TEMA 15

EL CONTRATO DE TRABAJO (II): DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. EXTINCIÓN DEL CONTRATO. EL CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO. EL CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN. EL CONTRATO DE INTERINIDAD.

1. DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
   - 1.1. INTRODUCCIÓN
   - 1.2. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA
   - 1.3. CONTRATOS INDEFINIDOS
2. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
   - 2.1. INTRODUCCIÓN
   - 2.2. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD CONJUNTA DE EMPRESARIO Y TRABAJADOR
   - 2.3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR
   - 2.4. EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO
     - 2.4.1. Despido colectivo
     - 2.4.2. Extinción del contrato por causas objetivas
     - 2.4.3. Despido disciplinario
   - 2.5. EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR OTRAS CAUSAS
3. EL CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO
   - 3.1. CONCEPTO
   - 3.2. DURACIÓN
   - 3.3. FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO
   - 3.4. INDEMNIZACIÓN
   - 3.5. DEBER DE INFORMACIÓN
4. EL CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN
   - 4.1. CONCEPTO
   - 4.2. DURACIÓN
   - 4.3. FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO
   - 4.4. INDEMNIZACIÓN
   - 4.5. DEBER DE INFORMACIÓN
5. EL CONTRATO DE INTERINIDAD
   - 5.1. CONCEPTO
   - 5.2. DURACIÓN
   - 5.3. FORMALIZACIÓN
   - 5.4. INCENTIVOS

1. DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1.1. Introducción

La duración del contrato del contrato de trabajo, según dispone el artículo 15.1 ET, podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Analizaremos a continuación estas dos formas de contratación en el Derecho español, que ofrece unas posibilidades de contratación laboral en razón de las conveniencias específicas del empresario y de la necesidad de fomentar el derecho básico de la persona a tener un empleo.

1.2. Contratos de duración determinada

El Estatuto de los Trabajadores establece tres supuestos de contratos de duración determinada legalmente permitidos, que son: por obra o servicio determinado, por circunstancia de la producción, de interinidad o sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Así, podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa. Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin

que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

Los contratos que no se ajusten a los supuestos anteriores y se establezcan con carácter temporal, se presumirán celebrados por tiempo indefinido.

1.3. Contratos indefinidos

Los contratos indefinidos son aquellos que no fijan una fecha determinada para su finalización. Su formalización puede ser verbal o escrita, salvo los acogidos al programa de fomento del empleo y otros en relación con los que se estipule la obligación de forma escrita (artículo 8 E.T.). En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Se presumirán celebrados por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios en caso de falta de observancia de la forma escrita cuando sea exigible.

Adquirirán la condición de fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación:

a) Los trabajadores que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar en derecho.

b) Los trabajadores con contratos temporales celebrados en fraude de ley.

c) Los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos. También se aplicará en los supuestos de sucesión o subrogación empresarial. Esto no será de aplicación a los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de

inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado. Este régimen se aplica a los contratos de trabajo suscritos a partir del 18 de junio de 2010. Quedará excluido del cómputo del plazo de veinticuatro meses y del periodo de treinta, el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose en todo caso, los periodos de servicios transcurridos respectivamente, con anterioridad o posterioridad a dichas fechas.

d) Los trabajadores contratados por obra o servicio determinado cuando transcurran tres años de contrato, ampliables hasta doce meses más por convenio colectivo sectorial de ámbito estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Este régimen se aplica a los contratos por obra o servicio determinado suscritos a partir del 18 de junio de 2010.

En los supuestos previstos en los dos párrafos anteriores, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa. En todo caso, el trabajador podrá solicitar, por escrito, al Servicio Público de Empleo correspondiente, un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa.

2. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

2.1. Introducción

La extinción del contrato de trabajo es la finalización de la relación laboral entre la empresa y el trabajador, por la que desaparecen de forma definitiva las obligaciones de ambas partes.

Cuando se extingue una relación laboral, el empresario debe comunicar a los trabajadores la denuncia o preaviso de la extinción del contrato, y debe entregar una propuesta de liquidación de las cantidades adeudadas: un documento conocido como finiquito. Una vez que el trabajador ha firmado el finiquito (puede solicitar para este acto la presencia de un representante de los trabajadores), se produce la extinción definitiva del contrato.

Las causas de la extinción del contrato de trabajo pueden deberse a la voluntad conjunta del empresario y del trabajador, por voluntad exclusiva del trabajador, por voluntad del empresario o por otras causas. Analizaremos a continuación cada una de ellas.

