

**ACUERDO SOBRE TRABAJO A  
TIEMPO PARCIAL Y FOMENTO  
DE SU ESTABILIDAD**

13 de noviembre de 1998

La necesidad de seguir adoptando medidas que contribuyan a la mejora del mercado de trabajo en base al diálogo social se ha traducido en el desarrollo de un proceso de negociaciones iniciadas en julio pasado. En este sentido en la Mesa sobre Tratamiento Global del Trabajo a Tiempo Parcial se ha alcanzado el presente Acuerdo.

El Acuerdo está dirigido a configurar un marco normativo adecuado que promueva el empleo estable a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo, así como una protección social realmente accesible para estos trabajadores.

La nueva regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial se acomodará a los compromisos establecidos a escala comunitaria en el Acuerdo Marco Europeo, suscrito el 6 de junio de 1997 y a lo previsto en la Directiva 97/81 CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997. Asimismo responde a los compromisos contenidos tanto en el Acuerdo de Racionalización y Consolidación del Sistema de la Seguridad Social como en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo. (AIEE).

Se ha tenido especialmente en cuenta la evolución de esta modalidad contractual en España y la situación de alta temporalidad que afecta a este segmento del mercado de trabajo, así como su reducida utilización en comparación con el conjunto de la Unión Europea.

La mejora de la calidad del trabajo a tiempo parcial en línea con la citada Directiva comunitaria comporta ofrecer una regulación que, siendo

flexible, garantice los principios de igualdad de trato y no discriminación, voluntariedad y acceso efectivo a la protección social de este colectivo de trabajadores.

Las conversaciones mantenidas y el Acuerdo alcanzado comportarán las correspondientes modificaciones en la legislación laboral y en el Sistema de la Seguridad Social, en cuyo marco será preciso compatibilizar los principios de contributividad y proporcionalidad.

El nuevo marco jurídico a establecer será sensible no solo a la mejora del mercado de trabajo, sino que también ofrecerá nuevas repuestas a las necesidades de carácter personal, familiar, formativo y profesional de los trabajadores y las trabajadoras, además de atender a la adaptabilidad de las empresas.

En función de todo ello se ha alcanzado el siguiente Acuerdo:

## **I. ASPECTOS SUSTANTIVOS**

### **1. Delimitación del trabajo a tiempo parcial.**

**1.1.** Se entenderá como contrato de trabajo a tiempo parcial aquel en el que la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, sea inferior a la delimitación legal que a estos efectos queda establecida.

El límite legal del trabajo a tiempo parcial queda establecido en un porcentaje del 77% de la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

En el contrato de trabajo a tiempo parcial deberá figurar, como contenido esencial del mismo, el número de horas contratadas como ordinarias al día, a la semana, al mes o al año.

Igualmente, en el contrato de trabajo a tiempo parcial deberá figurar, como contenido esencial del mismo, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en los que el trabajador deberá prestar servicios.

La jornada se podrá realizar de forma continuada o partida. En este último caso, excepto cuando se trate de un contrato a tiempo parcial en el que se trabaje la jornada diaria completa en los días de prestación de servicios, solo será posible realizar una interrupción en la prestación de servicios,

salvo que otra cosa se establezca a través de convenio colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.

Sin perjuicio de lo señalado en los párrafos primero y segundo, no tendrán la naturaleza jurídica o calificación de contratos a tiempo parcial los supuestos de reducción de jornada que se deriven de guarda legal, del ejercicio de otros derechos, de decisiones unilaterales del empresario o, en su caso, de pactos colectivos, que se regirán también por sus normas específicas.

**1.2.** En los contratos de trabajo a tiempo parcial no habrá horas extraordinarias, salvo fuerza mayor.

**1.3.** Se regulará por norma de rango legal la posibilidad de pactar horas complementarias para el tiempo parcial.

Se entiende por horas complementarias aquellas que se adicionen a las horas ordinarias pactadas en el contrato de trabajo a tiempo parcial, siempre que se acuerden conforme al régimen jurídico establecido en la normativa legal correspondiente y, en su caso, en el respectivo convenio colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.

Las horas complementarias se regirán por las siguientes reglas:

- Teniendo en cuenta lo previsto en el apartado 2 del presente Capítulo, sólo se podrán realizar horas complementarias cuando así se hubiera pactado expresamente entre el empresario y el trabajador. En

consecuencia, estas ampliaciones de jornada habrán de ser objeto de pacto específico, respetando en todo caso los límites legales que se establezcan.

- El pacto sobre horas complementarias sólo será posible cuando se trate de contratos de trabajo a tiempo parcial indefinidos.
- Distribución de las horas complementarias:

a) Criterios legales:

- Por periodos trimestrales dentro del mismo año natural con distribución proporcional (tramos de 25%).
- Transferibles hasta un 30% de las horas no utilizadas en el trimestre anterior. Dichas horas podrán utilizarse solo en el trimestre siguiente, y una vez consumidas las correspondientes a dicho trimestre.
- El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días, a no ser que por convenio colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior, en atención a circunstancias especiales justificadas, se fije otro diferente.

b) Los criterios señalados en el apartado anterior serán aplicables en defecto de cualquier otra regulación establecida en convenio colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.

c) Volumen de horas complementarias: podrá realizarse hasta un 15% de la jornada contratada como ordinaria en virtud de norma legal y hasta un 30% por convenio colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior. La suma de horas ordinarias y complementarias no excederá del límite previsto para el trabajo a tiempo parcial.

- La realización de horas complementarias habrá de respetar, además del límite legal del trabajo a tiempo parcial, lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores con relación al descanso entre jornadas, la jornada máxima diaria, los límites de jornada establecidos para menores de 18 años y lo dispuesto sobre descansos para la jornada continuada (artículo 34.3 y 4).
- Se establecerá, además del modelo de contrato de trabajo a tiempo parcial, otro modelo de pacto de horas complementarias. Se modificará el modelo oficial de recibo de salarios para expresar en él las horas complementarias que se hayan llevado a cabo, así como, en lo que sea pertinente, los documentos de cotización a la Seguridad Social.
- La representación legal del personal recibirá información trimestral sobre la realización de horas complementarias, a cuyo efecto se incluirá este supuesto en la redacción actual del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.
- A efectos de garantizar el principio de voluntariedad respecto de las horas complementarias, será preciso dar cumplimiento a los requisitos antes señalados y que habrán de establecerse en norma de

rango legal. En caso de no atenerse al régimen convencional o, en su defecto, a los requisitos que han quedado señalados, la negativa del trabajador a realizar horas complementarias, no obstante haber sido pactadas, no podrá ser considerada infracción laboral.

- Las horas complementarias se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de base de cotización, de periodo de carencia y de base reguladora de las prestaciones.
- El pacto de horas complementarias podrá formalizarse simultáneamente a la suscripción del contrato de trabajo a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, constituyendo en todo caso un pacto específico respecto del contrato.

Cuando se haya formalizado dicho pacto, el trabajador podrá comunicar anualmente por escrito, con una antelación de tres meses, la voluntad de no realizar horas complementarias. En otro caso, se entenderá prorrogado tácitamente el indicado pacto.

#### **Consolidación de las horas complementarias:**

- Periodos: la ampliación de la jornada ordinaria pactada inicialmente como consecuencia de la realización de horas complementarias se llevará a cabo en dos tramos:
  - El primer tramo equivaldrá al 30% de la media anual de las horas complementarias realizadas durante un periodo de dos años.

- El segundo tramo de igual duración (dos años), dará lugar a la incorporación de un 50% de la media anual de las horas complementarias realizadas durante este segundo periodo.
- El número de horas complementarias contratadas, y que como tales deberán figurar en el pacto inicial, actuará como límite en lo relativo a la prestación de servicios por este concepto, con independencia de las ampliaciones de jornada que resulten de la consolidación de las horas complementarias correspondientes.
- La aplicación de los criterios aquí establecidos en cuanto a la consolidación tendrán presentes los principios de estabilidad y flexibilidad. En consecuencia, una vez practicada la consolidación, el número de horas complementarias no será inferior al 4%, respetándose en todo caso el límite legal al que se refiere el punto 1.1 del presente Acuerdo.
- Cuando el trabajador haya realizado horas complementarias en el transcurso de cualesquiera de los tramos anteriormente señalados, tendrá derecho a la ampliación de su jornada ordinaria mediante la consolidación de las horas complementarias que resulten de aplicar los criterios porcentuales anteriormente establecidos.

El trabajador, dentro del plazo máximo de los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de consolidación, podrá expresar su voluntad de que se lleve a cabo o no la ampliación de la jornada.

A estos mismos efectos el empresario deberá enviar al trabajador en un plazo de siete días, anteriores a la finalización del correspondiente periodo de referencia, escrito para certificar el número de horas complementarias susceptibles de consolidación. La falta de comunicación empresarial no extinguirá el derecho a la ampliación de la jornada.

- La distribución de la ampliación de la jornada se determinará de acuerdo con la forma de ordenación de la jornada original.

