ET, vigentes en aquello que no se opongan a la vigente regulación legal. Y así, el artículo 22.3 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo por el que se desarrolla el artículo 11 del ET, señala expresamente que: “*Se presumirán por tiempo indefinido los contratos en prácticas y para la formación celebrados en fraude de ley*” (art. 22.3). Y el artículo 14.3 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual señala: “*Se presumirán por tiempo indefinido y a jornada completa los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados en fraude de ley*”. De modo que, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 6.4 del Código Civil, la celebración de un contrato formativo con el fin de soslayar la aplicación de la normativa sobre la contratación indefinida, determinará que el contrato se haya celebrado en fraude de ley y, en consecuencia, se presuma por tiempo indefinido y de carácter ordinario.

Y como insistentemente ha recordado la jurisprudencia⁴⁸, el fraude de ley no se presume, sino que debe probarse por quien lo sostenga. Es decir, para que opere la in-

⁴⁶ CERVILLA GARZÓN, M.J., “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, *Iuslabor*, n.º 1, 2002, p. 46.

⁴⁷ MERCADER UGUINA, J.R., MORENO SOLANA, A., “La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado. Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, n.º extraordinario 1, 2022, p. 80; POQUET CATALÀ, R., *Los nuevos contratos formativos y de duración determinada*, ob. cit. pp. 139 y ss.

⁴⁸ STS de 16 de febrero de 1993 (R.º 2655/1991, Sala de lo Social); STS de 18 de julio de 1994 (R.º 137/1994, Sala de lo Social). Esto no significa que tenga que justificarse específicamente la intencionalidad fraudulenta, sino que es suficiente que los datos objetivos revelen el amparo en el texto de una norma y la obtención de un resultado prohibido o contrario a la Ley: STS de 19 de junio de 1995 (R.º 2371/1994, Sala de lo Social).

definición del contrato formativo fraudulento, siempre resultará necesaria una actividad probatoria por la parte interesada (la persona trabajadora), que deberá demostrar que el contrato formativo no reúne los requisitos esenciales para su válida concertación. Naturalmente, el rigor probatorio no puede ser llevado hasta el extremo de exigir en todo caso la prueba plena del fraude, sino que éste podrá admitirse mediante pruebas directas o indirectas⁴⁹.

Por lo que se refiere al incumplimiento de las obligaciones formativas, la consideración como indefinidos de los contratos formativos en aquellos casos en que la empresa incumple dichas obligaciones aparece previsto no solamente en el artículo 11.4.h) del ET, sino también en el artículo 22.4 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del ET al afirmar: *“El contrato para la formación se considerará de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica”*.

De estos preceptos se desprende, como vimos en su momento, que el incumplimiento de dichas obligaciones formativas 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 ello en un contrato por tiempo indefinido según se desprende del artículo 9.1 del ET en relación con el art. 6.3 del Código Civil.

Tratándose del contrato de formación en alternancia, los tribunales lo entienden concertado en fraude de ley, y en consecuencia lo presumen por tiempo indefinido: cuando no se imparte formación teórica o práctica o ésta es insuficiente⁵⁰, cuando se dispone de conocimientos y titulación para desempeñar funciones superiores a la asignada⁵¹, cuando no se tutela el proceso formativo⁵², cuando la persona trabajadora dispone de la titulación para celebrar un contrato para la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados⁵³, cuando la duración de la jornada es superior a la legalmente establecida⁵⁴, cuando existe una falta de adecuación entre el trabajo efectivo y el objeto del contrato⁵⁵, o cuando la persona trabajadora prestó servicios con anterioridad en el mismo puesto de trabajo superándose el umbral de la duración máxima legal⁵⁶.

Y tratándose del contrato para la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, los tribunales han entendido que existe fraude de ley y por tanto cabe entenderlo concertado por tiempo indefinido: cuando la persona trabajadora carece de título habilitante para celebrar el contrato o éste no resulta idóneo⁵⁷,

⁴⁹ STS de 21 de junio de 2004 (R.º 3143/2003, Sala de lo Social).

⁵⁰ STS de 30 de junio de 1998 (R.º 3675/1997, Sala de lo Social); STS de 31 de mayo de 2007 (R.º 401/2006, Sala de lo Social); STSJ de la Comunidad Valenciana de 19 de enero de 2021 (R.º 2343/2020).

⁵¹ STS de 18 de diciembre de 2000 (R.º 456/2000, Sala de lo Social).

⁵² STSJ de Andalucía, de 24 de junio de 2004 (R.º 1850/2004).

