

FICHA N° 3 I

Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción

Julia Dormido Abril

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **Si una empresa experimenta un incremento de la actividad en un momento puntual, se podrá concertar un contrato:**
 - a) De sustitución.
 - b) Fijo-discontinuo.
 - c) Por circunstancias de la producción.
 - d) A tiempo parcial.

2. **¿Qué duración máxima podrá tener un contrato temporal por circunstancias de la producción celebrado por el incremento ocasional e imprevisible de la actividad, si el convenio colectivo no señala nada al respecto?**
 - a) Cinco meses.
 - b) Un año.
 - c) Seis meses.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

3. **¿Puede un convenio colectivo de ámbito empresarial ampliar el plazo máximo de duración al que se refiere la pregunta anterior?**
 - a) Sí, en todo caso.
 - b) No, puesto que sólo puede hacerlo el convenio colectivo de ámbito sectorial.
 - c) La norma no permite que el plazo pueda ser modificado por convenio colectivo.
 - d) Tan sólo podría ser ampliado el plazo a través de un reglamento.

4. **De las siguientes circunstancias, ¿cuál no podría dar lugar a la celebración de un contrato por circunstancias de la producción?**
 - a) Atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada de un mes.
 - b) Atender las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal.
 - c) Atender situaciones ocasionales y previsibles con independencia de su duración.
 - d) Cubrir la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.

5. **¿Qué tipo de contrato se podrá formalizar en el caso de que la empresa experimente unas oscilaciones en su producción como consecuencia de que parte de la plantilla se encuentre de vacaciones?**
 - a) Contrato de sustitución.
 - b) Contrato por circunstancias de la producción.
 - c) Contrato eventual.
 - d) Contrato fijo-discontinuo.

6. **Con relación a la pregunta anterior, ¿cuál será entonces la duración máxima del contrato de trabajo?**
 - a) Noventa días en el año natural.
 - b) Seis meses.
 - c) Un año, según el convenio colectivo de ámbito empresarial.
 - d) La establecida en el convenio colectivo de aplicación.

- 7. Si la causa del contrato es la realización de trabajos en el marco de concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, se tendrá que formalizar un:**
- Contrato de sustitución.
 - Contrato por circunstancias de la producción.
 - Contrato eventual.
 - Contrato fijo-discontinuo.
- 8. ¿Pueden las empresas formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida?**
- Sí, si la duración del contrato no supera los seis meses.
 - No, en ningún caso.
 - Sí, siempre que la duración del contrato no exceda del año.
 - Sí, siempre que la duración del contrato no exceda los noventa días en el año natural.
- 9. En relación con el plazo establecido en la pregunta anterior, ¿qué límites establece el legislador?**
- Que el plazo máximo se lleve a cabo de manera continuada.
 - Que el trabajador no haya sido contratado el año anterior por la misma empresa.
 - Que el plazo máximo no se lleve a cabo de manera continuada.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 10. ¿Tienen las empresas que formalicen un contrato por circunstancias de la producción alguna obligación con respecto a los representantes de los trabajadores?**
- No, no existe ninguna obligación legal.
 - Sí, tendrán que trasladarles los nombres de las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad en los últimos dos meses.
 - Sí, la de trasladar a los representantes sindicales una previsión anual de uso de estos contratos.
 - Sí, la de trasladar a la representación legal de los trabajadores en el último trimestre de cada año una previsión anual de uso de estos contratos.

PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Qué diferencia o diferencias hay entre un contrato temporal por circunstancias de la producción y un contrato fijo-discontinuo?**
- ¿Cuáles son los motivos por los que una empresa puede celebrar un contrato por circunstancias de la producción?**
- ¿Cuál es la duración máxima de un contrato por circunstancias de la producción celebrado por el incremento ocasional de la actividad?**
- ¿Puede un convenio colectivo de ámbito inferior a la empresa establecer un período máximo de duración del contrato por circunstancias de la producción diferente al establecido en la norma?**
- ¿Es posible prorrogar un contrato por circunstancias de la producción que se haya celebrado con una duración inferior a la máxima legal?**
- ¿Puede el convenio colectivo de ámbito empresarial modificar la duración máxima legal del contrato por circunstancias de la producción celebrado para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida?**

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Una famosa cafetería y confitería sevillana está organizando las vacaciones de su plantilla del año 2024, teniendo en cuenta que los trabajadores de la misma no pueden disfrutar de aquellas en determinados periodos del año, tal y como son los siguientes: Uno, entre el 25 de octubre y el 5 de noviembre, con motivo de la venta de los dulces tradicionales de la festividad de “todos los Santos” (campaña 1 de noviembre). Dos, durante todo el mes de diciembre y, además, del 1 al 15 de enero (campaña de Navidad), debido a la elaboración y comercialización de los dulces típicos navideños. Tres, en los meses de marzo y abril por sus famosas torrijas (campaña de Semana Santa).

Con motivo de tales picos de producción, la empresa obliga a las personas trabajadoras de la empresa a que disfruten de sus días de vacaciones, por turnos, en el mes de julio o en el mes de agosto, momento en el que Sevilla se encuentra menos concurrida por las altas temperaturas.

Sin embargo, en el mes de julio de 2024 se celebra en Sevilla un importante festival que atrae a multitud de turistas, lo que ha obligado a la dirección de la empresa a contratar a nuevo personal. Además, durante el año se ha dado la circunstancia de que dos de las personas trabajadoras más veteranas han accedido a la jubilación parcial, además de que una trabajadora se ha quedado embarazada y de que un trabajador ha solicitado una excedencia por cuidado de un menor.

Por todo ello, la empresa ha decidido realizar varios contratos. Uno, para cubrir las necesidades que surjan en la campaña de Navidad y en la de Semana Santa. Otro, con una duración de un mes, por lo que se formalizaría del 1 de julio al 1 de agosto. El último, se efectuaría con fecha de 20 de octubre a 20 de abril.

Por su parte, el convenio colectivo de la empresa establece lo siguiente en su art. 24: “1. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción. (...) a) Situaciones ocasionales imprevisibles: Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores (...) tendrán una duración máxima de un año (...) b) Situaciones ocasionales previsibles: Igualmente, podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida”.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Considera adecuada la formalización de un contrato por circunstancias de la producción en el primer caso (para la campaña de Navidad y Semana Santa)?
2. ¿Considera adecuada la formalización de un contrato por circunstancias de la producción en el segundo caso (del 1 de julio al 1 de agosto)?
3. ¿Podría incorporarse un período de prueba a este tipo de contrato? ¿Cuál sería su duración máxima?
4. ¿Considera adecuado el tercer contrato por circunstancias de la producción efectuado desde el 20 de octubre al 20 de abril?