

## CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

### FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número 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. Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

Puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada; en este último caso se podrá acoger a cualquier modalidad contractual, a excepción del contrato de formación y de sustitución por jubilación anticipada.

Además, tienen la consideración de contratos a tiempo parcial:

**Por tiempo indefinido:** Cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

**Por duración determinada:**

- El celebrado por el trabajador que concierte con su empresa una reducción de jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 75% o del 85% en los supuestos en que el trabajador reservista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a la exigida de acuerdo con lo establecido en el Art. 4 de la Ley 40/2007 de 4 de diciembre, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.
- Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo.

**Formalización:**

- El contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas.
- Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

**Jornada:**

- La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo.
- Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3.º del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. La realización de horas complementarias se realizará de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el artículo 1.6 de la Ley 12/2001, de 9 de julio.

**INCENTIVOS**

- Las bonificaciones del contrato indefinido a tiempo parcial resultarán de aplicar a las previstas para los colectivos de la Ley 43/2006 un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato, incrementado en 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100 % de la cuantía prevista.

**EXTINCIÓN**

- Los contratos a tiempo parcial por tiempo indefinido se extinguirán por las causas legalmente establecidas en el artículo 49 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Los contratos a tiempo parcial de duración determinada se extinguirán según lo establecido en la letra c) del apartado 1 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el artículo 3.1 de la Ley 12/2001, de 9 de julio. A la finalización del contrato, excepto en los casos de contrato de interinidad y de prácticas, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.
- Los contratos a tiempo parcial por tiempo indefinido pueden acogerse a la reducción de la indemnización por despido, establecida en la Disposición Adicional 1.ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), siempre que se reúnan los requisitos en ella dispuestos y que pertenezcan a alguno de los colectivos recogidos en la mencionada Ley.

**OTRAS CARACTERÍSTICAS****Horas complementarias:**

- Se considerarán horas complementarias aquéllas cuya posibilidad de realización haya sido acordada como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial. La realización de horas complementarias exigirá un pacto específico respecto a las mismas en el contrato. Sólo se podrán formalizar en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida y no

podrán exceder del 15% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato (más información, en el apartado 5 del artículo 12 de Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por el apartado 6 del artículo 1.º de la Ley 12/2001). Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán fijar porcentajes distintos sin que en ningún caso se supere el 60% de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no excederá del límite legal del contrato de trabajo a tiempo parcial.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración.

#### **Retribución:**

- Será proporcional al número de horas trabajadas al día, a la semana, al mes o al año respecto a la jornada habitual en la actividad de que se trate.
- En el caso de jubilación parcial, será compatible la retribución del trabajador que se jubila con la pensión que la Seguridad Social le reconozca.

#### **Cotización a la Seguridad Social:**

- La protección social derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se regirá por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo y específicamente por las reglas expuestas en el artículo 2.º del R. D. Ley 15/1998, de 27 de noviembre (B.O.E. de 28 de noviembre).
- La base de cotización a la Seguridad Social estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias.

#### **Incentivos a la transformación en indefinidos:**

- Ver información sobre transformación de contratos temporales en indefinidos.

## **NORMATIVA**

- Artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por el R. D. Ley 15/1998, de 27 de noviembre (B.O.E. de 28 de noviembre), modificado por el artículo 1.º de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), y por la Disposición Adicional vigésima novena de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre (B.O.E. de 5 de diciembre).
- Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), según redacción dada por el artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre).