

sado su voluntad de consolidar, con un preaviso de 7 días, un certificado con el número de horas complementarias susceptibles de consolidación.

- La distribución de la ampliación de jornada se determinará de acuerdo con los criterios y la forma de ordenación de la jornada original.
- La ampliación de la jornada no alterará por sí misma el pacto de horas complementarias, que se mantendrá en sus propios términos, siempre respetando el límite del 77%.

RETRIBUCION

- Será la fijada en convenio colectivo para la categoría pactada en el contrato con una redacción proporcional a las horas realizadas.
- Las horas complementarias se retribuyen como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización. El número de horas complementarias realizadas deberá recogerse en la nómina y en los documentos de cotización.

FINALIZACION DEL CONTRATO

- Deberá cumplir los requisitos establecidos en la ley para cada uno de los supuestos de contratación.
- En los casos de contrato indefinido deberá atenderse a lo establecido en el E.T. en los arts. 49 y siguientes.

OTRAS CUESTIONES A TENER EN CUENTA

- 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 la ley y los convenios colectivos de manera proporcional, en función al tiempo trabajado.
- La conversión de un contrato a jornada completa en contrato a tiempo parcial o viceversa tiene siempre carácter voluntario. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o perjuicio por negarse a la conversión.

LOS SINDICATOS EN LA EMPRESA

El hecho de que existan sindicatos en la empresa está reconocido y amparado en diferentes textos legales de la democracia; Constitución Española, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores, etc. Su papel en la empresa consiste entre otras:

- Representar legalmente a los trabajadores ante el empresario.
- Negociar las condiciones laborales y salariales de toda la plantilla, sea a nivel empresarial o de sector.
- Velar por el cumplimiento y respeto de los derechos de los trabajadores.
- Denunciar ante la autoridad laboral aquellos incumplimientos del empresario en sus obligaciones con los trabajadores y la sociedad.
- Asesorar e informar a los trabajadores de todo aquello que sea de su interés.

LA AFILIACION, UNA GARANTIA

La afiliación a un sindicato es un derecho reconocido en la Constitución Española (Art. 28).

Se trata de un derecho fundamental de la persona, lo cual supone:

- Una especial protección; al encontrarse en la sección I, capítulo II, título I de la Constitución. Su vulneración puede alegarse directamente ante los tribunales.
- Se ve reforzado con el derecho a la no discriminación por razón de opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social;
- El derecho a la libertad ideológica.
- El derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones.
- En caso de sanción a un afiliado, ésta no será efectiva si previamente no ha sido comunicada al sindicato con tiempo suficiente para hacer las alegaciones oportunas.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL COMUN

NORMAS APLICABLES

Estatuto de los Trabajadores: art.12, con la nueva redacción dada por el RDL 15/1998 de 27 de noviembre de 1998 de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.

OBJETO Y AMBITO

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 AL 77% de la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada máxima legal establecida.

FORMALIZACION DEL CONTRATO

◆ Deberá formalizarse por escrito, con obligación expresa de que figure EL NUMERO DE HORAS ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas; LA DISTRIBUCION HORARIA y su concreción mensual, semanal y diaria; incluida LA DETERMINACION de los días en los que el trabajador deberá prestar servicios.

◆ De no cumplirse este requisito, el contrato se presume celebrado a jornada completa salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios, el número y la distribución de las horas contratadas.

◆ Si el contrato se celebra por duración determinada en el mismo deberán aparecer aquellas especificaciones establecidas en la ley para los contratos:

- por obra o servicio determinado
- eventuales por circunstancias de la producción
- en prácticas

REQUISITOS DEL TRABAJADOR

Si el contrato se suscribe en prácticas el trabajador deberá cumplir los requisitos establecidos en el art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores para los contratados en prácticas.

