

MODALIDAD DE CONTRATO	CONTRATO DE INTERINIDAD
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	<p>-Tiene por objeto sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.</p> <p>Jornada:</p> <p>-Deberá celebrarse a jornada completa excepto en dos supuestos:</p> <p>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.</p> <p>b) Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido en el artículo 37, apartados 4 y 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. Así como, en los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.</p> <p>Duración:</p> <p>-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.</p> <p>-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 con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.</p> <p>Formalización y comunicación:</p> <p>-El contrato, y en su caso las prórrogas, se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación</p> <p>-El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación, identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución y, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna, así como especificar suficientemente la circunstancia que determina su duración, la duración del contrato así como el trabajo a desarrollar.</p>
EXTINCIÓN	<p>El contrato de interinidad se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:</p> <p>1ª La reincorporación del trabajador sustituido</p> <p>2ª El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación</p> <p>3ª La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.</p> <p>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.</p> <p>-Los contratos de interinidad 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 continuase prestando servicios.</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>
NORMATIVA	<p>- Artículo 15, del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. 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).</p> <p>- R.D. 2720/98, de 18 de diciembre (B.O.E. de 8 de enero de 1999), modificado por el apartado 2 de la Disposición final primera del R.D. 1251/2001, de 16 de noviembre (B.O.E. de 17 de noviembre)</p>