## **2. Voluntariedad**

**2.1.** De conformidad con lo establecido en la Directiva comunitaria 97/81 CE, de 15 de diciembre de 1997, es preciso reforzar el principio de voluntariedad en la contratación a tiempo parcial.

A tal fin se reconocerá al trabajador el derecho a no ser despedido por negarse a ser transferido desde un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial o viceversa. En consecuencia, estas modificaciones no podrán ser fruto de decisiones unilaterales.

Los trabajadores tendrán derecho a que el empresario facilite la información necesaria sobre vacantes para permitir la movilidad voluntaria desde un trabajo a tiempo completo a otro a tiempo parcial y viceversa. Los convenios colectivos establecerán procedimientos a aplicar a estos efectos.

**2.2.** En el supuesto de que, como consecuencia de las informaciones a las que antes se ha hecho mención, el trabajador quisiera optar por volver desde el trabajo a tiempo parcial al trabajo a tiempo completo o viceversa, existirá una preferencia para cubrir vacante dentro del grupo profesional o categoría equivalente, correspondiendo a los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior regular los requisitos o procedimiento para hacerla efectiva.

**2.3** Sin perjuicio de lo que se establezca a través de convenio colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior, cuando el trabajador venga prestando servicios a tiempo parcial durante un periodo de tres o mas años, tendrá preferencia para acceder a un puesto de trabajo a tiempo completo, de los que se hallen vacantes, de su mismo grupo profesional o categoría equivalente.

**2.4.** Con carácter general, conforme establece el Acuerdo Marco Europeo, en la medida de lo posible los empresarios deberían tomar en consideración las solicitudes a las que anteriormente se ha hecho referencia. Si el empresario optase por no atender la solicitud formulada por el trabajador, habrá de comunicarlo así por escrito motivado al interesado.

**2.5.** Para hacer viable igualmente el principio de voluntariedad, se establecerán procedimientos que faciliten, de la forma que resulte más adecuada, el acceso efectivo a la formación continua, a fin de que el trabajador que cambie su situación como consecuencia de variar el tiempo de trabajo pueda desempeñar adecuadamente sus nuevos cometidos.

**2.6.** En los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior se establecerán en su caso especialidades y requisitos para la conversión de contratos de tiempo completo a tiempo parcial, cuando estén motivados principalmente por necesidades familiares o formativas.

(Nota: Incluir en la exposición de motivos de la norma legal que regule la contratación a tiempo parcial que los supuestos de crisis económica se regirán por su legislación específica, conforme a lo previsto en el Acuerdo Marco Europeo).

### **3. Principio de no discriminación y aplicación del principio pro rata temporis.**

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, si bien, cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de proporcionalidad en función del tiempo trabajado, según el criterio establecido en el Acuerdo Marco Europeo.

### **4. Contrato de relevo**

**4.1.** Los principios y criterios que, con carácter general, han quedado señalados anteriormente para el trabajo a tiempo parcial se entienden aplicables a los contratos de relevo, si bien teniendo en cuenta la necesidad de introducir determinados cambios en la regulación vigente.

Las modificaciones normativas se orientarán a mejorar la regulación actual. En consecuencia, se adoptarán las correspondientes medidas que permitan implantar un régimen jurídico más atractivo y más adaptable a los intereses de las empresas y de los trabajadores y más adecuado a las demandas sociales. Además, conforme prevé el Acuerdo Marco Europeo (I.5), la nueva regulación será acorde con el objetivo de facilitar la preparación para la edad de jubilación.

**4.2.** A fin de dar cumplimiento a lo señalado en el apartado anterior, se adoptarán las siguientes medidas:

a) Se establecerá la edad mínima para el acceso a una jubilación parcial a los 60 años. Las normas transitorias correspondientes adecuarán la aplicación de esta medida, de modo que se aplique progresivamente y en función de las disponibilidades financieras de la Seguridad Social.

b) El reparto de la jornada de trabajo entre el trabajador relevado y el nuevo trabajador relevista podrá producirse dentro de un abanico porcentual, cuyo límite máximo coincidirá con el límite legal del trabajo a tiempo parcial y el mínimo será del 30%.

c) Dentro de dicho abanico porcentual, el trabajador contratado como relevista lo será por una jornada que tenga, al menos, la misma duración que la que deja de realizar el trabajador relevado.

d) Se reconocerá la posibilidad de coincidencia horaria entre el relevado y el relevista, cuando resulte conveniente y especialmente para facilitar la

transferencia de experiencias y conocimientos, siempre que ello resulte posible desde el punto de vista organizativo.

