



LOS NUEVOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL: MAS FACILIDAD PARA INCENTIVAR SU USO

Revolución en los contratos a tiempo parcial. Vuelve la prohibición de hacer horas extras (una medida que había introducido la propia Reforma Laboral), se modifica el régimen de horas complementarias, cotizan menos a la Seguridad Social y se posibilita contratar a tiempo parcial con la fórmula del contrato indefinido de apoyo a emprendedores. Éstos son sólo algunos de los cambios que se han introducido en esta modalidad contractual.

Con el objetivo de facilitar y flexibilizar la contratación a tiempo parcial se han introducido importantes cambios para tratar de hacerla más atractiva para las empresas. A partir de ahora, antes de formalizar un contrato a tiempo parcial, su empresa deberá tener en cuenta lo siguiente (RD-Ley 16/2013, de 20.12.13):

1.- VUELTA ATRÁS DE LAS HORAS EXTRAS:

La Reforma Laboral permitió la posibilidad de que los trabajadores contratados a tiempo parcial pudieran hacer horas extras. Ahora se vuelve a la situación anterior a la Reforma y se prohíben las horas extras en este tipo de contratos (salvo en el caso de fuerza mayor).

2.- PACTO DE HORAS COMPLEMENTARIAS:

Se mantiene, como hasta ahora, que el empresario sólo puede exigir al trabajador que realice horas complementarias si así lo había pactado con él (ya sea en el momento de la contratación o en un anexo al contrato una vez iniciada la relación laboral). Pero se introducen múltiples cambios en las horas complementarias para dar una mayor flexibilidad al empresario, entre los que destacamos:

- a) Antes únicamente se podía formalizar un pacto de horas complementarias cuando el trabajador tuviera un contrato a tiempo parcial indefinido. Ahora, se permite en cualquier tipo de contrato a tiempo parcial (temporal o indefinido) cuya jornada de trabajo sea, como mínimo, de **10 horas semanales** en cómputo anual.
- b) Plazo de preaviso para la realización de horas complementarias. Se reduce el plazo de preaviso para comunicar al empleado/a la realización de las horas complementarias pactadas, pasando de los siete días que había antes a los **tres días actuales**. Además, como novedad, se establece que el convenio podrá establecer un plazo de preaviso inferior.

- c) No es necesario formalizar el documento de horas complementarias en modelo oficial. Hasta ahora, el pacto de horas complementarias había que formalizarlo obligatoriamente en el modelo oficial. Ahora se mantiene únicamente la obligación de formalizarlo por escrito, pero se elimina la referencia a que se sea en el modelo oficial.
- d) Se duplican las complementarias. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo (frente al 15% que había como máximo hasta ahora). Se mantiene, como hasta ahora, que los convenios colectivos podrán establecer un porcentaje mayor, de hasta el 60%.
- f) Se crean y regulan dos tipos diferentes de horas complementarias (hasta ahora sólo existía uno): horas **pactadas** (la figura que ya existía) y horas **voluntarias** (nuevo tipo aplicable únicamente en los contratos que se celebren por tiempo indefinido). La ventaja de las horas voluntarias frente a las pactadas es que la empresa puede ofrecérselas en **cualquier momento** al trabajador, es decir, no hay que cumplir ningún plazo de preaviso (como sucede con las horas complementarias pactadas) y será el trabajador quien decida si le interesa o no hacerlas.

Estas horas voluntarias no se computan a los efectos de los porcentajes mínimos y máximos establecidos en el punto anterior. Ahora bien, para ofrecer horas complementarias voluntarias la jornada del trabajador debe ser como mínimo de 10 horas semanales en cómputo anual y que su número no podrá superar el 15% de las horas ordinarias (ampliables al 30% por convenio colectivo).

En ningún caso, la suma total de horas ordinarias y complementarias (tanto voluntarias como pactadas) podrá ser superior a la jornada máxima de un trabajador a tiempo completo comparable.

3.- REGISTRO DE HORAS:

Se establece la **obligación para su empresa** de registrar día a día la jornada de trabajo realizada por los trabajadores a tiempo parcial para permitir un mejor control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Tanto la Seguridad Social como la Inspección de Trabajo, entiende que la obligación del registro de horas aplica a todos los contratos a tiempo parcial, **tengan o no horas complementarias** (nuevo art. 12.5.h del Estatuto de los Trabajadores).

¡Atención! Su empresa **deberá conservar los resúmenes mensuales** de los registros de jornada durante un periodo mínimo de **cuatro años**.

4.- COTIZACION EMPRESARIAL POR DESEMPLEO:

Será la misma en los contratos temporales a tiempo parcial que en los contratos temporales a jornada **completa**, **mientras que antes la cotización era superior cuando se formalizaba el contrato a tiempo parcial.**

5.- CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO DE APOYO A EMPRENDEDORES, TAMBIÉN A TIEMPO PARCIAL:

Se permite la posibilidad de concertar a tiempo parcial (y no sólo a jornada completa) el contrato de trabajo de apoyo a emprendedores (el que pueden formalizar las empresas de menos de 50 trabajadores, con bonificaciones fiscales y a la Seguridad Social y con un periodo de prueba de un año). En este caso, **las bonificaciones que tiene este contrato se percibirán** proporcionalmente al tiempo de trabajo que realice

El trabajador.

NUESTRAS CONSIDERACIONES:

Aunque se prohíbe expresamente la realización de horas extras en los contratos a tiempo parcial, en realidad el régimen de las nuevas horas complementarias voluntarias es **muy similar**, pues ambos tipos de horas suponen que los trabajadores realicen horas de trabajo **adicionales a su jornada habitual**, con la ventaja de que las horas complementarias se retribuyen como las ordinarias, mientras que **las horas extras** se retribuyen **como mínimo**, como una hora ordinaria, siendo lo habitual en la mayoría de los convenios retribuidas por un importe mayor. Ahora bien, mientras que las horas extras también pueden compensarse con descansos (a salvo de lo que disponga el convenio), las **horas complementarias** tienen que retribuirse obligatoriamente.

En definitiva, la nueva configuración del contrato a tiempo parcial permite al empresario poder disponer de sus trabajadores durante **más horas en momentos puntuales**, sin necesidad de tener que contratar a más trabajadores o con jornadas más largas de las inicialmente necesarias, **sin el sobrecoste que suponen las horas extras.**

Enero 2014

Dpto. Laboral

GABINET ASSESSOR EMPRESARIAL, S.L.