

ARTÍCULO

Contratos temporales

Se ha modificado la normativa sobre contratos temporales.

Tras la reforma laboral, los contratos temporales podrán utilizarse en los siguientes supuestos:

- Cuando existan puntas de trabajo que no se repitan cada temporada, que no sean estructurales ni previsibles.
- Para necesidades de duración reducida y de las que se conozca su final (por ejemplo, la organización de un evento de tres semanas). La duración máxima se reduce a 90 días en un año natural, los cuales no podrán ser utilizados de forma continuada, e independientemente del número de trabajadores necesarios para atender las necesidades en cada uno de esos días.
- También podrán utilizarse estos contratos si se producen oscilaciones que, aun siendo fruto de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el requerido (incrementos de actividad o disminución temporal de trabajadores, como ocurre durante las vacaciones).

Se han reducido los supuestos en los que las empresas pueden utilizar la contratación temporal.



PROHIBICIONES

En los aumentos temporales de actividad que se repitan cada temporada (por ejemplo, por incremento de ventas durante Navidad), no se podrá utilizar la contratación temporal.

En general, deberá acudir a un contrato fijo-discontinuo.