



# El contrato de trabajo a tiempo parcial

DERECHO ESPAÑOL

VISITACIÓN MARTÍNEZ ESPLIGARES  
Licenciada en Derecho. Asesoría Laboral IAM

La nueva regulación del Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial culmina con el **Real Decreto Ley 15/98, de 27 de noviembre de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad**, pretendiendo mejorar la calidad de esta modalidad contractual, propiciar la estabilidad en el empleo y garantizar a los trabajadores/as contratados/as a tiempo parcial, con respecto a los trabajadores/as a tiempo completo, la no discriminación.

Esta Norma da una nueva redacción al Artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, regulador del contrato a tiempo parcial, modificando igualmente Artículos del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Por otra parte, este Real Decreto, ha sido desarrollado, en materia de acción protectora de la Seguridad Social, por el **Real Decreto 144/99 de 29 de enero**, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 16 de febrero del año en curso.

## ¿QUÉ SE ENTIENDE POR CONTRATO CELEBRADO A TIEMPO PARCIAL?

Es el celebrado entre empresa y trabajador/a, para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes, o al año, **inferior al 77% de la jornada a tiempo completo prevista en el Convenio**

**Colectivo que resulte de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal (40 horas semanales de promedio anual).**

Por ejemplo:

Un trabajador/a que está sujeto a un convenio colectivo donde la jornada, en cómputo anual y a tiempo completo, es de 1.800 horas; se le contrata para prestar servicios durante 900 horas al año; en este caso, 900 horas es inferior al 77% de 1.800 (1.386 horas /año), por lo tanto tiene la consideración de contrato de trabajo a tiempo parcial.

Es decir todos aquellos contratos en que el trabajo se preste en tiempo igual o superior al 77% de la jornada, se entenderán realizados a tiempo completo, con independencia de que el salario que se reciba por el mismo lo sea en proporción al tiempo de trabajo.

El contrato de trabajo a tiempo parcial puede ser:

- De **duración indefinida**.
- O de **duración determinada**, por ejemplo, para realizar una obra o servicio, por circunstancias de la producción,... si bien, no cabe celebrar a tiempo parcial un contrato para la formación (antes conocido como contrato de aprendizaje).

En todo caso se entiende celebrado un contrato a tiempo parcial por **tiempo indefinido** en dos supuestos:

**a**

Para realizar trabajos **fixos y periódicos** dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. Se trata de actividades que se repiten en fechas ciertas.

**b**

Para realizar trabajos **fixos discontinuos**, que no se repiten en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. Estos trabajadores/as serán llamados por el orden que determine el convenio colectivo que resulte de aplicación, pudiendo reclamar, en caso de incumplimiento, y siguiendo el procedimiento de despido, ante el Juzgado de lo Social, iniciándose el plazo para ello, (20 días hábiles) desde el momento en que el trabajador/a tenga conocimiento de la falta de convocatoria.

## REQUISITOS DE FORMA

El contrato a tiempo parcial debe celebrarse por escrito, en modelo oficial, debiendo figurar en todo caso el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes, o al año, su distribución horaria, y su concreción mensual, semanal, diaria, determinando los días en que el trabajador/a va a prestar sus servicios.

## LA JORNADA

La jornada de trabajo diaria en los contratos a tiempo parcial puede ser continua o partida.

En el contrato a tiempo parcial, en el caso de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo, si la jornada es partida, sólo se admitirá una única interrupción en la jornada partida, salvo que se disponga otra cosa en el Convenio Colectivo.



## PROHIBICIÓN DE REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores/as contratados a tiempo parcial tienen prohibido la realización de horas extraordinarias, salvo las debidas a fuerza mayor, **pero si han sido contratados con carácter indefinido pueden pactar la realización de horas complementarias.**

En los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto mencionado anteriormente no les afecta esta prohibición, pero si son indefinidos y han pactado la realización de horas complementarias, no realizarán horas extraordinarias.

## ¿QUÉ SE ENTIENDE POR HORAS COMPLEMENTARIAS?

Se consideran horas complementarias aquéllas cuya posibilidad de realización haya sido acordada entre empresario/a y trabajador/a como adición a las ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, es decir, el empresario/a sólo puede exigir la realización de estas horas cuando hayan sido pactadas expresamente con el trabajador/a.

Este pacto puede acordarse en el momento de celebración del contrato o en un momento posterior, realizándose necesariamente por escrito y en modelo oficial.

