

LA REALIDAD DE LAS HORAS COMPLEMENTARIAS EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL. EFECTOS E INCIDENCIAS



**LA REALIDAD
DE LAS HORAS
COMPLEMENTARIAS
EN EL MERCADO DE
TRABAJO ESPAÑOL.
EFECTOS E INCIDENCIA**

INFORME

Noviembre 2025

Lorién Cirera Sancho

Gabinete Socioeconómico Confederal

ÍNDICE

Claves.....	3
Resumen ejecutivo	4
Introducción	9
1. Qué son las horas complementarias y cómo funcionan	10
1.1. Las horas complementarias en la legislación actual.....	10
2. El impacto de las horas complementarias para las personas trabajadoras.....	13
2.1. Las horas complementarias dificultan la conciliación	13
2.2. Las horas complementarias son una fuente de incertidumbre e inestabilidad	16
2.3. El carácter de voluntariedad de las horas complementarias está viciado y limitado.	16
3. La incidencia de las horas complementarias en el Estado español.....	18
3.1. Las características del empleo parcial.....	18
3.2. Incidencia y evolución de las horas complementarias	23
4. Cómo enfrentar esta problemática.....	29
4.1. Posibles líneas de trabajo en la acción sindical.....	30
5. Conclusiones	32

CLAVES

- El 14,3 % de la población asalariada, 2.645.500 personas, trabajaron a tiempo parcial en 2024, de las que el 48 % lo hicieron por no haber encontrado un empleo a tiempo completo, y el 14 % por necesitar compatibilizar el empleo con trabajo de cuidados.
- El porcentaje de personas trabajadoras pobres se dispara entre aquellas que trabajan a jornada parcial: en 2024, el 19,2 % de las personas ocupadas a tiempo parcial eran pobres, frente al 9,6 % de las ocupadas a tiempo completo.
- Las horas complementarias son una fuente de incertidumbre para los trabajadores y trabajadoras a jornada parcial, que obstaculiza la conciliación, precariza los ingresos y tiene un carácter de voluntariedad viciado.
- En 2024 se trabajaron 80 horas complementarias al mes por cada 100 personas trabajadoras a jornada parcial. Con ello, la incidencia de las horas complementarias se ha triplicado desde 2013, superando en tiempo trabajado por persona a las horas extraordinarias.
- Además, el porcentaje de trabajadores y trabajadoras a jornada parcial que realizan horas complementarias ha pasado del 2,6 % en 2013 al 4,2 % al 2024.
- Entre las personas que realizan horas complementarias, el tiempo medio en 2024 fue de 5,3 horas complementarias a la semana (21,3 horas al mes).
- A pesar de su aumento, la incidencia de las horas complementarias es menor de lo que cabría esperar. Esto se explica porque las empresas disponen de otros mecanismos de flexibilidad a los que también recurren, y que les resultan todavía más convenientes, como la distribución irregular de la jornada.

RESUMEN EJECUTIVO

Introducción

Las horas complementarias son las horas que se realizan por encima de las horas ordinarias establecidas en los contratos a tiempo parcial. Esta modalidad laboral aporta flexibilidad a las empresas, contribuyendo a adaptar, sin coste adicional, la fuerza de trabajo al nivel de producción precisado en cada momento. Para los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, muchos de los cuales perciben salarios muy bajos que los mantienen por debajo del umbral de riesgo de pobreza, las horas complementarias permiten aumentar sus ingresos, pero dentro de una dinámica de precariedad, con jornadas irregulares y sin seguridad de que ese ingreso adicional se mantenga a lo largo del tiempo.

El presente informe surge de la necesidad de poner el foco en la realidad de las horas complementarias, que constituyen un ámbito de la regulación laboral poco explorado a nivel académico y mediático. Para ello, se analiza de forma cualitativa sus efectos para las personas trabajadoras, señalando tres puntos fundamentales: dificultan la conciliación, son una fuente de incertidumbre, y su carácter de voluntariedad está viciado. Tras ello, se cuantifica su evolución a lo largo del tiempo y su incidencia actual, extrayendo dos hallazgos principales: el primero es que la incidencia de las horas complementarias se ha triplicado desde 2013, hasta alcanzar en 2024 las 0,8 horas complementarias al mes por persona asalariada a tiempo parcial. En lo que respecta al porcentaje de personas a jornada parcial que las realizan, este ha pasado del 2,6 % al 4,2 % en el mismo periodo. El segundo hallazgo es que, aun con ello, se realizan menos horas complementarias de lo que inicialmente cabría esperar por su naturaleza y regulación. La explicación más plausible es que las empresas disponen hoy en día de mecanismos todavía más eficaces para organizar de forma flexible el tiempo de trabajo de sus plantillas (como, por ejemplo, la distribución irregular de la jornada), por lo que el recurso a esta modalidad laboral se mantiene limitado.

La problemática de las horas complementarias

La realización de horas complementarias ha de enmarcarse en la realidad, más amplia, del trabajo a tiempo parcial. En el Estado español, en 2024 2.645.500 (el 14,3 %) personas asalariadas trabajaron a jornada parcial, de las cuales el 48 % lo hicieron por no haber encontrado trabajo a jornada completa, y el 14 % por necesitar compatibilizar el empleo con trabajo de cuidados. Entre los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, la tasa de riesgo de pobreza es del 19,2 %, el doble que entre las personas trabajadoras a jornada completa (9,6 %).

