

MODALIDAD DE CONTRATO	CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	<p>- Se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.</p> <p>- Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.</p> <p>Duración: La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses</p> <p>-En atención al carácter estacional de la actividad en que se pueden producir las circunstancias señaladas anteriormente, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán modificar indistintamente:</p> <p>1º La duración máxima del contrato 2º El período dentro del cual puede celebrarse 3º Ambas cosas</p> <p>En cualquier 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 de dicho período de referencia, no siendo superior a doce meses.</p> <p>- En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración 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.</p> <p>Formalización:</p> <p>- Se formalizarán por escrito cuando su duración exceda de 4 semanas y en aquellos casos que se concierten a tiempo parcial</p> <p>En el contrato deberá constar con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique y además, entre otros extremos, la duración y el trabajo a desarrollar.</p> <p>- El contrato y, en su caso, la prórroga, se comunicarán al Servicio Público de Empleo, en los diez días siguientes a su concertación.</p>
EXTINCIÓN	<p>- El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido.</p> <p>- Los contratos que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma, se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.</p> <p>- 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 ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.</p>
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<p>- Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:</p> <p>- Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.</p> <p>. Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba.</p> <p>. Si llegado el término, no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.</p> <p>. También se presumirán por tiempo indefinido, los celebrados en fraude de ley.</p> <p>- La transformación en indefinidos de estos contratos podrán acogerse a los beneficios establecidos en la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio) y a las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social previstas artículo 47 de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre), siempre que se hayan celebrado con anterioridad al 1 de enero de 2003(Ver : "Fomento de la contratación indefinida" y "Transformación de contratos temporales en indefinidos")</p>
NORMATIVA	<p>- Artículo 15, del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por los apartados ocho y diez del artículo primero de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio).</p> <p>- R.D. 2720/98, de 18 de diciembre (B.O.E. De 8 de enero de 1999)</p> <p>- Artículo tercero de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio).</p>