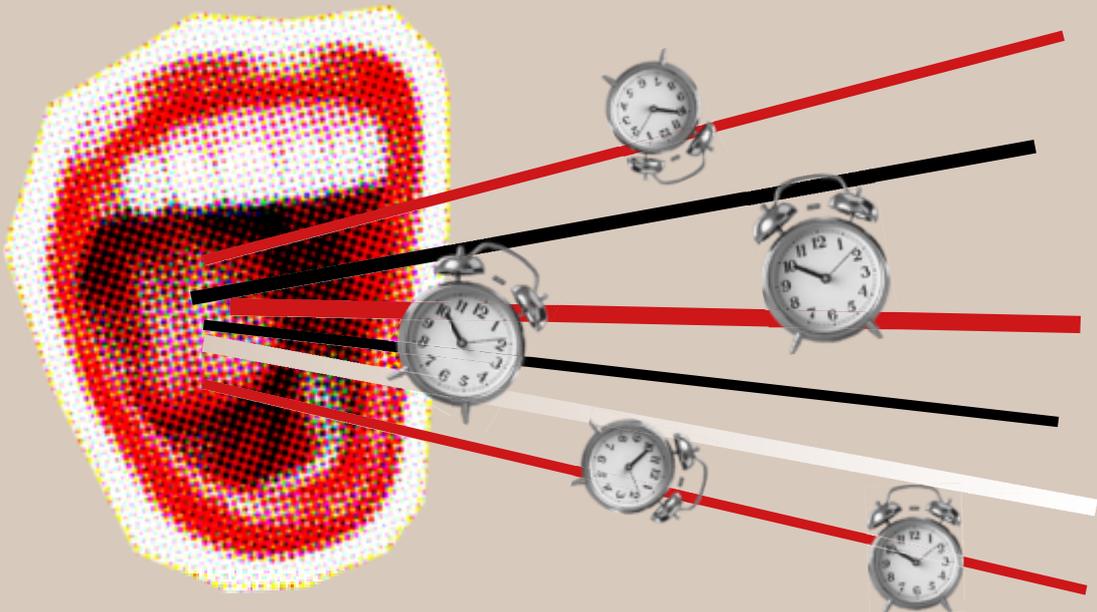




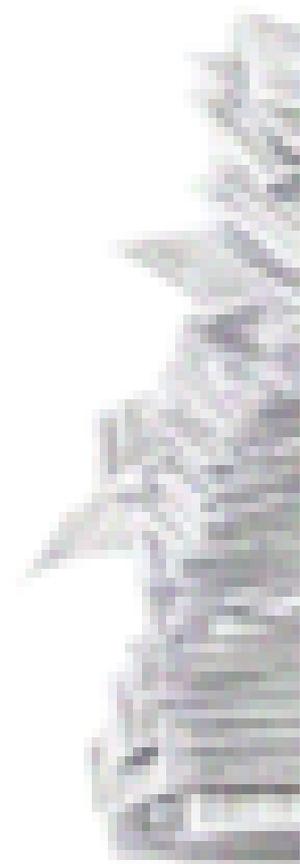
## ¿Qué son y cómo me afectan?