⁵³ STS de 18 de diciembre de 2000 (R.º 456/2000, Sala de lo Social).

⁵⁴ STSJ de la Comunidad Valenciana, de 15 de noviembre de 2001 (R.º 2439/2001).

⁵⁵ STSJ de Galicia, de 16 de abril de 2010 (R.º 4411/2006).

⁵⁶ STSJ de Castilla-La Mancha, de 2 de febrero de 2017 (R.º 1693/2016).

⁵⁷ STS de 13 de mayo de 1992 (R.º 1040/1991, Sala de lo Social); STSJ de Madrid, de 12 de febrero de 2018 (R.º 1172/2017).

cuando existe una falta de adecuación entre la titulación y las prácticas profesionales a desarrollar y el puesto de trabajo no permite obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursado⁵⁸, cuando el contrato se celebra transcurridos los plazos fijados legalmente desde la terminación de los estudios⁵⁹, cuando la persona trabajadora había prestado servicios anteriormente para la misma empresa y en el mismo puesto de trabajo⁶⁰, cuando se ha suscrito un contrato anterior por el tiempo máximo legal en base a la misma titulación⁶¹, cuando se incumplen las obligaciones formativas⁶², o cuando no existe supervisión o no se designa tutor por la empresa⁶³.

5. La consecuencia jurídica: la indefinición del contrato de trabajo

5.1. La consecuencia jurídica en los contratos temporales estructurales

La consecuencia jurídica de incumplir los requisitos legales para la válida celebración de un contrato de trabajo temporal es la adquisición de fijeza de la persona trabajadora. Y todo ello sin olvidar, claro está, que las consecuencias de la fijeza que se derivan legalmente vienen siendo excepcionadas por la jurisprudencia⁶⁴ 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 selectivo⁶⁵. Aunque no han faltado autores⁶⁶ que han defendido que, con la actual regulación, al afirmarse que la persona trabajadora adquirirá la condición de “fija”, y no de “indefinida”, podría plantearse la duda de si la contratación temporal ilícita en el sector público precipitaría la fijeza en los términos del EBEP⁶⁷.

⁵⁸ STSJ de Extremadura, de 25 de enero de 2021 (R.º 499/2020).

⁵⁹ STSJ de Galicia, de 16 de febrero de 2001 (R.º 298/2001).

⁶⁰ STSJ de Andalucía, de 21 de julio de 2016 (R.º 1209/2016).

⁶¹ STSJ de Canarias, de 1 de febrero de 2021 (R.º 1054/2020).

⁶² STSJ de Cataluña, de 10 de diciembre de 1993 (R.º 7068/1993).

⁶³ STSJ de Castilla y León, de 12 de mayo de 2015 (R.º 685/2015).

⁶⁴ STS de 20 de enero de 1998 (R.º 317/1997, Sala de lo Social); y STS de 21 de enero de 1998 (R.º 315/1997, Sala de lo Social).

⁶⁵ PÉREZ REY, J., *La transformación de la contratación temporal en indefinida. El uso irregular de la temporalidad en el trabajo*, ob. cit. pp. 218 y ss.

⁶⁶ 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 extra 0, 2022, p. 34.

⁶⁷ La STJUE de 22 de febrero de 2024 (asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22, Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid, UNED, y la Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid) y posteriormente la STJUE de 13 de junio de 2024 (asuntos acumulados C-331/22 y C332/22, Dirección General de la Función Pública, adscrita al Departamento de la Presidencia de la Generalitat de Catalunya, y el Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya), ha afectado decididamente a esta materia, al afirmar que esta calificación no es una respuesta adecuada para combatir el abuso en la contratación temporal sucesiva, abriendo con ello la puerta a la declaración de fijeza de estos trabajadores. Lo que a su vez ha provocado una respuesta por parte del Tribunal Supremo en su sentencia de 29 de abril de 2024 (R.º 4962/2022, Sala de lo Social) afirmando que dicha interpretación resulta incompatible con el sistema español de acceso a la función pública.

Naturalmente, la cuestión a dilucidar es si esta conversión en indefinido del contrato de trabajo temporal concertado sin reunir los requisitos legales para su válida celebración admite o no admite prueba en contra por parte de la empresa sobre naturaleza temporal de los servicios prestados o el carácter temporal del contrato celebrado.

