

Nulidad de la extinción del contrato temporal por vencimiento del término convenido consecuencia de la participación de la trabajadora en el comité de huelga: ¿se convierte en indefinido?

Magdalena Nogueira Guastavino

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid.

Resumen: *Cuando una trabajadora ha estado vinculada por varios contratos temporales con la empresa y se procede a la extinción del último contrato temporal por vencimiento del término convenido tras haber formado parte del comité de huelga, dicha extinción constituye un despido nulo si la empresa no le ofrece participar en nuevas contrataciones temporales y no demuestra razones objetivas suficientes y alejadas del ejercicio del derecho de huelga para proceder a la extinción. Por ello, aunque el contrato temporal fuera causalmente válido, su extinción inconstitucional aboca al empresario a tener que readmitir a la trabajadora en las mismas condiciones de trabajo que tenía anteriormente.*

Palabras clave: *Derecho de huelga. Contratación temporal. Ausencia de renovación por participar en el comité de huelga. Despido nulo.*

Abstract: *When a worker has been bound by several temporary contracts with the same company and the last temporary contract is terminated due to expiration of the agreed term after having been part of the strike committee, it constitutes a null and void dismissal if the company does not offer her to participate in new temporary contracts and does not demonstrate sufficient objective reasons disconnected from the exercise of the right to strike.*

Keywords: *Right to strike. Temporary employment contract. Non-renewal for participating in the strike committee. Null and void dismissal.*

I. Introducción

La sentencia comentada examina y valora correctamente la prueba de indicios en un caso en el que se extingue un contrato temporal al llegar su término (un día después, exactamente) y considera que la razón última es la vulneración del derecho de huelga ejercitado por la trabajadora. Pero se dejan en el aire cuáles son las consecuencias de la nulidad declarada de la extinción de un contrato temporal ya completamente finalizado.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo (Sala Cuarta).

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 498/2022, de 31 de mayo.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCUd núm. 601/2021.

ECLI:ES:TS:2022:2241

Fuente: CENDOJ

Ponente: Excma. Sra. Dña. Concepción Rosario Ureste García

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

En el asunto examinado la trabajadora prestaba sus servicios para la empresa demandada Serveis Educatius Ciut'art, S.L., habiendo suscrito su primer contrato, de duración determinada y a tiempo parcial, el 06/03/2017 con fecha de finalización el 21/05/2017. El objeto del contrato era ejecutar tareas de su categoría en una exposición en un Museo, obra que se consideraba que tenía autonomía y sustantividad propia. Finalizado el contrato le fue ofrecida una nueva contratación temporal, eventual por circunstancias de la producción, a tiempo parcial, cuya duración iba desde el 2/06/2017 al 10/09/2017. El objeto de este contrato era la sustitución de los trabajadores en vacaciones. El 9/08/2017 solicitó ocupar como sustituta una de las plazas existentes respecto de las que parecía que sus titulares podrían solicitar una excedencia. Se convocó una huelga indefinida por el sindicato SUT el 16/08/2017. La trabajadora formaba parte del comité de huelga.

El 13/9/2017, dos días después de la llegada del término de su contrato temporal, se le comunica a la actora que tiene a su disposición los documentos por la finalización de contrato que se negó a recoger el día anterior. A la trabajadora no le ofrecieron ninguna de las 8 contrataciones efectuadas el mismo mes de septiembre de 2017, ni alguna de las nuevas contrataciones realizadas en octubre siguiente. La empresa Magmacultura, S.L. se subrogó el 17/10/2017 en las relaciones laborales de los trabajadores de Serveis Educatius Ciut'art, S.L. que prestaban servicios en el MACMA, la adjudicación finalizó 31/5/2019.

La sentencia del Juzgado de lo social estimó la excepción de falta de legitimación pasiva alegada por Magmacultura, S.L. y desestimo la demanda interpuesta sobre despido y vulneración de derechos fundamentales. Fue recurrida en suplicación por la trabajadora quien mantenía que el primer contrato celebrado (obra y servicio a tiempo parcial) debía tacharse de fraudulento, declarándose la relación como indefinida y la extinción del contrato como un despido ya que la trabajadora no estaba normalmente ocupada en la ejecución de la obra o servicio correspondiente.

