

CONTRATO DE TRABAJO DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

CARACTERÍSTICAS E INCENTIVOS

Rigen las normas generales expuestas en “Contratos de interinidad” con las siguientes peculiaridades:

- Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

NORMATIVA

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (B.O.E. de 29 de diciembre).

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 la disposición transitoria segunda (jubilación parcial) del Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, 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.
- A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero los trabajadores contratados a tiempo parcial *podrán realizar horas extraordinarias*. El número de horas extraordinarias que podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada.
- Las horas extraordinarias computarán a efectos de bases de cotización y bases reguladoras de las prestaciones.
- En todo caso, la suma de horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrán exceder del límite legal de trabajo a tiempo parcial.

INCENTIVOS

- Las bonificaciones del contrato indefinido a tiempo parcial resultarán de aplicar a las previstas para los colectivos de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) 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.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

Horas complementarias:

- 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 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 ordi-