



CONTRATOS TEMPORALES: 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. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.
- 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 Y DE LA EMPRESA

No existen requisitos específicos que deba de cumplir un trabajador ni empresario para poder dar de alta 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, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

+ 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.

Cuadro comparativo tras la reforma laboral y periodo de transición:

TIPOS	HASTA 30.12.21	ENTRE 31.12.21 Y 30.03.22	A PARTIR DEL 31.03.22
Eventual por circunstancias de la producción	6 meses en un periodo de 12 ampliable a 12 en un periodo de 18 meses por convenio	6 meses	6 meses ampliable a 12 por convenio
Encadenamiento	24 meses en un periodo de 30 meses	18 meses en un periodo de 24 meses	18 meses en un periodo de 24 meses

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.



JORNADA

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 49.1.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
R.L.C.E.:	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).



Además, iremos a las cláusulas para distinguir si el contrato se realiza por incremento ocasional o imprevisible o por situaciones ocasionales previsibles:

☐ **CLÁUSULAS ESPECÍFICAS POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN**

☐ INCREMENTO OCASIONAL IMPREVISIBLE: O LAS OSCILACIONES QUE, AÚN TRATÁNDOSE DE LA ACTIVIDAD NORMAL DE LA EMPRESA, GENERAN UN DESAJUSTE TEMPORAL ENTRE EL EMPLEO ESTABLE DISPONIBLE Y EL QUE SE REQUIERE

☐ TIEMPO COMPLETO

4 0 2

CÓDIGO DE CONTRATO

☐ TIEMPO PARCIAL

5 0 2

Las circunstancias concretas que justifican este contrato son:

La duración prevista que no podrá exceder de 6 meses, hasta 1 año por convenio colectivo sectorial, será

☐ SITUACIONES OCASIONALES PREVISIBLES, Y DE DURACIÓN REDUCIDA Y DELIMITADA

☐ TIEMPO COMPLETO

4 0 2

CÓDIGO DE CONTRATO

☐ TIEMPO PARCIAL

5 0 2

Se entenderá por situaciones ocasionales previsibles consistentes en

cuya duración no podrá exceder de un máximo de 90 días en el año natural

EXTINCIÓN DEL CONTRATO OBRA Y SERVICIO

¿QUÉ CARACTERÍSTICAS TENÍA EL CONTRATO OBRA Y SERVICIO?

Así de forma general, podríamos decir que este tipo de contratos se concertaba para la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa. Su duración máxima era de 3 años (36 meses) (ampliable a 4 años por convenio colectivo).

TIPOS	HASTA 30.12.21	ENTRE 31.12.21 Y 30.03.22	A PARTIR DEL 31.03.22
Obra y servicio	3 años ampliable a 4 años por convenio	6 meses	X
Encadenamiento	24 meses en un periodo de 30 meses	18 meses en un periodo de 24 meses	18 meses en un periodo de 24 meses



A partir del 31/03/2022 no se podrán celebrar contratos de obra y servicio. Los contratos se presumen concertados por tiempo indefinido.

Para el **sector de la construcción**, aquellos contratos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, "denominados contratos indefinidos adscritos a obras", llegado el fin de la obra, la empresa se encontrará en dos situaciones:

1. Puede hacer una **propuesta de recolocación** (por escrito), previo desarrollo, de ser necesario, de un proceso de formación (este proceso que será siempre a cargo de la empresa podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada, preferentemente la Fundación Laboral de la Construcción). Esta formación podrá realizarse antes de la finalización de la obra. 5 días antes de la finalización de la obra, la empresa deberá notificar a los representantes de los trabajadores. Una vez hecha la propuesta:

a) La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación. Tendrá que notificarlo a la empresa en el plazo de 7 días. Si no contesta en este plazo se entenderá que rechaza la propuesta de recolocación.

b) La cualificación de la persona afectada incluso tras el proceso de formación, no resulta adecuada o existe exceso de personas cualificadas que desarrollan sus mismas funciones. La empresa deberá notificar la extinción del contrato con 15 días de antelación. dará lugar a una indemnización del 7% calculada sobre los conceptos salariales (según convenio) devengados durante la vigencia del contrato (o la superior establecida en el convenio del sector de la construcción).

2. La empresa **no puede recolocarlo** por inexistencia en la provincia en la que esté contratada de obras acorde a su cualificación, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible cualificación. La empresa deberá notificar la extinción del contrato con 15 días de antelación. dará lugar a una indemnización del 7% calculada sobre los conceptos salariales (según convenio) devengados durante la vigencia del contrato (o la superior establecida en el convenio del sector de la construcción).