El TSJ de Cataluña admite parcialmente el recurso. Aunque mantiene la falta de legitimación pasiva de la empresa Magmacultura S.L, estima el fondo de la demanda. No considera que el primer contrato fuera fraudulento porque aunque es cierto que el contrato de obra, además de la sustantividad y autonomía de las tareas, exige que en el desarrollo de la relación laboral el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de aquella o en el cumplimiento de éste y no en tareas distintas, lo cierto es que no consta la realización normal de tareas distintas a la obra o servicio objeto del contrato, sino sólo que "en algunas ocasiones" se producía la rotación, es decir, que se apunta a un carácter esporádico de las rotaciones, lo que supone, en buena lógica que se cumple el requisito de que en el desarrollo de la relación laboral esté ocupado normalmente ocupado en la ejecución de la obra o servicio contratado. Pero considera lesivo del derecho fundamental de huelga el despido de la trabajadora comunicado el 12/09/2017 y, por ello, nulo, condena a la empresa demandada a "readmitir a la trabajadora en las mismas condiciones de trabajo y al pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la de la efectiva readmisión", así como al abono de 6.251 euros de indemnización en concepto de daños morales, tomando como referencia el quantum indemnizatorio de la sanción del art.8.12 LISOS, teniendo

en cuenta la “situación de desasosiego e inseguridad que ocasiona el despido en toda persona corriente y al efecto necesariamente disuasorio que ha de tener la indemnización, para proteger el aspecto objetivo de todo derecho fundamental” teniendo en cuenta “la inexistencia de hechos anteriores similares, ni un clima de represión o persecución sindical en otros centros de la empresa, y a la gravedad de los hechos en el caso concreto”.

La representación de Serveis Educatius Ciut'Art formaliza el recurso de casación para la unificación de doctrina que finalmente se desestima por la presente sentencia de la Sala 4ª del TS.

IV. Posición de las partes

1. Del trabajador recurrente

La parte actora impugna el recurso negando la existencia de contradicción. Sobre el fondo debatido pone de relieve que la recurrida sigue la doctrina del Tribunal Constitucional al partir de la constatación de un panorama indiciario (miembro del Comité de Huelga, renovación previa a este hecho, no renovación posterior, contratación sustancial coetánea a la decisión de no renovación) y de la completa ausencia de cualquier justificación que no sea la llegada de la fecha estipulada. Sostiene que la sentencia de suplicación es correcta porque se ha producido la no renovación del contrato por haber formado parte del comité de huelga, de ahí que la extinción haya sido nula debiendo resarcirse los daños y perjuicios por vulneración de un derecho fundamental.

2. De la parte empresarial

El recurso de la empresa cuestiona el hecho tomado en consideración por la sentencia de suplicación de que la no contratación en septiembre (cuando se produjeron otras contrataciones en la empresa) evidencia la voluntad de represaliar el ejercicio del derecho a la libertad sindical, e indica que tal hecho no figuraba en demanda. Asimismo, rechaza que la extinción pueda ser calificada como nula al no existir represalia alguna contra la trabajadora por haber formado parte del comité de huelga, sino simple llegada del término convenido de un válido contrato temporal. La impugnación al recurso por parte de la empresa subrogada posteriormente (Magma cultura S.L.) consiste en manifestar que ya desde el origen el Juzgado de lo Social 29 de Barcelona estimó su falta de legitimación pasiva.

3. Del Ministerio Fiscal

El Fiscal, en el trámite del art. 226.3 LRJS, informa la procedencia del recurso, previa la concurrencia del presupuesto de contradicción, e indica que no se puede apreciar que la no renovación de la contratación temporal tenga como causa directa la participación en la huelga.