REQUISITOS DEL PUESTO

Si el contrato se ha suscrito de duración determinada, deberá atenderse a los requisitos necesarios para suscribir contrato:

- Por obra o servicio determinado: que exista una obra o servicio con independencia y sustantividad propia.
- Eventual por circunstancias de la producción: que existan necesidades excepcionales de servicio.
- En prácticas: que permita la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios realizados.

DURACION Y JORNADA

DURACION

- ◆ Puede concertarse por tiempo determinado o indefinido.
- ◆ Si se ha concertado por tiempo determinado habrá de cumplir los términos establecidos en la ley y los convenios colectivos.
- ◆ No se puede suscribir a tiempo parcial un contrato para la formación.

PERIODO DE PRUEBA

- Dependerá del tipo de contrato, indefinido o de duración determinada; respetando los límites establecidos en la ley y en el convenio colectivo.

JORNADA

- ◆ En ningún caso podrá superar el 77% de la jornada establecida en el convenio colectivo o en la ley.
- ◆ Debe detallarse la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en los que le trabajador deberá prestar servicios.
- ◆ Para modificar la distribución de la jornada el empresario deberá atenderse a lo establecido en el art.41 del E.T: para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- ◆ Para modificar el número de horas contratadas el empresario NO PUEDE acudir al art.41 del E.T. ni imponer de forma unilateral la conversión de un contrato a tiempo parcial a jornada completa o viceversa.
- ◆ La jornada diaria podrá realizarse de forma continuada o partida.

Si se realiza de forma partida solo será posible realizar una única interrupción en dicha jornada.

- ◆ Queda expresamente prohibida la realización de horas extraordinarias, salvo en los casos de fuerza mayor.
- ◆ En los contratos INDEFINIDOS existe la posibilidad de pactar la realización de HORAS COMPLEMENTARIAS:
- ◆ Se debe pactar expresamente con el trabajador. Puede pactarse

en el contrato o en momento posterior. Debe formalizarse necesariamente por escrito.

◆ El pacto podrá quedar sin efecto por denuncia del trabajador, una vez cumplido un año desde su celebración. La denuncia deberá comunicarse al empresario con tres meses de antelación a la fecha de vencimiento; en caso contrario se entiende prorrogado por un nuevo período anual.

◆ El número de horas complementarias no podrá exceder del 15% de las horas ordinarias. En convenio colectivo podrá establecerse otro porcentaje máximo, que en ningún caso podrá exceder del 30% de las horas ordinarias.

◆ El total de horas ordinarias más horas complementarias NO PODRA exceder el máximo legal establecido del 77%.

◆ La distribución y forma de realización debe atenderse a la pactado en Convenio Colectivo; en su defecto habrá de atenderse a las siguientes reglas:

- El total de horas complementarias anuales se distribuye proporcionalmente en cada uno de los trimestres del año.

- Si en un trimestre no se han consumido todas las horas, hasta un 30% de las no consumidas pueden acumularse en el siguiente trimestre.

- No se pueden transferir a otro trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior, ni transferir más allá del año natural las horas no realizadas en el cuarto trimestre.

- El trabajador ha de conocer el día y la hora de realización con siete días de antelación.

◆ La realización de horas complementarias ha de respetar siempre los límites legales en materia de jornada y descansos.

◆ Tanto el pacto como las condiciones de realización, deben cumplir todos los requisitos descritos, en caso contrario la negativa del trabajador a realizarlas no constituirá conducta laboral sancionable.

◆ La realización de horas complementarias puede modificar la jornada inicialmente pactada en contrato, mediante la consolidación de las mismas:

◆ La modificación podrá realizarse en dos tramos.

◆ En el primer tramo se consolida el 30% de la media anual de las horas complementarias realizadas en un período de dos años.

◆ En el segundo tramo se consolida el 50% de la media anual de las horas complementarias realizadas en los dos años siguientes.

◆ Para que se realice la consolidación es necesario que el trabajador manifieste su voluntad al respecto dentro del plazo máximo de tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de consolidación.

◆ El empresario deberá entregar al trabajador que haya expre-