

# Aspectos relevantes de las horas complementarias en el trabajo a tiempo parcial. Relevant aspects of complementary hours at work part time

BIB 2016\80422

**Pilar, Palomino Saurina.** Profesora contratada doctora de la Universidad de Extremadura

Publicación:

Revista Española de Derecho del Trabajo num.191/2016  
Editorial Aranzadi, S.A.U.

## Resumen

«El régimen jurídico del trabajo por encima de la jornada ordinaria ha sido siempre en el trabajo a tiempo parcial más polémico que en el trabajo a tiempo completo. Y es que, aun siendo iguales las circunstancias fácticas y jurídicas concurrentes, el trabajo por encima de la jornada ordinaria en el trabajo a tiempo parcial admite más posibilidades de elasticidad a favor de la empresa que el trabajo a tiempo completo.»

Abstract: «The legal status of labor above the ordinary working day has always been at work more controversial than in full-time work part time. Yes even it is equal factual and legal circumstances concurrent work above the normal working hours in part-time work supports more likely to give the company for the job fulltime.»

## Palabras clave

trabajo a tiempo parcial, jornada, horas complementarias.  
part time work, working day, complementary hours..

---

## I. Introducción

El régimen jurídico del trabajo por encima de la jornada ordinaria ha sido siempre en el trabajo a tiempo parcial más polémico que en el trabajo a tiempo completo. Y es que, aun siendo iguales las circunstancias fácticas y jurídicas concurrentes, el trabajo por encima de la jornada ordinaria en el trabajo a tiempo parcial admite más posibilidades de elasticidad a favor de la empresa que en el trabajo a tiempo completo, al tiempo que limita más los derechos del trabajador<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Lousada Arochena, JF: «El trabajo a tiempo parcial en el [Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre](#) », *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 162, 2014, pág. 129.

El [Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre](#) , de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, modificó de forma sustancial el contrato a tiempo parcial. Sobre todo reformó la regulación de las horas complementarias. De tal manera, que se transformaron las horas complementarias pactadas que son aquellas cuya realización resulta inexcusable por el trabajador por haberse obligado a ello mediante el pacto correspondiente como adición a la jornada ordinaria estipulada, y se crearon las horas complementarias voluntarias que sin estar previamente pactadas pueden ser ofrecidas por el empresario en cualquier momento de la relación laboral y aceptadas voluntariamente por el trabajador. Además, se aprovechó la reforma para suprimir la posibilidad de realizar horas extraordinarias por parte de los trabajadores contratados a tiempo parcial, salvo cuando se trate de supuestos de fuerza mayor.

Pero el [Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre](#) no altera el concepto de horas complementarias. Estas son, como hasta ahora, las realizadas «como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial». Asimismo, se mantiene la advertencia de que «la suma de las horas ordinarias y de las complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial»<sup>2</sup>. No obstante, es preciso destacar un cambio significativo en la ordenación de las fuentes que regulan las horas complementarias. Antes de la reforma, su régimen jurídico se encomendaba a las reglas específicas previstas en el Estatuto de los Trabajadores «y, en su caso, en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior». Con ello se dejaba clara la posibilidad de que la negociación colectiva interviniese en la regulación de las horas complementarias, bien haciendo uso de las remisiones establecidas en el propio precepto legal, bien ampliando o mejorando dicho régimen. Además se ordenaba la estructura de la negociación colectiva, expresando una preferencia por el convenio sectorial sobre el de empresa o grupo empresarial para la regulación de las horas complementarias. Dicha remisión desaparece en la actual redacción aunque no impide a los convenios de cualquier ámbito intervenir en la regulación de dichas horas.

<sup>2</sup> Como recoge la [sentencia del TSJ de Andalucía de 13 de febrero de 2008](#) las horas complementarias son aquellas en las que existe una posibilidad futura de realización como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato.

## **II. La regulación jurídica de las horas complementarias antes del [Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre](#)**

Como una nueva fórmula para adaptar el contrato a tiempo parcial a las necesidades de flexibilidad de las empresas, garantizando, al mismo tiempo, los derechos de las personas que trabajan acogidas a esta modalidad contractual, el [RD-Ley 15/1998, de 27 de noviembre](#) , introdujo la regulación de las horas complementarias que «tienen una función de cierre en la ordenación legal del contrato de trabajo a tiempo parcial»<sup>3</sup>. Estas, inspiradas en los ordenamientos jurídicos alemán<sup>4</sup> y francés<sup>5</sup> y con una función semejante a las horas extraordinarias<sup>6</sup> , aparecían reguladas en el [artículo 12.5 ET](#), modificado por la [Ley 12/2001, de 9 de julio](#) . Conforme al mismo, son horas complementarias aquellas cuya posibilidad de

---

realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, o en su caso, en los convenios colectivos sectoriales, o de ámbito inferior.

3 Valdés Dal-Ré, F: «Una nueva modalidad de jornada de trabajo: las horas complementarias en el contrato a tiempo parcial (I)», *Relaciones Laborales*, vol. II, 1999, pág. 53.

4 Rivera Sánchez, JR: *Las horas complementarias en el contrato de trabajo a tiempo parcial*, Aranzadi, Navarra, 2003, pág. 45.