Un sector de la doctrina científica⁶⁸ ha afirmado, abiertamente, que, para el caso de entender que estamos ante una presunción de indefinición del contrato de trabajo, la empresa siempre podría probar la naturaleza temporal de los servicios prestados o el carácter temporal del contrato celebrado, y ello, aunque el contrato temporal se hubiera celebrado en fraude de ley. Este sector doctrinal se basa en la dicción literal del artículo 385.3 de la LEC, conforme al cual: “*Las presunciones establecidas por la ley admitirán la prueba en contrario, salvo en los casos en que aquélla expresamente lo prohíba*”, y ante el silencio del ET en este punto, la indefinición contractual que estamos analizando, admitiría prueba en contra.

Sin embargo, coincido con el grueso de la doctrina científica⁶⁹ que ha tenido ocasión de analizar este precepto tras la redacción dada en 2021, al afirmar que la conversión en indefinido del contrato temporal no admitiría prueba en contra por parte de la empresa, de modo similar a lo que sucedía con la regulación anterior en los casos en que se presumía por tiempo indefinido el contrato temporal celebrado en fraude de ley⁷⁰, y ello por ser un acto que no impediría la debida aplicación de la norma que se intentaba eludir.

Así se desprende además de una interpretación literal de la norma, ya que cuando el ET ha permitido a la empresa probar el carácter temporal de un contrato transformado en indefinido, lo ha hecho constar expresamente, como sucede en los casos de ausencia de forma escrita en la contratación temporal (art. 8.2 del ET) o en la conversión en indefinido del contrato de trabajo temporal una vez agotado su plazo máximo sin que medie denuncia por alguna de las partes y se continúe en la prestación de servicios (art. 49.1.c) del ET). Y, sin embargo, esto no ha sucedido con el mecanismo que estamos analizando aquí.

El principal problema a resolver es si cabe predicar también la imposibilidad de prueba en contra en aquellos casos en que en el contrato temporal no se ha especificado con precisión la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias con-

⁶⁸ SEMPERE NAVARRO, A.V., CARDENAL CARRO, M., *Los contratos temporales ordinarios en el ordenamiento laboral*, La ley, Madrid, 1996, p. 55; GIL PLANA, J., SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., *La presunción jurídica en el Derecho del Trabajo*, ob. cit. pp. 58.

⁶⁹ MONTOYA MEDINA, D., “Estabilidad y contención de la temporalidad en la reforma laboral española de 2021”, ob. cit. pp. 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”, ob. 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*, ob. cit. p. 87; GOERLICH PESET, J.M., “La reforma de la contratación laboral”, ob. cit. p. 50; MORENO VIDA, M.N., “El contrato temporal por razones productivas”, *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 161, 2022, p. 130; POQUET CATALÀ, R., *Los nuevos contratos formativos y de duración determinada*, ob. cit. p. 258; SALA FRANCO, T., *La reforma laboral. La contratación temporal y la negociación colectiva*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, p. 52; LÓPEZ TERRADA, E., *La redefinición de la temporalidad y fijeza laborales: nuevos límites, nuevas incertidumbres*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, p. 131.

⁷⁰ ALARCÓN CARACUEL, M.R., “Duración del contrato, jornada y salario”, ob. cit. p. 170; OJEDA AVILES, A., GORELLI HERNÁNDEZ, J., *Los contratos de trabajo temporales*, Iustel, Madrid, 2006, p. 189.

cretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. Y al respecto caben dos interpretaciones.

La primera de ellas es que la ausencia de identificación causal en el contrato temporal o su identificación imprecisa, no provocaría otra consecuencia que una indefinición del contrato, que admitiría prueba en contra de la naturaleza temporal del mismo, de manera similar a como se recoge en el artículo 8.2 del ET conforme al cual: *“de no observarse esta forma escrita, el contrato de trabajo se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios”*.

Tradicionalmente, tanto la jurisprudencia⁷¹ como la doctrina judicial⁷² venían concibiendo dichos incumplimientos en los contratos temporales como meras irregularidades formales que permitían a la empresa probar el carácter causal de la contratación, pese a no haberse precisado de manera clara y concisa la causa de temporalidad en el contrato de trabajo o pese a existir un error en la modalidad contractual celebrada. En ambos casos no cabría apreciar ningún tipo de fraude de ley, dado que el acto contraventor de la norma, no sería, en puridad, contrario a Derecho, sino que sería un acto irregular subsanable⁷³.

