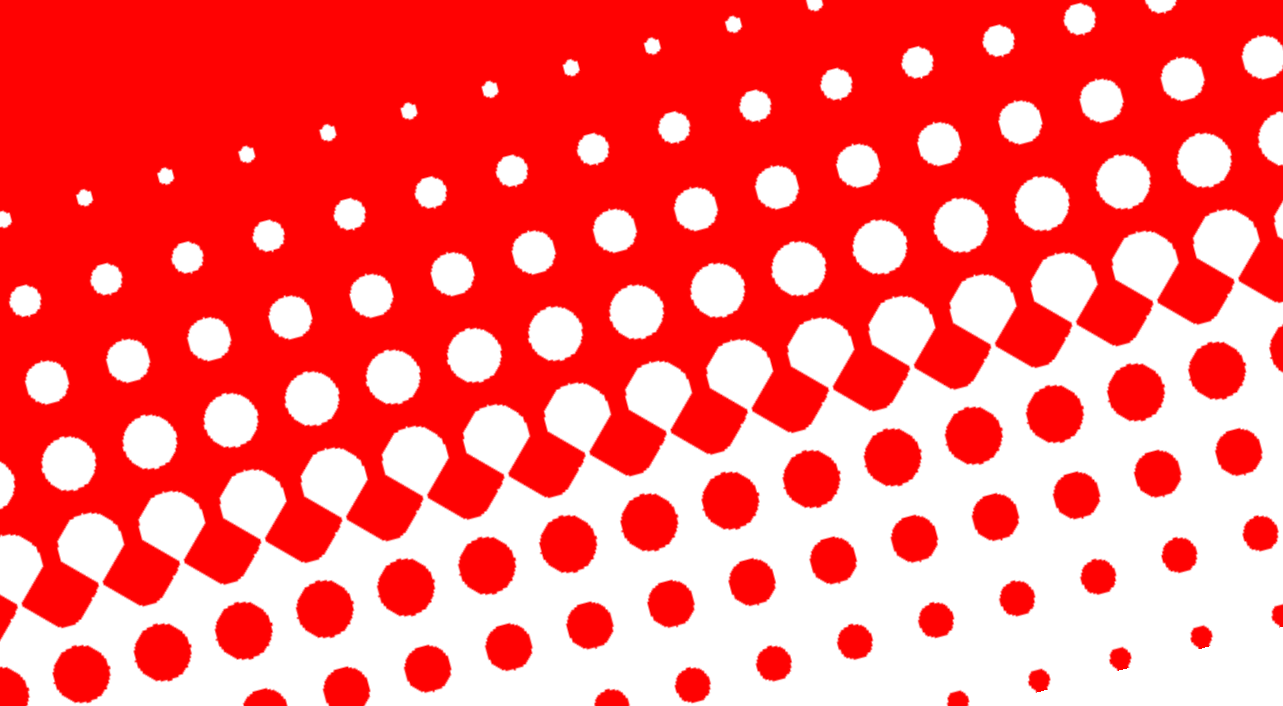




UGT

# Contrato a tiempo parcial

Unión General de Trabajadores de Navarra



# Contrato a tiempo parcial

## ¿QUÉ ES UN CONTRATO A TIEMPO PARCIAL?

Es aquel por el que el trabajador se obliga a prestar sus servicios un determinado número de **horas** al día, a la semana, al mes o al año que deberá ser **inferior** la de un trabajador **a tiempo completo comparable**.

Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable a 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.

Es también un contrato a tiempo parcial el celebrado con el trabajador jubilado parcial que reduce su jornada entre un 25 y un 75 por 100 cuando el contrato de relevo se celebre a jornada completa y duración indefinida, o entre un 25 y un 50 por 100 en otro caso y es compatible con la pensión de jubilación parcial de la Seguridad Social reconocida al trabajador.

## ¿CUÁL ES SU DURACIÓN?

En contrato a tiempo parcial podrá celebrarse **por tiempo indefinido o por duración determinada** en aquellos supuestos en los que se prevea tal posibilidad en la correspondiente norma.

**Está permitida la celebración a tiempo parcial** en las siguientes modalidades de contratación de duración determinada:

- Contratación para la realización de una **obra o servicio determinado**.
- Contratación por **circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos**.
- Contratación para **sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo**. Siempre que:
  - La jornada del trabajador sustituido fuese a tiempo parcial.
  - El contrato complementa la jornada reducida de trabajadores con reducción de la misma por ejercicio del derecho reconocido en el artículo 37, apartados 4 y 5, del Estatuto de los Trabajadores, o que de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente se haya acordado una reducción temporal de jornada del trabajador sustituido, así como cuando los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, y por último si el puesto de trabajo objeto de cobertura temporal fuese a tener una cobertura definitiva a tiempo parcial.
- Contratos en **prácticas**.
- Contrato de **relevo**.
- Contrato de trabajo por tiempo indefinido de **apoyo a los emprendedores**.

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

El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

## ¿CÓMO DEBE FORMALIZARSE EL CONTRATO?

Por **escrito** en el **modelo oficial** establecido en el que deberá 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.

