



TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL ¿HORAS EXTRAS O COMPLEMENTARIAS?

La norma general es que los trabajadores a tiempo parcial no pueden hacer horas extraordinarias, salvo que sean por causa de fuerza mayor. Lo que sí se puede acordar son las llamadas "horas complementarias". Estas horas son las que se realizan por encima de las horas estipuladas en el contrato, pero nunca llegando a trabajar la jornada completa, y además estas horas tienen que venir formalizadas por escrito y dependerán de lo previsto en el Convenio Colectivo.

A menudo las empresas contratan trabajadores por una jornada inferior a la que van a realizar con la intención de cumplimentarla con horas extraordinarias. Sin embargo, esta práctica es ilegal. Además debe saber que con la nueva normativa laboral se **prohíbe la realización de horas extras** a los trabajadores que estén contratados a tiempo parcial, *salvo que sean por causa de fuerza mayor.*

Atención. Esta fuerza mayor tiene que ser un hecho externo a la empresa, imprevisto e inevitable, como pueden ser una inundación, que el edificio se venga abajo, un incendio, una situación que vaya a echar a perder las materias primas, etc. En este caso las horas extra son obligatorias, tanto para los trabajadores a tiempo completo como a tiempo parcial, y se pagarán o compensarán como el resto de horas extra, aunque su cotización será inferior al de las horas extra normales.

Distinguir ambos conceptos resulta a veces difícil: horas extraordinarias, horas complementarias, **¿en qué se diferencian?**

Las horas extra solo pueden hacerlas los trabajadores a jornada completa. Los trabajadores con jornadas parciales, cuando esté haciendo más horas de las estipuladas en su contrato estarán haciendo horas complementarias, y nunca podrán llegar a trabajar entre horas ordinarias y complementarias el equivalente a la jornada completa. En el caso que lo hiciera, la empresa estaría actuando fraudulentamente, pero tendría que pagar esas horas al trabajador que las hizo.

Estas horas complementarias se pagan como las horas ordinarias y únicamente se pueden utilizar en los contratos a tiempo parcial, no en otros. Mientras que las horas extra se pagan normalmente más que las ordinarias o se compensan con descanso, en las horas complementarias no hay retribución añadida.

Cuando se hacen horas complementarias se tienen que respetar siempre el descanso de 12 horas entre las jornadas de trabajo y los días de descanso.

Atención. La ley reconoce la posibilidad de que a través de los convenios colectivos se regule específicamente todo lo relativo a las horas complementarias, por lo que habrá que consultar en cada caso el convenio aplicable.

Horas complementarias

Si contrata a algún trabajador a tiempo parcial y no está seguro de cuánto tiempo lo va a necesitar, puede solucionar esta incertidumbre formalizando un pacto de horas complementarias. Estas horas son las que se realizan por encima de las horas estipuladas en el contrato, pero nunca llegando a trabajar la jornada completa.

Atención. Estas horas son aquéllas que ya han sido acordadas con el trabajador como adición a las horas ordinarias, y que el empleado queda obligado a realizar si, eventualmente, la empresa lo requiere.

Reglas de las horas complementarias

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado 30 por 100 ni exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas.

d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares
- Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15 por 100, ampliables al 30 por 100 por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

h) La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

i) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en la Ley.

j) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Comunicación al SEPE

Los empresarios además de estar obligados a comunicar los contratos de trabajo y sus copias básicas al SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) en un plazo de 10 días, también debe incluir el pacto de **horas complementarias** firmado con sus empleados a tiempo parcial.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

Mayo 2016
Dpto. Laboral

GABINET ASSESSOR EMPRESARIAL, S.L.