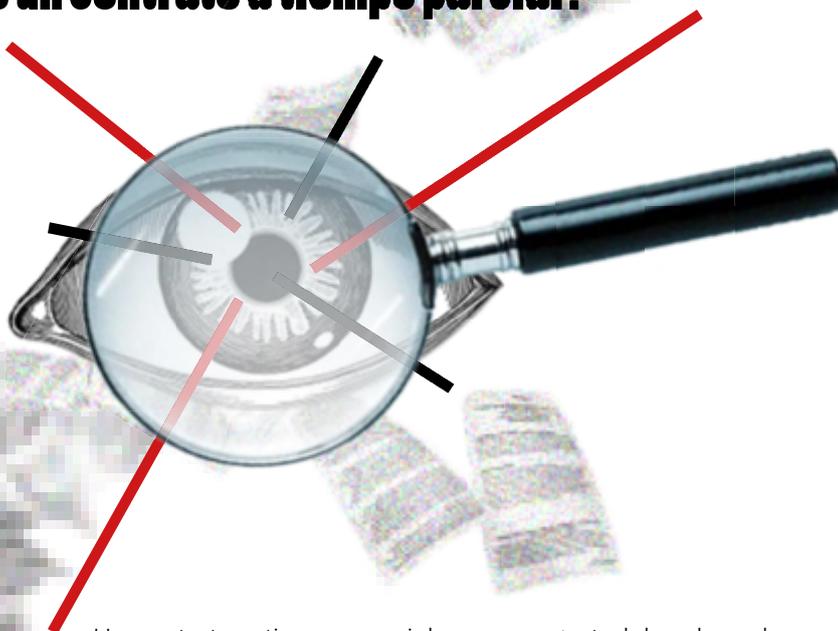




GABINETE SOCIOECONÓMICO CONFEDERAL DE CGT



## ¿Qué es un contrato a tiempo parcial?



Un contrato a tiempo parcial es un contrato laboral en el que el tiempo de trabajo que se pacta (ya sea en horas por día, por semana, por mes o por año) es inferior a la jornada de una persona que trabaja a tiempo completo en un puesto similar dentro de la misma empresa.

La jornada máxima a tiempo completo es de 40 horas semanales, aunque algunos convenios establecen una jornada laboral semanal inferior, como 38 o 39 horas semanales. Si en tu centro de trabajo o empresa no hay ninguna persona a tiempo completo, se toma como referencia la jornada establecida en el convenio colectivo aplicable.

**El contrato a tiempo parcial debe especificar el número de horas que trabajas al día, a la semana, al mes o al año, así como el horario y los días de la semana de trabajo según lo previsto en el convenio colectivo.** Mientras el convenio de referencia no establezca lo contrario, la jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial puede realizarse a tiempo partido, aunque en ese caso, salvo excepciones, sólo podrá haber una interrupción de la jornada diaria.

## ¿Qué son las horas complementarias?

Las horas complementarias son aquellas que se añaden a la jornada ordinaria establecida en un contrato a tiempo parcial. Aunque exceden las horas pactadas en el contrato, no deben confundirse con las horas extraordinarias, que solo pueden realizarlas personas con contratos a tiempo completo. Las personas trabajadoras a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias<sup>1</sup>.

En los contratos a tiempo parcial, las horas complementarias se añaden a las horas ordinarias pactadas en el contrato:

*Por ejemplo, si tienes un contrato de 20 horas semanales y el empresario te propone hacer 25 horas una semana, esas 5 horas serán horas complementarias.*

**Las horas complementarias, a diferencia de las horas extraordinarias, se retribuyen igual que las horas ordinarias<sup>2</sup> y deben abonarse siempre,** sin posibilidad de ser compensadas con tiempo de descanso equivalente, como días de vacaciones o de permiso retribuido.

---

<sup>1</sup> Salvo en el supuesto de las horas extraordinarias de fuerza mayor para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET)

