

ACTIVIDADES

31. ¿Qué caracteriza al contrato de duración determinada?

R: Tiene una duración limitada por una causa concreta y justificada.

32. ¿Cuándo se convierte el contrato de duración determinada en indefinido?

R: Se convierte en indefinido en los siguientes casos:

- Encadenamiento de contratos: Si la suma de la duración de los contratos temporales y las prórrogas supera los 18 meses, con o sin solución de continuidad, dentro de un periodo de 24 meses, el contrato se convierte en indefinido. Esto aplica tanto para la misma empresa como si se trata de un grupo de empresas o ETT.
- Incumplimiento de la formalidad escrita: Un contrato temporal debe formalizarse por escrito. Si no es así, se presume que el contrato es indefinido, salvo que se demuestre lo contrario.
- No dar de alta en la Seguridad Social: Si la empresa no ha dado de alta al trabajador en la Seguridad Social (o lo ha hecho con retraso) y ha pasado más de un periodo de prueba, el contrato se considera indefinido.
- Continuar trabajando después de la finalización: Si el contrato llega a su término y el trabajador sigue prestando servicios en la empresa sin que ninguna de las partes lo haya denunciado, el contrato se prorroga tácitamente de forma indefinida, salvo prueba en contrario.
- Contrato en fraude de ley: Se considera que un contrato temporal se celebra en fraude de ley si su naturaleza no se ajusta a la realidad del trabajo, y esto puede dar lugar a su conversión en indefinido.

33. ¿Qué duración máxima permite la ley al contrato de duración determinada?

R: Duración máxima según el tipo de contrato

- Por circunstancias de la producción (causa imprevisible): La duración máxima es de 6 meses. Se puede ampliar hasta 12 meses si lo establece el convenio colectivo.
- Por circunstancias de la producción (causa ocasional y previsible): La duración máxima es de 90 días en el año natural. En el sector agrario y agroalimentario, esta duración se puede ampliar a 120 días en el año natural.
- De sustitución: Su duración está ligada al tiempo que dure la ausencia del trabajador que se sustituye. En el caso de procesos de selección para una vacante, la duración máxima es de 3 meses.

34. ¿Qué tipos principales existen de contratos de duración determinada?

R: Por circunstancias de la producción y por sustitución de persona trabajadora.

ACTIVIDADES

35. ¿Debe formalizarse por escrito el contrato de duración determinada?

R: Sí, salvo si dura menos de cuatro semanas y es a jornada completa.

36. ¿Qué diferencia hay entre causas imprevisibles y previsibles que permiten concertar un contrato de duración determinada por circunstancias de la producción?

R: Las imprevisibles son inesperadas; las previsibles responden a picos de actividad conocidos.

37. ¿Duración máxima del contrato de duración determinada por circunstancias de la producción por causas imprevisibles?

R: Seis meses, ampliable a un año mediante convenio colectivo.

38. ¿Y en caso de contrato de duración determinada por circunstancias de la producción por causas previsibles?

R: Noventa días al año, no continuados, según planificación de la empresa.

39. ¿Qué indemnización se paga al finalizar el contrato de duración determinada por circunstancias de la producción?

R: Doce días de salario por año trabajado.

40. ¿Puede usarse el contrato temporal por circunstancias de la producción para cubrir necesidades permanentes?

R: No, en ese caso debe formalizarse un contrato indefinido.