5 González del Rey Rodríguez, I; «El trabajo a tiempo parcial desde una perspectiva comparada», *Relaciones Laborales*, nº 15-16, 1998, pág. 28.

6 Sempere Navarro, A yCavas Martínez, F: «El nuevo contrato de trabajo a tiempo parcial (I). Modalidades y contenido», *Aranzadi Social*, nº 20, 1999, págs. 20 y 21.

Por tanto, el empresario sólo podía exigir su realización si previamente así lo había pactado con el trabajador<sup>7</sup>. Ello constituía una garantía para este último, que tendría la oportunidad de firmar, o no, dicho pacto atendiendo para ello a sus necesidades personales o profesionales. Hay que resaltar, además, el carácter eventual que caracterizaba a las horas complementarias, ya que éstas ni tenían porqué pactarse en todo contrato a tiempo parcial, ni incluso, si se pactaban, es necesario realizarlas.

7 En este sentido, se ha dicho que estamos ante una manifestación más del principio de voluntariedad que inspira la regulación de esta modalidad contractual, Rodríguez-Piñero Royo, MC yCalvo Gallego, FJ: *Las horas complementarias y su pacto en el contrato a tiempo parcial*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000, pág. 60 y ss.

El [artículo 12.5](#) ET también establecía una serie de requisitos que debía cumplir el pacto para que fuera válido. Por un lado, debía formalizarse por escrito y en modelo oficial, medida aseguradora para ambas partes, al servirles de prueba, en caso de incumplimiento, del número y distribución de las horas complementarias concertadas previamente. Y por otro, no era obligado que su constitución y vigencia coincidiera con la duración del contrato, sino que podía estipularse en cualquier momento, ya que el contrato existía con independencia de la presencia o no de pacto de horas complementarias, al no ser éstas ni un elemento esencial, ni una condición imprescindible sin la cual no era posible su subsistencia. En este sentido, es destacable que incluso era posible subsanar a posteriori la realización de horas complementarias irregulares, que son efectuadas por el trabajador al existir mutuo acuerdo entre ambas partes sobre este particular aunque previamente no se hubiera firmado pacto con el empresario.

Consecuentemente, no era válido el pacto verbal o el realizado de forma tácita si posteriormente no se subsanaba esta irregularidad, aunque sí habrá que admitir su validez cuando el pacto siendo escrito no se formalizara en modelo oficial.

Pero además, el [artículo 12.5](#) ET establecía una restricción. El pacto sólo podía formalizarse en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida. Excluidos quedaban, pues, los temporales en cualquiera de las modalidades

recogidas en el [artículo 15](#) ET, así como los contratos en prácticas, de fomento del empleo de trabajadores minusválidos, de relevo siempre que se formalizaran por tiempo determinado o el contrato a tiempo parcial celebrado con el trabajador jubilado parcialmente. Con ello se trataba de contribuir al fomento del empleo estable de calidad, fin que también se tiene en cuenta a la hora de determinar el número máximo de horas complementarias a realizar. Así, el [artículo 12](#) ET, buscando hacer más atractiva a ojos empresariales la figura que nos ocupa, indicaba que aunque su número «no podía exceder del 15% de las horas ordinarias de trabajo, los convenios colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podían establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, debe exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas». De este modo se reforzaba considerablemente el papel de la negociación colectiva que, tras la promulgación de la [Ley 12/2001, de 9 de julio](#), podía multiplicar hasta por cuatro el número máximo de horas complementarias, haciendo prácticamente iguales las jornadas de un trabajador a tiempo parcial, y la de un trabajador a tiempo completo comparable. Y por tanto, rompiendo el equilibrio que debiera de existir entre la jornada de trabajo previamente pactada y la ampliación permitida<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Rodríguez Piñero Royo, M y Calvo Gallego, FJ: *Las horas complementarias y su pacto en el contrato a tiempo parcial*, cit., pág. 81.

Es destacable, no obstante, que según el [artículo 12.5 c\)](#) ET la suma de las horas ordinarias y de las complementarias no debían rebasar en ningún caso el límite legal establecido en el [artículo 12.1](#) ET. Además, si se omitiera en el pacto el número máximo de horas complementarias a realizar por el trabajador, el acuerdo, ante la indeterminación de su objeto, podría considerarse nulo siguiendo lo establecido en el [artículo 1273](#) CC.

La negociación colectiva era la encargada de determinar la distribución y forma de realización de las horas complementarias. Aunque, en su defecto, el pacto firmado por las partes interesadas era el instrumento adecuado para regularlas, con lo que la autonomía individual adquiere mayor trascendencia en la fijación de las condiciones de trabajo del empleado a tiempo parcial<sup>9</sup>. A pesar de ello, y salvo que por convenio colectivo se dispusiera otra cosa, se mantiene la obligación de que el trabajador conozca, por cualquier medio de comunicación, el momento exacto de la realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de siete días. Concediéndose, por tanto, a la negociación colectiva un amplio margen de actuación que le permitía no sólo aumentar este plazo de preaviso, sino también reducirlo e incluso suprimirlo.

<sup>9</sup> Suárez Fernández, A: «Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo (II)», *Actualidad Laboral*, nº 6, 2002.