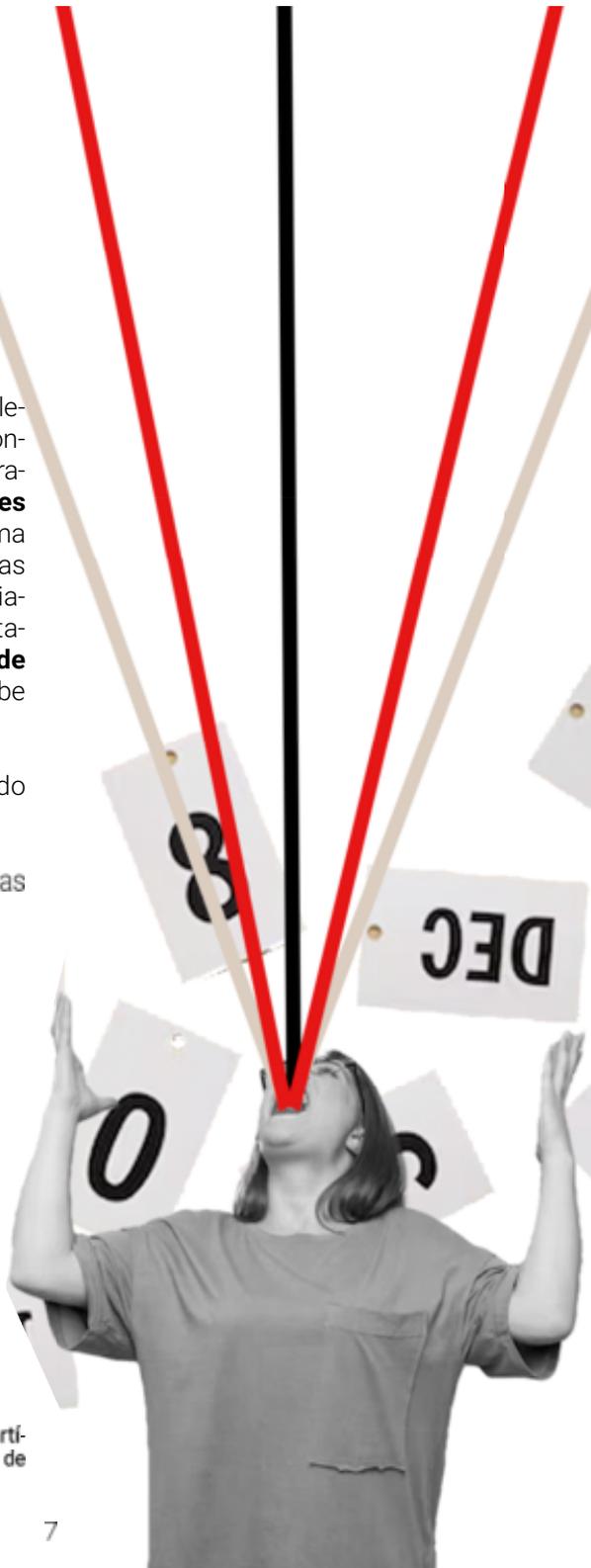
<sup>2</sup> Excepto que el convenio colectivo haya establecido una retribución superior.

## ¿Cómo se regulan las horas complementarias?

Para poder realizar horas complementarias, es obligatorio que el contrato a tiempo parcial tenga una duración **mínima de 10 horas semanales** en cómputo anual. Además, la suma de la jornada habitual y las horas complementarias, (tanto las previamente pactadas como las voluntarias), **no puede igualar la jornada de trabajo a tiempo completo**, y debe respetar los siguientes límites<sup>3</sup>:

- Jornada y descansos, incluyendo descanso entre jornadas.
- **Número máximo diario de horas** de tiempo de trabajo efectivo.
- Trabajo nocturno.
- Descanso mínimo semanal.

<sup>3</sup> Contemplados respectivamente en los artículos 34.3, 34.3, 36.1, y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.



