

LAS HORAS EXTRAS

La entrada en vigor de la normativa legal que obliga a las empresas a llevar a cabo un riguroso registro horario de la prestación de servicios de los trabajadores por cuenta ajena tiene como principal finalidad, entre otras, constatar las horas de trabajo diarias efectivamente realizadas por los trabajadores con el objetivo de controlar que no se realicen horas extraordinarias, sin que las mismas sean compensadas.

Definición

Se definen como horas extraordinarias aquellas que se realizan por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria. Son, pues, todas las horas resultantes de prolongar el tiempo de trabajo fijado como ordinario, diaria o anualmente, bien sea por convenio, por contrato o, en su defecto, por la normativa legal.

Características

Su prestación es voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo. Por tanto, las horas extraordinarias son de voluntaria aceptación y realización. **Si los trabajadores aceptan la realización de las horas extraordinarias, ya sea en virtud de pacto colectivo o individual, dichas horas dejan de ser voluntarias y pasan a ser obligatorias a todos los efectos.** En consecuencia, si el trabajador se niega a prestarlas, ello podría, en su caso, justificar un posible despido disciplinario.

Su determinación depende de la jornada ordinaria establecida convencional o contractualmente. Así, se deben considerar horas extraordinarias las que superen los límites diarios, semanales o anuales para la jornada ordinaria establecidos en convenio colectivo o en contrato de trabajo, si éstos son inferiores y más favorables para el trabajador.

Límites y prohibiciones

Hay determinados supuestos en los que está prohibida la realización de horas extraordinarias: se trata de colectivos que, a excepción de las horas dedicadas a prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes, no pueden realizar horas extraordinarias por venir así dispuesto por la ley. Estos supuestos son los siguientes:

1. Menores de dieciocho años.

2. Trabajadores a tiempo parcial, salvo en los supuestos de prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

3. Trabajadores nocturnos, que no pueden realizar horas extraordinarias, excepto en supuestos de ampliaciones de jornada; cuando resulte necesario para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes; en el trabajo a turnos, en caso de irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la empresa.

4. Las personas con discapacidad contratadas en los centros especiales de empleo.

El resto de los trabajadores pueden hacer horas extraordinarias, pero hasta un número máximo que no puede sobrepasar las ochenta horas al año.

Se establece como regla general, en ausencia de pacto al respecto, que las horas extraordinarias realizadas deben tener compensación mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Esta compensación mediante descanso ha de suponer la reducción efectiva de la jornada ordinaria en otros períodos y no consistir tan sólo en la ampliación de los descansos como consecuencia de la concentración de dicha jornada.

Estas horas extraordinarias compensadas dentro de los cuatro meses siguientes no entran en el cómputo para el límite máximo de las ochenta horas que legalmente puede realizar el trabajador. Por el contrario, si la compensación se efectúa transcurridos los cuatro meses, tales horas extraordinarias no se excluyen del cómputo. En este sentido, hay que subrayar que las ochenta horas extraordinarias son igualmente de distribución flexible anual, no existiendo topes diarios ni mensuales.

En cualquier caso, el límite de las ochenta horas anuales puede ser objeto de reducción por la negociación colectiva o el contrato de trabajo, pero no cabe posibilidad de ampliación, por tratarse de un límite de derecho necesario, lo que determina la nulidad de cualquier pacto en ese sentido. El límite máximo de ochenta horas se reduce proporcionalmente en los supuestos en los que por la modalidad contractual la jornada anual sea inferior a la legal o convencionalmente establecida. Así, no es posible, por ejemplo, la realización de las ochenta horas extraordinarias durante la vigencia de un contrato de duración determinada de seis meses.

Atentamente.