

**REAL DECRETO 2720/1998, de 18 de diciembre (B.O.E. 8-01-1999), por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.**

La Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, ha modificado, entre otros, el artículo 15 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, donde se determinan legalmente los supuestos en que podrán celebrarse contratos de duración determinada.

La redacción actual del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo origen se encuentra en el Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, y aun antes en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, firmado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal, tiene como objetivo especificar y delimitar los supuestos de utilización de estas modalidades de contratación, especialmente de los contratos para obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción. Objetivo al que, lógicamente, pretende igualmente servir el presente Real Decreto.

Aunque las novedades legales anteriormente apuntadas no han afectado al contrato de interinidad, razones de seguridad jurídica hacen aconsejable la aprobación de un nuevo Real Decreto que ofrezca una regulación unitaria y completa de todas las modalidades de contratación de duración determinada que admite nuestro Derecho, lo que debe facilitar una adecuada y correcta utilización de las mismas.

En su virtud, de conformidad con el artículo 15, apartado 5, de Estatuto de los Trabajadores y con la disposición final primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 18 de diciembre de 1998,

**DISPONGO:**

**CAPITULO I**

**Contratos de duración determinada**

**Artículo 1.** Supuestos de contratos de duración determinada.

De conformidad con lo establecido en el apartado 1 del artículo 15 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se podrán celebrar contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

- a) Para realizar una obra o servicio determinados.
- b) Para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
- c) Para sustituir a trabajadores con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

**Artículo 2.** Contrato para obra o servicio determinados.

1. El contrato para obra o servicio determinados es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Cuando el convenio colectivo que resulte de aplicación haya identificado los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con esta modalidad contractual, se estará a lo establecido en el mismo a efectos de su utilización.

2. El contrato para obra o servicio determinados tendrá el siguiente régimen jurídico:

- a) El contrato deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto.
- b) La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido en el párrafo anterior.

**Artículo 3.** Contrato eventual por circunstancias de la producción.

1. El contrato eventual es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Cuando el convenio colectivo que resulte de aplicación haya determinado las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales o haya fijado criterios generales relativos a la adecuada relación entre el número de contratos a realizar y la plantilla total de la empresa, se estará a lo establecido en el mismo para la utilización de esta modalidad contractual.

2. El contrato eventual por circunstancias de la producción tendrá el siguiente régimen jurídico:

a) El contrato deberá identificar con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo.

b) La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses.

En atención al carácter estacional de la actividad en la que se pueden producir las circunstancias señaladas en el apartado 1 de este artículo, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán modificar indistintamente:

1º La duración máxima del contrato.

2º El período dentro del cual puede celebrarse.

3º La duración máxima del contrato y el período dentro del cual puede celebrarse.

En cualquier caso, los convenios colectivos señalados en el párrafo anterior 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 del período de referencia legal o convencionalmente establecido.

c) El período de referencia legal o convencionalmente establecido se computará desde que se produzca la causa o circunstancia que justifique la utilización del contrato eventual.

d) 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.

#### **Artículo 4. Contrato de interinidad.**

1. El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual.

El contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

2. El contrato de interinidad tendrá el siguiente régimen jurídico:

a) El contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

b) 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.

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, 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 con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica.

## **CAPITULO II Disposiciones comunes**

**Artículo 5.** Disposiciones en materia de jornada.

1. El contrato para obra o servicio determinados y el contrato eventual por circunstancias de la producción podrán celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.

2. El contrato de interinidad deberá celebrarse a jornada completa excepto en los dos supuestos siguientes:

a) Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.

b) Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido en el artículo 37, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores, o en aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido.

**Artículo 6.** Formalización y registro de los contratos.

1. Los contratos para obra o servicio determinados y de interinidad deberán formalizarse siempre por escrito. Los contratos eventuales por circunstancias de la producción deberán formalizarse por escrito cuando su duración sea superior a cuatro semanas o se concierten a tiempo parcial.

2. Cuando los contratos de duración determinada se formalicen por escrito, se deberá hacer constar en los mismos, entre otros extremos, la especificación de la modalidad contractual de que se trate, la duración del contrato o la identificación de la circunstancia que determina su duración, así como el trabajo a desarrollar.

3. Los contratos que hayan de formalizarse por escrito y, en su caso, las prórrogas que las partes acuerden expresamente se registrarán por el empresario, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, en la correspondiente Oficina de Empleo, donde quedará depositado un ejemplar.

**Artículo 7.** Suspensión de los contratos.

La suspensión de los contratos de duración determinada en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.

**Artículo 8.** Extinción y denuncia de los contratos.

1. Los contratos de duración determinada se extinguirán, previa denuncia de cualquiera de las partes, por las siguientes causas:

a) El contrato para obra o servicio determinados se extinguirá por la realización de la obra o servicio objeto del contrato.

b) El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá por la expiración del tiempo convenido.

c) El contrato de interinidad se extinguirá cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:

1ª La reincorporación del trabajador sustituido.

2ª El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.

3ª La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

4ª El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones públicas.

2. Los contratos de duración determinada 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.

Expirada dicha duración máxima o la de la prórroga expresa del contrato eventual, ejecutada la obra o servicio, o producida la causa de extinción del contrato de interinidad, 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.

3. Siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad en el que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por el empresario del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

**Artículo 9.** Presunciones.

1. Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos de duración determinada cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal. En el supuesto de contratos 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.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos de duración determinada celebrados en fraude de ley.

**Artículo 10.** Notificación a los representantes de los trabajadores.

Los empresarios, en un plazo no superior a diez días a partir de la contratación, deberán notificar a la representación legal de los trabajadores en la empresa los contratos de duración determinada que se regulan en este Real Decreto cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

**Disposición transitoria única.** Ambito de aplicación temporal.

1. Los contratos de duración determinada concertados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Real Decreto, seguirán rigiéndose por las disposiciones vigentes en el momento de su celebración.

2. La aplicación de lo dispuesto sobre los contratos eventuales por circunstancias de la producción en el artículo 3 del presente Real Decreto se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo del apartado 1 de la disposición transitoria primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre.

**Disposición derogatoria única.** Alcance de la derogación normativa.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el presente Real Decreto y expresamente el Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación.

**Disposición final primera.** Facultades de aplicación y desarrollo.

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo dispuesto en el presente Real Decreto.

**Disposición final segunda.** Entrada en vigor.

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid a 18 de diciembre de 1998.