

Tengo un contrato "eventual por circunstancias de la producción", ¿qué debo saber?

Escrito por CAES

Jueves, 12 de Julio de 2007 10:00



El contrato temporal "eventual por circunstancias de la producción" tiene por objeto cubrir un volumen de trabajo mayor que el habitual de la empresa, durante un período o una época determinada. Éste es el principio que inspira toda su regulación legal y por tanto, es un contrato que no puede ser utilizado para otro tipo de situaciones (y así por ejemplo, en situaciones en las que se da un crecimiento en el número de pedidos y se prevé que va a ser constante y no temporal, los nuevos trabajadores/as deberán tener contratos indefinidos, no eventuales).

1. Requisitos formales del contrato.

El contrato debe recogerse por escrito siempre que tenga una duración superior a cuatro semanas. Además debe expresar con precisión y claridad la causa de la contratación y la duración del contrato. La ausencia de cualquiera de estos requisitos determina que el contrato se presuma celebrado por tiempo indefinido.

Por ejemplo: Una persona es contratada temporalmente "por circunstancias de la producción". En su contrato no se señala la causa o circunstancia que lo justifica. En este caso se presumiría celebrado por tiempo indefinido salvo que la empresa probase la causa de temporalidad. También puede darse el caso de contratos con expresión muy imprecisa de la circunstancia que lo justifica, y así por ejemplo la mera expresión "necesidades del servicio" como motivo del contrato no es válida, salvo que la empresa pruebe que realmente el trabajador cubre "puntas" de producción temporales (art. 8.2. del Estatuto de los Trabajadores).

Además, las tareas que se realizan deben ser las de ese "exceso de trabajo" en concreto, sin que el trabajador/a pueda ser encomendado a tareas que forman parte de la actividad normal de la empresa.

Por ejemplo: Una persona es contratada por una empresa de autobuses mediante un contrato "eventual por circunstancias de la producción", por un período de seis meses. Durante el tiempo del contrato ha estado conduciendo un autocar en una ruta (Madrid-Villalba), que la empresa viene cubriendo desde el año 1982. Al cabo de los seis meses la empresa le comunica la finalización del contrato.

Tengo un contrato "eventual por circunstancias de la producción", ¿qué debo saber?

Escrito por CAES

Jueves, 12 de Julio de 2007 10:00

Pues bien, en este caso el contrato se presume celebrado de forma indefinido. En consecuencia, el trabajador/a debe denunciar por despido improcedente (recordamos que cuenta con 20 días hábiles para hacerlo), dado que en realidad ha estado trabajando en una actividad normal de la empresa sin cubrir ninguna punta de producción, y por tanto, su contrato debía haber sido indefinido desde el principio.

2. Duración y prórroga.

La duración no puede ser superior a 6 meses, dentro de un período de referencia de 12 meses en los que se producen las "circunstancias de la producción" que justifican estos contratos.

No obstante, los convenios colectivos estatales o de ámbito sectorial inferior pueden ampliar la duración máxima del contrato hasta los 12 meses, y el período de referencia hasta un total de 18 meses.

El período de referencia es el utilizado para determinar el tiempo durante el cuál la empresa puede efectuar contratos eventuales por circunstancias de la producción.

No existe duración mínima del primer contrato, pero sólo es posible una única prórroga voluntaria, que debe formalizarse por escrito y que se extiende hasta el final del período máximo que pueden tener estos contratos (lo establecido en C. Colectivo y nunca más de doce meses).

3. Extinción.

El contrato se extingue por finalización del plazo establecido en el contrato, previa comunicación de la empresa.

Tengo un contrato "eventual por circunstancias de la producción", ¿qué debo saber?

Escrito por CAES

Jueves, 12 de Julio de 2007 10:00

Si se continúa trabajando tras la finalización del plazo establecido en contrato, éste se entiende prorrogado hasta su plazo máximo. Si llegado el plazo máximo se sigue trabajando, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación de servicios (art. 49.1.c) ET).

Además, a la finalización del contrato "eventual por circunstancias de la producción", la empresa debe poner a disposición del trabajador/a

- los salarios devengados correspondientes a la fracción del mes en curso trabajada.
- una indemnización equivalente a 8 días de salario por año trabajado.
- la cantidad devengada hasta esa fecha en concepto de pagas extraordinarias.
- la cantidad devengada hasta esa fecha por vacaciones reglamentarias (recordamos que como mínimo se devengan 2'5 días de vacaciones por mes trabajado, y salvo que el C. Colectivo estipule más días de vacaciones).
- otros atrasos o conceptos que la empresa adeude al trabajador/a.

4. Situaciones que dan lugar a la consideración de contratado por tiempo indefinido. (Desde el contrato eventual por circunstancias de la producción).

- 4.1.- Falta de alta en la Seguridad Social transcurrido el período de prueba (art. 15.2 ET).
- 4.2.- Ausencia de contrato por escrito en contratos de duración superior a cuatro semanas (art. 8.2 ET).
- 4.3.- Falta de consignación o consignación absolutamente imprecisa de la circunstancia que da lugar al contrato (art. 9 RD 2720/1998).
- 4.4.- Continuar la prestación de servicios una vez finalizado el período máximo por el que se puede estar contratado bajo esta modalidad (art. 8.2 RD 2720/1998) .
- 4.5.- Trabajar para tareas distintas de aquellas para la que se fue contratado, o para tareas que no formen parte de ninguna "acumulación de tareas" en la empresa.

5. Otras cuestiones.

Las situaciones de suspensión del contrato, reflejadas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, como incapacidad temporal (enfermedad o accidente), maternidad, paternidad, excedencia, etc.[1] , no suspenden el cómputo del contrato eventual, salvo que en el propio contrato se haya establecido lo contrario.

Tengo un contrato "eventual por circunstancias de la producción", ¿qué debo saber?

Escrito por CAES

Jueves, 12 de Julio de 2007 10:00

La empresa tiene la obligación de registrar estos contratos, así como la posible prórroga, en la Oficina de Empleo dentro de los quince días siguientes a su celebración. Además debe comunicárselo a los representantes de los trabajadores de la empresa en un plazo de 10 días desde la contratación (arts. 6.3 y 10 RD 2720/1998).

En caso de contratos eventuales "por circunstancias de la producción" a tiempo parcial, éstos deben recogerse por escrito cualquiera que sea su duración. El hecho de no recogerlo por escrito determinará que se presuman celebrados indefinidos y a tiempo completo.

Notas:

[1] Hemos señalado sólo las situaciones de suspensión del contrato más comunes, pero además el artículo 45 establece estas otras:

- mutuo acuerdo entre las partes (trabajador y empresario).
- riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- ejercicio de cargo público representativo.
- suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
- fuerza mayor temporal.
- causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- por el ejercicio del derecho de huelga.
- por cierre legal de la empresa.

por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.