Así lo manifestaba expresamente el Tribunal Supremo⁷⁴ al afirmar que la falta de precisión en el contrato en cuanto a la causa justificante de la temporalidad opera como un incumplimiento de la forma escrita del contrato, que conlleva la presunción “iuris tantum” de su carácter indefinido, la cual cede cuando la temporalidad se deduce de la propia naturaleza de los servicios contratados. Esta interpretación partía de la base de entender que las consecuencias que se derivan de un eventual incumplimiento de estos requisitos específicos que ha de reunir el contrato temporal, no tendrían que diferenciarse de las consecuencias derivadas de la omisión total de la forma escrita del contrato y previstas en el artículo 8.2 del ET. De manera que, como indicaba la doctrina judicial⁷⁵: “si la total inobservancia de la exigible forma escrita sólo produce la mencionada presunción, no resulta lógico atribuir mayores consecuencias a defectos formales de menor entidad”.

De no aceptarse esta interpretación resultaría que mientras que el incumplimiento total de la forma escrita en un contrato temporal determinaría la presunción “iuris tantum” de indefinición del mismo, presunción que admitiría prueba en contra de la naturaleza temporal de los servicios por la empresa (art. 8.2 del ET), por el contrario el incumplimiento formal de carácter parcial de un contrato temporal (como podría ser, por ejemplo, la falta de consignación en el contrato de la relación entre su duración y la causa que lo justifica), determinaría su conversión en indefinido “iuris

⁷¹ STS de 8 de abril de 2009 (R.º 788/2008, Sala de lo Social); STS de 7 de junio de 2011 (R.º 308/2010, Sala de lo Social).

⁷² STSJ de Cataluña, de 14 de septiembre de 2001 (R.º 2879/ 2001).

⁷³ BEJARANO HERNÁNDEZ, A., “Presunción de duración indefinida del contrato y prueba de su temporalidad”, ob. cit. pp. 5 y ss.

⁷⁴ STS de 5 de mayo de 2004 (R.º 4063/2003, Sala de lo Social).

⁷⁵ STSJ de las Islas Canarias, de 9 de abril de 1999 (R.º 223/1999).

et de iure”, no admitiendo prueba en contra por parte de la empresa⁷⁶, lo cual sería un contrasentido.

La segunda interpretación es aquella conforme a la cual la causa de temporalidad ha de constar necesariamente por escrito en el contrato de trabajo con carácter sustancial, de modo que su ausencia determinaría la transformación del contrato en indefinido, sin posibilidad de prueba en contrario, a modo de presunción “iuris et de iure”. Desde mi punto de vista, esta segunda interpretación es la que debe prosperar con el vigente tenor literal del precepto. Así se desprende del actual artículo 15.1 del ET, al señalar que para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad, “*será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato*”: la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista”. De modo que las personas contratadas “*incumpliendo lo establecido en este artículo*” adquirirán la condición de fijas (art. 15.4 del ET).

Actualmente la norma atribuye la condición de fija a la persona trabajadora cualquiera que sea el incumplimiento de las previsiones de contratación temporal estructural del artículo 15 del ET, tanto por no existir una causa cierta de temporalidad, como por no hacerla constar adecuadamente en el contrato de trabajo, lo que permite concluir que la presunción de indefinición “iuris et de iure” operaría incluso ante meras irregularidades formales.

La identificación precisa y ajustada de la causa de temporalidad del contrato forma parte de los requisitos sustantivos de la modalidad contractual elegida y constituye un elemento imprescindible para poder hacer valer la temporalidad de la relación laboral. A diferencia de la ausencia de forma escrita, la identificación causal en el contrato de duración determinada es consustancial a la temporalidad, y su ausencia no puede provocar otros efectos que los de la fijeza contractual, sin posibilidad de prueba en contrario⁷⁷. Y ello tanto para el contrato por circunstancias de la producción, como para el contrato por sustitución. En consecuencia, el precepto establecería, aunque no utilice esta terminología, una conversión legal con carácter “iuris et de iure”, sin admitirse prueba en contrario. Y cuando la causa de temporalidad no ha sido definida, ni por escrito, ni por ningún otro modo en el contrato de trabajo, el mismo se entendería concertado por tiempo indefinido, sin que quepa actividad probatoria dirigida a mantener su temporalidad⁷⁸.

⁷⁶ STS de 21 de septiembre de 1993 (R.º 129/1993, Sala de lo Social).