V. Normativa aplicable al caso

Art. 28.2 CE reconociendo el derecho fundamental de huelga; art. 49.1.c) del ET, sobre régimen extintivo del contrato de trabajo por llegada del término convenido; art. 96.1 LRJS declarando que en los procesos en que se deduzca de las alegaciones de la parte actora la existencia de indicios fundados de discriminación o en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponde al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

VI. Doctrina básica

La no renovación de un contrato temporal lesionando el derecho de huelga debe equipararse en sus efectos a los de otras medidas impeditivas de la continuidad del vínculo que se producen con vulneración de derechos fundamentales, es decir, mediante la ineficacia extintiva del acto empresarial, ilícito por discriminatorio.

Demostrados indicios de vulneración del derecho de huelga, como la clara conexión de la no renovación posterior del contrato tras su participación en el comité de huelga, o el no ofrecimiento a la trabajadora de los contratos que se realizaron posteriormente, la empresa no sólo debe demostrar la llegada del término convenido, sino que debe probar la desconexión de su acto con el derecho que se dice vulnerado, lo que no hizo al no justificar por qué no se le ofreció a la recurrente ninguna de las contrataciones que se llevaron a cabo posteriormente, a pesar de que haber mostrado su interés específico por ocupar algunas de ellas.

VII. Parte dispositiva

Se desestima el recurso de Serveis Educatius Ciut'art S.L., se confirma la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, declarando su firmeza, y condena en costas a la parte recurrente en cuantía de 1500 euros, acordando la pérdida del depósito y las consignaciones efectuadas.

VIII. Pasajes decisivos

- La primera de las operaciones ha de ser la atinente a la detección de los hechos claramente indicativos de la probabilidad de la lesión del derecho invocado y de aquellos que, pese a no generar una conexión tan patente, y resultar por tanto más fácilmente neutralizables, tengan entidad suficiente para abrir razonablemente la hipótesis de la vulneración del derecho fundamental. Más arriba se describieron: la suscripción entre las partes de dos contratos sucesivos, siendo la fecha de finalización del último el 10.09.2017; la comunicación empresarial, dos días más tarde del fin previsto, de que la trabajadora tenía a su disposición los documentos que se había negado a recoger el día anterior; la integración de la actora como parte del comité de la huelga convocada el 16.08.2017; el no ofrecimiento de ninguna de las 8 contrataciones efectuadas durante el mismo mes de septiembre de 2017 ni tampoco ninguna de las nuevas contrataciones realizadas en octubre siguiente. Resulta conformado de esta manera el panorama indiciario de que la decisión extintiva podía obedecer a la participación en la convocatoria de huelga como miembro de su comité, correspondiendo a la parte demandada la obligación o carga de acreditar que su actuación extintiva resultaba ajena a todo móvil vulnerador del legítimo ejercicio del derecho de huelga de la parte actora.

- La entidad empleadora aduce que la causa real y efectiva del cese de la trabajadora fue la llegada del término contractual pactado entre las partes. Esa causa efectivamente tiene una entidad apreciable, pero en el presente supuesto no resulta suficiente para explicar por sí misma, objetiva, razonable y proporcionadamente, la decisión empresarial cuestionada. Como subraya la sentencia recurrida, no se ha ofrecido explicación alguna de las razones de la exclusión de la trabajadora en las nuevas contrataciones realizadas en un momento temporal muy próximo, pese a la petición también concurrente que la misma efectuó, manifestando su voluntad de seguir trabajando en la empresa, para cubrir las eventuales excedencias. No se ha desvirtuado la evidente conexión temporal entre la decisión extintiva posterior al día marcado para el fin del contrato temporal y el hecho que la precede: la participación de la actora en una huelga como miembro del comité de huelga.

- En supuestos como el enjuiciado la libertad de contratación presenta una clara dimensión constitucional, que encuentra una frontera infranqueable en el derecho fundamental a la libertad sindical: los poderes empresariales están limitados en su ejercicio, no sólo por las normas legales o convencionales que los regulan, sino también por los derechos fundamentales del trabajador, constituyendo un resultado prohibido su utilización lesiva.

- Puesto que la referida conducta prohibida ha tenido como consecuencia el crear un obstáculo definitivo al acceso al empleo de la trabajadora afectada, sus efectos pueden ser equiparados a los de aquellas medidas que, en el ordenamiento laboral, impiden la continuidad del vínculo laboral por decisión unilateral del empresario, esto es, a los del despido fundado en la vulneración de un derecho fundamental (STC

166/1988), o sea, la ineficacia absoluta del acto empresarial extintivo, ilícito por discriminatorio" (STC 173/1994, FJ 4).

IX. Comentario

La sentencia que ahora se comenta presenta pocas novedades en relación con el fondo sustantivo y procesal del asunto examinado. La cuestión residía en dirimir si la extinción de un contrato temporal había sido correcta y conforme con el ordenamiento jurídico o si, por el contrario, como aducía la trabajadora, había sido una represalia al hecho de haber formado parte del comité de huelga durante la huelga convocada en la empresa. Para poder dirimir tal cuestión, no cabe duda de que la prueba desplegada constituía un elemento decisivo. Como hechos probados constaba que la trabajadora había tenido un primer contrato temporal con la empresa, por obra y servicio determinado; que posteriormente se le ofreció otro contrato temporal, eventual por circunstancias de la producción para cubrir las vacaciones y permisos de diversos trabajadores fijos; que había manifestado su deseo de poder optar a una de las plazas de unos trabajadores en caso de que se acogieran a una excedencia; que formó parte del comité de huelga en la huelga convocada poco antes de la terminación de su contrato temporal y que una vez llegado el término fijado no se le volvió a contratar posteriormente a pesar de que se realizaron varias contrataciones en los meses siguientes a la extinción de su contrato. El hecho de que se le hubiera vuelto a contratar tras un primer contrato temporal pero que no se procediera a tenerla en cuenta posteriormente, escaso un mes desde que formara parte del comité de huelga, cuando la empresa realiza nuevas contrataciones, permite aseverar que existen algo más que meras sospechas retóricas y que se han demostrado indicios de vulneración del derecho fundamental a la huelga y al derecho a participar activamente en la misma. A partir de esa prueba indiciaria, como es sabido, es a la empresa a quien corresponde demostrar que su decisión ha sido conforme a Derecho. Y ello significa, no sólo que se ha realizado formalmente con cobertura de un precepto legal y conforme con la legalidad ordinaria, sino también que se ha realizado de conformidad con la Constitución española y los derechos fundamentales en ella contemplados. En los supuestos denominados despidos pluri causales, en los que existe una causa formalmente correcta y legal (vencimiento del término convenido), junto con otra encubierta inconstitucional (represalia a una trabajadora por el hecho de haber ejercitado activamente su derecho a la huelga), el TC ya ha señalado que la existencia de una causa legal no es suficiente para entender que la extinción del contrato ha sido conforme a Derecho. Aunque admite que cuando se alega una extinción del contrato basada en una causa con cobertura legal, dicha conformidad legal es ya un elemento relevante para coadyuvar a la desconexión del acto empresarial con la vulneración del derecho fundamental, considera que, por sí solo, tal elemento no es suficiente para descartar la conexión, de modo que el empresario debe demostrar que su decisión empresarial (cualquiera que sea) se encuentra completamente desconectada y al margen de toda sospecha de ser una medida encubierta o relacionada con dicha vulneración. No se trata de exigir al empresario una prueba diabólica de un hecho negativo (demostrar que no ha vulnerado el derecho de huelga), sino de que demostrar la desconexión causal, es decir que los motivos de la decisión laboral se presentan como razonablemente ajenos a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales (SSTC 202/1997, FJ 4 y 257/2007, FJ 4).

Para la sentencia de instancia, precisamente, la llegada del término convenido constituía el elemento clave para entender que la decisión empresarial había sido conforme a Derecho, considerando además que ni siquiera la trabajadora había probado indicios suficientes para sospechar que subyacieran otras inconstitucionales razones. Más certeramente, la sala de lo social del TJS Cataluña considera que los hechos probados deben considerarse indicios relevantes en los que sostener la existencia de una sospecha razonable de inconstitucionalidad. En línea con doctrina consolidada del TC, la Sala de lo Social alude a la importancia de la conexión temporal como sólido mecanismo indiciario. Mientras que la trabajadora no ejerce su derecho a la huelga, la empresa le vuelve a llamar y celebra con ella un nuevo contrato temporal cuando hay oportunidad, pero la oferta cesa radicalmente desde el momento en que la