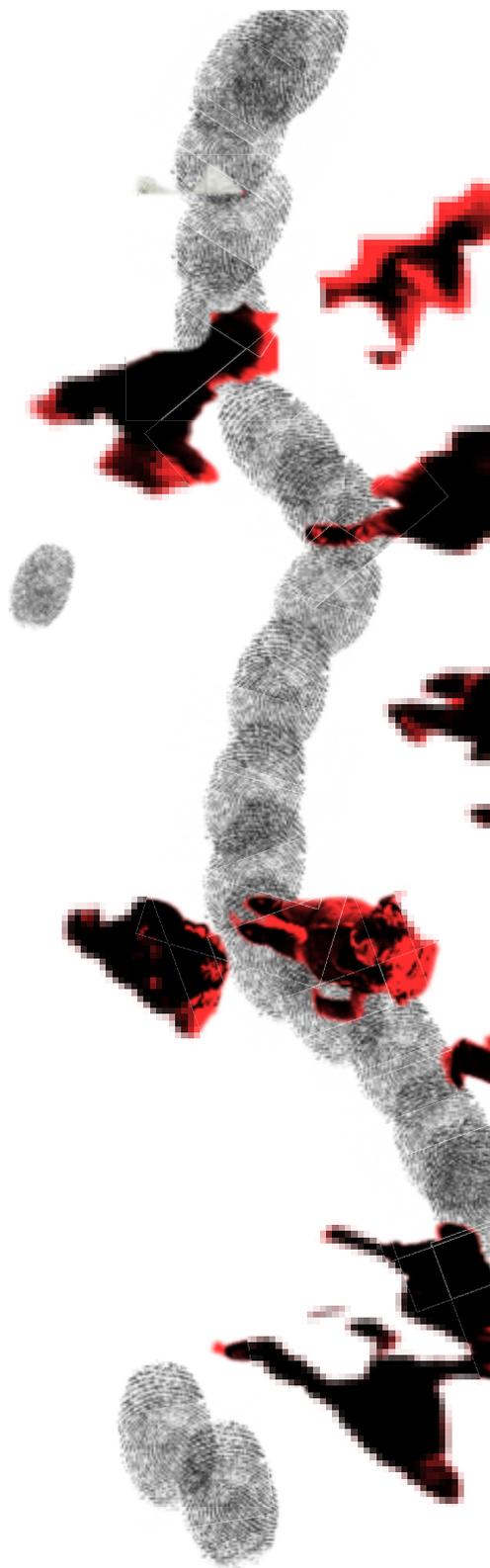
## Obligaciones de registro

**Las horas complementarias deben registrarse diariamente por la empresa,** que debe entregar mensualmente una copia del registro al trabajador, incluyendo las horas ordinarias y las complementarias. El número y la retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en la nómina y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

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

Además, los y las representantes de las personas trabajadoras (comités de empresa, delegadas de personal y sindicales) tienen derecho a conocer trimestralmente la realización de horas complementarias por las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, tanto los pactos de horas que se suscriben con el contrato como cuando se celebran con posterioridad<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> En el marco de los derechos de información y consulta del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.





## Tipos de horas complementarias

Existen dos tipos de horas complementarias: las horas complementarias pactadas y las horas complementarias voluntarias.

### Horas complementarias pactadas

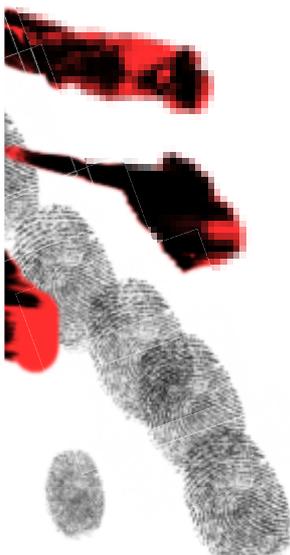
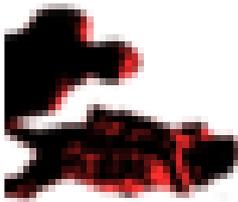
Las horas complementarias pactadas son las más comunes. Se llaman pactadas porque **requieren de un pacto por escrito** en el que la persona trabajadora acepta realizarlas y se establece el número máximo de horas que la empresa puede exigir. **Como trabajador o trabajadora, puedes negarte a firmar el pacto, pero una vez firmado, estás obligado a realizar las horas complementarias que se requieran mientras no superen el máximo pactado.**

¡Ojo! En el pacto se establece el número máximo de horas que la empresa puede exigir si así lo quiere, pero en ningún caso está obligada a solicitarlas. Firmar el pacto de horas complementarias no garantiza que se vayan a realizar esas horas. Como vemos, las horas complementarias implican una gran precariedad e inestabilidad, pues obligan a que estemos disponibles para realizarlas, pero no garantizan que las vayamos a hacer.

Las horas complementarias pactadas no pueden exceder el 30% de la jornada ordinaria, ampliable por convenio hasta un máximo del 60%. Es muy importante conocer cuál es tu convenio de aplicación para saber cuáles son los límites vigentes en cada caso concreto.

*Así, por ejemplo, si tienes un contrato de 20 horas semanales, no podrás hacer más de 6 horas complementarias pactadas a la semana, ampliables por convenio hasta 12 horas complementarias*

Además, como trabajadoras, se nos debe informar del día y la hora en los que haremos horas complementarias pactadas con un **preaviso mínimo de 3 días naturales**, a menos que nuestro convenio establezca un plazo inferior.





Las horas complementarias de aceptación voluntaria **no requieren de un pacto previo por escrito**. En los **contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada mínima de 10 horas semanales en cómputo anual**, la empresa puede ofrecerte realizarlas cuando **quiera y tú puedes negarte a hacerlas sin que puedan sancionarte por ello**.

