

MODALIDAD DE CONTRATO	CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	<p>- 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 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.</p> <p>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.</p> <p>Además tienen la consideración de contratos a tiempo parcial:</p> <p>- Por tiempo indefinido: Cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.</p> <p>- 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 por 100 y un máximo de un 85 por 100 de aquéllos, 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 en, como máximo, cinco años a la exigida, 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.</p> <p>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.</p> <p>Formalización:</p> <p>- 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.</p> <p>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.</p> <p>Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.</p> <p>Jornada:</p> <p>- 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 esta 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.</p> <p>- Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado tercero 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 art. Primero. seis de la Ley 12/2001, de 9 de julio.</p>
INCENTIVOS	<p>- Las bonificaciones del contrato indefinido a tiempo parcial se aplicaran en las siguientes proporciones:</p> <p>A) El 100 %, cuando la jornada laboral sea igual o superior a las $\frac{3}{4}$ partes de la jornada habitual o a tiempo completo.</p> <p>B) El 75%, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las $\frac{3}{4}$ partes de dicha jornada.</p> <p>C) El 50%, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada.</p> <p>D) El 25%, cuando la jornada laboral sea inferior al 25% de la jornada habitual o a tiempo completo.</p>

EXTINCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - 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 tercero uno 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 primera 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 CARACTERISTICAS	<p>Horas complementarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se considerarán horas complementarias aquellas 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 redacción dada por el apartado 6 del artículo primero 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 15 días, una vez cumplido un año desde su celebración. <p>Retribución:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Cotización a la Seguridad Social:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 segundo 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.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> - Artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por el Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre (B.O.E. de 28 de noviembre) modificado por el artículo primero de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio) - 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)