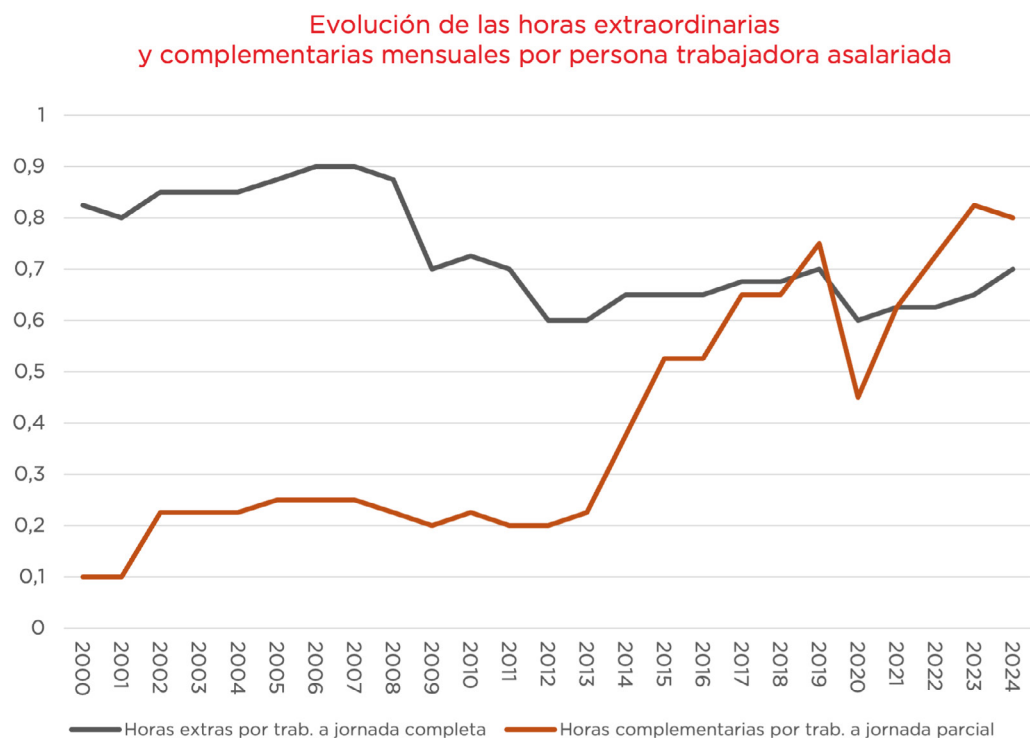
Las horas complementarias se dan, por tanto, en un segmento de la fuerza de trabajo que experimenta una mayor precariedad. En este contexto, la posibilidad de realizar horas complementarias es bien recibida por muchas personas trabajadoras. Pero, aunque permiten un aumento de los ingresos, las horas complementarias entrañan una serie de efectos negativos:

- *Las horas complementarias dificultan la conciliación.* La jornada a tiempo parcial es elegida a menudo por personas que compatibilizan el empleo con responsabilidades familiares y de cuidados o con sus estudios. Las horas complementarias, al suponer un tiempo de trabajo adicional sobre la jornada pactada, con incidencia variable y distribución irregular, dificultan la conciliación, precisamente en una modalidad laboral que en principio la favorece. Además, su distribución irregular obliga a “reservar” gran parte del tiempo libre, evitando usos del tiempo alternativos, ante la posibilidad de tener que hacer horas complementarias en ese periodo.
- *Las horas complementarias son una fuente de incertidumbre e inestabilidad.* Las horas complementarias son una fuente adicional de ingresos, pero su variabilidad da a esos ingresos un carácter inestable, que no permite tomar decisiones económicas y vitales con seguridad.
- *El carácter de voluntariedad de las horas complementarias está viciado y limitado.* El pacto de horas complementarias se firma en muchas ocasiones al mismo tiempo que se firma el contrato de trabajo. El trabajador o trabajadora está en

ese contexto en una situación de debilidad negociadora, en la que se arriesga a no superar el periodo de prueba en caso de no aceptar el pacto. Una vez firmado, las personas trabajadoras están obligadas a realizar las horas complementarias no voluntarias que la empresa asigne, y el pacto de horas complementarias solo se puede revocar una vez pasado un año y con unos requisitos concretos.

Incidencia de las horas complementarias

De acuerdo con los datos más recientes de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), en 2024 se trabajó una media de 0,8 horas complementarias al mes por persona asalariada a tiempo parcial, o lo que es lo mismo, un total de 80 horas al mes por cada 100 trabajadores y trabajadoras. Teniendo en cuenta que según la misma encuesta la jornada a tiempo parcial pactada media fue en 2024 de 93,6 horas mensuales, por cada 117 personas trabajadoras se cubre el equivalente a un puesto de trabajo adicional por la realización de este volumen de horas complementarias.



Fuente: ETCL (INE). Elaboración propia a partir de microdatos.

Si analizamos la evolución en el tiempo de las horas complementarias realizadas por persona trabajadora a tiempo parcial, observamos cómo estas se disparan a partir de 2013, caen en la pandemia y vuelven a aumentar en la actualidad, alcanzando su máximo en 2023. El crecimiento a partir de 2013 se debe a la conjunción de dos factores: por un lado, la progresiva recuperación económica, que aumenta la cantidad de trabajo que requieren las empresas; y por otro, el cambio en la legislación sobre las horas complementarias, que flexibilizó su uso y aumentó el límite máximo que cada persona trabajadora a tiempo parcial podía realizar. El incremento de las horas complementarias llevó a superar por primera vez en 2019 la incidencia de las horas extraordinarias. Y, exceptuando 2020, esta dinámica se ha mantenido desde entonces, siendo ya más frecuentes las horas complementarias entre las personas a tiempo parcial que las horas extras pagadas entre las personas trabajadoras a tiempo completo.

De acuerdo a los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA), en 2024 el 4,2 % de las personas asalariadas a tiempo parcial realizaron horas “extra” pagadas cada semana. Si bien este dato incluye también aquellas horas trabajadas y pagadas de manera informal (es decir, en “b”), resulta una buena aproximación a la incidencia de las horas complementarias. Entre las personas que realizaron este tipo de horas “extra” —informales o complementarias— la media trabajada fue de 5,3 horas semanales, o lo que es lo mismo, 21,3 horas al mes.

Aunque el aumento de las horas complementarias en los últimos 10 años ha sido notable, y son una realidad laboral innegable entre las personas trabajadoras a tiempo parcial, su incidencia es menor de lo que cabría esperar teniendo en cuenta su regulación (que permite aumentos sobre la jornada ordinaria de hasta el 45 %, y hasta el 90 % si así lo aprueba el convenio colectivo).

Esta menor incidencia se explica porque las empresas disponen de recursos de flexibilidad que en muchas circunstancias resultan todavía más atractivos que las horas complementarias. Entre ellos destacamos la distribución irregular de la jornada, las novaciones contractuales mediante pactos individuales, y el recurso a empresas de trabajo temporal (ETTs).