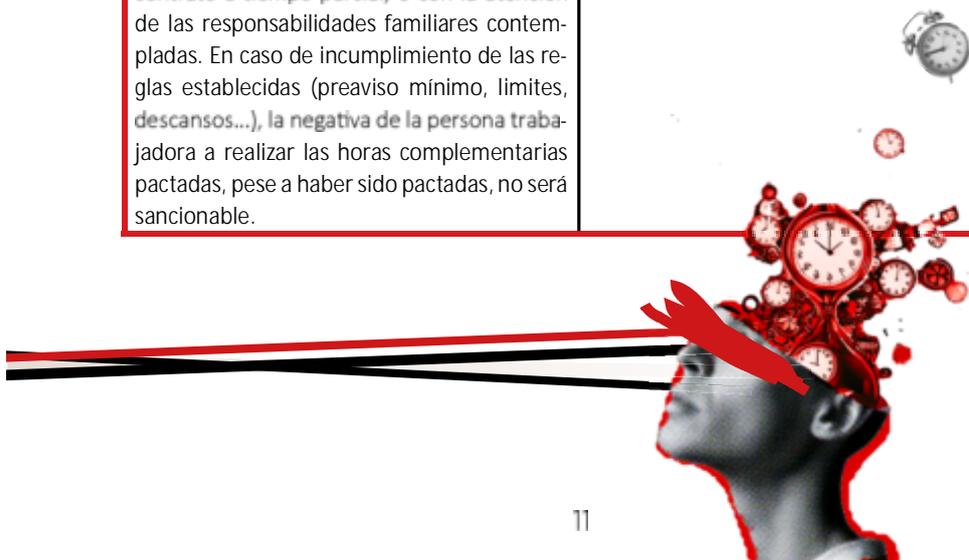
Es por ello que estas horas tampoco tienen un plazo de preaviso mínimo, aunque sí que es necesario que respeten los mismos límites establecidos para las horas complementarias pactadas.

Las horas complementarias voluntarias sólo pueden **ofrecerse en contratos indefinidos, y no pueden exceder el 15% de la jornada ordinaria, ampliable por convenio hasta el 30%**. Estas horas complementarias no se computan a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas, lo que supone que, en total, es posible hacer hasta un 45% (30% horas pactadas + 15% horas voluntarias) de la jornada adicional en horas complementarias, ampliable por convenio hasta el 90% (60% horas pactadas + 30% horas voluntarias).

*En el ejemplo anterior, al contrato de 20 horas + 6 horas complementarias pactadas podrían añadirse 3 horas complementarias voluntarias más a la semana (15%), ampliables por convenio hasta 6 horas (30%). Sumadas a las horas complementarias pactadas, la jornada podría ampliarse en total hasta en 18 horas semanales, es decir, el 90% de la jornada establecida en el convenio.*



<b>Horas complementarias pactadas</b>	<b>Horas complementarias voluntarias</b>
Las pueden realizar las personas trabajadoras tanto con contratos temporales como <b>indefinidos</b>	Las pueden realizar sólo las personas trabajadoras <b>con contrato indefinido</b>
No pueden suponer más del 30% de la jornada normal, ampliable por convenio al 60%	No pueden suponer más del 15% de la jornada normal, ampliable por convenio al 30%
Deben formalizarse por escrito estableciendo el número máximo de horas que la empresa puede requerir a la persona trabajadora	No es necesario que se pacten por escrito
La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización con un preaviso mínimo de tres días, que puede ser reducido por convenio.	Pueden ser ofrecidas en cualquier momento.
La persona trabajadora puede renunciar al pacto de horas complementarias, con un preaviso de quince días y cuando haya cumplido un año desde su inicio, si es incompatible con necesidades formativas, con otro contrato a tiempo parcial, o con la atención de las responsabilidades familiares contempladas. En caso de incumplimiento de las reglas establecidas (preaviso mínimo, límites, descansos...), la negativa de la persona trabajadora a realizar las horas complementarias pactadas, pese a haber sido pactadas, no será sancionable.	La persona trabajadora puede negarse a realizar las horas complementarias voluntarias, y su negativa no puede ser sancionable.



