

Novedades en el contrato a tiempo parcial, reguladas en el RDL 16/2013

El RDL 16/2013, de Medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, realiza una importante modificación del contrato a tiempo parcial en su artículo 1: Fomento del trabajo a tiempo parcial y la flexibilidad del tiempo de trabajo.

Como la propia norma establece, las novedades más importantes se centran en la regulación del tiempo de trabajo en dos aspectos:

1-Eliminación de la posibilidad de que los trabajadores a tiempo parcial realicen horas extraordinarias, excepto las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

2-La modificación del régimen de horas complementarias, diferenciando entre pactadas y voluntarias, aunque en ambos casos sólo se pueden realizar si el contrato tiene una jornada superior a 10 horas semanales en cómputo anual, no pudiendo exceder la suma de las horas ordinarias más las complementarias (pactadas y voluntarias), la jornada ordinaria de un trabajador a tiempo completo y respetando, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos.

Horas complementarias pactadas: el pacto se puede realizar en el momento del contrato o posteriormente y son de realización obligatoria para el trabajador. Se amplía a los contratos temporales (antes sólo indefinidos) y también se amplía el número de horas que pueden realizarse, pasando del 15% al 30% de las horas ordinarias pactadas en contrato, pudiendo establecer los convenios colectivos porcentajes entre el 30% y un máximo del 60%.

Se reduce el plazo para preavisar al trabajador del día y hora para la realización de estas horas complementarias de siete a tres días, pudiendo reducirse todavía más por convenio colectivo.

Horas complementarias voluntarias: sólo se pueden realizar en caso de contrato a tiempo parcial indefinido. El empresario podrá en cualquier momento (no se establece preaviso) ofrecer al trabajador la realización de estas horas, que será de realización voluntaria para el trabajador, pero no

podrán superar el 15% (ampliable a 30% por convenio) de las horas ordinarias establecidas en contrato. Estas horas no se computan a efectos de los máximos de horas pactadas y la negativa del trabajador a su realización no podrá ser sancionable.

Las horas complementarias, pactadas y voluntarias, se retribuirán como ordinarias, computándose en la base de cotización y a efectos de periodos de carencia de prestaciones.

Sólo podrá realizarse una única interrupción en la jornada, cuando la jornada diaria del trabajador con contrato a tiempo parcial sea inferior a la jornada diaria de los trabajadores a tiempo completo, salvo que el convenio disponga otra cosa en esta materia.

Se suprime el derecho de acceso preferente a puesto de trabajo a jornada completa vacante del mismo grupo profesional para aquellos trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial o a los trabajadores contratados a tiempo parcial inicialmente.

Se establece la obligación del registro diario de la jornada realizada por los trabajadores a tiempo parcial, totalizando mensualmente dicha jornada y entregando copia a trabajador junto con el recibo de salarios, debiendo conservar el empresario estos registros durante al menos cuatro años. En caso de incumplimiento de esta obligación de registro, el contrato se presumirá realizado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite la parcialidad de los servicios.

En materia de cotización, el RDL 16/2013 suprime, con efectos de 01/01/2014, el tipo incrementado de cotización por desempleo que tenían los contrato a tiempo parcial temporales (el 9,30%), pasando a ser el general de los contratos temporales (8,30%).

Con relación a la protección social de los trabajadores a tiempo parcial, hay que recordar las modificaciones realizadas por el RDL 11/2013, derivado de las sentencias del Tribunal Constitucional y Tribunal Supremo, por el que se establecen normas más flexibles para que estos trabajadores alcancen los periodos de cotización mínimos que dan derecho a las prestaciones de la Seguridad Social.