Conclusiones

Las horas complementarias, al igual que otras formas de flexibilidad empresarial, tienen efectos *precarizantes* para la clase trabajadora. Es necesaria su limitación, no para que las personas trabajadoras que realizan esas horas de forma voluntaria reduzcan sus ingresos, sino para enfrentar la precariedad que suponen, y favorecer que se conviertan en aumentos ordinarios de la jornada, que conlleven seguridad en el tiempo y una distribución regular del tiempo de trabajo. Sin embargo, si no se lucha de forma paralela contra otras formas de flexibilización, como la distribución irregular de la jornada, la limitación de las horas complementarias puede favorecer simplemente el recurso empresarial a otros métodos de flexibilidad empresarial. Es por ello que la organización sindical debe presionar conjuntamente para recuperar un mayor control de los tiempos de trabajo.

INTRODUCCIÓN

Este informe viene motivado por la necesidad de poner el foco en un ámbito de la regulación laboral que normalmente recibe poca atención: las horas complementarias. Las horas complementarias son las horas que se realizan por encima de las horas ordinarias establecidas en los contratos a tiempo parcial. Con una parcialidad del 14,3 % en 2024 según la EPA¹, esta modalidad de horas de trabajo afecta potencialmente a una parte sustancial de la fuerza de trabajo en España. Para las empresas, las horas complementarias aportan una importante flexibilidad, permitiendo adaptar, sin coste adicional, la fuerza de trabajo al nivel de producción deseado en cada momento. Sin embargo, para los trabajadores y trabajadoras, y especialmente para las mujeres y la juventud, entre quienes la parcialidad tiene mayor incidencia, las horas complementarias tienen un carácter contradictorio: aunque implican un aumento del empleo y de los ingresos, pueden ser al mismo tiempo una fuente de precariedad e incertidumbre, bajo la que se ocultan jornadas mayores de lo que consta en el contrato, sin estabilidad en la distribución de la jornada y sin seguridad de que van a mantenerse a lo largo del tiempo.

En el presente informe se llevará a cabo, en primer lugar, una caracterización de las horas complementarias, explicando los cambios legislativos que han experimentado, así como su funcionamiento actual. En el segundo apartado, se desarrollará el efecto que tiene esta regulación para las personas trabajadoras. En el tercer apartado, se analizará la incidencia de las horas complementarias en el Estado español y su evolución a lo largo del tiempo. Por último, el informe concluye con una serie de propuestas y demandas que formula la Confederación General del Trabajo ante esta problemática.

¹ Porcentaje de trabajadores y trabajadoras a jornada parcial respecto al total de personas asalariadas, media anual.

1. QUÉ SON LAS HORAS COMPLEMENTARIAS Y CÓMO FUNCIONAN

1.1. Las horas complementarias en la legislación actual

La primera tarea a realizar es caracterizar con exactitud el objeto de este análisis, es decir, las horas complementarias. Estas están reguladas en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, y se definen como las horas «realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial» (BOE, núm. 255, de 24/10/2015). A diferencia de las personas trabajadoras a jornada completa, y exceptuando supuestos específicos,² las personas trabajadoras a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias, y las horas que realizan por encima de las horas establecidas en el contrato son complementarias.

Las horas complementarias realizadas se remuneran como horas ordinarias, y computan como tal a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y cálculo de prestaciones. A diferencia de las horas extraordinarias, han de pagarse siempre, no pudiendo en ningún caso compensarse con tiempo de descanso equivalente. Se pueden realizar en contratos con una jornada igual o superior a 10 horas semanales en cómputo anual. La jornada parcial fruto de la realización de las horas establecidas en contrato más las horas complementarias en ningún caso puede alcanzar la duración de la jornada de trabajo a tiempo completo,³ y debe respetar los límites vigentes en materia de jornada y descansos.

Existen dos tipos de horas complementarias: las horas complementarias pactadas y las horas complementarias voluntarias:

2 Como está indicado en el artículo 35.3. del Estatuto de los Trabajadores (BOE, 2015), los trabajadores a tiempo parcial pueden realizar horas extraordinarias de manera excepcional cuando estas estén relacionadas con la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

3 La duración de la jornada a tiempo completo no tiene por qué ser de cuarenta horas. El Estatuto de los Trabajadores especifica que la jornada a tiempo parcial ha de ser inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, es decir, a la jornada completa de un trabajador de la misma empresa o centro de trabajo que realice un trabajo idéntico o similar. En caso de que no lo haya, se considerará como referencia la jornada establecida en el convenio colectivo de referencia, o en su defecto, la jornada máxima legal.

HORAS COMPLEMENTARIAS PACTADAS	HORAS COMPLEMENTARIAS VOLUNTARIAS
Las pueden realizar tanto los trabajadores con contratos temporales como indefinidos	Las pueden realizar sólo los trabajadores con contratos indefinidos
No pueden suponer más del 30 % de la jornada normal, ampliable por convenio al 60 %	No pueden suponer más del 15 % de la jornada normal, ampliable por convenio al 30 %
Deben formalizarse por escrito estableciendo el número máximo de horas que el empresario puede requerir al trabajador	No es necesario que se pacten por escrito
El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización con un preaviso mínimo de tres días, que puede ser modificado por convenio	Pueden ser ofrecidas en cualquier momento
El trabajador puede renunciar al pacto de horas complementarias, con un preaviso de quince días y cuando haya cumplido un año desde su inicio, si es incompatible con necesidades formativas, con otro contrato a tiempo parcial, o con la atención de las responsabilidades familiares contempladas (aunque estos requisitos son modificables por convenio). En caso de incumplimiento de las reglas establecidas (como el tiempo de preaviso), la negativa del trabajador a realizar las horas complementarias pactadas, pese a haber sido pactadas, no será sancionable.	El trabajador puede negarse en cualquier caso a realizar las horas complementarias voluntarias, y su negativa no puede ser sancionable

Es significativo que los límites máximos establecidos para cada tipo de horas complementarias tienen un carácter suplementario. Esto significa que, en conjunto, el número máximo de horas complementarias a realizar escala hasta el 45 % de la jornada, ampliable por convenio hasta el 90 %. Así, por ejemplo, una trabajadora con una jornada parcial de 20 horas semanales establecidas en contrato, podrá realizar hasta 38 horas semanales con las horas complementarias. La legislación indica claramente que las horas complementarias han de ser registradas día a día, totalizando ese registro mensualmente y entregando a la persona trabajadora una copia del mismo (Artículo 12.4.c).