## ¿Puedo negarme a hacer horas complementarias?

En el caso de las horas complementarias pactadas, sólo puedes negarte a firmar el pacto; una vez que lo has firmado, estás obligado a hacer las horas pactadas siempre que se respeten las condiciones laborales establecidas. Transcurrido un año desde su inicio, es posible renunciar al pacto de horas complementarias con un preaviso mínimo de 15 días, si es incompatible con alguno de los siguientes casos<sup>5</sup>:

- Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Otro contrato a tiempo parcial.
- Atención de responsabilidades familiares contempladas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

**En el caso de las horas complementarias voluntarias, puedes negarte a realizarlas en cualquier momento.**

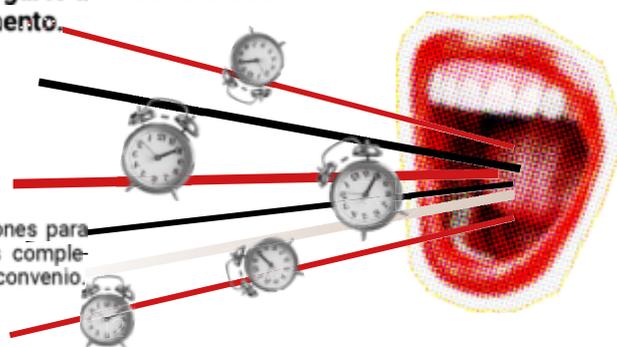
<sup>5</sup> Tanto el plazo como las condiciones para poder renunciar al pacto de horas complementarias pueden ser reducidos en convenio.

## ¿Con cuánta antelación tienen que avisarme para hacer horas complementarias?

En el caso de las horas complementarias pactadas, el preaviso mínimo es de 3 días naturales, aunque algunos convenios pueden ampliarlo o reducirlo. Es importante que conozcas tu convenio de aplicación para conocer tus derechos al respecto.

- Si te avisan con una antelación inferior, puedes rechazar el ofrecimiento de esas horas complementarias. Si crees que eso te puede generar problemas o que aun así te van a obligar, trata de dejar constancia por escrito de tu respuesta y organízate con el sindicato para poder denunciar y dar respuesta.

En el caso de las horas complementarias voluntarias no existe preaviso mínimo, aunque, como ya hemos dicho, puedes negarte a realizarlas si así lo deseas.



## ¿Qué pasa si sobrepaso el límite de horas complementarias?

La flexibilidad de las horas complementarias facilita que en muchas ocasiones se produzcan abusos e irregularidades contra las personas trabajadoras. Lo primero es recordar que todas las empresas están obligadas a llevar a cabo un registro de la jornada, en el que "fichas" al inicio y a la finalización de la jornada.

- Si sobrepasas el límite de horas complementarias establecidas en el pacto de horas o el máximo establecido en el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio, el exceso de horas deberá ser retribuido como horas extraordinarias, independientemente de la prohibición legal para efectuarlas<sup>6</sup>.
- Si, como persona trabajadora a tiempo parcial, realizas una jornada superior a la pactada en el contrato y ese exceso no cumple los requisitos para ser considerado como horas complementarias, cualquier hora que exceda la jornada establecida en contrato se considerará hora extraordinaria.
- La ampliación de la jornada en un contrato a tiempo parcial que no esté pactada por escrito o aceptada voluntariamente, no implica automáticamente la conversión a un contrato a tiempo completo. No obstante, si dicha ampliación se repite de manera **continua y presenta cierta regularidad en el número de horas realizadas en exceso**, se estaría llevando a cabo una jornada extraordinaria de forma habitual, lo que podría conllevar la conversión del contrato a tiempo completo<sup>7</sup>.

