



REFORMA LABORAL

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN



OBJETO DEL CONTRATO

El objeto de este tipo de contratos es para trabajos que nazcan de:

- + El incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones (por ejemplo, vacaciones) que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.
- + **Situaciones ocasionales previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.**
- + Sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, que esté a jornada reducida o para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, siempre que se especifique en el contrato 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 días.

Los convenios colectivos podrán establecer planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa.

REQUISITOS DEL TRABAJADOR

No existen requisitos específicos que deba de cumplir un trabajador para poderle dar de alta en este tipo de contrato.

REQUISITOS DE LA EMPRESA

No existen requisitos específicos que deba de cumplir los empresarios para poder contratar con este tipo de contrato.



DURACIÓN

La duración del contrato eventual se regula en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores:

+ **Duración mínima:** no se estipula.

+ **Duración máxima:**

La regla **general** establecida en el Estatuto de los trabajadores es que la duración máxima es de **6 meses**. Esta regla es ampliable en los Convenios colectivos hasta una duración **máxima de 12 meses**.

Para **situaciones ocasionales previsibles**: solo podrán utilizar este contrato un máximo de **noventa días** (de manera no continuada) en el año natural.

Para la **cobertura** temporal de un puesto de trabajo durante el **proceso de selección** o promoción: **tres meses** (revisar convenio).

+ **Prórrogas:** por **una única vez**, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima.

+ Adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

PERIODO DE PRUEBA

Debe de revisarse el convenio colectivo aplicable y variará, por lo general, según la categoría del trabajador. Si en el Convenio colectivo no se establece nada, deberá regirse por el artículo 14 del Estatuto de los trabajadores:

+ Para contratos eventuales < 6 meses: 1 mes.

+ Para resto de contratos:

A) Trabajadores técnicos titulados: máximo 6 meses.

B) Resto de trabajadores:

Empresas > 25 trabajadores: máximo 2 meses.

Empresas < 25 trabajadores: máximo 3 meses.

Se puede realizar a jornada completa o parcial.

En caso de sustitución: Deberá celebrarse a jornada completa excepto en dos supuestos:

A) Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.



B) Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido en el artículo 37, apartados 4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores (cuidado de hijos/familiar discapacitado) o en aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido, así como en los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.

FINALIZACIÓN DEL CONTRATO

Llegados a la finalización del contrato o a la duración máxima del contrato temporal, se podrán dar tres opciones:

- + Si se necesita **seguir teniendo contratado al trabajador**, deberá de **convertirse en indefinido**, pero no conlleva ningún tipo de bonificación.
- + Si la **finalización del contrato es definitiva**, según el artículo 491.c, el trabajador tendrá derecho a recibir una **indemnización** de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio.
- + Si la **finalización del contrato se realiza de forma previa a la fecha fin** del mismo, se procederá de forma general sin tener este tipo de contrato ninguna particularidad. Para ello, revisar las causas de baja distintas a la finalización del contrato: bajas en periodo de prueba, despidos, etc.

TRAMITACIÓN DEL ALTA.

- + Alta en Seguridad Social (Sistema RED): En Seguridad Social anotaremos:

>>> Fecha real alta

>>> Código de contrato

402: contrato eventual a tiempo completo

502: contrato eventual a tiempo parcial

410: contrato eventual a tiempo completo- interinidad (sustitución)

Anotaremos también:

Causa de sustitución

NUSS sustituido

510: contrato eventual a tiempo parcial- interinidad (sustitución)

Anotaremos también:

Causa de sustitución

NUSS sustituido

*Para los supuestos en los que el contrato de sustitución se inicie antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, se solicitará el alta del trabajador con contrato de sustitución en el momento en que se inicie la prestación de servicios informando los siguientes datos:



- A. TIPO CONTRATO:** x10, según proceda.
B. CAUSA DE SUSTITUCIÓN: Sin contenido.
C. NSS TRABAJADOR SUSTITUTIDO: Sin contenido.
D. CONDICIÓN DESEMPLEO: 1

2. Iniciado el período de descanso de la persona sustituida, se solicitará una variación de datos, con efectos del inicio de dicho descanso, del trabajador con contrato de sustitución respecto de los siguientes datos:

- A. CAUSA DE SUSTITUCIÓN:** 02.
B. NSS TRABAJADOR SUSTITUTIDO: NSS del trabajador sustituido.

3. Si se pretende la aplicación de las correspondientes bonificaciones de cuotas respecto del período comprendido entre el inicio del contrato de sustitución y el día anterior al inicio del período de descanso, con un máximo de quince días, se deberá solicitar a través de CASIA.

>>> Grupo de cotización

>>> Colectivo de trabajadores:

967- CT CIRCUNSTANCIAS PRODUCCIÓN

968- CT CIRCUNSTANCIAS PREVISIBLES (para detectar aquellos que se originen por circunstancias ocasionales previsibles)

>>> Coeficiente de parcialidad: en caso de ser contrato a tiempo parcial.

*Para los contratos inferiores a 30 días, sin solución de continuidad, en el segundo contrato además se deberá indicar también "FECHA INICIO DEL CONTRATO" (indicando la misma que en "FECHA REAL ALTA")

OTROS DATOS			
TIPO CONTRATO:	502	DUR.DET.TIEMPO	PARC.EVENTUAL PRODUCCIÓN
RL.CE:		COTIZACIÓN ADICIONAL:	

+ **Registro de contrato en SEPE (Contrat@):** no existe ninguna especificación en este tipo de contrato. En el contrato debemos de rellenar lo mínimo de todo contrato (puesto de trabajo, horas semanales, jornada, etc.) pero además en la página 4 debemos de indicar la causa de la temporalidad.

Ejemplo: Acumulación de tareas en el mes de Julio por trimestre fiscal, cierres, Impuesto sobre sociedades, elaboración de cuentas anuales.

Debemos de elegir entre temporal a tiempo completo o parcial y dentro del mismo elegir entre el 402 (eventual a tiempo completo) o 502 (eventual a tiempo parcial):

Indefinido tiempo parcial	501 - Obra o servicio determinado
Fijo discontinuo	501 - Obra o servicio con vinculación formativa
Temporal tiempo completo	502 - Eventual por circunstancias de la producción
Temporal tiempo parcial	502 - Primer empleo joven
	502 - Eventual por circunstancias con vinculación formativa
	510 - Interinidad
	510 - Interinidad con vinculación formativa
	540 - Jubilación parcial