En cuanto a la retribución de las horas complementarias, debe destacarse que se pagan aquellas que realmente se realizan, y al mismo valor que las horas ordinarias, computándose igualmente a efectos de bases de cotización, periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. En consecuencia aparecen reflejadas en el recibo individual de salarios y en los boletines de cotización a la

## Seguridad Social.

La duración del pacto, aunque el [artículo 12](#) ET no haga una mención expresa sobre este particular, será la que las partes estimen por conveniente. De tal manera que era posible formalizar un pacto de horas complementarias de carácter temporal, con una duración, por tanto, limitada en el tiempo, o un pacto de horas complementarias de carácter indefinido, que tendría la misma duración que el contrato de trabajo. En el primer supuesto, el pacto podía tener una duración igual, superior o inferior al año y llegado el término fijado por las partes se considera extinguido a todos los efectos<sup>10</sup>. No se admite prorrogación tácita del pacto, y consecuentemente, si se quisieran realizar nuevas horas complementarias habría que acudir a un nuevo pacto expreso<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> Rivera Sánchez, JR: *Las horas complementarias en el contrato de trabajo a tiempo parcial*, cit., pág. 126.

<sup>11</sup> RuizSalvador,JA: *El contrato de trabajo a tiempo parcial*, Bomarzo, Albacete, 2004, pág. 64.

### III. La regulación jurídica de las horas complementarias tras el [Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre](#)

Tras la aprobación del [Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre](#) hay que distinguir entre horas complementarias pactadas y voluntarias.

#### 1. Las horas complementarias pactadas

Una de las principales novedades que introduce el [Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre](#) es la posibilidad de pactar horas complementarias en los contratos temporales por lo que a partir de este momento la pretensión de incrementar la tasa de empleo a tiempo parcial se dirige de forma indistinta tanto al empleo temporal como al indefinido.

No obstante, cabe tener en cuenta que el contrato de interinidad no siempre puede celebrarse a tiempo parcial<sup>12</sup>. Tampoco es posible en el caso de un contrato para la formación y el aprendizaje pues este contrato siempre debe celebrarse a tiempo completo. En cambio si cabe la realización de horas complementarias en un contrato incentivado de trabajo a tiempo parcial con vinculación formativa, dirigido a jóvenes desempleados menores de 30 años o de 35, si se trata de discapacitados con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, sin experiencia laboral o con experiencia inferior a tres meses, o provenientes de otro sector productivo.

<sup>12</sup> Únicamente se admite la celebración del contrato de interinidad a tiempo parcial cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial o cuando el contrato se realice para completar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten derechos reconocidos en el [artículo 37](#) ET.

Además, es destacable que en línea con el fomento de la estabilidad en el empleo, también se permite celebrar un contrato de trabajo por tiempo indefinido de

---

apoyo a los emprendedores a tiempo parcial, al considerar razonable ampliar las posibilidades de realización del mismo, suprimiendo la anterior exigencia de que se realice a jornada completa, por tanto, en esta modalidad contractual también podrán concertarse horas complementarias.

Desde 2001 la cantidad de horas complementarias que las partes podían pactar estaba limitada legalmente a fin de evitar una excesiva precarización del trabajo a tiempo parcial. Así pues, las horas complementarias no podían superar el 15 % de la jornada ordinaria contratada, si bien dicho tope era disponible para el convenio colectivo sectorial, o en su defecto de ámbito inferior, que podía sustituirlo por otro porcentaje máximo, nunca superior al 60 % de horas ordinarias contratadas. Sin embargo, la reforma de 2013 introduce dos modificaciones. En primer lugar, eleva el tope máximo legal hasta un 30% de la jornada ordinaria. Y en segundo lugar, desaparece la referencia al «convenio sectorial» y se sustituye por una mención a los «convenios colectivos» para favorecer que la ampliación del tope máximo de horas complementarias se lleve a cabo a nivel de empresa.

En el supuesto de que el convenio colectivo no establezca el tope máximo de horas complementarias, el empresario y el trabajador podrán acordar de mutuo acuerdo una bolsa de horas complementarias no superior al 30% de la jornada ordinaria a tiempo parcial a la que se haya obligado al trabajador. Sin embargo, si hay previsión expresa en convenio colectivo acerca del porcentaje máximo de horas complementarias susceptibles de ser pactadas se podrá estipular mediante pacto individual entre empresario y trabajador una bolsa de horas complementarias que no exceda del tope máximo previsto convencionalmente.

El legislador persevera en el hecho de que estas horas se contengan en un «pacto» para poner de manifiesto el carácter externo y voluntario de la presencia de las horas complementarias en el contrato a tiempo parcial y, por tanto, su absoluta dependencia de la existencia de un acuerdo previo y específico a este respecto<sup>13</sup>. Pero desde el punto de vista formal, apenas hay variaciones. El pacto de horas complementarias sigue siendo un negocio jurídico bilateral, formal y accidental, pues no es preciso que los contratos a tiempo parcial incluyan este tipo de pacto, y, de hacerlo, su suscripción puede efectuarse en el momento de firmar el contrato o con posterioridad<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> Feijoo Rey, MJ: «Las horas complementarias en el contrato de trabajo a tiempo parcial», *Actualidad Laboral*, nº 9, 2014, pág. 4.

