¿CUÁNDO ES POSIBLE HACER UN CONTRATO TEMPORAL?

En nuestra legislación, el contrato de trabajo se presume por tiempo indefinido, por lo que **la contratación temporal es necesariamente causal** y, además, está sujeta a normas de derecho necesario. Al final de este artículo os enumeramos los diferentes contratos temporales, ahora bajo un único modelo de contrato con cláusulas específicas que corresponden a cada modalidad, pero os resumimos a continuación la definición y requisitos de los tres principales contratos de duración determinada que se regulan en nuestra legilsacion.

Contrato por obra o servicio determinado: es el que tiene como objeto la realización de obras o la prestación de servicios determinados, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad ordinaria de la empresa, y cuya duración es incierta aunque limitada temporalmente. Se exige que en el contrato se especifique con claridad y precisión la obra o servicio, y el trabajador debe ser ocupado en la ejecución de éste y no en tareas distintas. Al ser su duración incierta, no se fija una fecha de finalización del contrato, pero la duración máxima de estos contratos es de tres años que, una vez transcurridos, convierten al trabajo en fijo.

Contrato eventual por circunstancias productivas: esta modalidad tiene como finalidad dar cobertura a la contratación temporal para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. Responde así a una situación coyuntural o *trabajo añadido,* a una necesidad extraordinaria o de cierta imprevisibilidad. Puede tratarse de trabajo adicional tanto cuantitativa como cualitativamente, pero debe existir en la

empresa una necesaria proporción entre trabajo fijo y personal fijo, de manera que el contrato eventual es lícito si no cubre necesidades permanentes o normales de la actividad de la empresa. Este contrato eventual tiene determinada su duración desde el inicio, es decir, su terminación se pacta con fecha precisa. Su duración máxima es de 6 meses dentro de un periodo de referencia de 12 meses, si bien los convenios colectivos pueden ampliar su duración a 12 meses dentro de 18. Si inicialmente no se concierta por la duración máxima, es posible una única prórroga respetando estos límites. Dentro de esta modalidad de contrato, la Ley 11/2013 reguló el **contrato eventual de primer empleo joven** con la finalidad de incentivar la contratación de jóvenes desempleados menores de 30 años, que no tengan experiencia laboral previa, y cuyo objeto es la adquisición de una primera experiencia profesional. La duración mínima del contrato para este colectivo es de 3 meses y la máxima de 6 meses; si se pacta a tiempo parcial, tiene que ser superior al 75% de la jornada completa.

Contrato de interinidad: la causa de este contrato es la cobertura de vacantes transitorias en la plantilla de la empresa, que se pueden producir con ocasión de la suspensión del contrato de otra trabajador, la necesidad de llevar a cabo un proceso de selección o promoción para una cobertura definitiva, la ausencia temporal de un trabajador autónomo, socio trabajador o socio de trabajo cooperativista, etc. El objeto más frecuente de esta modalidad es sustituir a trabajadores con reserva de puesto (I. T., maternidad, excedencias, etc.) y requisito más importante es concretar el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

***Cláusulas específicas del contrato temporal:**

1. Obra o servicio determinado.
2. Eventual por circunstancias de la producción.
3. Interinidad.
4. Primer empleo joven.

5. De trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, doméstica o víctimas de terrorismo.
6. De trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción.
7. De trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de subsidios por desempleo.
8. Situación de jubilación parcial.
9. Relevo.
10. A tiempo parcial con vinculación formativa.
11. De trabajos de interés social/fomento de empleo agrario.
12. De trabajadores del servicio del hogar familiar.
13. De personas con discapacidad.
14. De personas con discapacidad en CEE.
15. De investigadores.
16. De trabajadores/as penados en instituciones penitenciarias.
17. De menores y jóvenes en centros de menores.

SERPYME // 03.06.2014