2.2. Extinción del contrato de trabajo por voluntad conjunta de empresario y trabajador

Esta causa de extinción supone la finalización de la relación laboral entre la empresa y el trabajador con la simple aceptación de las partes. Dentro de esta causa el artículo 49 ET engloba tres supuestos diferentes:

a) Mutuo acuerdo de las partes, con petición de baja por parte del trabajador y aceptación del empresario. En este caso el trabajador no tendrá derecho a indemnización ni a la percepción del desempleo.

b) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. Si el contrato tiene una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra parte la terminación del mismo con una anticipación mínima de quince días, salvo que el convenio colectivo disponga algo diferente.

c) Por causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que estas constituyan abuso de derecho por parte del empresario.

2.3. Extinción del contrato por voluntad del trabajador

El trabajador puede libremente extinguir por iniciativa propia el contrato en los siguientes casos:

a) *Dimisión*: Es una extinción del contrato por voluntad del trabajador sin que exista una causa que lo justifique. Debe mediar el plazo de preaviso que señale el convenio colectivo, contrato y, en su defecto, según costumbre del lugar (generalmente quince días). La insuficiencia o falta de preaviso puede dar lugar a que se descuenten en el finiquito las cantidades previstas en el convenio correspondiente. El trabajador que dimite no tiene derecho a indemnización ni a percibir la prestación por desempleo.

b) *Abandono*: El trabajador abandona el trabajo con la intención de extinguir el contrato, sin preaviso. En este caso el empresario puede reclamarle daños y perjuicios.

c) *Resolución por causa justificada*: El trabajador puede solicitar la extinción del contrato argumentando el incumplimiento contractual del empresario cuando concurran algunas de las siguientes causas:

— Modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.

— Falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario.

— Cualquier otro incumplimiento grave por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en los supuestos de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

En estos casos el trabajador tiene que solicitar la extinción de su relación laboral en el Juzgado de lo Social. Asimismo tiene derecho a la indemnización por despido improcedente (en la actualidad 33 días de salario por año trabajado, con un límite de 24 mensualidades).

2.4. Extinción del contrato por voluntad del empresario

Entre las causas de extinción de las relaciones laborales, el Estatuto de los Trabajadores contempla una serie de incumplimientos graves del trabajador, así como la concurrencia de causas objetivas que imposibiliten la relación laboral, tanto individual como colectiva, o el desarrollo de la actividad empresarial. Estas situaciones dan lugar a los siguientes tipos de despidos:

2.4.1. Despido colectivo

El empresario que tenga la intención de realizar un despido colectivo deberá proceder a realizar la extinción de los contratos según el procedimiento de regulación de empleo. Se abonará una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un límite de 12 mensualidades.

Las causas de despido colectivo según el artículo 52 ET son las siguientes:

a) Causas económicas, cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. Se entenderá que la disminución es persistente si, durante tres trimestres consecutivos, el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

b) Causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

c) Causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

d) Causas productivas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

2.4.2. Extinción del contrato por causas objetivas

Se puede producir cuando concurren circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador y del empresario. Estas causas según el artículo 52 ET son:

a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario

medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

c) Cuando concurra alguna de las causas previstas para el despido colectivo y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en este supuesto.

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses. No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda. Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

2.4.3. Despido disciplinario

El contrato de trabajo puede extinguirse por decisión del empresario mediante el despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Las causas y el procedimiento del despido disciplinario aparecen en el artículo 54 ET y son las siguientes:

a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

La notificación del despido disciplinario debe realizarse por escrito; la ley no establece el tipo de documento necesario, pero lo más habitual es que se redacte la denominada carta de despido. La notificación contendrá, como mínimo la decisión de despedir y hechos que motivan el despido y la fecha en que tendrá efecto el despido. No es preciso ningún preaviso.