<sup>14</sup> Rodríguez Piñero-Royo, MC y Calvo Gallego, FJ: *Las horas complementarias y su pacto en el trabajo a tiempo parcial*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2000, pág. 62.

Asimismo, como pacto accesorio al contrato, sigue su mismo curso en caso de suspensión o extinción, de modo que aunque las horas complementarias incorporen al trabajo a tiempo parcial elementos propios del trabajo a llamada, estos no pueden desarrollarse independientemente del contrato a tiempo parcial convencional.

El pacto debe formalizarse por escrito, pero tras la reforma se omite la anterior

referencia al modelo oficial para simplificar su tramitación. Una flexibilización que debe ser bien recibida porque la garantía frente al trabajador se produce con la exigencia de la forma escrita, en cuanto fortalece el principio de voluntariedad y otorga una importante seguridad jurídica, mientras que la exigencia de escritura en modelo oficial es meramente burocrática, sin que repercuta de manera directa a favor del trabajador<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> Lousada Arochena, JF: «El trabajo a tiempo parcial en el [Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre](#) », cit., pág. 133.

Pero también se establece una limitación, de tal manera que el pacto de horas complementarias únicamente se puede celebrar en aquellos contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, o lo que es igual, en contratos cuya jornada no resulte inferior al 25% de la jornada máxima legal. Una exigencia legal que pretende evitar posibles abusos y desequilibrios jurídicos en el uso de las horas complementarias, permitiendo el recurso a las mismas únicamente en contratos cuya jornada a tiempo parcial resulte de una mínima entidad<sup>16</sup>.

<sup>16</sup> Sirvent Hernández, N: «El régimen jurídico de la jornada complementaria en el contrato de trabajo a tiempo parcial tras las modificaciones introducidas por el [Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre](#) », *Trabajo y Derecho*, nº 15, 2016, pág. 3.

Podría suscitarse la duda de si el promedio semanal de diez horas, en el caso de contratos temporales que no alcanzan el año de duración, se debe proyectar anualmente o sobre la duración del contrato. Aunque la redacción del precepto puede inducir a confusión, parece que la intención del legislador consiste en admitir horas complementarias en todos aquellos contratos cuyo promedio semanal no se sitúe por debajo de ese límite, de tal forma que en el caso de contratos temporales que no lleguen a doce meses de vigencia, habrá que calcular dicho umbral a partir de su duración total.

No obstante, la referida limitación es independiente de cuál sea el criterio o modo de distribución de la jornada en el contrato a tiempo parcial. La dedicación tenida en cuenta es de diez horas semanales pero en cómputo anual. Puede darse en formas de trabajo a tiempo parcial de distribución vertical u horizontal de la jornada; es decir, horas al día, a la semana, pero también horas al mes o al año y se permitiría el pacto de horas complementarias si la dedicación supera el promedio de diez horas semanales en cómputo anual.

Ello puede tener incidencia en determinadas formas de trabajo a tiempo parcial como los contratos fijos periódicos con dedicación inferior al coeficiente de parcialidad indicado y que concentran la actividad en unos días o meses al año ya que se estaría evitando cualquier posibilidad de incremento de la dedicación; algo que no ocurriría si pudiera calificarse dicha relación laboral como fija discontinua y se aplicara el régimen común de horas extraordinarias<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> Valverde Asencio, AJ: «Un proceso de cambio en el régimen jurídico de la relación de trabajo: (otras)

---

dos nuevas reformas estructurales [Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre](#) y [Real Decreto-Ley 3/2014](#) », *Temas Laborales* , nº 124, 2014, pág. 26.

Otra novedad que introduce el [Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre](#) es la reducción del plazo de preaviso. Desde 2001 el trabajador debía conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con siete días de antelación. En la actualidad, el trabajador debe saber el día y hora de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo inferior<sup>18</sup>. Como puede comprobarse el convenio únicamente puede introducir un plazo de preaviso menor. Es decir, el plazo legal de tres días es un límite para la negociación colectiva, que solo puede acortarlo, pero no ampliarlo<sup>19</sup>.

<sup>18</sup> La [sentencia del TS de 9 de marzo de 2011](#) indica que «un preaviso inferior a siete días, inclusive de un día para otro, permite a un trabajador a tiempo parcial, en cuyo contrato se han contemplado esta clase de contingencias, poner en práctica las medidas mínimas adecuadas para combinar sus cambiantes obligaciones laborales con sus intereses personales y familiares. En cambio, una comunicación el mismo día no es reconocible como un preaviso propiamente dicho, en cuanto que altera la programación del tiempo del trabajador prevista por el mismo al comienzo de su jornada de trabajo. Se trata, de una comunicación “sorpresiva” cuya regularidad habrá de enjuiciarse a la vista de otras preceptos legales o convencionales, y cuyo régimen jurídico será, el que corresponda a las horas extraordinarias y no a las horas complementarias».

<sup>19</sup> Según la [sentencia del TS de 15 de octubre de 2007](#) el convenio colectivo tiene competencia para «una eventual modulación» o reducción del plazo de preaviso, pero no para eliminarlo o suprimirlo completamente, de forma que «el trabajador debe conocer con antelación la manera en que deberá prestar servicios a través de las horas complementarias».