trabajadora forma parte del comité de huelga. Apenas un escaso mes desde que participa en dicho comité se produce la extinción del vínculo, ciertamente porque vencía el término convenido, pero sin que se le ofrezca después ninguna otra posibilidad de estar en la empresa. No porque la empresa no tenga necesidad de personal o por inexistencia de plaza o funciones, en tanto inmediatamente después de la extinción se celebraron nuevas contrataciones, varias en septiembre y varias en octubre, lo que habría sido una prueba de la desconexión de la decisión con todo propósito vulnerador de derechos fundamentales. Pero al no probar ni desplegar prueba alguna en este sentido, la consecuencia lógica permite entender que no fue por ausencia de necesidad, sino por no querer a una trabajadora reivindicativa e implicada sindicalmente.

El TS ratifica esta perspectiva procesal y de elementos probatorios, confirmando la sentencia de suplicación. Pero también confirma la sentencia desde la perspectiva material que se planteaba, cual es la de que una extinción de un contrato temporal, cuando deviene un acto ilícito empresarial, debe ser considerado nulo radical y calificado como un despido, entendido como todo acto de extinción del contrato de trabajo debido a voluntad unilateral del empleador, asimilable, en cuanto a sus consecuencias jurídicas, a la regulación normativa del despido disciplinario. La confirmación de la sentencia supone igualmente ratificar la indemnización por daños morales siguiendo los criterios comunes que toman como elemento de referencia el quantum indemnizatorio de la sanción del art. 8.12 LISOS (parámetro ratificado por la STC 247/2006) con una cuantía de 6.251 euros en “atención a la situación de desasosiego e inseguridad que ocasiona el despido en toda persona corriente y al efecto necesariamente disuasorio que ha de tener la indemnización, para proteger el aspecto objetivo de todo derecho fundamental... dada la inexistencia de hechos anteriores similares, ni un clima de represión o persecución sindical en otros centros de la empresa, y a la gravedad de los hechos en el caso concreto”.

Pero es en el ámbito teórico sustantivo donde en el presente caso surgen algunas dudas. La sentencia de suplicación condenaba a la empresa demandada a readmitir a la trabajadora “en las *mismas condiciones de trabajo* y al pago de los salarios dejados de percibir dese la fecha el despido hasta la de la efectiva readmisión, a razón de 22,04 euros/día”. El TS confirma dicha sentencia y declara su firmeza. La duda reside en determinar cómo se debe readmitir en las mismas condiciones porque no sabemos muy bien cuáles eran esas condiciones que se van a reparar cuando la trabajadora tenía un válido contrato temporal que ya había llegado a su final. En casi todos los casos que se han analizado por el TC o por el TS la vulneración de un derecho fundamental ha tenido que ver con supuestos en los que quienes impugnan judicialmente la extinción del contrato temporal por supuesto vencimiento del término convenido, defendían que se trataba de contratos sin causa, o en fraude de ley, o fruto de un encadenamiento prohibido, y por ello la relación debía considerarse de carácter indefinido. En tales supuestos es lógico que se condene a la empresa a la readmisión en las mismas condiciones disfrutadas ya que la relación laboral era en puridad indefinida y la extinción del último contrato tan sólo representaba una represalia o respuesta empresarial (causa/efecto) a la reclamación realizada (garantía de indemnidad) o al ejercicio de un derecho fundamental en el marco de una relación indefinida aun no declarada judicialmente.