e) El relevista podrá desempeñar un puesto de trabajo similar al del trabajador jubilado parcialmente. Se entenderá por tal el desempeño de tareas comprendidas dentro del mismo grupo profesional o categoría equivalente, salvo en el caso de puestos directivos.

f) El contrato de relevo tendrá una duración igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida para causar derecho a la pensión de jubilación ordinaria. En consecuencia, el contrato de relevo tendrá como límite legal un máximo de cinco años.

g) De conformidad con lo establecido en el Acuerdo Interconfederal de Estabilidad en el Empleo, se adoptarán las iniciativas y medidas que resulten más apropiadas para impulsar los contratos de relevo a través de la negociación colectiva.

h) Se aprobarán las correspondientes normas reglamentarias a efectos de modelaje y demás aspectos formales de este contrato.

i) Se revisará la regulación de la jubilación parcial desde la perspectiva del Sistema de Seguridad Social (cotización, prestaciones, efectos de la flexibilización de la edad de jubilación cuando se haya cumplido la edad ordinaria de jubilación).

## **5. Contratos para trabajos fijos de carácter discontinuo**

**5.1.** La última reforma del Estatuto de los Trabajadores, que tuvo su origen en el Acuerdo Interconfederal de Estabilidad en el Empleo, y que se ha plasmado en la Ley 63/1997, se refiere a los contratos para trabajos fijos de carácter discontinuo.

Conviene, a este respecto, tener en cuenta las peculiaridades de esta modalidad contractual, para así contribuir a la clarificación de esta figura, incluida su adecuada protección social, en la que actualmente comparte problemas con la protección social del contrato a tiempo parcial.

A tal fin se hace conveniente cierta normativa reglamentaria, una adecuada sensibilidad al trabajo fijo-discontinuo en las normas de protección social y su tratamiento en el marco de la negociación colectiva, especialmente adecuado, dada la peculiaridad y diversidad de los sectores que habitualmente recurren a este tipo de contratación.

**5.2.** A tal fin habrá que tener en cuenta los siguientes criterios:

- a) El trabajo fijo-discontinuo es una figura contractual que favorece el empleo estable.
- b) Las características de esta figura contractual deben permitir su diferenciación de los contratos eventuales.
- c) La discontinuidad, que afecta a la forma de ejecución del contrato, varía sensiblemente según los sectores y actividades de que se trate.

d) Tienen la consideración de trabajadores fijos discontinuos los trabajadores contratados para la realización de trabajos de ejecución intermitente o cíclica dentro del volumen normal de actividad de la empresa, que no exijan la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno a varios períodos de actividad estacional, de manera que la jornada de trabajo sea inferior a la referencia legal prevista para el trabajo a tiempo parcial.

Los trabajos de ejecución intermitente o cíclica a que se refiere el párrafo anterior pueden ser:

- trabajos que se repiten de forma periódica en fechas ciertas de inicio y duración.
- trabajos que no se repiten de forma cierta, por variar sus fechas de inicio o duración o la intensidad y volumen de la actividad. Estos trabajos estarán sujetos a llamamiento, en los términos previstos en el artículo 12.3b) del Estatuto de los Trabajadores.

e) La prestación de servicios de los trabajadores fijos discontinuos puede constituir la única actividad de la empresa o realizarse, simultánea o conjuntamente, con otras que no presenten el carácter intermitente o cíclico de la primera.

Durante el período estacional de actividad, la duración de la jornada y días de trabajo de los trabajadores fijos discontinuos puede ser igual a la correspondiente a un trabajador a tiempo completo - en cuyo caso

no podrá pactarse la realización de horas complementarias- o verse igualmente reducida respecto de aquél.

f) El régimen y orden de llamamientos deberá concretarse en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior, aplicándose criterios objetivos. El principio de no discriminación será especialmente atendido.

g) Se aprobarán normas reglamentarias con el fin de disponer de un modelaje específico para estos contratos.

El modelo será único, distinguiendo por subapartados las especificidades que procedan.

En el contrato, además de los datos de índole general, y adicional en su caso, que establece el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, se hará constar expresamente:

- La naturaleza del contrato.
- La actividad o actividades empresariales cíclicas o intermitentes en las que se van a prestar los servicios objeto del contrato.
- La determinación de la jornada laboral y su distribución horaria.
- La duración estimada de la actividad fija discontinua.
- La oportuna indicación sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable.

h) El contrato fijo discontinuo se formalizará siempre por escrito en el modelo oficial correspondiente, debiendo registrarse en el plazo de los

10 días siguientes a su celebración en la Oficina de Empleo correspondiente, donde quedará depositado un ejemplar.

i) Las normas reglamentarias correspondientes establecerán la manera de formalizar por escrito la interrupción y reanudación de la relación laboral, así como el modo en que queden documentados los llamamientos. A estos efectos, se tendrán en cuenta las situaciones especiales de incapacidad temporal o maternidad.

j) En caso de incumplimiento del deber de llamamiento el trabajador podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

k) Cuando al inicio de la temporada no se reanude la actividad global de la empresa, se tramitará el procedimiento establecido para los despidos colectivos o suspensiones de contratos.

l) La negociación colectiva podrá establecer las condiciones y preferencias para que los trabajadores fijos discontinuos accedan a la condición de trabajadores fijos con prestación de servicios continuos.

m) Además de los cambios que resulten de aplicación a estos contratos como consecuencia de lo previsto con carácter general en el Capítulo de protección social del trabajo a tiempo parcial, se analizarán y pondrán en ejecución las medidas que sean necesarias para una adecuada gestión de las prestaciones, en particular en lo relativo a la incapacidad temporal y a la protección por desempleo.

En materia de protección por desempleo, se establecerán las disposiciones precisas para que en el caso de los trabajadores fijos discontinuos se pueda reconocer el derecho de opción a solicitud del interesado, aunque no se hubiera extinguido el derecho anterior, cuando el número de días que reste por reanudar del mismo sea inferior a 60 días, siempre que se acrediten períodos de ocupación cotizada de al menos 360 días desde el nacimiento de dicho derecho, así como el cumplimiento del resto de los requisitos exigidos.

Junto a ello, se encomienda a la Comisión a la que se refiere el capítulo V del presente Acuerdo para que en el plazo de tres meses proceda a examinar la evolución del empleo del colectivo de trabajadores fijos discontinuos y formular propuestas para el mejor funcionamiento del sistema de protección por desempleo de estos trabajadores, en particular en relación con la duración del subsidio por desempleo y el ingreso de cotizaciones durante su percepción.

## **6. Situaciones de transición**

**6.1.** Las normas legales correspondientes darán solución a las situaciones de transición que puedan surgir como consecuencia de la nueva regulación que aquí se acuerda establecer, respetando, durante su vigencia, lo pactado en los convenios colectivos. A tal fin, las normas legales establecerán:

a) Que los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de la norma continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional vigente en

la fecha en que se celebraron, sin perjuicio de lo previsto en materia de protección social en el Capítulo II, apartado B) k).

b) Que las modificaciones introducidas en el régimen jurídico de los contratos no afectarán a la vigencia de las disposiciones relativas a dichos contratos contenidas en los convenios colectivos vigentes en la fecha de entrada en vigor de la normas.

**6.2.** En los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de la norma cuya jornada sea inferior al nuevo límite legal del trabajo a tiempo parcial será posible la realización de pacto de horas complementarias, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en la nueva regulación legal sobre dichas horas, incluida la exclusión de horas extraordinarias, salvo fuerza mayor.

## **II. PROTECCIÓN SOCIAL DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

Se confirma el acuerdo alcanzado en el ámbito de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del Sistema de la Seguridad Social, sobre la protección social de los trabajadores a tiempo parcial, tanto en lo relativo a sus objetivos generales (facilitar el acceso efectivo a las prestaciones, mantener el principio de contributividad y adecuación del principio de proporcionalidad), como en lo concerniente a las medidas que en él se contemplan, todo ello en los siguientes términos:

### **A) Objetivos generales**

- Facilitar el acceso efectivo a las prestaciones
- Mantener el principio de contributividad
- Adecuación del principio de proporcionalidad

Estos tres objetivos generales son reflejo de los compromisos contenidos en el Acuerdo Interconfederal de Estabilidad en el Empleo, en el Acuerdo Marco Europeo sobre el Trabajo a Tiempo Parcial y en la Ley de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social.

En la perspectiva de normalización del trabajo a tiempo parcial según esquemas comunitarios, la protección social de estos trabajadores a tiempo parcial constituye una prioridad básica, que debe traducirse en la

adopción de una serie de medidas neutrales desde el punto de vista de la cotización, en desarrollo de los Acuerdos antes citados y de lo previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

A fin de llevar a cabo y dar plena operatividad a las medidas que luego se detallan, se aprobarán las correspondientes normas reglamentarias y se modificarán aquellas disposiciones en vigor que resulte adecuado revisar en atención a los criterios antes señalados.

**B) Medidas para favorecer la protección social de los trabajadores a tiempo parcial:**

**a) Equiparación del trabajo a tiempo parcial con el trabajo a tiempo completo a efectos de protección social**

Con la finalidad de equiparar el trabajo a tiempo parcial con el desarrollado a tiempo completo, se establecerá por norma de rango adecuado el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial a la del trabajador a tiempo completo a efectos de Protección Social.

