

Contrato eventual por circunstancias de la producción

Autor Administrator
lunes, 15 de diciembre de 2008
Modificado el lunes, 15 de diciembre de 2008

Este contrato tiene como finalidad atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Normativa aplicable LET art. 15, según redacción dada por los apartados 8 y 10 del art. 1º de la Ley 12/01, de 9 de julio; RD 2720/98, de 18 de diciembre; Ley 12/01, de 9 de julio, art. 3º; Ley 43/06, de 29 de diciembre

Características del contrato

El contrato se debe formalizar por escrito si su duración es superior a 4 semanas o se concierta a tiempo parcial, debiendo recoger con precisión y claridad la causa y circunstancia que lo justifica, así como la duración del mismo.

Por convenio colectivo es posible determinar las actividades para las que pueden contratarse trabajadores bajo esta modalidad y determinar el número máximo o mínimo de trabajadores que pueden verse afectados por este contrato, teniendo en cuenta la plantilla total de la empresa. La duración máxima del contrato se establece en 6 meses, dentro de un período de 12 meses contados a partir del momento en que se produzcan las causas o circunstancias que justificaran el contrato.

Los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios sectoriales de ámbito inferior pueden modificar cualquiera de los tres aspectos siguientes:

- La duración máxima del contrato.
- El período dentro del cual puede celebrarse (período de referencia)
- Ambas cosas.

En cualquier caso, el período de referencia nunca podrá exceder de 18 meses y la duración máxima del contrato no podrá superar las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo 12 meses.

Si el contrato se concierta por una duración inferior a la máxima legal convencionalmente establecida, podrá ser prorrogado mediante acuerdo entre las partes por una única vez, sin que su duración total pueda exceder de dicha duración máxima.

Si la duración efectiva de estos contratos fuese inferior a 7 días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 36%.

La jornada de trabajo puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

La extinción del contrato tiene lugar, previa denuncia de las partes, por la expiración del tiempo convenido. Si la duración del contrato es superior a 1 año, hay obligación de preavisar con 15 días de antelación.

El trabajador, a la finalización del contrato, si éste se hubiera formalizado a partir del 4 de marzo de 2001, tiene derecho a recibir una indemnización de 8 días de salario por año de servicio, o de la parte proporcional si la duración fuera distinta, aunque por convenio colectivo esta indemnización puede ser mejorada.

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, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