Pero en el presente caso, la sentencia de suplicación analizaba un dato relevante que luego no se cuestiona en casación para la unificación de doctrina y del que surge la duda expuesta. En concreto, se impugnaba por la trabajadora la infracción de los arts. 15 y 16 ET por deber haberse considerado fraudulento el primero de los dos contratos de trabajo que suscribió la actora, y, en consecuencia, haberse debido declarar la relación laboral indefinida y calificado la extinción del contrato como despido. Así, respecto del primero contrato de obra y servicio a tiempo parcial, suscrito el 06/03/17, la recurrente sostiene que el mismo es fraudulento porque no estaba normalmente ocupada en la ejecución de la obra o servicio correspondiente. Pero la sala de suplicación rechaza la existencia de fraude “por la sencilla razón de que no consta la realización normal de tareas distintas a la obra o servicio objeto del contrato,

sino sólo que "en algunas ocasiones" se producía la rotación, es decir, que se apunta a un carácter esporádico de las rotaciones, lo que supone, en buena lógica que se cumple el requisito de que en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de aquélla o en el cumplimiento de éste y no en tareas distintas", dando así validez a dicho primer contrato. Y en relación con el segundo contrato, eventual por circunstancias de la producción, en ningún momento del proceso se ha cuestionado su falta de causa, ni se ha impugnado su validez. Es decir, no nos encontramos ante el típico supuesto de vulneración de un derecho fundamental (la garantía de indemnidad: derecho a la tutela judicial efectiva art. 24.1 CE -como en la STC 75/2010-) porque la persona trabajadora reclama la indefinición del contrato y la extinción del contrato temporal devenga nula en el marco de una relación ya *de facto* indefinida; ni tampoco en un caso en el que la acción empresarial de extinguir el contrato temporal a su vencimiento vulnerando un derecho fundamental le impida su contratación por tiempo indefinido, a diferencia de lo acontecido con otros trabajadores de la empresa que no son miembros del comité de empresa (STC 29/2002).

Ocurre, no obstante, que aquí en ningún momento se dice que las contrataciones realizadas posteriormente a los otros trabajadores fueran de carácter indefinido, ni que exista algún motivo para considerar su vínculo laboral como indefinido. La pregunta es, así pues, si la declaración de nulidad afecta a la naturaleza del vínculo, convirtiendo el contrato temporal en indefinido. Para el TS es claro que cuando la extinción inconstitucional y nula del contrato temporal vigente se produce *ante tempus*, la posterior declaración de nulidad de la medida extintiva no puede convertirlo en indefinido (STS 28-4-2010, rec. 1113/2009)^[1], por lo que podría pensarse que tal afirmación es extensible a los supuestos en que la extinción se produce llegado el tiempo convenido, de modo que la readmisión y reposición a las condiciones de trabajo a las que condena la sentencia de suplicación confirmada por el TS aludirían a la celebración de una contratación temporal en similares o equivalentes circunstancias (propias, o ajenas en tanto se realizaron contrataciones posteriores a las que podría haber optado de no haberse cercenado su derecho fundamental), pero no obligarían a la empresa a que readmita a la trabajadora como si su relación laboral hubiera mutado y se hubiera convertido en indefinida. Se cumpliría el efecto ordenado por el art. 55.6 ET y 113 LRJS -por el que el despido nulo tiene como efecto la "readmisión inmediata del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir"- pagando esos salarios hasta el momento en que se previera el fin de las nuevas contrataciones temporales en caso de que su duración hubiera sido ya superada al dictarse la sentencia firme. De hecho, en la STC 173/1994, clásica sobre extinción nula de contrato temporal, se alude a que la relación laboral podría haber continuado, pero precisando que a través de la "renovación del contrato o de sucesivas contrataciones" y que de lo que se trata es de evitar el resultado peyorativo para quien ha sufrido la vulneración del derecho fundamental^[2].

En el caso examinado sólo cabría la posibilidad de entender que se produce la readmisión en las mismas condiciones, pero en una relación devenida indefinida si se entiende que al no haber notificado (denuncia) la extinción de la relación laboral temporal en plazo, y haberlo hecho un día después de lo debido, tal incumplimiento de la normativa laboral transformaba ya la relación laboral en indefinida de acuerdo con lo establecido en el art. 49.1.c ET. De ser así lo apreciado en el presente supuesto por la Sala de suplicación, entonces, de modo correcto, la conclusión no puede ser otra más que la de interpretar las condiciones en que debe ser readmitida la trabajadora son las mismas que venía ya disfrutando en una relación ya indefinida. Ocurre, sin embargo, que los tribunales han venido interpretando que la presunción *iuris tantum* de indefinición como sanción por la ausencia tempestiva de denuncia no sólo juega cuando se demuestra la naturaleza temporal del contrato (lo que aquí ocurriría al no haberse cuestionado la causa ni otras exigencias legales), sino también cuando la denuncia del contrato no se hace estrictamente en tiempo, sino que transcurren unos pocos días posteriores continuando la actividad laboral de la persona trabajadora sin denunciar el contrato^[3]. Esta tolerancia con los breves retrasos empresariales en la

