

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

NORMATIVA APLICABLE

- Artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.
- Artículo 3 del Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre.
- Regulación en los Convenios Colectivos.

CONCEPTO Y OBJETO

Este contrato procede cuando las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos así lo exijan, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

REQUISITOS DE VALIDEZ

Su validez está en la necesidad de incorporar trabajadores temporales por exceso de actividad productiva en momentos determinados o por déficit transitorio de plantilla. Tal incremento de actividad ha de reunir unos requisitos:

- Ser imprevisible, es decir, que esté fuera de cualquier ciclo regular.
- El aumento supera la actividad de la plantilla habitual.
- El incremento es temporal, por lo que no procede en casos de crecimientos sostenidos de la empresa.

Lo que caracteriza a la "acumulación de tareas" es la desproporción existente entre el trabajo que se ha de realizar y el personal del que se dispone, y ello se produce:

- Cuando se trata de aumento ocasional de las labores que se tienen que efectuar.
- Cuando se mantiene dentro de los límites de la normalidad del trabajo, pero por diversas causas se reduce de modo acusado el número de empleados que ha de hacer frente al mismo. Por ello, no es preciso que la actividad que vaya a desarrollar el trabajador eventual sea extraordinaria o anómala dentro de la que lleva a cabo la empresa. Si la causa no es temporal la relación se convierte en indefinida.

FORMALIDADES

- Forma escrita (se admite la verbal si la duración no supera las cuatro semanas).
- Precisión y claridad en la concreción de las causas.

DURACIÓN DEL CONTRATO

El contrato eventual tiene dos límites:

- La duración máxima.
- El periodo de referencia.

La duración máxima es de seis meses, dentro de un periodo de referencia de doce meses, que se computa desde que se produzca la causa o circunstancia que justifique la utilización de este contrato. No obstante, por Convenio Colectivo de ámbito sectorial podrá modificarse la duración máxima y el periodo de referencia, pudiendo ser este último de dieciocho meses y la duración no puede superar las $\frac{3}{4}$ partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

No se pueden celebrar sucesivamente contratos eventuales basados en la misma causa, pero sí distinta, abriéndose un nuevo periodo de referencia.

Cabe la prórroga, por una única vez, si el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencional, sin que su duración total pueda exceder de dicha duración máxima.

EXTINCIÓN

El contrato se extinguirá cuando llegue el plazo pactado, previa denuncia o comunicación de la empresa. Si no se denuncia y continúa ejecutándose el trabajo, se entenderá prorrogado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario de la naturaleza temporal del trabajo.

El anticipo o el retraso respecto a la fecha constituirán despido.

NOTA

La Tesorería General de la Seguridad Social está recomendando a todas las personas adscritas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos que tengan contratados trabajadores por cuenta ajena, la incorporación al Sistema de Sede Electrónica, para poder efectuar las gestiones administrativas de forma telemática.

Por favor, contacten con esta Asesoría para explicarles detalladamente su tramitación.

EXTERNALIZAR los servicios profesionales de la ASESORÍA LABORAL y de SEGURIDAD SOCIAL, es una forma de reducir costos fijos más elevados y clave para dirigir con eficiencia su empresa. Sus amigos empresarios o profesionales que no son aún clientes de nuestra Asesoría pueden beneficiarse de esta información si Ud. se la facilita. Cuénteselo. Le quedarán muy agradecidos cuando nos conozcan. Gracias.

DESEAMOS A TODOS NUESTROS CLIENTES Y AMIGOS UNAS MUY FELICES VACACIONES