Desde su implementación en 1998 (Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre) la legislación ha avanzado hacia una progresiva desregulación y flexibilización de las horas complementarias, aumentando su alcance (en extensión, en tipo de contrato), reduciendo el tiempo de preaviso para las complementarias pactadas, e introduciendo las complementarias voluntarias, con una flexibilidad mucho mayor. En 2013 (Real Decreto-Ley 16/2013, 20 de diciembre) se da un importante salto en esta cuestión al legalizar la realización de horas complementarias en contratos temporales, reducir el tiempo de preaviso de 7 a 3 días, introducir las horas complementarias voluntarias y ampliar el límite estándar de las horas complementarias pactadas del 15 % al 30 % de la jornada ordinaria.

En ese sentido, hay que señalar que la dinámica liberalizadora de las horas complementarias a través de sucesivas legislaciones ha tenido un carácter desregulador para el empresario, pero no para la persona trabajadora. De hecho, desde la perspectiva de los trabajadores y trabajadoras, se han introducido cambios que introducen una mayor regulación, orientada precisamente a limitar el margen de actuación de los y las empleadas y aumentar la seguridad del capital, como la delimitación, en 2001 (Ley 12/2001, de 9 de julio), de las circunstancias que hacían posible la renuncia al pacto de horas complementarias.

2. EL IMPACTO DE LAS HORAS COMPLEMENTARIAS PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS

El principal atributo de las horas complementarias es su flexibilidad. Permiten que los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial amplíen su jornada laboral, llegando incluso a tener una jornada muy similar a la de los trabajadores y trabajadoras a jornada completa, pero con una flexibilidad para la empresa mucho mayor. Esto, que a las empresas les permite ampliar o reducir la fuerza de trabajo que utilizan de acuerdo con sus necesidades y sin coste adicional, para las personas trabajadoras tiene un carácter contradictorio: permite aumentar los ingresos, pero al mismo tiempo dificulta la conciliación con su vida fuera del trabajo, y conlleva una gran inestabilidad. Además, el carácter libre y voluntario de la realización de estas horas puede ser problematizado cuando se tienen en cuenta las condiciones de su aceptación. A continuación, vamos a profundizar en estos elementos problemáticos de las horas complementarias:

2.1. Las horas complementarias dificultan la conciliación

Los trabajadores y trabajadoras enajenan una parte de su tiempo de vida para la realización de un trabajo a cambio de un salario. Sin embargo, su existencia no se limita al tiempo que pasan en el trabajo. Como personas, tienen una serie de necesidades que satisfacer, orientadas a la reproducción de su existencia biológica y social: desde la alimentación, el aseo y el descanso, al cuidado y las responsabilidades familiares, pasando por el tiempo de ocio. Aunque queda fuera del objeto de este informe profundizar en esta cuestión, es destacable que la propia duración de la jornada a tiempo completo, a la que normalmente se añade un importante tiempo de desplazamiento,⁴ es de por sí difícilmente conciliable

4 Esto es todavía más grave en los casos de jornada a tiempo partido con un descanso para comer que normalmente constituye un “tiempo muerto”, que no es posible dedicar a satisfacer necesidades de la persona trabajadora, y que añade duración al tiempo

con las necesidades y aspiraciones de la clase trabajadora. Sin embargo, dejando esto de lado, la organización del tiempo de trabajo afecta directamente a las posibilidades de conciliación. Aunque existe una gran variedad de circunstancias concretas, ciertas formas de organización del trabajo como la jornada a tiempo partido, el trabajo a turnos, o los empleos que combinan trabajo entre semana y en fines de semana tienden a dificultar la conciliación. También lo hacen, por ejemplo, las horas extraordinarias obligatorias, o las jornadas que no tienen un horario fijo, sino que varían entre días y semanas.

La conciliación es especialmente relevante desde la perspectiva de la igualdad de género y la organización de las responsabilidades familiares y los cuidados, que han sido y son realizadas mayoritariamente por mujeres. Debido al desigual reparto de las responsabilidades familiares y de cuidados, las mujeres se ven empujadas en mayor proporción a abandonar el trabajo o reducir la jornada laboral. En este contexto, la organización del tiempo de trabajo que favorece la conciliación repercute en el acceso a las mujeres al mercado laboral, propiciando la igualación de las rentas entre los géneros y la independencia económica de las mujeres, mientras que las configuraciones que dificultan la conciliación tienden a expulsar a las mujeres del sector y aumentan la brecha salarial. Además, facilitar la conciliación implica también que los hombres trabajadores presentes en esa empresa o sector puedan asumir mayores responsabilidades de cuidados en su vida fuera del trabajo.

En los trabajos a tiempo parcial, el problema de la conciliación adquiere unas características específicas. En primera instancia, la jornada parcial, al implicar menos horas de trabajo, favorece la conciliación. Es por ello que en muchas ocasiones es elegida por personas que compatibilizan el empleo con sus estudios o, como decíamos, con responsabilidades familiares y de cuidados. Sin embargo, determinadas configuraciones de la organización del tiempo de trabajo

total dedicado a la realización del trabajo. En estos casos, sumando el tiempo de desplazamiento y el descanso para comer, el tiempo dedicado al trabajo puede rondar perfectamente las once o doce horas.

en la jornada parcial pueden dificultar la conciliación, como la variación y distribución irregular de la jornada. Las horas complementarias ahondan en este problema, pues se fijan de forma inconstante y pueden distribuirse de manera irregular a lo largo de la semana. Las horas complementarias pactadas, que por norma pueden alcanzar hasta el 30 % de la jornada, ampliable por convenio hasta el 60 %, han de comunicarse al trabajador con un mínimo de 3 días según el Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, este preaviso mínimo puede ser ampliado o reducido según el convenio, incluso por debajo de las 24 horas de preaviso.

Lo mismo ocurre con las horas complementarias voluntarias, con un límite del 15 % de la jornada, ampliable por convenio hasta el 30 %. Estas no requieren de un pacto por escrito, y en términos legales pueden ser aceptadas o rechazadas por la persona trabajadora en cualquier momento. De igual forma pueden ser ofrecidas por el empresario, sin preaviso mínimo.

