



Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

El contrato de trabajo a tiempo parcial es un tipo de contrato en el que los servicios se prestan un número determinado de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Duración

Puede ser por tiempo indefinido o por duración determinada.

Hay distintos tipos de contratos si la duración es determinada:

- Contratos para la realización de una obra o servicio determinado.
- Contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
- Contratos para sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo.
- Contratos en prácticas.
- Contrato de relevo.

No está permitida la celebración a tiempo parcial en los contratos para la formación y el aprendizaje.

Este contrato a tiempo parcial se formaliza siempre **por escrito** en el modelo oficial establecido, en él se recoge:

- **Duración del contrato** en caso de que fuera de duración determinada.
- **Número de horas ordinarias** de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. Si no quedan explícitamente indicadas, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.
- **Distribución de la jornada:** La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial puede realizarse de forma continuada o partida. Cuando se realice de forma partida, sólo es posible

efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo.

- **Periodo de prueba.** Este es el mismo previsto legalmente o convencionalmente para el trabajador a tiempo completo.
- **Vacaciones.** Se aplica el principio de igualdad, con los trabajadores a tiempo completo, tanto en el número de días a disfrutar como en la fecha de disfrute.



Respecto a la cuantía de retribución de las vacaciones, debe ser la del salario parcial del trabajador,

El trabajador debe ser **dado de alta en Seguridad Social** al iniciar su prestación de servicios especificando el **porcentaje de jornada** parcial acordado en el contrato.

Tanto el contrato como sus prórrogas se comunicarán al Servicio Público de Empleo en el plazo de diez días hábiles siguientes a su **incorporación** y

se hará entrega de una copia básica a los representantes de los trabajadores.

Conciliación de la vida laboral y familiar

La regulación de estos derechos es muy importante en el trabajo a tiempo parcial por dos razones: por la elevada proporción de mujeres en los contratados a tiempo parcial y por la posibilidad de acordar reducciones de jornada en determinados supuestos.

Rige el principio de igualdad en el disfrute de estos derechos.



Horas extraordinarias

Los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores que recoge:

“No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el

exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias”.

Horas complementarias

El trabajador y el empresario pueden pactar la realización de horas complementarias que se adicionan a las horas ordinarias estipuladas en el contrato a tiempo parcial y, en su caso, en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Sólo cuando exista ese pacto el empresario podrá exigir la realización de horas complementarias.

Formalización del pacto de horas complementarias

El pacto se formaliza necesariamente por escrito, en el modelo oficial establecido, y debe recoger el número de horas complementarias cuya realización puede ser requerida por el empresario.

El pacto sobre horas complementarias puede acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato.

Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.

Número máximo de horas complementarias

El número de horas complementarias pactadas no puede exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos pueden establecer otro porcentaje máximo, que en ningún caso podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas, ni será inferior al 30 por 100 citado.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

10 horas semanales en cómputo anual, el empresario puede, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15 por 100, ampliables al 30 por 100 por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato.

La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituye conducta laboral sancionable. Estas horas complementarias no se computan a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas a que se refiere el párrafo anterior.

La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, **no puede exceder del límite legal**.

Distribución y realización de las horas complementarias

El trabajador debe conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un **preaviso mínimo de tres días**.

Retribución de las horas complementarias

Las horas complementarias se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

Renuncia del trabajador al pacto de horas complementarias

El pacto de horas complementarias puede quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un **preaviso de quince días**, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares por razones de guarda legal.

- Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Otras características

Convenio Especial con la Seguridad Social

Los trabajadores contratados a tiempo parcial que no estén percibiendo prestaciones económicas por desempleo pueden suscribir voluntariamente con la Entidad Gestora competente un «Convenio Especial» de la Seguridad Social para completar sus cotizaciones.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

Conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa

El cambio tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se puede imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo. El trabajador no puede ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Deber de Información a los trabajadores

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario debe informar a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes a fin de que los trabajadores contratados a tiempo parcial puedan solicitarlos.

La denegación de la solicitud debe ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO

El contrato fijo-discontinuo está regulado principalmente en el punto 8 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Es un contrato **indefinido** concertado para realizar trabajos que no se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad en la empresa.

La esencia de este contrato radica en la temporalidad o estacionalidad de la actividad.

Características

Llamamiento

Los trabajadores fijos discontinuos serán **llamados** en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

A efectos de **prestaciones por desempleo**, también se consideran trabajadores fijos discontinuos los que desarrollen trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas.

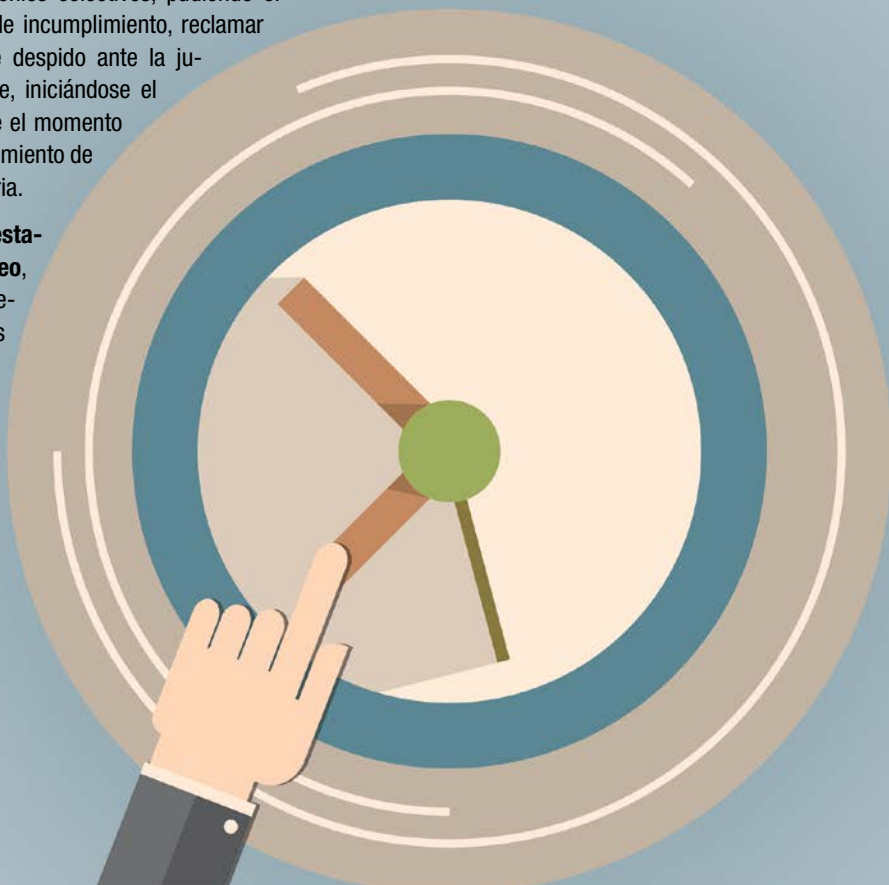
Rasgos comunes y diferenciales con otros tipos de contratos de trabajo:

Con el Contrato fijo a tiempo completo.

Ambos contratos son de duración indefinida, sin embargo en el contrato a tiempo completo se prestan servicios durante todos los días laborables del año, y en el contrato fijo discontinuo sólo se prestan durante determinadas campañas o temporadas.

Con el Contrato a tiempo parcial.

En ambos contratos la jornada anual es inferior a la normal en el sector o actividad. Sus diferen-



cias derivan del carácter cíclico o estacional de la actividad, lo que significa que mientras en el contrato fijo discontinuo falta la concreción en la jornada anual que hace necesario el llamamiento, en el contrato a tiempo parcial, se exige la precisión del tiempo de trabajo por el que se concierta.

Con los Contratos temporales.

Cuando la actividad desarrollada tiene por finalidad cubrir una necesidad de trabajo cíclico o **repetido** en el tiempo, dotado de plena homogeneidad y totalmente previsible, la relación se califica de fija discontinua.

La contratación eventual sólo se justifica para cubrir una necesidad de carácter imprevisible y sin **repetición** en el tiempo.

Antigüedad

El trabajador tiene derecho a la antigüedad en términos normales, computándose a estos efectos el tiempo real de servicios y no el transcurrido desde que ingresó en la empresa, no computándose los períodos de inactividad.

Interrupciones de la actividad

El contrato de trabajo no se extingue al finalizar cada período de actividad, sino que se trata de un solo contrato cuyos efectos laborales y retributivos se renuevan, año tras año, con la llegada de la temporada o campaña.

El recibo de finiquito firmado al final del contrato relativo a una temporada no exonera al empresario de llamar al trabajador cuando comienza una nueva y si no lo hace incide en despido.

Formalización

Se debe formalizar necesariamente por escrito en el modelo oficial establecido por el Servicio Público de

Empleo Estatal y en el que debe figurar:

- Duración estimada de la actividad.
- Forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable.
- Jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Consecuencias de no atender el llamamiento

Cuando el trabajador llamado no se incorpora se entiende extinguida la relación laboral por dimisión.

Si se encuentra de baja por incapacidad temporal, la empresa debe proceder al llamamiento y tramitar el alta en Seguridad Social del trabajador afectado. Al producirse el alta médica, debe incorporarse al trabajo, salvo justa causa, pues lo contrario también se considera desistimiento unilateral, equiparable a la dimisión.

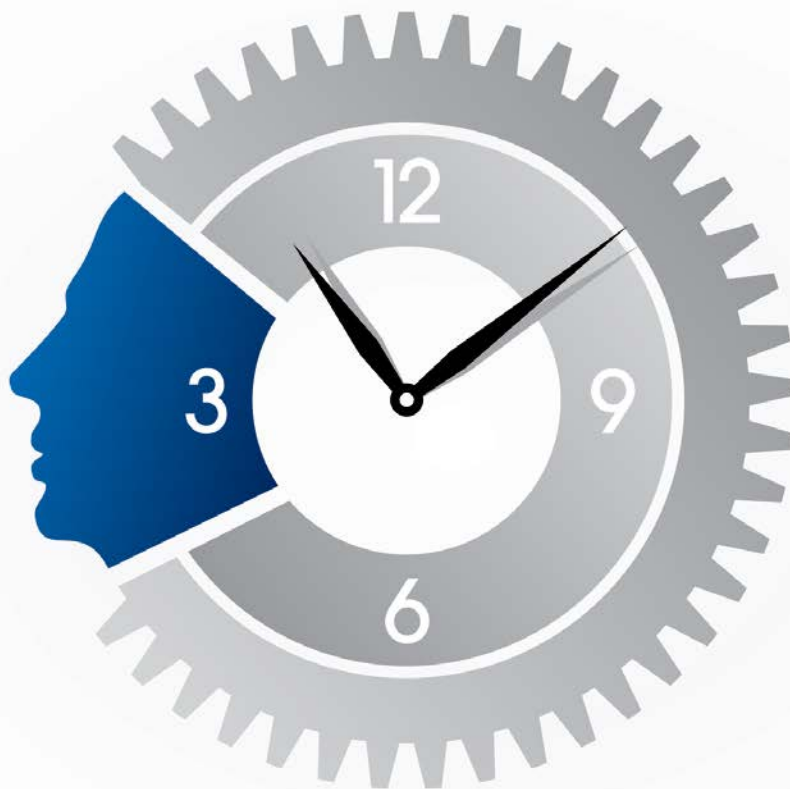
Incluso, se estima baja voluntaria cuando no comparece al reconocimiento médico obligatorio al inicio de campaña.

Si no pudiera acudir a la llamada por causa de fuerza mayor o por causa a él no imputable, el trabajador conserva su derecho a ser llamado en las temporadas siguientes lo que no libera a la empresa de efectuar el llamamiento.

Falta de llamamiento

En caso de **incumplimiento empresarial** de la obligación de llamamiento con voluntad extintiva es posible la reclamación del trabajador en procedimiento de despido.

El despido, en todo caso, tiene lugar cuando reanudada la actividad no se produce el llamamiento. Igualmente constituye despido el retraso a fecha indeterminada de la reincorporación al trabajo una vez iniciada la campaña.



JUBILACIÓN PARCIAL

En el Estatuto de los Trabajadores se regulan dos contratos a tiempo parcial singulares e interrelacionados, vinculados al hecho de la jubilación:

- El **contrato a tiempo parcial del jubilado parcial**.
- El **contrato de relevo**.

Este contrato ofrece la posibilidad de que el trabajador a tiempo completo pueda anticipar su jubilación de forma parcial, manteniendo parte de su actividad laboral.

A su vez, la empresa contrata a otro trabajador para que, cuando menos, cubra la jornada que

aquél ha dejado libre, pudiendo celebrarse también a tiempo completo. Este es el contrato denominado “De relevo”.

Si la jubilación parcial se produce tras alcanzar la edad ordinaria de jubilación la celebración del contrato de relevo es facultativa.

En ambos casos, la modificación del contrato del relevado y del relevista **requiere el acuerdo entre las partes**. En ningún caso se puede imponer de manera forzosa al trabajador. La obligatoriedad del reconocimiento del derecho a la jubilación parcial por parte de la empresa únicamente puede establecerse por negociación colectiva..

Ante cualquier **duda** puedes solicitar **asesoramiento** sobre tus **derechos laborales básicos** en el **sindicato**.

¡Acude!

Nuestras sedes están en:

Pamplona

Avda Zaragoza 12, 4ª planta. 31003
Teléfono: 948 24 42 00

Tudela

Eza, 5 • Tfno: 948 82 01 44

Castejón

Estación Renfe, s/n. • Tel. 948 81 42 54

Estella

María de Maeztu 19-21, bajo. • Tel. 948 55 42 51

San Adrián

Santa Gema 33-35, entrpl. • Tel. 948 67 20 24

Viana

Tudela 9, bajo. • Tel. 948 64 53 95

Mendavia

Miguel Pérez, s/n. • Tel. 948 69 52 22

Tafalla

Beire 2, bajo • Tel. 948 70 26 73

Peralta

Avda. de la Paz 7A, 1º Puerta B. • Tel. 948 75 07 98

Alsasua

Zelai 79, bajo. • Tel. 948 56 40 51

Colabora y financia:

