

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- Se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.
  - Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.
- Duración:**  
La duración máxima de este contrato será de **seis meses** dentro de un período de doce meses
- En atención al carácter estacional de la actividad en que se pueden producir las circunstancias señaladas anteriormente, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán modificar indistintamente:
    - 1.º La duración máxima del contrato.
    - 2.º El período dentro del cual puede celebrarse.
    - 3.º Ambas cosas.
  - En cualquier caso, los convenios colectivos no podrán establecer un período de referencia que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes de dicho período de referencia, **no siendo superior a doce meses**.
  - En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración 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.
- Formalización:**
- Se formalizarán por escrito cuando su duración exceda de 4 semanas y en aquellos casos que se concierten a tiempo parcial
  - En el contrato deberá constar con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique y además, entre otros extremos, duración y trabajo a desarrollar.
  - El contrato y, en su caso, la prórroga, se comunicarán al Servicio Público de Empleo, en los diez días siguientes a su concertación.

EXTINCIÓN

- El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido.
- Los contratos que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma, se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.
- A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

- **Se transforma en indefinido**, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:
- Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
  - Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba.
  - Si llegado el término, no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
  - También se presumirán por tiempo indefinido, los celebrados en fraude de ley.
- Los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquieran la condición de trabajadores fijos.

NORMATIVA

- Art. 15, Estat. de los Trabajadores, según redacción dada por los apartados ocho y diez del artículo 1.º de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 julio).
- R.D. 2720/98, de 18 de diciembre (B.O.E. De 8 de enero de 1999).
- Art. tercero de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).