De esta forma, un trabajador o trabajadora a tiempo parcial, aunque tenga una jornada ordinaria acotada a unas determinadas horas semanales, puede llegar a hacer prácticamente el doble de jornada en horas complementarias (hasta el 60 % en horas complementarias pactadas, de carácter obligatorio una vez firmado el pacto inicial), distribuidas además de forma irregular. Esto tiene graves consecuencias para la conciliación, pues obliga a mantener la disponibilidad mucho más tiempo del que constituye la jornada ordinaria. E incluso aunque las horas complementarias finalmente no se materialicen, la posibilidad de que se soliciten, unido al reducido tiempo de preaviso, obliga a la persona trabajadora a dejar disponible gran parte de su tiempo para ellas. Así, las horas complementarias convierten el tiempo existente entre la jornada parcial ordinaria y el descanso legalmente establecido en un terreno gris, susceptible de ser dedicado al trabajo si la empresa (y la persona trabajadora, en el caso de las horas complementarias voluntarias) así lo quieren. Todo ello implica que las horas complementarias dificulten la conciliación, y sean con ello una causa de segregación ocupacional, agravando la brecha salarial y dificultando el reparto equitativo de los cuidados.

2.2. Las horas complementarias son una fuente de incertidumbre e inestabilidad

Además de la indeterminación que implican respecto a la distribución de la jornada, y cómo ello redundaría en la conciliación, las horas complementarias pueden ser una fuente de incertidumbre e inestabilidad vital para los trabajadores y trabajadoras. El salario mensual de las personas trabajadoras a tiempo parcial puede variar sustancialmente de un mes a otro, dependiendo de la realización de las horas complementarias. Estas pueden engrosar la nómina de forma significativa, y convertirse en una fuente de ingresos adicionales, muy necesarios para las personas en situación más precaria. El problema es que, a diferencia de las horas estipuladas en el contrato ordinario, no existe garantía para la persona trabajadora de que esas horas complementarias van a seguir realizándose, y en qué medida. Esto puede conducir, en ciertos casos, a una situación de inseguridad permanente, especialmente grave para los y las trabajadoras que tienen un empleo a jornada parcial de forma involuntaria, es decir, por no haber encontrado un trabajo a jornada completa.

La realización de las horas complementarias tiene, por tanto, una gran volatilidad intermensual para el trabajador o trabajadora. Puede variar dependiendo del volumen del trabajo del centro, pero también por motivos más banales, como el cambio del encargado que planifica las horas complementarias.

2.3. El carácter de voluntariedad de las horas complementarias está viciado y limitado

El último elemento de las horas complementarias a problematizar es su carácter voluntario. Esta cuestión conecta con la cuestión más amplia del carácter voluntario del propio trabajo asalariado, viciado de partida por la necesidad de la clase trabajadora, separada de los medios de producción, de lograr un salario que le permita reproducir su vida.

Establecido este marco de partida, el carácter de voluntariedad de las horas complementarias resulta particularmente problemático. Por un lado, las horas complementarias pactadas requieren,

como su propio nombre indica, de un pacto entre la empresa y la persona trabajadora, que debe realizarse por escrito y en el que se estipula el máximo de horas complementarias que la empresa puede exigir realizar. Este pacto se puede llevar a cabo en cualquier momento de la relación laboral, de forma previa a la realización de las horas complementarias, aunque normalmente se realiza de forma paralela a la firma del contrato. Es posible afirmar que este procedimiento vicia en muchos casos el consentimiento del trabajador o trabajadora, que puede verse impelida a firmar el pacto de horas complementarias para obtener el puesto de trabajo. El carácter distorsionado de este consentimiento se refuerza en el hecho de que el pacto, una vez firmado, sea de cumplimiento obligatorio para la persona trabajadora y sólo pueda desistir del mismo pasado un año de su firma, y en una serie de supuestos concretos. Esto contrasta con la libertad que mantiene la empresa que, a pesar de haber firmado el pacto, puede no hacer uso de las horas complementarias si así lo desea.

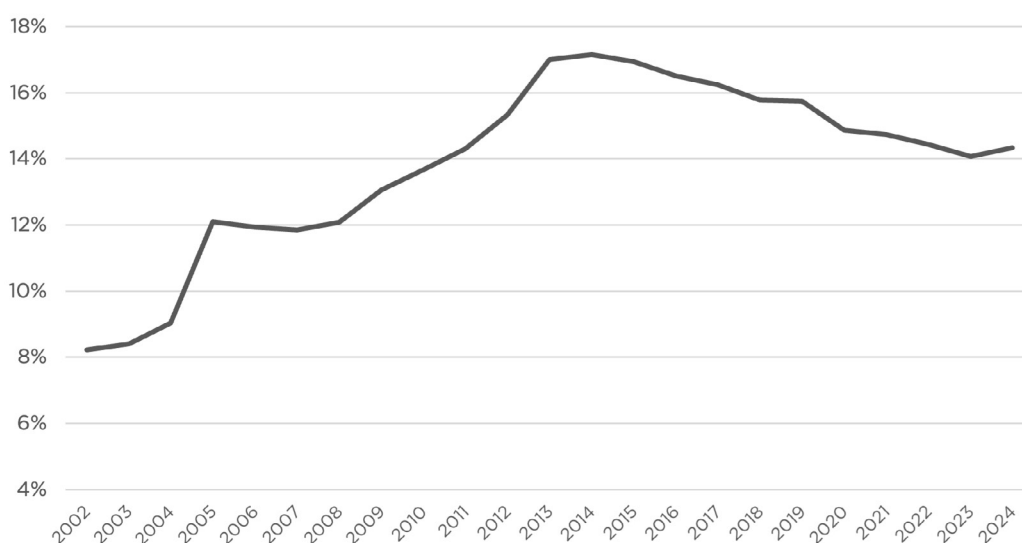
Respecto a las horas complementarias de carácter voluntario, estas pueden ofrecerse en cualquier momento, sin pacto previo, y pueden asimismo ser rechazadas por la persona trabajadora. En esta modalidad el consentimiento está menos determinado por la posibilidad de perder el empleo, aunque puede seguir estando sujeta a presiones y amenazas veladas por parte de la empresa.