2.5. Extinción del contrato por otras causas

Además de las causas citadas de extinción del contrato y despido, ambas imputables a la voluntad de las partes, hay otras como son la muerte, jubilación o incapacidad del empresario o del trabajador, que también dan lugar a que el contrato de trabajo se extinga.

a) En caso de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

b) Otra causa de extinción de contrato puede deberse a la decisión de un trabajador víctima de violencia de género. La condición de víctima de violencia de género debe acreditarse mediante una orden de protección a favor de la víctima que expida el Juzgado, o mediante un informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de tal condición.

c) La extinción de la personalidad jurídica de la empresa hace referencia a los supuestos de disolución de sociedades. En estos casos, la extinción de los contratos deberá someterse al procedimiento de extinción regulado en el artículo 51 del ET para los despidos colectivos, y el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización consistente en el abono de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año, con un máximo de 12 mensualidades. El trabajador quedará en situación legal de desempleo.

3. EL CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

3.1. Concepto

El contrato para obra o servicio determinado es el que se concierta para la realización de una obra o prestación de un servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Los convenios sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas que pueden cubrirse con estos tipos de contratos.

3.2. Duración

El contrato para obra o servicio determinado se concertará por el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. No obstante, los contratos suscritos a partir de 18 de junio de 2010 no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo sectorial de ámbito estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior.

Si fuere superior a un año, para proceder a la extinción del contrato se necesita preaviso con 15 días de antelación a la finalización de la obra o servicio. Si se incumpliera por parte del empresario, existe obligación de indemnizar por el equivalente a los salarios correspondientes al plazo incumplido.

Si la duración efectiva de estos contratos fuese inferior a siete días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 36 por 100.

Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:

a) Por falta de forma escrita.

b) Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba.

c) Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.

También adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa los trabajadores contratados por obra o servicio determinado cuando transcurran tres años de contrato, ampliables hasta doce meses más por convenio colectivo sectorial de ámbito estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Este régimen se aplicará a los contratos por obra o servicio determinado suscritos a partir del 18 de junio de 2010.

Asimismo, se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.

La jornada de este tipo de contratos podrá ser jornada tiempo completo o a tiempo parcial.

3.3. Formalización del contrato

El contrato para obra o servicio de terminado se formalizará por escrito, y deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, el carácter de la contratación y la obra o servicio para el que se contrata. El empresario deberá comunicar el contenido del contrato en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su concertación en el correspondiente Servicio Público de Empleo.

3.4. Indemnización

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. Para los contratos suscritos a partir de 18 de junio de 2010, la indemnización será de doce días de salario por cada año de servicio según el siguiente calendario:

a) Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se hayan celebrado hasta el 31 de diciembre de 2011.

b) Nueve días de salario para cada año de servicio para los contratos temporales que se hayan celebrado a partir del 1 de enero de 2012.

c) Diez días de salario para cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.

d) Once días de salario para cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.

e) Doce días de salario para cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

3.5. Deber de información

El empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, para mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad funcionales.

4. EL CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

4.1. Concepto

El contrato eventual por circunstancias de la producción tiene como finalidad el atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

4.2. Duración

El contrato eventual por circunstancias de la producción tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce meses. Por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar. En ese caso, los convenios colectivos no podrán establecer un período de referencia que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes del período de referencia legal o convencionalmente establecido ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Si la duración efectiva de estos contratos fuese inferior a siete días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 36 por 100.

Este contrato se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:

a) Por falta de forma escrita.

b) Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba.

c) Si llegado el término, el trabajador continuara realizando la prestación laboral.

d) Asimismo, se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.

La jornada del contrato eventual por circunstancias de la producción podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

4.3. Formalización del contrato

El contrato eventual por circunstancias de la producción se formulará por escrito, si su duración es superior a cuatro semanas o se concierten a tiempo parcial, explicando las causas o circunstancias que lo justifique y duración del mismo. El empresario deberá comunicar el contenido del contrato al correspondiente Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su concertación. Igualmente, deberá comunicar la prórroga que se acuerde, en su caso.

4.4. Indemnización

A la finalización de un contrato eventual por circunstancias de la producción, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación, si bien, según la fecha del contrato, la cuantía se ajustará al calendario señalado en el contrato por obra o servicio determinado.

4.5. Deber de información

El empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, para mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad funcionales.

En caso de contrato con joven menor de treinta años sin experiencia, habrá incentivos en la cotización a la Seguridad Social.

5. EL CONTRATO DE INTERINIDAD

5.1. Concepto

El contrato de interinidad tiene como objetivo sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva, así como para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo.

5.2. Duración

El contrato de interinidad durará mientras subsista el derecho del trabajador sustituido a la reserva de puesto de trabajo o la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto de

trabajo, sin que en este último supuesto pueda ser superior a tres meses. En los procesos de selección de las Administraciones públicas, la duración coincidirá con el tiempo previsto para la realización de dichos procesos.