Sólo se puede celebrar pacto de realización de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, y tiene una duración anual. Si no media denuncia expresa del trabajador/a, notificada al empresario con tres meses de antelación a la fecha de vencimiento del pacto, se entiende prorrogado por plazos anuales. En este pacto necesariamente se recogerá el número de horas complementarias cuya realización podrá ser exigida por el empresario.

## ¿CUÁNTAS HORAS COMPLEMENTARIAS PUEDO REALIZAR?

Hasta un máximo del 15% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, aunque la Ley contempla la posibilidad de que por Convenio Colectivo pueden ser hasta un 30% de las horas ordinarias contratadas.

En todo caso la suma de horas ordinarias y de horas complementarias no podrá superar el 77% de la jornada a tiempo completo.

Por ejemplo:

Un trabajador/a con un contrato a tiempo parcial indefinido por 880 horas al año (la jornada a tiempo completo es de 1.760 horas/año). Cuando celebra el contrato de trabajo se realiza un pacto de horas complementarias, que al no establecer nada el convenio colectivo, fijan el 15% de las 880 horas, es decir, 132 horas. Si sumamos 880 más 132, nos da un total de 1.012 horas al año, que es inferior al 77% de la jornada a tiempo completo, ( $77\%/1760=1.355,2$ ).



La distribución y forma de realizar estas horas complementarias pactadas se estará a lo que disponga el convenio colectivo y, en su defecto, se estará a estas condiciones:

- El total de horas complementarias anuales pactadas se distribuirá proporcionalmente en cada uno de los trimestres del año natural, para su realización en cada uno de los trimestres.
- Si el trabajador/a no presta servicios durante todo el año, el total de horas se distribuirá en tantas fracciones como períodos completos de tres meses resulten.

Si en uno de estos trimestres no se realizan todas las horas complementarias, hasta un 30% de las no consumidas se pueden transferir al trimestre siguiente, para su realización y una vez realizadas las horas complementarias del trimestre al que se han transferido.

Nunca se podrá transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior, ni transferir más allá del año natural las no realizadas en el cuarto trimestre del año.

El trabajador/a debe conocer con un preaviso de siete días de antelación, el día y la hora de realización de las mismas.

La **retribución** de estas horas es como una hora ordinaria de trabajo, y su número y retribución se recogerán en el recibo de salarios y en los documentos de cotización a la seguridad social, dado que las mismas computan a efectos de base de cotización a la seguridad social, y períodos de carencia y base reguladora de posibles prestaciones que puedan causarse por el trabajador/a.

#### Consolidación de las Horas Complementarias:

La realización de Horas complementarias podrá dar lugar a la modificación de la jornada ordinaria pactada inicialmente en el contrato, mediante la consolidación en la misma de una parte de las horas complementarias realizadas, en unos períodos de tiempo, y de la forma siguiente:

La modificación de la jornada inicial se puede producir en dos tramos:

- **En el primer tramo** pueden consolidarse en la jornada ordinaria hasta un máximo del 30% de la media anual de las horas complementarias realizadas en un período de dos años, a contar desde la fecha de vigencia del pacto de horas complementarias.
- **En el segundo tramo**, hasta un máximo del 50% de la media anual de las horas complementarias realizadas durante los dos años siguientes.

Todo ello no alterará el pacto de horas complementarias, que se mantendrá en sus términos en lo que se refiere a número y distribución de las pactadas.

En ningún caso, y una vez practicada la consolidación, el número de horas complementarias resultante puede ser inferior al 4% de las ordinarias, respetándose en todo caso el límite legal del trabajo a tiempo parcial.

Por otro lado, para que se produzca la consolidación es necesario que el trabajador/a manifieste su voluntad, en relación con todo o parte de las horas correspondientes, y dentro de los tres meses anteriores a la fecha de la consolidación. La empresa deberá entregar al trabajador que haya hecho valer su derecho a la consolidación, y con un preaviso de siete días a la finalización del período de referencia, una certificación relativa a las horas susceptibles de consolidación.

### MODIFICACIÓN VOLUNTARIA DE LA JORNADA

La conversión de un contrato de trabajo a tiempo completo en uno a tiempo parcial, o viceversa, tendrá carácter voluntario para el trabajador/a, no pudiendo imponerse de forma unilateral por el empresario, es decir, el rechazo del trabajador/a a la conversión, no puede ser causa de despido ni sanción.