En el ámbito convencional previo a esta reforma, pero perfectamente compatible con la regulación vigente, destaca de forma excepcional, alguna garantía de carácter formal, así, algún convenio colectivo impide expresamente pactar las horas complementarias de forma sobrevenida<sup>20</sup>. Otra garantía formal es la predeterminación, en contrato o pacto de horas complementarias, de las franjas horarias, días y períodos en los que serán exigibles, sin que quepa que todo ello pueda ser objeto de alteración unilateral<sup>21</sup>.

<sup>20</sup> Como señala el [TSJ de Andalucía de 5 de marzo de 2008](#) la falta del preaviso correspondiente es causa de que el trabajador pueda negarse a realizar las horas complementarias pactadas sin responsabilidad alguna.

<sup>21</sup> Feijoo Rey, MJ: «Las horas complementarias en el contrato de trabajo a tiempo parcial», cit., pág. 7. En este sentido, también la [sentencia del TS de 18 de marzo de 2013](#).

En todo caso, los días de preaviso se entienden naturales y a computar según el [artículo 5](#) del Código Civil, es decir, iniciando el cómputo al día siguiente a aquel desde el cual se cuenta el plazo. Sea como fuere, si el preaviso tiene por objeto garantizar que el trabajador compatibilice sus obligaciones laborales exigidas de manera sobrevenida con otras responsabilidades laborales, familiares o formativas, los principios de buena fe y de prohibición del abuso del derecho deben impedir que la realización de las horas complementarias deba producirse de modo consecutivo al requerimiento empresarial. Esto es, debe darse un preaviso que garantice que el trabajador disponga de un tiempo prudencial entre la comunicación y la realización



de las horas que le permita de manera razonable resolver sus eventuales responsabilidades de conciliación.

Una vez celebrado, el pacto puede quedar sin efecto por renuncia<sup>22</sup> del trabajador por las causas tasadas legalmente. Para ello, una vez cumplido un año desde la celebración del pacto, el trabajador con un preaviso de quince días podrá renunciar al mismo.

<sup>22</sup> ParaBaz Rodríguez, J: «La jornada complementaria en el contrato a tiempo parcial: aspectos críticos», *Tribuna Social*, nº 186, 2006, pág. 51, el pacto también podría extinguirse por el mutuo disenso de las partes o por cumplimiento de un término o condición resolutoria expresamente acordados.

Sobre la renuncia cabe señalar que: a) el preaviso es preceptivo. De tal manera que para que el pacto quede sin efecto es necesaria la denuncia del mismo con una antelación de quince días. Hasta que no transcurra dicho plazo, el trabajador está obligado a realizar horas complementarias, bajo sanción disciplinaria para el caso de negarse a realizarlas; b) al pacto solo se puede renunciar una vez haya transcurrido un año desde la celebración del mismo. Durante el primer año de duración del pacto el trabajador está obligado a realizar horas complementarias a requerimiento empresarial, sin que circunstancias de conciliación permitan evitar el cumplimiento del pacto; c) las circunstancias que permiten la renuncia están tasadas legalmente y son la atención de responsabilidades familiares o necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria o con otro trabajo a tiempo parcial.

Alcanzado el pacto, el trabajador se compromete a realizar las horas pactadas cuando así se lo proponga el empresario. Como regla general, si el trabajador se niega a realizar estas horas complementarias incurriría en un incumplimiento contractual sancionable disciplinariamente. No obstante, el trabajador podría negarse a realizar las horas si el empresario incumpliera con las reglas previstas legalmente sobre el pacto y las condiciones de realización de las horas complementarias. Esta negativa del trabajador no constituye conducta sancionable disciplinariamente.

El trabajador no podrá ser sancionado laboralmente como consecuencia de la negativa a realizar la jornada complementaria demandada por la empresa cuando se exija la ejecución de horas complementarias que no han sido pactadas por escrito<sup>23</sup> o si se han estipulado en el seno de un contrato a tiempo parcial de jornada inferior a 10 horas semanales en cómputo anual o cuando se solicite la realización de tales horas sin respetar el plazo de preaviso o cuando se demande trabajar horas complementarias por encima del tope máximo legal o convencionalmente establecido.

<sup>23</sup> Como indica la [sentencia del TSJ de Islas Canarias de 12 de diciembre de 2013](#) en la nómina se deben distinguir las horas ordinarias de las complementarias.

El eventual despido impuesto al trabajador por su negativa a realizar las horas complementarias debería recibir la calificación judicial de nulidad en base a la vulneración de derechos fundamentales, ya sea desde el punto de vista de su

---

libertad personal, ya desde el de la tutela judicial efectiva cuando el despido se produce como acto de represalia empresarial al trabajador por el ejercicio legítimo de sus derechos.

## 2. Las horas complementarias voluntarias

Además de las horas complementarias pactadas, el [Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre](#) ha creado una nueva categoría de horas complementarias que no nacen de un pacto específico, sino que están implícitas en el contrato indefinido a tiempo parcial. Por tanto, a partir de la entrada en vigor de este RD-Ley los contratos indefinidos suscritos con anterioridad o posterioridad al mismo, por atribución legal, cuentan con una bolsa de horas complementarias a la que el empresario puede recurrir cuando lo necesite. De tal manera que, en el contrato indefinido a tiempo parcial es posible que coexistan horas complementarias pactadas y voluntarias ya que unas y otras pueden sumarse sin superponerse.