3. LA INCIDENCIA DE LAS HORAS COMPLEMENTARIAS EN EL ESTADO ESPAÑOL

3.1. Las características del empleo parcial

Antes de ahondar en la incidencia de las horas complementarias, es necesario ponerlas en contexto aportando algunos datos sobre los contratos a jornada parcial en el Estado español. La contratación a jornada parcial tiene una incidencia importante en el Estado español. Según la EPA, en 2024, el 14,3 % de la población asalariada -o lo que es lo mismo, 2.645.500 personas- estaban trabajando a tiempo parcial. En nuestro país, la contratación con este tipo de jornada está sobre todo relacionada con la insuficiencia de empleo en el mercado de trabajo, así como con la necesidad de compatibilizar el empleo con los cuidados. No resulta extraño, pues, que la parcialidad experimentase un progresivo crecimiento desde comienzos de la década de los 2000, con el aumento de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, muchas veces a través de jornadas parciales que permitieran la compatibilidad con los cuidados familiares, marcadamente feminizados. Este incremento de la parcialidad se acelera a partir de la crisis de 2008, con la caída del empleo, y alcanza su pico en 2014 con un 17,2 % de la población asalariada trabajando a jornada parcial. Desde entonces, esta modalidad de empleo ha disminuido progresivamente hasta la incidencia actual, que se mantiene en niveles muy superiores a los previos a la crisis.

Evolución de la tasa de parcialidad
entre las personas trabajadoras asalariadas



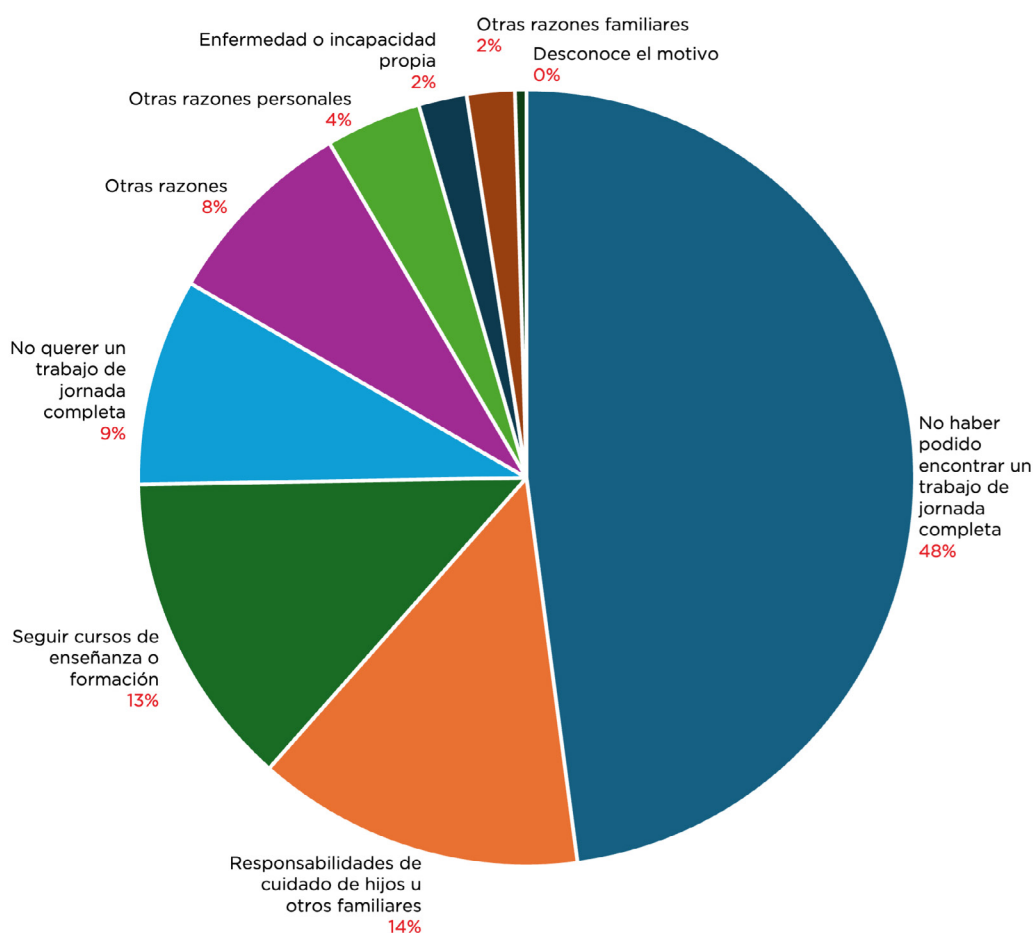
Fuente: EPA (INE). Elaboración propia.

Este dato medio, sin embargo, varía marcadamente entre las distintas ramas de actividad. Mientras que, en el sector primario, la industria y la construcción, o en ramas del sector terciario como la información y las comunicaciones, la parcialidad está muy por debajo de la media, existen ramas concretas con elevados porcentajes de parcialidad. Entre ellas, destacan especialmente las empleadas domésticas, con un 58 % de parcialidad⁵. En esta rama, extremadamente feminizada, con un gran número de trabajadoras migrantes y en la que el empleo parcial es la norma, han trabajado en 2024 cerca de 340.000 personas. Asimismo, la parcialidad tiene una gran incidencia en las Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (34 %), la Hostelería (26 %), las Actividades administrativas (26 %), y los Otros servicios (24 %). Por último, es necesario subrayar también al sector del Comercio al por mayor y al por menor, que con un 17,5 % de parcialidad entre las personas asalariadas, es el que ocupa a un mayor número de personas en esta modalidad de jornada (429.000 personas en 2024).

5 Todos los datos de este párrafo se calculan respecto a las personas ocupadas asalariadas, media anual en 2024. Dato procedente de los microdatos de la EPA (INE), con elaboración propia.

Uno de los principales rasgos del trabajo a tiempo parcial en el Estado español es que tiene un marcado carácter involuntario, es decir, que gran parte de las personas que trabajan a tiempo parcial lo hacen por no haber encontrado un trabajo a tiempo completo. Según la EPA, en 2024, el 48 % de las personas asalariadas a tiempo parcial alegaban hacerlo por no haber encontrado un empleo a tiempo completo, mientras que el 14 % lo hacía por responsabilidades de cuidados, y el 13 % por motivos formativos.

