



## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/91

26/07/2016

1279

**AUTOR/A:** CANDELA SERNA, Ignasi (GMX)

#### RESPUESTA:

En primer lugar se señala que, con carácter general, el Gobierno valora muy positivamente la reforma laboral de 2012, ya que los cambios introducidos por dicha reforma con el objetivo de facilitar la creación de empleo están cumpliendo su finalidad.

Respecto a lo que Su Señoría denomina “eclosión de horas extraordinarias no pagadas”, se indica que la legislación laboral, en el artículo 35 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores -precepto no modificado en 2012- exige que todas las horas extraordinarias realizadas sean abonadas al menos según el valor de la hora ordinaria o compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Por ello, la no retribución o, en su caso, la falta de compensación por tiempo de descanso retribuido de las horas extraordinarias realizadas, según lo que pueda disponer al efecto el convenio colectivo aplicable o, siempre como norma mínima de obligado cumplimiento, de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, supone un incumplimiento de la normativa laboral vigente, sancionable por la autoridad laboral competente a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Respecto al incremento de la contratación a tiempo parcial, se señala que con posterioridad a la reforma laboral de 2012, concretamente mediante el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, se modificó la regulación del trabajo a tiempo parcial precisamente para mejorar su régimen jurídico, flexibilizándolo al tiempo que reforzando las medidas de control para combatir el fraude, con el fin de fomentar el uso de este contrato por las empresas para así aprovechar su potencial para crear empleo.

Por un lado, el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, recupera la prohibición de horas extraordinarias –salvo fuerza mayor–, reconduciendo la posibilidad de realizar horas por encima de la jornada ordinaria establecida en el contrato de trabajo, a las horas complementarias que, además, únicamente podrán realizarse cuando se haya contratado al trabajador al menos 10 horas a la semana en cómputo anual.



Además, la posibilidad de realizar horas complementarias más allá del pacto de horas complementarias requiere la aceptación voluntaria por parte del trabajador y está perfectamente limitada tanto material (únicamente en caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual) como cuantitativamente (no podrán superar el 15 %, ampliables al 30 % por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato).

Pero el Real Decreto-ley 16/2013 no solo ha reinstaurado la prohibición de horas extraordinarias en estos contratos, sino que además, con la finalidad de proporcionar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social instrumentos adecuados para que pueda cumplir convenientemente su labor de vigilancia y control, la nueva redacción que se dio al artículo 12.5.h) del Estatuto de los Trabajadores (actualmente, art. 12.4.c del texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) estableció para el empresario la obligación de registrar la jornada de los trabajadores a tiempo parcial, registro que deberá realizarse diariamente y que se totalizará mensualmente, debiendo entregar al trabajador junto con el recibo de salarios, copia del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto de las ordinarias como de las complementarias. Además, el empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años. Por último, y como importante novedad a efectos de un mejor control de la jornada de trabajo efectivamente realizada, se establece que, en caso de incumplimiento de estas obligaciones, el contrato se presumirá celebrado a tiempo completo, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

Las modificaciones introducidas por el mencionado Real Decreto-ley 16/2013 en materia de trabajo a tiempo parcial están cumpliendo el objetivo fundamental que se perseguía con ellas, que no es otro que el de contribuir a la creación de empleo. Además, conviene tener presente que el trabajo a tiempo parcial constituye no solo una importante vía de ingreso en el mercado de trabajo, sino que opera también como mecanismo de transición hacia el trabajo a tiempo completo.

Madrid, 15 de noviembre de 2016