Se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido; por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la incorporación; por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo; por el transcurso del plazo de tres meses establecido para la selección o promoción o el que resulte de aplicación en los supuestos de contratos celebrados por las Administraciones públicas.No hay necesidad de preaviso, salvo pacto en contrario.

El contrato de interinidad se transforma en indefinido:

a) Si una vez producida la causa prevista para la extinción del contrato no se hubiera producido denuncia expresa de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.

b) Por falta de forma escrita.

c) Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba.En estos supuestos, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

d) El contrato celebrado en fraude de ley.

El contrato de interinidad deberá celebrarse a jornada completa excepto en los dos supuestos siguientes:

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 los derechos reconocidos por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, así como de guarda legal para el cuidado directo de algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico, o para el cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, 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, incluidos los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento.

5.3. Formalización del contrato

El contrato de interinidad se formalizará por escrito, especificando el carácter de la contratación, el trabajo a desarrollar, el trabajador sustituido y la causa de sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será

el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél. Igualmente deberá identificarse, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.El empresario deberá comunicar el contenido del contrato al Servicio Público de Empleo correspondiente, en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su celebración.

5.4. Incentivos

5.4.1. Incentivos a los contratos de interinidad por excedencia para cuidado de hijo o de un familiar

Los contratos de interinidad que se celebren para sustituir al trabajador que esté en la situación de excedencia para atender al cuidado de hijo o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuantías que se especifican a continuación, cuando dichos contratos se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores:

a) 95 por 100 durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

b) 60 por 100 durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye.

c) 50 por 100 durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

Los citados beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos y los contratos celebrados por las Administraciones públicas y sus Organismos autónomos.

5.4.2. Incentivos en relación con los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad

Darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:

a) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato

de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

b) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente o que disfruten de la suspensión por paternidad en los términos establecidos en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.La duración máxima de las bonificaciones previstas en este apartado b) coincidirá con la de las respectivas suspensiones de los contratos a que se refieren los artículos citados en el párrafo anterior.En el caso de que el trabajador no agote el período de descanso o permiso a que tuviese derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.

c) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento o suspensión por paternidad, en los términos establecidos en los párrafos anteriores.

A la cotización de los trabajadores o de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, o trabajadores por cuenta propia o autónomos, sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados a que se refiere el Real Decreto-ley 11/98, de 4 de septiembre, les será de aplicación:

a) Una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta para el caso de los trabajadores encuadrados en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

b) Una bonificación del 100 por 100 de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadores incluidos en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores autónomos.

Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto y, en todo caso, con el límite máximo del período de suspensión.Los

citados beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos y los contratos celebrados por las Administraciones públicas y sus Organismos autónomos.

5.4.3. Incentivos a los contratos de interinidad con trabajadores con discapacidad desempleados para sustituir a personas discapacitadas que tengan suspendido el contrato de trabajo por incapacidad temporal

Se trata de los beneficios previstos en la normativa sobre contratación de trabajadores con discapacidad y a las subvenciones destinadas a financiar los costes laborales y de seguridad social que se generen durante el período de desarrollo del proyecto, derivados de la contratación de los preparadores laborales que realizan las acciones de empleo con apoyo

5.4.4. Incentivos a los contratos de interinidad celebrados con trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo para sustituir a trabajadores en formación

Podrán acogerse a este programa las empresas cualquiera que sea el tamaño de su plantilla, que sustituyan a sus trabajadores con desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo durante el tiempo en que aquéllos participen en acciones de formación financiados por las Administraciones públicas. Los incentivos son los siguientes:

a) El trabajador desempleado contratado percibirá el 50 por 100 de la cuantía de la prestación por desempleo durante la vigencia del contrato con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir de la prestación o subsidio.

b) El empresario, durante el período de percepción de la prestación o subsidio que se compatibiliza, abonará al trabajador la diferencia entre la cuantía de la prestación o subsidio por desempleo recibida por el trabajador y el salario que le corresponde, siendo responsable de la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado incluyendo el importe de la prestación o del subsidio por desempleo.

Incentivos a los contratos de interinidad para sustituir a trabajadores víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo

Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 en la cuota empresarial por contingencias comunes durante todo el período de suspensión o durante seis meses en casos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.Deber de información

El empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, para mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad.