



LA REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Se consideran horas extraordinarias cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo establecida por la negociación colectiva o por el contrato de trabajo y, en todo caso sobre la duración máxima legal (art. 35 del Estatuto de los Trabajadores).

El artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante E.T.) establece que serán obligatorias cuando así lo recoja o se haya pactado en contrato individual o en convenio colectivo, dentro de los límites establecidos en el art. 35.2 del E.T. Este precepto normativo establece que como máximo se podrán realizar 80 horas extraordinarias durante el año. Sobrepasar este límite máximo está tipificado como falta grave que se sanciona con multa entre 300,52 € a 3005,06 € (RD Legislativo 5/2000, artículos 7.5 y 40).

Hoy en día la mayor parte de Convenios Colectivos, sugieren la necesidad de que se produzca una reducción y a ser posible la eliminación de las horas extraordinarias, bien para facilitar el acceso al mundo laboral de personas en desempleo o de grupos poblacionales con más dificultad y para una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.

Sólo se computan para la cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, además de la cotización adicional que expresa la Ley de Presupuestos del Estado.

En cuanto a la acreditación de su realización, como exceso de jornada que son, deben acreditarse de forma fehaciente, requiriendo una prueba estricta y detallada de su realización.

COMPENSACIÓN O RETRIBUCIÓN

El art. 35.1 del E.T. establece que mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual se debe optar entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía en que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria; o compensar por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto, **se entiende que deben ser compensadas mediante descanso** dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

En la actualidad existen muy pocos Convenios colectivos que dejen sentada tal disyuntiva, por lo que en caso de discrepancia entre el trabajador y el empresario habrá que estar a las concretas situaciones de cada caso.

Así, sólo tras los cuatro meses siguientes a la realización de horas extraordinarias y sin la compensación de las mismas por períodos equivalentes, el trabajador podría reclamar su abono en metálico, pero teniendo presente el límite máximo de 80 horas extraordinarias a realizar en un año, o lo que es lo mismo, no entran dentro de este límite de 80 horas extraordinarias al año, las horas extras que previamente se hayan compensado con períodos de descanso.

PROHIBICIONES

- 1.- Se prohíbe la realización de horas extraordinarias para trabajadores menores de 18 años. Tal infracción se califica como muy grave, siendo sancionada con multa entre 3.005,07 a 90.151,82€.
- 2.- Cuando se trate de trabajadores nocturnos, salvo ciertas y muy limitadas excepciones. La trasgresión de este precepto se considera infracción grave, sancionable con multa de entre 300,52 a 3.005,06 €.
- 3.- Los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos de prevención de riesgos o reparación de daños extraordinarios y urgentes.
- 4.- Durante el periodo de disfrute de permiso de maternidad a tiempo parcial, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

PROCEDIMIENTO

Viene regulado por el art. 35.5 del E.T. La realización de horas extraordinarias no precisa autorización administrativa. A pesar de ello, y para garantizar el respeto de los límites legal o convencionalmente establecidos, el empresario debe cumplir con las siguientes obligaciones:

- 1º. Registro diario de cada una de las horas realizadas.
- 2º. Totalización de los partes diarios en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador.
- 3º. Comunicación mensual de las horas realizadas a los representantes de los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, mediante la entrega de copia de los resúmenes entregados al trabajador.