Este principio se desarrollará a través de los siguientes criterios:

1. Se aplicará a todas la Prestaciones que componen el ámbito de cobertura del Sistema de la Seguridad Social, cuyo reconocimiento esté condicionado a la acreditación de periodos previos de cotización.

2. De acuerdo con este principio, se computará al trabajador a tiempo parcial la parte proporcional de sábados, domingos, festivos y vacaciones, de acuerdo con la fórmula que se expresa en el apartado siguiente.

3. A los fines pretendidos, el número de días teóricos computables será el resultado de dividir el número de horas efectivamente trabajadas entre 1.826 horas anuales, considerando estas últimas como trescientos sesenta y cinco días cotizados.

#### **b) Coeficiente corrector**

El trabajo a tiempo parcial requiere para su pleno desarrollo en nuestro país de la adopción de medidas de apoyo positivo que partiendo de sus peculiaridades, permitan que el trabajador a tiempo parcial adquiera una plena integración en el mundo laboral y consecuentemente en la sociedad, de forma tal que el conjunto de mecanismos protectores que conforman nuestro Sistema de protección Social, se encuentren a su alcance de forma real, y no simplemente teórico, en su consecuencia, se considera conveniente adoptar elementos correctores y de incentivación, de conformidad con los criterios siguientes:

1. Con la finalidad de apoyar positivamente el trabajo a tiempo parcial y permitir el acceso a la Protección Social, se establecerá un coeficiente corrector.

2. El referido coeficiente se aplicará a efectos de permitir un acceso efectivo a los periodos de carencia de las prestaciones de Jubilación e Incapacidad Permanente.

Asimismo el coeficiente corrector será tenido en cuenta para calcular el porcentaje aplicable a la base Reguladora de la pensión de jubilación.

4. Previos los estudios técnicos y actuariales pertinentes, las partes firmantes consideran que atemperando la necesaria protección social del trabajador a tiempo parcial con los principios básicos de proporcionalidad y contributividad que rigen nuestro Sistema de Protección social, el coeficiente del 1,5 resulta adecuado a los fines pretendidos.

5. La aplicación del coeficiente corrector que se aplicará sobre los periodos de cotización acreditados por el interesado, una vez determinada su equivalencia, en función de la reducción de la jornada, no implicará un número de días cotizados superior al que correspondería de realizarse la prestación de servicios a tiempo completo. El referido coeficiente corrector no se aplicará en los supuestos de reducción de jornada en los que su implementación provocase un tiempo de cotización superior al del tiempo completo, hasta su equiparación y en todo caso con aplicación estricta del principio de contributividad.

**c) Periodos de carencia:**

1. Se mantienen los períodos de carencia actualmente establecidos.

## 2. Cómputo de los períodos de cotización:

2.1. Cómputo de los períodos de cotización a efectos de los períodos de carencia, para los contratos de trabajo a tiempo parcial para las prestaciones del Sistema de la Seguridad Social excepto Jubilación e Incapacidad Permanente.

A efectos de acreditar los períodos mínimos de cotización exigibles para causar derecho a las prestaciones del Sistema de la Seguridad Social, se computarán exclusivamente las horas efectivamente trabajadas de conformidad con lo previsto en el apartado B) a), del presente texto.

El redondeo por exceso, cuando sea precisa su realización, se efectuará por año teórico de cotización.

2.2. Cómputo de los períodos de cotización a efectos de acreditar el período de carencia para la prestación por Jubilación e Incapacidad Permanente.

En este supuesto, el tiempo de cotización teórico será el resultante de multiplicar el tiempo equivalente por el coeficiente corrector establecido.

2.3. Cómputo de los períodos de cotización a efectos del porcentaje que debe aplicarse a la Base Reguladora para el cálculo de la pensión de jubilación.

En este supuesto, el tiempo de cotización teórico que será tenido en consideración, será el resultante de multiplicar el tiempo de cotización calculado de acuerdo con lo previsto en el apartado a) por el coeficiente corrector establecido en el punto b.4) de este texto.

#### **d) Base reguladora**

1. Las bases reguladoras de las prestaciones del Sistema de la Seguridad Social actualmente vigentes se mantendrán sin modificaciones como consecuencia de la implementación del presente texto, siendo por ende de aplicación a los contratos a tiempo parcial la norma general contenida en la Ley 24/97 de Consolidación y Racionalización del sistema de la Seguridad Social.