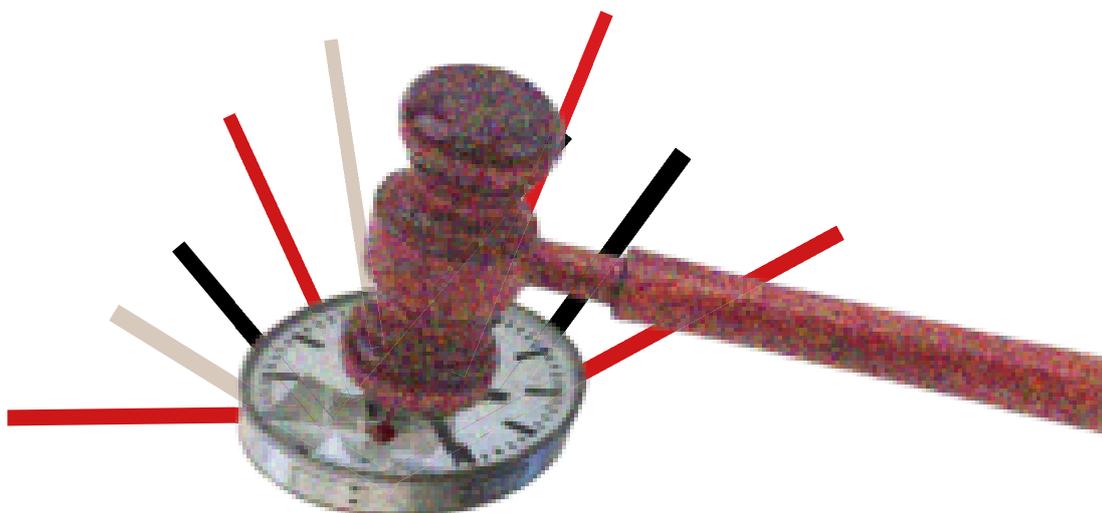
<sup>6</sup> Sentencia del Tribunal Supremo del 11.06.2014, recurso 1039/2013.

<sup>7</sup> Sentencia del Tribunal Supremo del 11.06.2014, recurso 1039/2013.

## ¿Qué pasa si no he firmado el pacto de horas complementarias?

Como hemos señalado anteriormente, las horas complementarias pactadas no pueden realizarse si no existe un pacto previo por escrito entre la persona trabajadora y la empresa. Si trabajas más horas de las establecidas en tu contrato a tiempo parcial sin haber realizado el pacto de las horas complementarias, y si estas no son horas complementarias voluntarias (si te están obligando a realizarlas, o si exceden el límite máximo de horas complementarias voluntarias), **puedes denunciarlo a la Inspección de Trabajo y/o reclamar en la jurisdicción social.**

La transgresión de las normas y límites legales o pactados en materia de jornada de trabajo en relación a las horas complementarias y el registro de jornada, constituye una infracción grave, con sanciones para la empresa que oscilan entre los 751 y los 7.500 euros. Además, la empresa está obligada a pagarte las horas que has realizado como horas extras.



## **Para concluir: ¿Qué puedo hacer si se están vulnerando mis derechos laborales, o si quiero mejorar mis condiciones?**

En esta guía hemos explicado cómo funcionan las horas complementarias, una herramienta de flexibilidad para las empresas que precariza todavía más las vidas de las personas trabajadoras a tiempo parcial. Recordemos que la legislación actual de las horas complementarias fue aprobada por el gobierno del Partido Popular en 2013 pero su redacción ha sido mantenida por todos los gobiernos, independientemente de su signo y color político.

También hemos tratado de exponer los abusos más comunes que cometen las empresas con las horas complementarias. Si crees que te encuentras en alguna de estas situaciones, te recomendamos asesorarte a través del Sindicato para conocer mejor tus opciones y denunciar tu situación si es posible. Sin embargo, creemos que la denuncia individual es una solución insuficiente. En general es un procedimiento lento y en ocasiones costoso que te hace vulnerable ante la empresa si estás solo o sola. Además, aunque puede servir para mejorar tus condiciones individuales, no resuelve la situación del conjunto de las personas trabajadoras afectadas.

Por todo ello, **para poder responder a los abusos y mejorar nuestras condiciones, es imprescindible organizarnos a nivel sindical.** Con el respaldo del sindicato, y especialmente con la unión entre los trabajadores y trabajadoras de la plantilla, somos más fuertes para luchar por mejorar nuestras condiciones laborales.



**DIRECTOS AL CORAZÓN DEL SISTEMA**