

Contrato de duración determinada

Legislación. Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre (BOE de 30 de diciembre) ampliado por el apartado diez del artículo primero de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio).

R.D. 2720/1998, de 18 de diciembre (B.O.E. de 8 de enero de 1999).

1. Contrato de obra o servicio determinado:

- a. Para la realización de obra y servicio determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.
- b. Deberá especificarse con precisión y claridad el carácter de la contratación, identificando la obra o servicio que constituya su objeto.
- c. Ejecutada la obra o servicio, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
- d. 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.

2. Contratos eventuales por circunstancia de la producción:

- a. Para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.
- b. La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses.
- c. En el contrato se consignará con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique y determinará la duración del mismo.

- d. Podrán ser prorrogados por acuerdo de las partes, siempre dentro del límite anteriormente establecido.
- e. Deberá constar por escrito si tiene una duración de más de cuatro semanas y en aquellos casos que se concierten a tiempo parcial.
- f. 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.

3. Contrato de interinidad:

- a. Para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, o cubrir el puesto durante el periodo de selección para su cobertura definitiva.
- b. Deberá celebrarse a jornada completa excepto cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial, o cuando el contrato se realice para complementarla jornada reducida de los trabajadores.
- c. La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.
- d. Cuando el contrato se realice para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses ni celebrarse un nuevo contrato así como el trabajo a desarrollar.
- e. Se establecerá por escrito y deberá especificar con precisión y claridad del carácter de la contratación, identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución y el trabajo a desarrollar.

4. Otros contratos de duración determinada: mire la [Web](#)

Normas comunes para estos contratos:

- El contrato y en su caso las prórrogas, se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.
- **Se transforma en indefinido**, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:
 - 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 o celebrado a jornada completa salvo prueba

en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.

- Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba.
 - Si llegado el término, no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
 - También se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.
- 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 Seguridad Social previstas en el 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.