2. A efectos de "integración de lagunas" se estará a lo dispuesto en la Regla 3, del punto 4 de la Disposición Adicional novena del Real Decreto 2319/1993, que establece que la integración de periodos durante los que no haya habido obligación de cotizar, se llevará a cabo con las bases mínimas aplicables en cada momento para los trabajadores mayores de 18 años, con estricta aplicación proporcional de los salarios medios del trabajador.

3. La actualización de las bases de cotización que conformen la base Reguladora de las Prestaciones, se realizará de conformidad con las reglas vigentes en la actualidad con carácter general.

### **e) Cotización**

1. La base de cotización a la Seguridad Social de los contratos a tiempo parcial será de carácter mensual, tanto en la parte correspondiente a la cotización por contingencias comunes como por accidente de trabajo, enfermedades profesionales, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.

2. La determinación de la base de cotización a la que se refiere el apartado precedente se realizará de conformidad con las reglas vigentes.

3. Asimismo la cotización en los supuestos de Incapacidad Temporal, pluriempleo, del trabajador que tenga suscrito convenio especial y del trabajador a tiempo parcial con reducción de jornada por guarda legal se realizará de conformidad con la normativa vigente.

4. En orden a perfeccionar el conocimiento de la realidad laboral y conocer la jornada habitual del sector y aplicar la referencia legal correspondiente al tiempo parcial en el documento denominado TC2 (Relación nominal de Trabajadores) se promoverán las oportunas medidas para posibilitar la inclusión del número o clave del Convenio aplicable al trabajador.

### **f) Maternidad**

Se mantendrá el art. 4 del Real Decreto 489/1998, de 27 de marzo, si bien modificándolo para tomar las bases de cotización del año anterior.

### **g) Pluriactividad/pluriempleo**

Se revisarán las normas de cotización en cuanto al trabajo a tiempo parcial a efectos de adaptación del régimen de pluriactividad/pluriempleo, reformando el Real Decreto 691/91 (cómputo recíproco), en lo que sea pertinente.

### **h) Convenios especiales**

Se adaptará la actual normativa para facilitar el cumplimiento de los períodos de carencia necesarios para la suscripción del Convenio Especial, de conformidad con lo estipulado en el apartado a) del presente texto.

### **i) Fijos discontinuos**

A los efectos señalados en el apartado 2.1 de la letra c) se adoptarán las decisiones que se estimen oportunas en torno a los períodos/campañas y gestión de prestaciones en materia de Seguridad Social, acomodándolos en la forma que resulte adecuada a la normativa sobre fijos discontinuos.

### **j) Horas complementarias**

#### **1. Cotización**

Se aplicará el mismo régimen que a las horas ordinarias a efectos de cotización.

## 2. Prestaciones de la Seguridad Social

Las horas complementarias que se realicen se computarán a efecto de carencias y bases reguladoras, de la misma forma que las ordinarias efectuadas en el contrato de trabajo a tiempo parcial.

### **k) Aplicación de las disposiciones legales que desarrollen el presente texto.**

Las disposiciones que en desarrollo del presente texto se dicten o promuevan desde el Gobierno se aplicarán a partir de la entrada en vigor de las mismas.

**l)** A efectos de acreditar el periodo de carencia de la prestación de jubilación, los periodos cotizados durante el disfrute de cualesquiera prestación que dé lugar a cotización por la Entidad Gestora por la contingencia de jubilación, no será de aplicación el coeficiente corrector regulado en el apartado b) de este texto.

**m)** En las disposiciones legales que desarrollen el presente texto se adoptarán los mecanismos necesarios que eviten que por la aplicación de los apartados precedentes, las prestaciones que se reconozcan por la Seguridad Social puedan ser superiores económicamente a las que correspondan al trabajador a tiempo completo.

n) Los firmantes del presente texto, conscientes de la importancia actual y futura del trabajo a tiempo parcial, así como de las repercusiones económicas que un inadecuado tratamiento de su problemática desde la perspectiva de la protección social, pudiera tener para el conjunto del sistema y de su necesario equilibrio financiero, así como el mantenimiento de los principios de Contributividad y Proporcionalidad en el marco de las prestaciones de la Seguridad Social mandatan a los órganos de Seguimiento y Control de la Seguridad Social con participación social a que realicen un seguimiento continuo de la aplicación y perfeccionamiento de las reglas que se dicten de implementación del presente texto, y muy especialmente a que el trabajo a tiempo parcial sea objeto del análisis pertinente en la posible renovación del Pacto de Toledo.