Motivos para trabajar a jornada parcial entre las personas asalariadas a jornada parcial, 2024



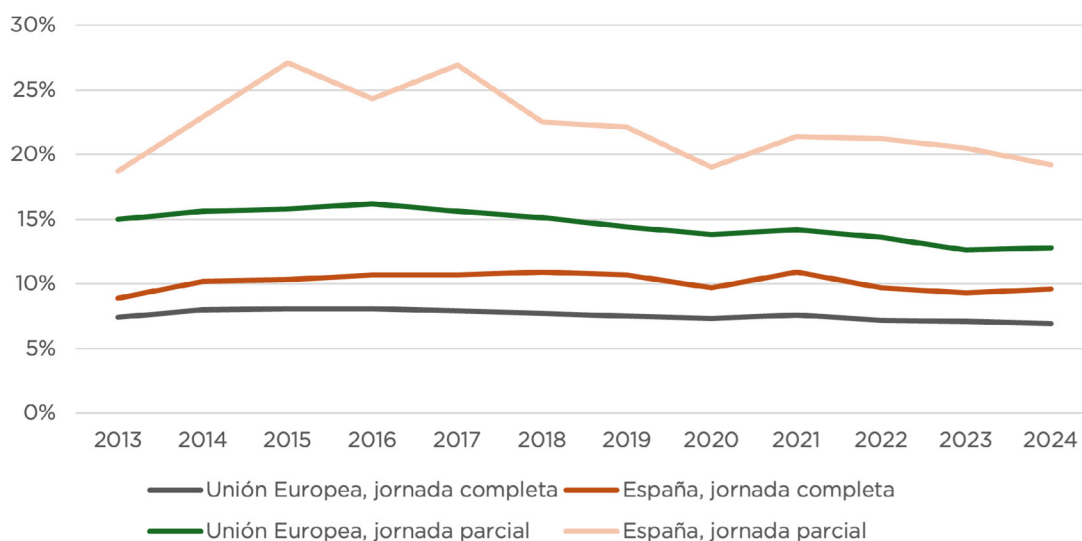
Fuente: microdatos de la EPA (INE). Elaboración propia.

El verse obligados a trabajar a jornada parcial por no encontrar trabajo a tiempo completo empuja a los trabajadores y trabajadoras a una situación de debilidad negociadora ante los/as empleadores/as, y especialmente ante las imposiciones de flexibilidad asociadas a las horas complementarias, pues si se está en una situación de insuficiencia de ingresos, se aceptarán con mayor facilidad condiciones abusivas o perjudiciales.

Además del carácter no deseado del empleo parcial, este destaca por su feminización. En 2024, el 75 % de las personas asalariadas a tiempo parcial eran mujeres, porcentaje que se dispara al 93 % entre aquellas personas a jornada parcial que lo hacían por responsabilidades familiares y de cuidados. Se observa, así, como el empleo a tiempo parcial es una fuente de precariedad y segregación ocupacional, que acaba reproduciendo las condiciones de discriminación que empujan en mayor proporción a las mujeres a esta modalidad de jornada: impelidas por la discriminación y las mayores cargas de cuidados, acaban asumiendo en mayor proporción trabajos precarios, que empeoran sus condiciones de vida e impiden su independencia económica.

Por último, una última característica de esta modalidad de jornada, vinculada tanto al carácter involuntario como a su feminización, es la pobreza y precariedad a la que va ligado. Como ya hemos subrayado, los salarios en el empleo a jornada parcial muchas veces son insuficientes para cubrir el coste de la vida, y aunque se aduzca que esos puestos de trabajo deberían ser ocupados por gente que necesite el salario como complemento a otra fuente de ingresos, en muchos casos no se da esa circunstancia y se trabaja a jornada parcial porque no queda otra opción. Así, entre los y las trabajadoras a jornada parcial se registran unas tasas de pobreza mucho más elevadas que entre las personas trabajadoras a tiempo completo y también, por tanto, una mayor vulnerabilidad ante las condiciones precarias y abusivas, y una mayor dificultad de organización a nivel sindical.

Porcentaje de ocupados bajo el umbral de la pobreza, España y UE27



Fuente: Eurostat, EU-SILC survey, In-work at-risk-of-poverty rate by working time.
Elaboración propia.

En el Estado español, durante la crisis que estalla en 2008, el 27 % los trabajadores y trabajadoras ocupados a tiempo parcial llegaron a estar bajo el umbral de la pobreza, frente al 16 % de la UE. Ese porcentaje ha descendido, pero sigue en niveles elevados alcanzando el 19 %, frente al 9 % de personas trabajadoras a tiempo completo que están bajo el umbral de la pobreza en el Estado español, y el 13 % que trabajadores a jornada parcial bajo el umbral de la pobreza en la UE.

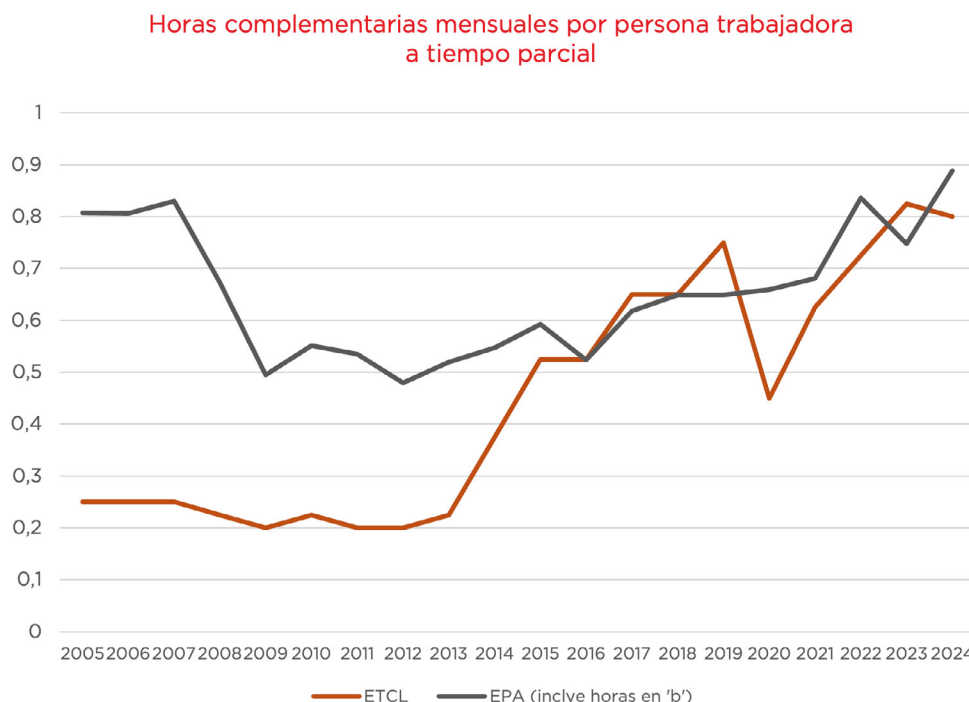
Estos datos de Eurostat⁶ son corroborados por otras estadísticas, como la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo⁷, cuyos últimos datos, correspondientes a 2021, muestran que, entre la población ocupada a tiempo parcial, un 19,5 % tenían dificultades o muchas dificultades para llegar a fin de mes, frente al 8,3 % de los trabajadores y trabajadoras a jornada completa.