⁷⁷ POQUET CATALÀ, R., *Los nuevos contratos formativos y de duración determinada*, ob. cit. pp. 197 y 223; LÓPEZ TERRADA, E., “La complejidad interpretativa del régimen estatutario de la contratación temporal: principales ejemplos y propuestas de solución”, *Trabajo y Empresa. Revista de Derecho del Trabajo*, vol. 3, n.º 1, 2024, p. 54; IGARTÚA MIRÓ, M.T., “Las medidas sancionadoras frente a la contratación temporal abusiva”, ob. cit. p. 271; LÓPEZ BALAGUER, M., RAMOS MORAGUES, F., *La contratación laboral en la reforma de 2021. Análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, ob. cit. p. 87; GIL PLANA, J., “Reforma de la contratación laboral”, en AA.VV. *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*, La Ley, Madrid, 2023, p. 83; LÓPEZ TERRADA, E., *La redefinición de la temporalidad y fijeza laborales: nuevos límites, nuevas incertidumbres*, op. cit. p. 134; BALLESTER PASTOR, I., “La reformulación de los contratos temporales causales: avances, inercias y nuevos peligros”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, n.º 2, 2022, pág. 110.

⁷⁸ Ahora bien, si la identificación causal no se plasmó por escrito, pero fue expresada oralmente, siendo consciente de ello el trabajador, entonces sí estaríamos ante una mera irregularidad formal que permite ser subsanada a través de la oportuna prueba de la naturaleza temporal del contrato: PÉREZ REY, J., *La transformación de la contratación temporal en indefinida. El uso irregular de la temporalidad en el trabajo*, ob. cit. p. 126.

5.2. La consecuencia jurídica en las dos modalidades de contrato formativo

Como ha podido observarse, el artículo 15.4 del ET tan solo contempla la indefinición de los contratos temporales previstos en el artículo 15 del ET (contrato por circunstancias de la producción, y contrato para la sustitución de persona trabajadora), pero no la de las dos modalidades de contrato formativo, previstas en el artículo 11 del ET. Para el contrato formativo, habrá que acudir al artículo 11.4.h) del ET, según el cual: los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas “*se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario*”. Con ello se habría mejorado la técnica legislativa que constaba en la precedente redacción. Con la actual regulación, no es que los contratos formativos (en puridad las dos modalidades de contrato formativo) se presuman concertadas por tiempo indefinido, sino que “*se entenderán*” concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

Tal y como acertadamente ha defendido un sector de la doctrina científica⁷⁹, una vez que el fraude de ley concurre por haber sido probado, el contrato de trabajo no es que se “presuma” por tiempo indefinido, sino que en realidad “es” indefinido. Entender lo contrario supondría reabrir la cuestión sobre si esa presunción, a su vez, puede ser destruida por cualquier medio de prueba, lo cual es propiamente absurdo: obligaría a probar primero el fraude y, después, que no concurre alguna otra posible causa de temporalidad, lo que supondría un encadenamiento diabólico de la actividad probatoria. Por ello la utilización actual del término “*se entenderá*” es mucho más acertada y equivale a decir que el contrato temporal formativo fraudulento se considerará en realidad indefinido⁸⁰.

Es evidente que, en la mayoría de los casos, la ley que se intenta eludir con la contratación formativa fraudulenta es precisamente aquella que regula la contratación indefinida. Y en estos casos, la aplicación del artículo 6.4 del Código Civil conduciría a la aplicación de la norma eludida, que no sería otra que la del contrato indefinido, lo que daría lugar a la fijeza contractual, aunque nada dijera el artículo 11.4.h) del ET. Pero excepcionalmente puede suceder que las normas eludidas sean las que disciplinan otras modalidades contractuales temporales, como sería el caso de utilizar un contrato formativo cuando en realidad debiera de haberse celebrado alguno de los contratos temporales causales previstos en el artículo 15 del ET. Por este motivo un sector de la doctrina científica⁸¹ ha entendido que estaríamos ante una recepción “singularizada” del fraude de ley en el ámbito laboral, dado que en sentido estricto las normas eludidas pueden ser también las que disciplinan las distintas modalidades contractuales temporales.

⁷⁹ ALARCÓN CARACUEL, M.R., “Duración del contrato, jornada y salario”, ob. cit. p. 170.

⁸⁰ BEJARANO HERNÁNDEZ, A., “Presunción de duración indefinida del contrato y prueba de su temporalidad”, ob. cit. pp. 4 y ss.

⁸¹ 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”*, ob. cit. pp. 108 y ss.; BEJARANO HERNÁNDEZ, A., “Presunción de duración indefinida del contrato y prueba de su temporalidad”, ob. cit. pp. 16 y ss.

