



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/13654

20/06/2017

38998

AUTOR/A: RAMÍREZ FREIRE, Saúl (GCS); DEL CAMPO ESTAÚN, Sergio (GCS); CANO FUSTER, José (GCS)

RESPUESTA:

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 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 una parte, el Real Decreto-ley 16/2013, recuperó 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).

Por otra parte, 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, se establece 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 las ordinarias como las complementarias. Además, el empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

Por otra parte, 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.

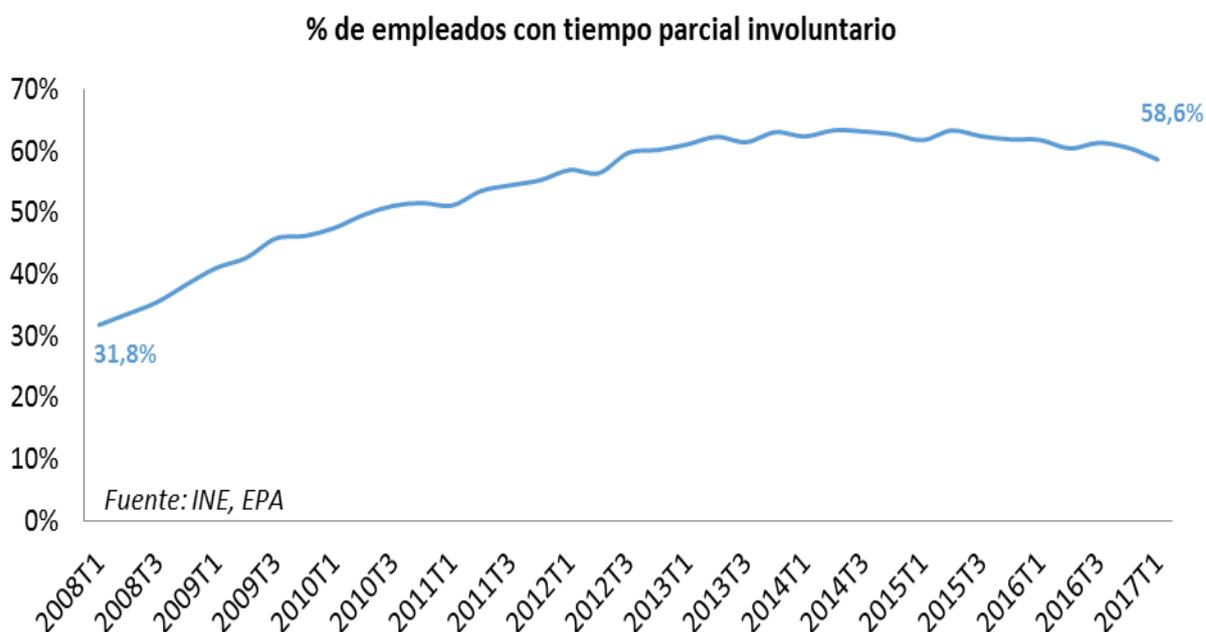
Las modificaciones introducidas en el año 2013 en materia de trabajo a tiempo parcial están cumpliendo el objetivo fundamental que se perseguía con ellas, que es contribuir a la creación de empleo. Además, han permitido que ahora aflore el trabajo –las horas complementarias- que antes se prestaban fuera de control. Por último, 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.

El porcentaje de asalariados que trabajan a tiempo parcial en España se mantiene estable en los últimos tres años, con una tendencia ligeramente descendente. Desde el primer trimestre de 2014 ha bajado medio punto, desde el 17,4% de los asalariados hasta el 16,9% en el primer trimestre de 2017.

Desde el comienzo de la recuperación, a comienzos del año 2014, más del 91% de los puestos de trabajo creados en España (1.487.000 en total) son a tiempo completo (1.359.500).

El porcentaje de trabajadores a tiempo parcial en España es casi 7 puntos inferior al de la media de la Eurozona. Es la tasa más baja de entre los grandes países de la Eurozona.

El porcentaje de empleados que trabajan a tiempo parcial y cuyo motivo de tener jornada parcial es no haber podido encontrar trabajo a tiempo completo se ha estabilizado en los últimos 3 años. Entre comienzos de 2008 y el primer trimestre de 2013, pasó de ser un 31,8% del colectivo de trabajadores a tiempo parcial a ser un 61,2%. Desde entonces, el porcentaje se ha estabilizado y ha comenzado a descender lentamente, acumulando ya 6 trimestres consecutivos con tasas de variación interanual negativas. En el primer trimestre de 2017, dicho porcentaje situó por debajo del 60% (58,6%) por primera vez desde el primer trimestre de 2012.



El número de ocupados que realiza en España horas extraordinarias situó en el primer trimestre de 2017 en 357.100, menos del 2% del total. Este porcentaje se redujo desde comienzos de 2008, pasándose de un 2,8% a un 1,9%. El número de horas extras por empleado y mes a tiempo parcial se duplicó entre el segundo y tercer trimestre de 2014 (pasó de 15 a 27 minutos); desde entonces se mantiene estable, habiéndose aumentado en tan solo 4 minutos por trabajador y mes, pero continuando siempre por debajo de las horas extra por trabajador a tiempo completo.

Madrid, 28 de septiembre de 2017