comunicación de la extinción podría haberse asumido también en el presente supuesto y, en consecuencia, el contrato extinguido nulamente podría llevar a la readmisión, pero en un contrato de trabajo también temporal o en su renovación. Al no constar con exactitud si las contrataciones posteriormente realizadas por la empresa eran indefinidas, parece conducir a que el acto lesivo del empresario lo que impidió fue el acceso al trabajo de la trabajadora a una contratación temporal, que es lo que debe repararse.

En fin, las dudas manifestadas aparentan desaparecer con la reforma de diciembre de 2021 en tanto el mero incumplimiento de cualquiera de los requisitos que condicionan los contratos de duración determinada abocan, en todo caso, a considerar la relación como indefinida, sin paliativos. Al menos así se deriva del art. 15.4 ET en su nueva redacción donde se señala que las personas contratadas incumpliendo lo establecido en el art. 15 ET adquieren la condición de fijas y, entre los requisitos del nuevo contrato de circunstancias de la producción se encuentra en de su duración máxima. Pero el art. 49.1.c ET no se ha modificado cuando señala que si no hubiera denuncia y la prestación laboral continuará realizándose, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, pero manteniendo que ello es así “salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del vínculo”. De nuevo dudas interpretativas que pueden solventarse en un futuro por los tribunales entendiendo que la superación del tiempo máximo conlleva la declaración de la relación como indefinida y existe una preeminencia del mandato del art. 15.4 ET sobre el art. 49.1.c) -quedando la dicción contenida en este último referida exclusivamente a otros contratos temporales (como el formativo en sus dos vertientes)-; o bien declarando que también con la reforma es posible suavizar las consecuencias de falta de denuncia de escasos días (como era el caso donde se denuncia con un único día de retraso). Toca por ello esperar.

Referencias:

1. [^] *"La incidencia en un contrato temporal de la declaración de nulidad de un despido, producido durante la vigencia del contrato, no puede llegar a convertir a aquél en indefinido, ni siquiera a prolongar su duración más allá del momento en que, ajustadamente a su propia naturaleza y a las normas que regulan su extinción debiera darse por concluso, términos en los que hay que entender lo dispuesto en el artículo 55-3 del Estatuto de los Trabajadores (...). Una cosa es la respuesta que se da a la decisión empresarial de extinguir unilateralmente el contrato, al decidir la disolución anticipada del vínculo contractual, y otra que la calificación de esa decisión nove el contrato y convierta un contrato temporal en indefinido o suponga la prórroga del mismo, novación que requiere el acuerdo expreso o tácito de ambas partes, conforme a los artículos 1203 y 1204 del Código Civil y a la jurisprudencia que los interpreta, o una disposición legal que sancione la nulidad del despido con esa modificación del contrato".*
2. [^] *Para el TC "el efecto anulatorio afectaría a la denegación de la prórroga, y por ello, eliminada esa denegación, habría de entender prorrogada temporalmente o contratada por un nuevo período el primitivo contrato temporal para el fomento del empleo".*
3. [^] *En la Administración (STS 22-7-1987, retraso de trece días, que se imputa a un error administrativo; STS 27-10-1994, rec. 212/1994 para un retraso de 6 días), pero también en el sector privado cuando la continuidad en la prestación de servicios después de llegado el término puede considerarse un error o descuido involuntario aplicando el principio de la*

buena fe: SSTSJ Galicia 19-1-1995, rec. 5203/1994 (retraso de 3 días); STSJ Cantabria 21-4-1995, rec. 396/1995 (retraso de 8 días); TSJ Asturias 31-10-2008, rec. 1792/2008 (retraso de dos días).