En cualquier caso, la consecuencia prevista de forma implícita en el artículo 6.4 del Código Civil para el fraude de ley es clara y terminante: opera como si se tratase de una presunción “*iuris et de iure*”, no admitiéndose prueba en contra sobre el hecho deducido que pretendiera acreditar la naturaleza temporal de la prestación⁸². Y, de hecho, puede fácilmente constatarse que la presunción contenida en el artículo 11.4.h) del ET no admite prueba en contrario de manera similar a la sanción de nulidad del acto contrario a las normas imperativas o prohibitivas contenida en el artículo 6.3 del Código Civil.

Ahora bien, una cuestión a analizar es si esta conversión en indefinido sin admisión de prueba en contra del contrato formativo celebrado en fraude de ley o con incumplimiento de las obligaciones formativas, cabe extenderla también a aquellos casos en que el contrato formativo ha incurrido en irregularidades formales. Ciertamente, el artículo 11 del ET no contempla una previsión similar a la establecida en el artículo 15 del ET según la cual, para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario “*que se especifiquen con precisión en el contrato*”: la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. La razón de ser parece obvia, dado que la persona trabajadora con un contrato formativo puede estar destinada a realizar tareas permanentes en la empresa, por lo que la especificación de la causa de temporalidad en el contrato puede quedar vacía de contenido.

Un sector de la doctrina científica⁸³ ha entendido que, a diferencia de los contratos temporales causales, las irregularidades formales en el contrato formativo determinarían su conversión en indefinido, pero admitirían prueba en contra por parte de la empresa. Esa falta de especificación en el contrato no tendría la entidad suficiente como para ser considerada un acto contrario a la ley, sino tan solo una mera irregularidad formal que no afectaría al carácter temporal del contrato formativo⁸⁴. Según este sector doctrinal, si la omisión total de la forma escrita en el contrato formativo, determinará la presunción “*iuris tantum*” de indefinición del mismo por aplicación de lo dispuesto en el artículo 8.2 del ET, también serían susceptibles de generar las mismas consecuencias aquellas irregularidades de carácter parcial consistente, no en omitir absolutamente la forma escrita, sino alguna de las menciones que obligatoriamente deben constar en el contrato escrito.

Y así se desprendería meridianamente del artículo 22.1 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del ET, y del artículo 14.1 del

⁸² 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, pp.36 y ss.; BEJARANO HERNÁNDEZ, A., “Presunción de duración indefinida del contrato y prueba de su temporalidad”, ob. cit. pp. 5 y ss.; PÉREZ REY, J., *La transformación de la contratación temporal en indefinida. El uso irregular de la temporalidad en el trabajo*, ob. cit. p. 216; MORENO GENÉ, J., ROMERO BURILLO, A.M., “El nuevo contrato formativo: una apuesta decidida por la formación como mecanismo de inserción laboral”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n.º 152, 2022, p. 96; GARRIDO PÉREZ, E., “El nuevo régimen jurídico de los contratos formativos tras el RDL 32/2021: la centralidad estructural y finalista de la formación”, *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 161, 2022, p. 98.

⁸³ PÉREZ REY, J., *La transformación de la contratación temporal en indefinida. El uso irregular de la temporalidad en el trabajo*, ob. cit. p. 129.

⁸⁴ BEJARANO HERNÁNDEZ, A., “Presunción de duración indefinida del contrato y prueba de su temporalidad”, ob. cit. pp. 13 y ss.

Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, cuando afirman que se presumirán por tiempo indefinido ambas modalidades de contrato formativo: “*cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal*”. El uso en plural del término “*exigencia*” evidenciaría que la razón de ser de la conducta infractora iría más allá de los casos de ausencia de forma escrita e incluiría también a las omisiones parciales o inexactitudes en el documento contractual.

Sin embargo, desde mi punto de vista, estas irregularidades formales a las que hemos hecho referencia, también podrían provocar una presunción “*iuris et de iure*” de indefinición de este contrato. El artículo 11.4.c) del ET, dentro de lo que son las disposiciones comunes a ambas modalidades de contrato formativo, señala expresamente que: “*El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f), en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.e)*”.

Por otro lado, el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla este precepto estatutario exige que, en el contrato para la puesta en práctica del nivel de estudios cursados, conste por escrito: la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar (art. 3). Y el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual insiste en que estos contratos se formalicen por escrito junto con los anexos relativos a los acuerdos para la actividad formativa (art. 7.1).

