

CONVIENE RECORDAR SOBRE EL ... “CONTRATO TEMPORAL EN FRAUDE DE LEY”



Para realizar un contrato temporal **no se permite cubrir un puesto** en una empresa **que tiene una necesidad permanente** con una contratación temporal, es decir, que si la empresa va a tener una necesidad permanente, no se permite contratar a alguien de manera temporal, así como también a respetar una serie de exigencias a la hora de realizar cada contrato. Las consecuencias de no cumplir con ello es que el contrato se encuentra en fraude de ley y se presumirá por tiempo indefinido.



La contratación temporal es causal. Para poder justificar la temporalidad, ésta **debe de estar identificada de manera clara** y concreta el trabajador sólo se podrá dedicar a las funciones para las que fue contratado indicado en el contrato. Si por el contrario, el contrato finaliza antes o después de que dichas necesidad se haya extinguido, **la extinción de la relación laboral será improcedente**. Los contratos temporales tienen una duración limitada en el tiempo.

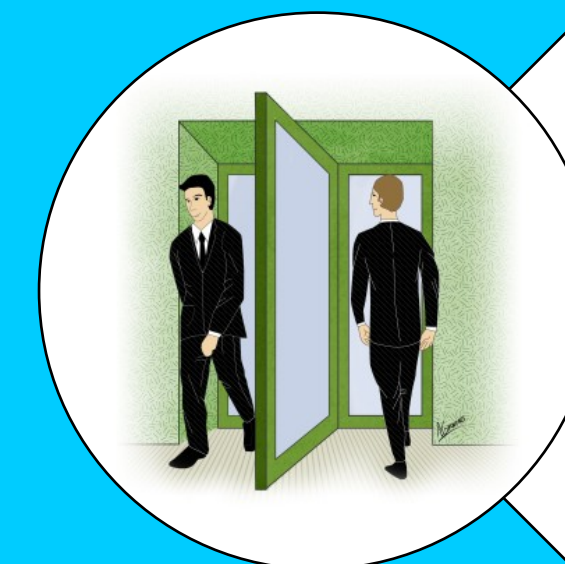
Se podrá justificar, y por tanto celebrar contratos de duración determinada en los siguientes supuestos



Contrato de obra y servicio: Se contrata al trabajador para la realización de una obra y servicio determinado y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Obligatorio que se identifique la obra y que ésta responda a necesidades autónomas y no permanentes de la producción. Se limitan en el tiempo, los celebrados con posterioridad al 18/06/2010, **tres años ampliables 12 meses por convenio**.



El contrato eventual por acumulación de: Cuando las circunstancias del mercado ocasionen una acumulación de tareas aun tratándose de la actividad normal de la empresa **siempre que se especifique la duración del mismo**. Su máxima duración es **seis meses, dentro de un período de doce meses**. Por convenio colectivo podrá modificarse el período máximo dentro del cual se podrán realizar los contratos, siendo el periodo máximo de referencia de dieciocho meses



Contratos de interinidad: Para sustituir a trabajador@s 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**, o por el otro lado, este contrato también es posible para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección. Su duración de tiempo es la del trabajador con derecho a la reserva del puesto de trabajo, o en caso de cubrir un puesto como máximo tres meses.

Límite general de contratos: La concatenación de contratos temporales que superan los **24 meses en un periodo de 30 meses** sea para el mismo o diferente puesto de trabajo, misma empresa o grupo de empresas. No es de aplicación a los contratos de interinidad.

Se adquiere la condición de fijo, si el trabajador **no ha sido dado de alta en la Seguridad Social**, transcurrido un plazo igual que para el periodo de prueba, o cuando los contratos no se realicen por escrito cuando así lo exija la normativa.

Dos opciones ante un contrato en fraude de ley: **esperar a la finalización del contrato temporal**, y actuar en función del comportamiento empresarial. Solicitar la condición de trabajador de carácter indefinido ante la **jurisdicción social** **mientras la relación laboral está vigente**.