Este nuevo tipo de horas, acumulables a las complementarias pactadas, tiene el cometido de sustituir el alargamiento de jornada que posibilitara la [Ley 3/2012](#) mediante las horas extraordinarias, sin que esta permuta parezca tener más sentido que la eliminación del coste superior salarial y de seguridad social que éstas últimas pudieran entrañar para el empresario<sup>24</sup>.

<sup>24</sup> Miñarro Yanini, M: «El contrato a tiempo parcial tras sus últimas reformas: flexibilidad rayana en la distorsión de su esencia», *Relaciones Laborales*, nº 3, 2014, pág. 4.

No obstante, la regulación específica de las horas complementarias voluntarias se rodea de ciertas cautelas. Sin duda la más importante es que son «de aceptación voluntaria», de ahí que se establezca una garantía de indemnidad según la cual «la negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable». Una garantía que, para que sea efectiva, debe llevar implícito un auténtico *ius resistentiae* si esa oferta empresarial se manifiesta como orden imperativa.

Como en el caso de las horas complementarias pactadas, en las horas complementarias voluntarias se exige que haya un acuerdo entre la empresa y el trabajador pero no es necesario que el pacto se formalice por escrito siendo suficiente el ofrecimiento verbal del empresario y la aceptación del trabajador, e incluso el acuerdo tácito, pudiendo el empresario ofrecer al trabajador la realización de dichas horas tanto al inicio de la relación laboral como en cualquier otro momento posterior.

Las horas complementarias voluntarias sintetizan rasgos propios de éstas y de las horas extraordinarias. Comparte con aquellas el que básicamente se circunscriban a los trabajadores a tiempo parcial que realicen una jornada no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, y que se computan a partir de la jornada ordinaria contratada, estableciéndose un porcentaje máximo del 15% ampliable por convenio colectivo hasta el 30%.

Con las horas extraordinarias les une que han sido pactadas en la esfera individual y que son de realización voluntaria por parte del trabajador, sin que quepa sanción por parte de la empresa en caso de negativa a realizarlas<sup>25</sup>. Aunque se diferencian en que la única forma de retribución de estas horas es su abono en metálico, mientras que en las horas extraordinarias, junto con su pago dinerario se permite alternativamente su compensación con descanso en los cuatro meses siguientes a su realización.

<sup>25</sup> Cabeza Pereiro, J: «Trabajo a tiempo parcial: reformas en materia laboral y de Seguridad Social», *Actualidad Laboral*, nº 9, 2014, pág. 9.

Pero más allá de estos caracteres generales, el principal aspecto a tener en cuenta es que su realización queda al arbitrio del propio empresario. La norma no recoge ningún requisito de preaviso. Solo a través de la cláusula general de exculpación del trabajador en caso de que se niegue a su realización se pretende insistir en su carácter voluntario. Por tanto, como regla general, la negativa del trabajador a aceptar su realización no constituye una conducta laboral sancionable disciplinariamente.

### 3. Aspectos comunes de ambas horas complementarias

Ambos tipos de horas complementarias deben respetar los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos [34.3 y 4](#), [36.1](#) y [37.1](#) ET<sup>26</sup>. Asimismo, a la hora de realizar horas complementarias rigen también las reglas en cuanto a que el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 diarias (o a 8, tratándose de trabajadores menores de 18 años), salvo que por convenio colectivo se haya establecido otra distribución del tiempo de trabajo diario; ni a 8 de promedio, en un periodo de referencia de 15 días cuando se trata de trabajadores nocturnos. En relación a los descansos, la realización de horas complementarias deberá respetar en todo caso los descansos mínimos diario de doce horas; semanal de un día y medio ininterrumpido, o de dos días, tratándose de menores de 18 años; y el de 15 minutos previsto para aquellos casos en que la jornada diaria continuada exceda de 6 horas (o de 30 minutos, en jornadas continuadas diarias de más de cuatro horas y media tratándose de trabajadores menores de 18 años).

<sup>26</sup> Como indica la [sentencia del TSJ de Cataluña de 22 de febrero de 2012](#) la infracción en los límites en materia de jornada y descansos podrá ser objeto de la correspondiente reclamación de los trabajadores, pero no afecta a la naturaleza jurídica del contrato ni permite apreciar que el mismo se haya suscrito en fraude de ley.

La Ley deja en el aire la cuestión de si podría solicitarse la realización de horas complementarias en días festivos o no laborables a tenor del calendario de la empresa. Para hacer efectiva esta posibilidad sería necesario que así se advirtiese en el convenio colectivo, acuerdo de empresa, o incluso en el pacto de horas complementarias. De lo contrario, se trataría de una extralimitación del poder unilateral del empresario que ampliaría aún más la extensa disponibilidad que pesa sobre el trabajador a tiempo parcial.

La jornada del trabajador a tiempo parcial debe registrarse día a día y totalizarse mensualmente, de tal forma que, adicionalmente al recibo de salarios, ha de entregarse al trabajador el resumen de las horas ordinarias y complementarias realizadas cada mes.