Los requisitos que han de constar necesariamente por escrito en las dos modalidades de contrato formativo y contemplados en el artículo 11.4.c) del ET y en los Reales Decretos de desarrollo (plan formativo, titulación, duración del contrato, puesto de trabajo a desempeñar, etc.) son condiciones mínimas cuya ausencia impide confrontar la realidad declarada por las partes con el sustrato fáctico al que pretenden dar cobertura jurídica, de modo que la defectuosa plasmación de estos elementos esenciales será constitutiva de un incumplimiento de sus requisitos de validez, ya que pueden encubrir prácticas fraudulentas y abusivas en materia de contratación, y por ello permiten activar la indefinición contractual sin que quepa prueba en contra a cargo de la empresa.

Además, como hemos visto, en el contrato formativo no existe, en sentido estricto, una necesidad temporal que sirva para justificar su uso ya que la contratación formativa, por sí misma, no encuentra justificación en necesidades temporales de la empresa, sino más bien todo lo contrario. Y esta circunstancia hará especialmente compleja por no decir imposible la prueba empresarial destinada a evitar la fijeza de la persona trabajadora⁸⁵.

⁸⁵ POQUET CATALÀ, R., *Los nuevos contratos formativos y de duración determinada*, ob. cit. p. 132; APILLUELO MARTÍN, M., *El contrato para la formación y el aprendizaje: la cualificación profesional como clave*, Bomarzo, Albacete, 2014, p. 108.

6. Conclusiones

- I. Tras la reforma operada por 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 ET entiende concertados por tiempo indefinido los contratos temporales estructurales y las dos modalidades de contrato formativo cuando se incumplen determinados requisitos legales. Y así, según el artículo 15.4 del ET, las personas contratadas incumpliendo lo establecido en dicho artículo adquirirán la condición de fijas (lo que supone un cambio en el tratamiento frente a la presunción de indefinición del contrato de trabajo temporal celebrado en fraude de ley que preveía la anterior regulación). Y según el artículo 11.4.h) del ET los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.
- II. El fundamento de ambas normas hay que buscarlo en el principio de estabilidad en el empleo, como principio nuclear o vertebrador del Derecho del Trabajo, y más concretamente en dos de sus manifestaciones: en la preferencia legal por el contrato indefinido, que se plasma en la presunción de indefinición del contrato de trabajo prevista en el artículo 15.1 del ET; y en el principio de causalidad en la contratación temporal, conforme al cual, únicamente es posible celebrar un contrato de trabajo temporal siempre que exista una causa cierta de temporalidad y conforme a las modalidades tasadas legalmente, limitando con ello la autonomía de la voluntad para fijar un término final al contrato de trabajo.
- III. Por lo que se refiere a su naturaleza jurídica, ambos preceptos trasladan al ordenamiento jurídico laboral dos previsiones contenidas en Código Civil de modo que si un contrato temporal se concierta infringiendo las normas imperativas reguladoras de su régimen jurídico, 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 completándose con los preceptos jurídicos adecuados, convirtiéndose, por tanto, en un contrato por tiempo indefinido (artículo 6.3 del Código Civil y 9.1 del ET). Y si un contrato temporal se celebra sin una causa cierta de temporalidad, con el fin de evitar la aplicación de las normas reguladoras de la contratación indefinida, el contrato se entenderá concertado en fraude de ley, y la consecuencia será 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 regulación jurídica del contrato indefinido (art. 6.4 del Código Civil).
- IV. El supuesto de hecho de ambas normas lo conforma el incumplimiento de los requisitos exigidos legalmente para la válida celebración de un contrato temporal estructural, el incumplimiento de las obligaciones formativas en un

contrato formativo, o la celebración del mismo en fraude de ley. Pero también aquellos casos en que la causa de temporalidad en un contrato temporal estructural o ciertos requisitos de validez en un contrato formativo, no aparecen debidamente especificados en el contrato. Estos son los requisitos cuyo incumplimiento determinaría la conversión en indefinido del contrato temporal, sin que pueda prosperar una interpretación extensiva conforme a la cual, cualquier otro incumplimiento empresarial de lo dispuesto en el artículo 15 del ET permitiría activar la indefinición de contrato de trabajo, como por ejemplo: la ausencia informativa a los trabajadores temporales sobre vacantes de puestos permanentes, la falta de comunicación a los representantes legales de los trabajadores sobre los contratos temporales celebrados, etc.

