

Guía Visual de Horas Complementarias

Todo lo que necesitas saber sobre el Art. 12.5 del Estatuto de los Trabajadores.



G.E.C.A.D.
FeSMC

¿Qué Son y Dónde Aplican?



Las horas complementarias son horas de trabajo adicionales a la jornada pactada en un contrato a tiempo parcial. Su realización está regulada y sujeta a condiciones y límites específicos para proteger al trabajador.

✓ Contratos Permitidos

Contratos a tiempo parcial

Siempre que exista un pacto por escrito y la jornada sea de al menos **10 horas semanales** en cómputo anual.

✗ Contratos Excluidos

Contratos a tiempo completo.

Contratos a tiempo parcial < 10h/semana.

Reducción de jornada por guarda legal (salvo pacto).

Los Límites Clave

La ley establece un porcentaje máximo de horas complementarias que se pueden realizar, calculado sobre la jornada ordinaria pactada en el contrato. Estos límites son cruciales para evitar abusos.

30%

Límite General por Pacto

Es el máximo de horas complementarias pactadas que se pueden añadir a la jornada ordinaria.

60%

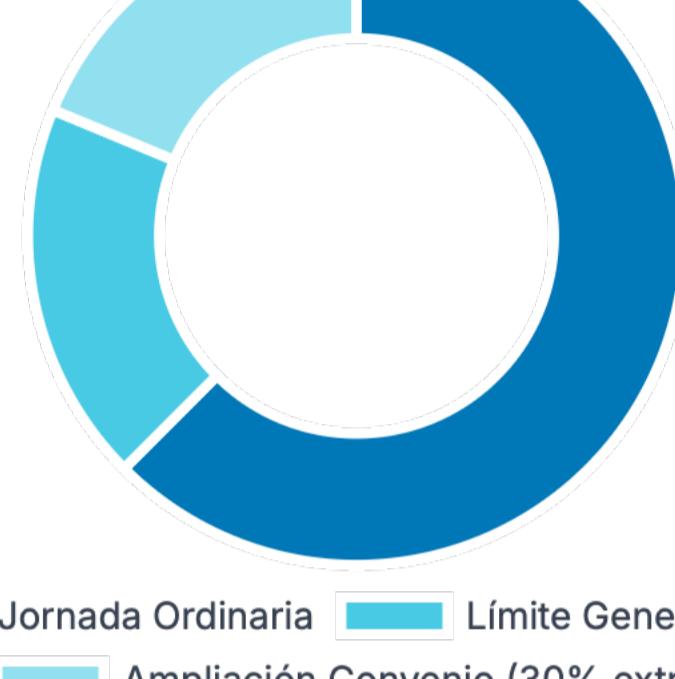
Límite Ampliado por Convenio

Los convenios colectivos pueden elevar el límite hasta este porcentaje si así lo establecen.

¡Atención!

La suma de la jornada ordinaria y las horas complementarias nunca podrá superar la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Proporción sobre Jornada Ordinaria



Jornada Ordinaria Límite General (30%)
Ampliación Convenio (30% extra)

Tipos de Horas Complementarias

● Pactadas

Requieren un acuerdo explícito y por escrito entre la empresa y el trabajador, ya sea en el contrato inicial o en un anexo posterior.

- **Límite:** 30% de la jornada (o 60% por convenio).
- **Preaviso:** Mínimo de **3 días** de antelación (salvo otro plazo por convenio).
- **Obligatoriedad:** Sujetas al pacto inicial.

● Voluntarias

Solo pueden ofrecerse en contratos con un pacto de horas complementarias ya existente. Su aceptación es totalmente voluntaria para el trabajador en cada ocasión.

- **Límite:** Hasta un 15% adicional (30% por convenio).
- **Condición:** El trabajador debe aceptarlas expresamente.
- **Rechazo:** Negarse a realizarlas no puede ser motivo de sanción.

Derechos y Proceso del Trabajador

Realizar horas complementarias genera derechos equivalentes a las horas ordinarias. Además, el trabajador tiene la potestad de renunciar al pacto bajo ciertas condiciones, garantizando la flexibilidad y la conciliación.

El Flujo del Pacto y la Renuncia

1. Pacto por escrito
2. Preaviso de 3 días
3. Realización y Cobro
4. Derecho a renunciar (15 días preaviso + causa)



Remuneración

Se pagan como horas ordinarias, no como extras.



Nómina y Cotización

Cotizan a la Seguridad Social y deben figurar en la nómina.



Cómputo General

Cuentan para vacaciones, pagas extra e indemnizaciones.



Derecho a Renunciar

Por conciliación, formación o pluriempleo.

⚠ Infracciones y Sanciones

El incumplimiento de la normativa sobre horas complementarias es una infracción grave que puede acarrear importantes sanciones para la empresa por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Falta de Pacto o Preaviso

Realizarlas sin acuerdo escrito o sin el preaviso legal es una infracción grave.

Superar los Límites

Exceder los porcentajes máximos permitidos es sancionable.

Fraude en Cotización

No declararlas en nómina o no cotizar por ellas puede generar actas de liquidación y sanción.

⚖ Jurisprudencia Clave: Las sentencias (STS 4209/2020, SAN 169/2019) confirman que las horas sin pacto o consentimiento se consideran horas extraordinarias ilegales.