

¿Concepto de hora extraordinaria?



Será hora extraordinaria toda aquella que se preste sobrepasando la jornada ordinaria de trabajo.

¿Cual es el número máximo de horas extraordinarias que se pueden realizar?. No se podrán realizar más de 80, horas anuales. Estas son las llamadas horas estructurales. No computan en este número las horas necesarias por fuerza mayor. Tampoco computan e las horas compensadas con tiempo de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

¿Qué diferencia existe entre la normativa española y la comunitaria?.

En la normativa comunitaria no se especifica el tiempo de trabajo extraordinario y se introduce un límite que comprende tanto la jornada ordinaria como la extraordinaria.

¿Cuáles son las tipologías de horas extraordinarias del ordenamiento jurídico español?

Las horas extraordinarias habituales, las derivadas de la reparación de siniestros y las que son realizadas con ocasión del exceso de pedidos o puntas de producción

¿Qué son las horas extraordinarias de fuerza mayor?

Son aquellas exigidas para la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o en los casos de pérdidas de materias primas.

¿Qué son las horas extraordinarias estructurales?

Las necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

¿Se deben comunicar a la Autoridad laboral las horas extraordinarias realizadas?

Es necesaria esta comunicación, con el objeto de que la Autoridad Laboral pueda controlar una correcta cotización de cada hora extraordinaria realizada.

¿Cuál es la fuente reguladora de las horas extraordinarias estructurales?

Estarán reguladas por la Negociación Colectiva, por los convenios colectivos.

La reparación de la avería de una máquina en la empresa puede generar horas extraordinarias con carácter de fuerza mayor?

No. No estamos ante un imprevisto sino ante un caso fortuito.



¿Concepto de hora extraordinaria?



Vigilante de seguridad que rebasa la jornada ordinaria con motivo de depositar su arma reglamentaria en un lugar distinto del centro de trabajo.

¿Estamos ante horas extraordinarias?

Sí. La decisión del depósito del arma en lugar distinto al centro de trabajo no es una decisión personal del trabajador, sino que viene impuesto por el empleador y, por tanto, debe ser calificada como hora extraordinaria.



¿Cómo se retribuyen las horas extraordinarias?

Si no existe regulación convencional o existiendo, no ha tratado este asunto, se compensarán preferentemente a través de descansos en los cuatro meses siguientes a su realización.

¿Tiene el trabajador la obligación de realizar horas extraordinarias?

Solo en los casos en que se haya pactado su realización en convenio colectivo o en

contrato de trabajo. También las horas de fuerza mayor.

¿Existe algún mecanismo de control de la realización de las horas extraordinarias?

Después de los muchos vaivenes en la Jurisprudencia española y por parte de la Inspección de Trabajo, y con carácter previo a la resolución de las cuestiones prejudiciales planteadas ante la Jurisdicción europea, se publicó el pasado 8 de marzo de 2019, el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. El artículo 10 de este real decreto modifica el artículo 34.7 del Estatuto de los Trabajadores “obligando” al empresario al registro de la jornada diaria ordinaria. Ahora bien, supedita esta obligación a la Negociación Colectiva, en su defecto al Acuerdo de Empresa y en ausencia de estos, a la decisión unilateral del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores. Además, establece un régimen transitorio para el establecimiento de esta obligación.

¿Cómo cotizan las horas extraordinarias?

La cotización adicional por las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor y las calificadas como estructurales son del 14%, correspondiendo un 12% al empresario y un 2% al trabajador. Para las demás, el tipo de cotización asciende al tipo normal, es decir, al 28,30%, del que corresponde al empleador un 23,60% y al trabajador, un 4,70%.

¿Concepto de hora extraordinaria?



¿Que son las horas complementarias?

Son las horas extras adicionales realizadas por un trabajador con contrato a tiempo parcial.

Es decir, los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor, pero sí horas complementarias, ya sea de forma obligada o pactada. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán **establecer otro** porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado treinta por ciento ni exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.



VUESTROS DERECHOS

NUESTRA LUCHA

COMPARTE ESTA INFORMACIÓN.

Atentamente,

Coordinador de Comunicación y Divulgación



Francisco José Medina Barragán

Madrid 16 de Noviembre del 2020

Página 3 de 3