- V. Respecto a la consecuencia jurídica, la persona trabajadora adquirirá la condición de fija en la empresa, sin que la indefinición de su contrato de trabajo admita prueba en contra por parte de la empresa sobre el carácter temporal del contrato celebrado o de los servicios prestados, al ser ésta la consecuencia de los actos contrarios a normas imperativas o en fraude de ley. Y esta consecuencia también sería aplicable en aquellos casos en que no se especificara con precisión en el contrato temporal: la causa habilitante de la contratación, las circunstancias que la justifican y su conexión con la duración prevista; o cuando en el contrato formativo no se identificaran los requisitos intrínsecos para su validez, como pueden ser el plan formativo, la titulación, o la duración del contrato. Tal circunstancia resulta de difícil conjunción con la previsión contenida en el artículo 8.2 del ET, que, tras presumir por tiempo indefinido el contrato de trabajo temporal en aquellos supuestos en que no se observa la exigencia de forma escrita, admite sin embargo la prueba en contra de la naturaleza temporal de los servicios prestados.

7. Bibliografía

- ALARCÓN CARACUEL, M.R., “Duración del contrato, jornada y salario”, en AA.VV. *La reforma laboral de 1994*, Marcial Pons, Madrid, 1994.
- APILLUELO MARTÍN, M., *El contrato para la formación y el aprendizaje: la cualificación profesional como clave*, Bomarzo, Albacete, 2014.
- BALLESTER PASTOR, I., “La reformulación de los contratos temporales causales: avances, inercias y nuevos peligros”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborem*, n.º 2, 2022.
- BEJARANO HERNÁNDEZ, A., “Presunción de duración indefinida del contrato y prueba de su temporalidad”, *Relaciones Laborales*, n.º 1, 1997.
- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., *La estabilidad en el empleo. Un concepto al margen de la duración temporal o indefinida del contrato*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2011.

- CERVILLA GARZÓN, M.J., “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, *Iuslabor*, n.º 1, 2002.
- 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.
- GARRIDO PÉREZ, E., “El nuevo régimen jurídico de los contratos formativos tras el RDL 32/2021: la centralidad estructural y finalista de la formación”, *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 161, 2022.
- GIL PLANA, J., “Reforma de la contratación laboral”, en AA.VV. *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*, La Ley, Madrid, 2023.
- GIL PLANA, J., SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., *La presunción jurídica en el Derecho del Trabajo*, Thomson Civitas, Madrid, 2008.
- GOERLICH PESET, J.M., “La reforma de la contratación laboral”, en 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.
- GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., “Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021”, *Labos. Revista de Trabajo y Protección Social*, vol. 3, extra 0, 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*, n.º 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.
- LÓPEZ TERRADA, E., “La complejidad interpretativa del régimen estatutario de la contratación temporal: principales ejemplos y propuestas de solución”, *Trabajo y Empresa. Revista de Derecho del Trabajo*, vol. 3, n.º 1, 2024.
- LÓPEZ TERRADA, E., *La redefinición de la temporalidad y fijeza laborales: nuevos límites, nuevas incertidumbres*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024.
- 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.
- MERCADER UGUINA, J.R., MORENO SOLANA, A., “La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado. Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, n.º extraordinario 1, 2022.
- 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*, n.º 3, 2022.

- MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, 44ª ed. Tecnos, Madrid, 2023.
- MORENO GENÉ, J., “Diálogos entre jurisprudencia y legislador reformista de 2021 en materia de contratos de duración determinada”, *Iuslabor*, n.º 1, 2023.
- MORENO GENÉ, J., ROMERO BURILLO, A.M., “El nuevo contrato formativo: una apuesta decidida por la formación como mecanismo de inserción laboral”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n.º 152, 2022.
- MORENO VIDA, M.N., “El contrato temporal por razones productivas”, *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 161, 2022.
- NAVARRO NIETO, F., “El contrato temporal de sustitución”, *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 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 extra 0, 2022.
- OJEDA AVILES, A., GORELLI HERNÁNDEZ, J., *Los contratos de trabajo temporales*, Iustel, Madrid, 2006.
- PASTOR MARTÍNEZ, A., “La reforma de los contratos de duración determinada (art. 15 TRLET). Una aproximación a la regulación del RD-L 32/2021”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n.º 152, 2022.
- PÉREZ REY, J., *Estabilidad en el empleo*, Trotta, Madrid, 2004.
- 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.
- PURCALLA BONILLA, M.A., “El fraude de ley en la contratación temporal”, en AA.VV. *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Comares, Granada, 2010.
- SALA FRANCO, T., *La reforma laboral. La contratación temporal y la negociación colectiva*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.
- SEMPERE NAVARRO, A.V., CARDENAL CARRO, M., *Los contratos temporales ordinarios en el ordenamiento laboral*, La ley, Madrid, 1996.