Esta obligación formal es adicional y no sustitutiva de otras, como la general de informar al trabajador de las condiciones de su contrato de trabajo, en los términos del [artículo 8.5](#) ET y del [RD 1659/1998, de 24 de julio](#) . Conjuntamente al recibo debe entregarse este resumen al trabajador, del cual la empresa ha de conservar copia durante un mínimo de 4 años. Ello sin perjuicio de que en el propio recibo y en los documentos de cotización a la Seguridad Social, como ordena la letra j) del artículo 12.5, se recojan el número y la retribución de las horas complementarias. El incumplimiento de cualquiera de estas obligaciones conduce a la presunción de que el contrato se ha celebrado a jornada completa, salvo que se pruebe el carácter parcial de los servicios.

Además, la obligación de registro diario de las horas ordinarias y complementarias es muy relevante cuando concurren otros mecanismos de gestión flexible del tiempo de trabajo, como la distribución irregular de la jornada ordinaria. La identificación del trabajo prestado es fundamental para garantizar la regularización de la jornada ordinaria en el periodo que se haya establecido. También dicha identificación es esencial a efectos retributivos, pues si bien la distribución irregular de la jornada no suele alterar el salario mensual del trabajador, las horas complementarias son un instrumento que incide sobre la duración de la jornada, de modo que han de ser inmediatamente retribuidas.

Las horas complementarias se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. No obstante, el derecho a retribución únicamente tendrá lugar cuando el trabajador haya prestado efectivamente los servicios requeridos por el empresario, sin que el mero hecho de estipular un pacto de horas complementarias o de aceptar la realización de una jornada complementaria dé lugar al nacimiento del derecho a obtener retribución económica<sup>27</sup> .

<sup>27</sup> Sirvent Hernández, N: «El régimen jurídico de la jornada complementaria en el contrato de trabajo a tiempo parcial tras las modificaciones introducidas por el [Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre](#) », cit. pág. 14.

Es destacable que, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las propuestas por el empresario, no puede exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el [artículo 12.1](#) ET.

Con la actual regulación del trabajo a tiempo parcial, el trabajador se compromete a realizar una determinada jornada ordinaria; puede acordar con el empresario la realización de unas horas complementarias, que podrían suponer hasta un 30% o un 60% de la jornada ordinaria; y, finalmente, podría realizar voluntariamente unas horas complementarias a propuesta del empresario, que podrían ser hasta un 15% y un 30% de la jornada ordinaria.

---

En definitiva, aplicando la ley, el trabajador podría realizar una jornada complementaria de hasta un 45% de la jornada ordinaria, 30% de horas pactadas y un 15% de horas a propuesta del empresario; y, si se pacta en convenio colectivo, hasta un 90% de la jornada ordinaria como jornada complementaria, 60% de horas pactadas y un 30% de horas a propuesta del empresario. Evidentemente, cuando mayor sea la duración de la jornada ordinaria, menor será el porcentaje máximo que se pueda realizar de horas complementarias.

Con este régimen de horas complementarias es posible que los trabajadores a tiempo parcial puedan llegar a tener una jornada similar, pero inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable, pero con unas posibilidades de gestión flexible muy superiores debido a las horas complementarias.

#### **IV. Características de la jornada a tiempo parcial**

De acuerdo con el [artículo 12](#) ET, se entiende como contrato a tiempo parcial el celebrado para prestar 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».

Esta definición se ajusta a lo dispuesto en la [Directiva 97/81/CE](#), de 15 de diciembre, sobre trabajo a tiempo parcial y en el Convenio 175 de la OIT, que también han optado por definir el contrato a tiempo parcial tomando como única referencia su menor duración respecto del contrato a tiempo completo. Esto es, el trabajador a tiempo parcial es aquel que trabaja menos horas que el trabajador a tiempo completo comparable.

Como recoge la [Directiva 97/81/CE](#) los principios de igualdad y proporcionalidad han determinado algunas de las peculiaridades que pueden justificar la consideración del contrato a tiempo parcial como una auténtica modalidad contractual. Con carácter general algunos derechos como la retribución, susceptibles de cuantificación en función de la jornada, deben inspirarse de acuerdo con el principio de proporcionalidad. Sin embargo, existen otros derechos que no dependen de la cuantía de la jornada y que, por tanto, no quedan sujetos a este principio ya que se reconocen por igual a los trabajadores a tiempo completo y parcial como ocurre con el ejercicio de los derechos fundamentales.

Al margen de las horas complementarias, la jornada ordinaria de los contratos a tiempo parcial también puede ser gestionada de forma flexible. Las reglas generales de distribución irregular de la jornada previstas en el Estatuto de los Trabajadores, y pensadas con referencia al trabajo a tiempo completo, son aplicables sin modulaciones a los trabajadores a tiempo parcial pero su proyección sobre éstos provoca una disponibilidad mayor que la que afecta a los trabajadores a tiempo completo ya que el tiempo de no trabajo del trabajador a tiempo parcial es más extenso. No obstante, la Ley mantiene una exigencia de seguridad jurídica a favor de los trabajadores a tiempo parcial, ya que en el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo contratadas al día, a la semana, al mes o al año, así

---

como su distribución.

El convenio colectivo o el acuerdo de empresa establecerán las normas de distribución irregular de la jornada a tiempo parcial. Generalmente, esta regulación se lleva a cabo a nivel de empresa, pues el convenio colectivo empresarial tiene prioridad aplicativa respecto a la distribución irregular de la jornada, aunque también es posible el descuelgue del convenio sectorial en esta materia, si concurren los requisitos legales. No obstante, en defecto de pacto, el empresario podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada ordinaria del trabajador a tiempo parcial.

El único límite adicional a la distribución irregular que opera en el trabajo a tiempo parcial se refiere a los supuestos en que la jornada diaria sea inferior a la jornada de los trabajadores a tiempo completo y se realice de forma partida. En tal caso, solo será posible efectuar una única interrupción, salvo que disponga otra cosa el convenio colectivo. Además, la jornada irregular está sujeta a las reglas sobre descansos mínimos diario y semanal y al tope de jornada máxima diaria de nueve horas sin distinción entre horas ordinarias y complementarias.

También es importante destacar que la realización de horas complementarias en el contrato a tiempo parcial dificulta en extremo la atención de responsabilidades personales y familiares durante el tiempo de descanso ya que debido a su escaso plazo de preaviso al trabajador le será más difícil organizarse en el caso de que realice horas complementarias pactadas e incluso horas complementarias voluntarias.

Pero además, el nuevo régimen de trabajo a tiempo parcial puede interferir en el ejercicio de los derechos de conciliación legalmente reconocidos. Así, si un trabajador a tiempo parcial opta por una reducción de jornada, la cuantía de la reducción se calcula en función de la jornada ordinaria, y la reducción deberá llevarse a cabo dentro del horario de la misma, sin que se tengan en cuenta las horas complementarias que podría realizar o que ya haya ejecutado al haber suscrito un pacto de horas complementarias. De este modo, hay una parte de su tiempo de trabajo que no computa a efectos del cálculo y del ejercicio del derecho de conciliación.

No obstante, los derechos de conciliación que consisten en reducciones de jornada tienen una incidencia directa respecto a las horas complementarias, pues como éstas se calculan en función de la jornada ordinaria, la reducción de la misma deberá reducir el número de horas complementarias e incluso en el supuesto de que la jornada reducida no alcance diez horas semanales en cómputo anual, habría que descartar el uso de horas complementarias mientras dure la reducción de jornada.

En cambio, los derechos de conciliación que implican la suspensión del contrato de trabajo podrán ser ejercitados sin problemas por los trabajadores a tiempo parcial, pues al ser el pacto de horas complementarias accesorio al contrato, sigue

---

su misma suerte.

## V. Bibliografía

Baz Rodríguez, J: «La jornada complementaria en el contrato a tiempo parcial: aspectos críticos», *Tribuna Social*, nº 186, 2006.

Cabeza Pereiro, J: «Trabajo a tiempo parcial: reformas en materia laboral y de Seguridad Social», *Actualidad Laboral*, nº 9, 2014.

Feijoo Rey, MJ: «Las horas complementarias en el contrato de trabajo a tiempo parcial», *Actualidad Laboral*, nº 9, 2014.

González del Rey Rodríguez, I: «El trabajo a tiempo parcial desde una perspectiva comparada», *Relaciones Laborales*, nº 15-16, 1998.

Lousada Arochena, JF: «El trabajo a tiempo parcial en el [Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre](#) », *Nueva Revista Española de Derecho del trabajo*, nº 162, 2014.

Miñarro Yanini, M: «El contrato a tiempo parcial tras sus últimas reformas: flexibilidad rayana en la distorsión de su esencia», *Relaciones Laborales*, nº 3, 2014.

Rivera Sánchez, JR: *Las horas complementarias en el contrato de trabajo a tiempo parcial* , Aranzadi, Navarra, 2003.

Rodríguez Piñero-Royo, MC y Calvo Gallego, FJ: *Las horas complementarias y su pacto en el trabajo a tiempo parcial* , Tirant Lo Blanch, Valencia, 2000.

Ruiz Salvador, JA: *El contrato de trabajo a tiempo parcial*, Bomarzo, Albacete, 2004.

Sempere Navarro, A y Cavas Martínez, F: «El nuevo contrato de trabajo a tiempo parcial (I). Modalidades y contenido», *Aranzadi Social*, nº 20, 1999.

Suarez Fernández, A: «Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo (II)», *Actualidad Laboral*, nº 6, 2002.

Sirvent Hernández, N: «El régimen jurídico de la jornada complementaria en el trabajo a tiempo parcial tras las modificaciones introducidas por el [Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre](#) », *Trabajo y Derecho*, nº 15, 2016.

Valdés Dal-Ré, F: «Una nueva modalidad de jornada de trabajo: las horas complementarias en el contrato a tiempo parcial (I)», *Relaciones Laborales*, vol. II, 1999.

Valverde Asencio, AJ: «Un proceso de cambio en el régimen jurídico de la relación de trabajo: (otras) dos nuevas reformas estructurales [Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre](#) y [Real Decreto-Ley 3/2014](#) », *Temas Laborales*, nº 124, 2014.

---