Deberá comunicarse tanto el contenido del contrato como las prórrogas del mismo, si las hubiere, al Servicio Público de Empleo correspondiente en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación, donde quedará depositado un ejemplar, adjuntando una copia básica del mismo firmada por los representantes legales si los hubiere.

## ¿CÓMO SE PUEDE DISTRIBUIR LA JORNADA DE UN TRABAJADOR A TIEMPO PARCIAL?

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.

La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las

complementarias. El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

## ¿LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL PUEDEN REALIZAR HORAS EXTRAORDINARIAS?

Los trabajadores a tiempo parcial **NO** podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## ¿QUÉ SON LAS HORAS COMPLEMENTARIAS?

Se consideran horas complementarias **las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial**, conforme a las siguientes reglas:

- El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera **pactado expresamente** con el trabajador.
- El pacto sobre horas complementarias podrá 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**.
- Se formalizará necesariamente **por escrito**, en el modelo oficial establecido, y recogerá el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.
- **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.
- 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 podrá exceder del límite legal que define este contrato.**

## ¿EXISTE UN NÚMERO MÁXIMO DE HORAS COMPLEMENTARIAS QUE PUEDAN REALIZARSE?

**SI**, el número de horas complementarias pactadas **no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo** objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán 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.

## ¿QUÉ SON LAS HORAS COMPLEMENTARIAS DE ACEPTACION VOLUNTARIA?

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los **contratos a tiempo parcial de duración indefinida** con una **jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual**, el **empresario podrá**, 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 constituirá conducta laboral sancionable. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas a que se refiere el párrafo anterior.

## ¿CUÁL ES LA DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS COMPLEMENTARIAS?

La **distribución y forma de realización** de las horas complementarias pactadas **deberá atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto** de horas complementarias.

Salvo que el Convenio establezca un plazo inferior, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de tres días.

El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos indicados anteriormente. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

## ¿CÓMO SE RETRIBUYEN LAS HORAS COMPLEMENTARIAS?

Las horas complementarias efectivamente realizadas **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**. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

## ¿PUEDE RENUNCIAR EL TRABAJADOR AL PACTO DE HORAS COMPLEMENTARIAS?

**SI**, 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, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:



- La atención de las responsabilidades familiares por razones de guarda legal.
- Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

## ¿PUEDE CONVERTIRSE UN CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN UN CONTRATO A TIEMPO COMPLETO?

**SI, el cambio tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador** y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo. El trabajador no podrá 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.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, **el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes**, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.

Las solicitudes de conversión de un contrato a tiempo completo a otro a tiempo parcial o de un contrato de tiempo parcial a tiempo completo deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

## OTRAS CARACTERÍSTICAS

- Los trabajadores contratados a tiempo parcial que no estén percibiendo prestaciones económicas por desempleo podrán suscribir voluntariamente con la Entidad Gestora competente un «Convenio Especial» de la Seguridad Social.
- Los trabajadores a tiempo parcial **tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo**. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos **serán reconocidos** en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos **de manera proporcional, en función del tiempo trabajado**.
- 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.



# UGT

Para resolver cualquier  
duda, acude a la UGT  
Servicio de Salud Laboral

Teléfono:

# 948 291 292



**LUCHA**  
por lo TUYO



Navarra



Gobierno  
de Navarra



servicio  
navarro  
de empleo



# Unión General de Trabajadores ÚNETE

#### COMARCA DE PAMPLONA

Avda. Zaragoza, 12 bajo. 31003 Pamplona  
Teléfono: 948 291 292  
Fax: 948 242 828  
E-mail: saludlaboral@navarra.ugt.org

#### COMARCA DE TUDELA

Plaza Cuesta de la Estación, 3. 31500 Tudela  
Teléfono: 948 821 801  
Fax: 948 827 408  
E-mail: uctudela@navarra.ugt.org

#### COMARCA DE ESTELLA

C/ Dr. Huarte de San Juan, s/n. 31200 Estella  
Teléfono: 948 550 640  
Fax: 948 550 229  
E-mail: ucestella@navarra.ugt.org

#### COMARCA DE TAFALLA

Paseo Padre Calatayud, 13. 31300 Tafalla  
Teléfono: 948 700 890  
Fax: 948 703 395  
E-mail: uctafalla@navarra.ugt.org

#### COMARCA DE BARRANCA - BURUNDA

C/ Erkuden, 6. 31800 Alsasua  
Teléfono: 948 467 120  
Fax: 948 468 382  
E-mail: ucalzasua@navarra.ugt.org

#### COMARCA DE AOIZ - SANGÜESA

C/ Las Torres, 18. 31400 Sangüesa  
Teléfono y fax: 948 430 532  
E-mail: ucaoz@navarra.ugt.org

#### COMARCA DE BAZTAN - BIDASOA

C/ San Esteban, 13. 31780 Bera / Vera de Bidasoa  
Teléfono y fax: 948 631 080  
E-mail: ucbera@navarra.ugt.org



<http://navarra.ugt.org>