### **III. INCENTIVOS A LA CONTRATACION A TIEMPO PARCIAL ESTABLE**

De conformidad con lo establecido en el punto 8 (Incentivos a la contratación a tiempo parcial estable) del Principio de Acuerdo suscrito el 29 de octubre de 1998, "asímismo, se acuerda dar redacción definitiva a los correspondientes criterios a estos efectos. Los coeficientes de 0,55 y 0,45 actualmente vigentes, previstos para los contratos a tiempo parcial inferiores a 12 horas a la semana o 48 al mes serán sustituidos por incentivos para los contratos a tiempo parcial estable de más amplia duración" .

#### **IV. DESARROLLO DE LOS ACUERDOS**

1. Se promoverá la aprobación urgente de las correspondientes normas de rango legal y reglamentario, así como las iniciativas que resulten más convenientes en el plano de la autonomía colectiva. Todo ello contribuirá a la clarificación del marco jurídico del trabajo a tiempo parcial, hasta ahora muy disperso, ya que se integra de normas aprobadas desde 1980, a partir de muy distintos planteamientos

Se promoverá la aprobación de un Real Decreto Ley para modificar aquellos aspectos que deban adecuarse a lo pactado tanto en el Estatuto de los Trabajadores, como en la Ley General de la Seguridad Social.

Las nuevas normas reglamentarias se orientarán a desarrollar el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores para regular las equivalencias y periodos de carencia.

Además, las modificaciones reglamentarias relacionadas con la Seguridad Social comprenderán otras materias que complementarán la mejora de la protección social y de la gestión de las cotizaciones y de las prestaciones, todo ello en desarrollo del Capítulo II de este Acuerdo.

También se aprobarán disposiciones reglamentarias en lo relativo al contrato de relevo y al trabajo fijo discontinuo para dar efectividad a los compromisos alcanzados.

En particular, se aprobarán los correspondientes modelos oficiales.

Las distintas normas legales y reglamentarias contemplarán las distintas situaciones de derecho transitorio, tanto a efectos de conservación de derechos como de no producir incrementos adicionales en los costes laborales.

2. A tal fin, además de los medios técnicos propios, las partes firmantes del presente Acuerdo podrán contar con la colaboración de otros expertos en la materia.

**V. EVOLUCION DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

Se acuerda constituir una Comisión Mixta, integrada por los firmantes del presente Acuerdo, para examinar periódicamente la evolución del trabajo a tiempo parcial, atender a la prioridad del fomento del empleo estable y al contenido de los demás pactos y compromisos aquí establecidos.

La Comisión se constituirá en el plazo de un mes desde la firma del presente Acuerdo, y en su seno se aprobarán las normas para su funcionamiento.

Madrid, 13 de noviembre de 1998



Por CC.OO.

El Secretario General

Fdo.: Antonio Gutiérrez Vegara

Por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Fdo.: Javier Arenas Bocanegra

Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales



Por UGT

El Secretario General

Fdo.: Cándido Méndez Rodríguez



## ACTA

En Madrid, siendo las 13,00 horas del día 13 de noviembre de 1998, en la sede del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, reunidas las representaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y de las Organizaciones Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores

## MANIFIESTAN

**Primero:** Que examinado el texto del "Acuerdo sobre Trabajo a Tiempo Parcial y Fomento de su Estabilidad", que se adjunta a la presente Acta, las representaciones firmantes consideran totalmente conforme el mismo con lo convenido en las negociaciones llevadas a cabo y, en consecuencia, aprueban el referido texto en toda su integridad, con la salvedad expresada por UGT sobre el Capítulo III mediante carta remitida al Excmo. Sr. Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales de fecha 11 de noviembre de 1998.

**Segundo:** Que en prueba de conformidad, firman la presente Acta, así como cuatro ejemplares del texto que se adjunta del "Acuerdo sobre Trabajo a Tiempo Parcial y Fomento de su Estabilidad".



**Tercero:** Dado que el "Acuerdo sobre Trabajo a Tiempo Parcial y Fomento de su Estabilidad" afecta a normas vigentes y conlleva modificaciones de las mismas, que requerirán tramitación legislativa y el consiguiente desarrollo reglamentario, las Organizaciones Sindicales firmantes coinciden con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en que corresponde al Gobierno afrontar la elaboración de tales disposiciones, todo ello bajo el pleno respeto a la soberanía y potestad que la Constitución Española confiere a las Cortes Generales, en aquellas materias de las que se deriven compromisos legislativos.

Por CC.OO.

El Secretario General

Fdo.: Antonio Gutiérrez Vegara

Por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Fdo.: Javier Arenas Bocanegra

Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales

Por UGT

El Secretario General

Fdo.: Cándido Méndez Rodríguez