La empresa deberá informar a sus trabajadores/as de las vacantes existentes para que éstos/as puedan formular solicitudes de conversión voluntaria del trabajo a tiempo completo en uno a tiempo parcial, y viceversa, así como para el incremento de tiempo de trabajo de los trabajadores/as a tiempo parcial.

Tienen derecho de preferencia para acceder a estos puestos vacantes:

#### 1

Trabajadores/as que teniendo un trabajo a tiempo completo, voluntariamente acordaron su conversión en uno a tiempo parcial, o viceversa, y que, ahora, en virtud de la información facilitada por la empresa de puestos de trabajo vacantes del mismo grupo o categoría profesional, desean retornar a la situación inicial.

#### 2

Trabajadores/as que habiendo sido contratados a tiempo parcial, llevan tres o más años prestando sus servicios. La preferencia se entiende para el acceso a puestos de trabajo vacantes del mismo grupo o categoría profesional, y a tiempo completo.

Es el empresario el que, en caso de rechazar una solicitud formulada por un trabajador/a, deberá contestar por escrito y de forma motivada.

### JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

También tiene la consideración de contrato a tiempo parcial el del trabajador/a que concierta con su empresa una reducción de jornada y salario entre un mínimo de un 30% y un máximo de un 77% para acceder a la situación de Jubilado Parcial.

Para ello es necesario:

Que el trabajador/a reúna todos los requisitos exigidos para acceder a una pensión de jubilación (en modalidad contributiva), a excepción de la edad. Es decir:

- Debe tener cotizados a la seguridad social al menos 15 años.
- Y su edad ha de ser inferior a cinco años como máximo de la prevista en la norma genérica (65 años), es decir, deberá tener entre 60 y 64 años de edad.

Es requisito imprescindible para poder acceder a esta situación, que la empresa concierte simultáneamente un contrato -Contrato de Relevo- con un trabajador/a en desempleo para cubrir, al menos, la jornada dejada vacante por el jubilado/a parcial.

La ejecución del contrato a tiempo parcial y su retribución es compatible con la pensión que la seguridad social reconozca al trabajador/a hasta que cumpla la edad de 65 años, edad establecida con carácter general en el sistema de la seguridad social para causar derecho a la pensión de jubilación, y momento en que la relación laboral con la empresa quedará extinguida.

El contrato de relevo que se celebra de forma simultánea, al menos debe cubrir la jornada dejada vacante por el jubilado/a parcial, sin embargo el contrato de relevo puede formalizarse a tiempo parcial o a jornada completa.

El contrato de relevo finalizará cuando el jubilado/a parcial cumpla la edad de 65 años, salvo que se acuerde su continuidad, formalizando al efecto un contrato de duración indefinida (acogiéndose al programa de fomento de empleo a la contratación indefinida, con las correspondientes bonificaciones en la cuota empresarial a la seguridad social).

El contrato de relevo puede ser a tiempo parcial o a jornada completa, y el horario de trabajo del trabajador/a contratado bajo esta modalidad, podrá completar o simultanearse con el del trabajador/a sustituido. El puesto de trabajo puede ser el mismo que el del sustituido/a o uno similar.

### **MEJORA DE LA PROTECCIÓN SOCIAL**

Aparte de la mejora que, a efectos de prestaciones, supone que el importe de las horas complementarias formen parte de la base de cotización, novedad importante es que los períodos de cotización real de estos trabajadores/as contratados a tiempo parcial, se convertirán en días teóricos computables, con la adición de la cotización correspondiente a sábados, domingos, festivos y vacaciones.

Por otro lado, para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente en modalidad contributiva, el número de días teóricos de cotización

obtenidos, se multiplicará por 1,5 y el resultado será el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización.

Este tiempo de cotización se computará también para determinar el número de años cotizados, a efectos de fijar el porcentaje de aplicación a la base reguladora de la pensión de jubilación, computándose como año completo la fracción de año que pueda resultar.

### **INCENTIVOS**

La Ley 50/98, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, regula los programas de fomento de empleo estable para 1999.

Novedad importante en la misma es la bonificación de la cuota empresarial a la seguridad social por contingencias comunes, tanto si el contrato se realiza a jornada completa, como a tiempo parcial.

Las bonificaciones previstas en esta Ley para los contratos indefinidos iniciales que se celebren a tiempo parcial están vigentes desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 1999.