⁶ Eurostat, In-work at-risk-of-poverty rate by working time - EU-SILC survey, código: ilc_iw07.

⁷ Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2021, datos de España. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

3.2. Incidencia y evolución de las horas complementarias

El indicador más relevante para analizar las horas complementarias es su incidencia entre los trabajadores y trabajadoras a jornada parcial. De acuerdo a los datos más recientes de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), en 2024 se trabajó una media de 0,8 horas complementarias al mes por persona asalariada a tiempo parcial, o lo que es lo mismo, 80 horas al mes cada 100 trabajadores y trabajadoras. Teniendo en cuenta que la jornada a tiempo parcial pactada media fue en 2024 de 93,6 horas mensuales (ETCL), por cada 117 personas trabajadoras se cubre el equivalente a un puesto de trabajo adicional por la realización de este volumen de horas complementarias. Los microdatos de la EPA arrojan cifras similares. Según esta encuesta, que no cumplimentan las empresas, sino que responden de forma anónima los propios trabajadores y trabajadoras -por lo que tiene también en cuenta el empleo informal- en 2024 las personas asalariadas a tiempo parcial hicieron una media de 0,89 horas extra pagadas al mes (53 minutos), o 89 horas cada 100 trabajadores y trabajadoras. Hay que tener en cuenta que esta cifra incluye no sólo las horas complementarias, sino también las horas extra informales pagadas en “b”. Además, en el número de trabajadores y trabajadoras a jornada parcial la EPA incluye una rama de actividad que no se incluye en la ETCL (y que es aquella con mayor incidencia del empleo informal): las actividades de los hogares como empleadores, donde se enmarcan las trabajadoras del hogar y los cuidados. Asimismo, incluye a aquellos trabajadores y trabajadoras, de cualquier rama, que tienen un trabajo a jornada parcial informal. Las cifras de la EPA han de evaluarse con cautela a la luz de estas diferencias metodológicas, pero teniendo esto en cuenta arrojan resultados de gran valor.



Fuente: INE. Elaboración propia a partir de los microdatos.

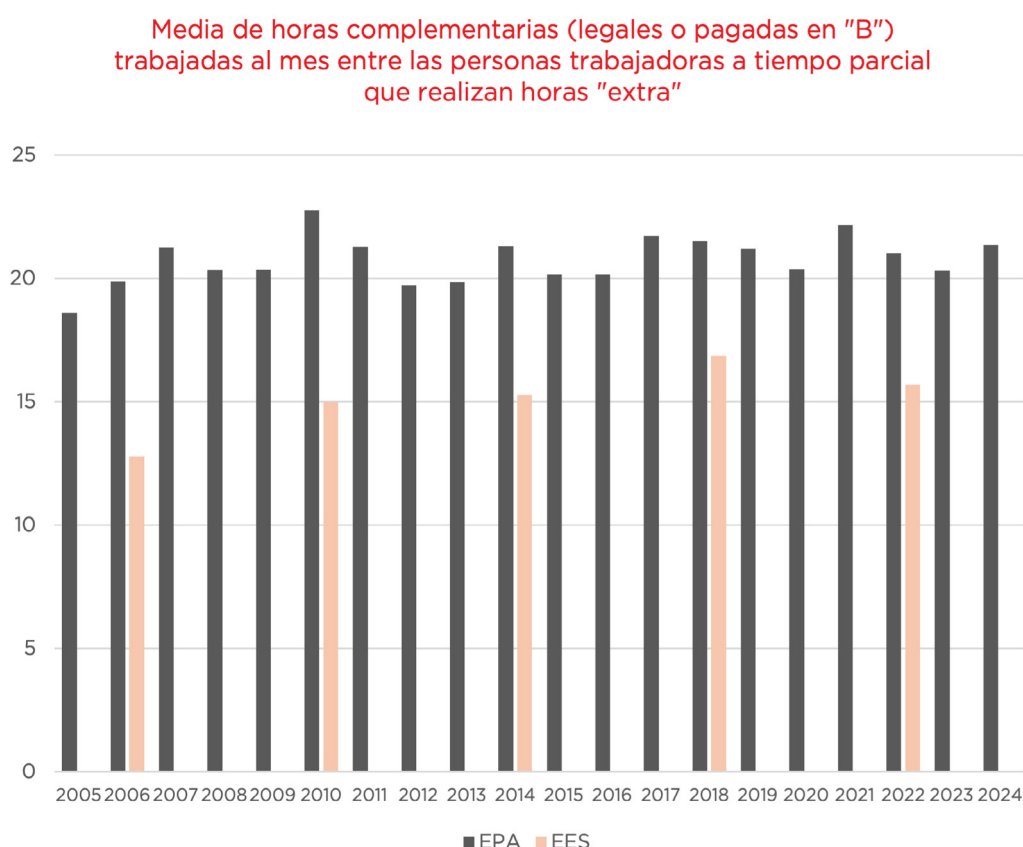
Si observamos la evolución a lo largo del tiempo, ambas encuestas reflejan un aumento sustancial y relativamente paralelo de la incidencia de las horas complementarias desde 2013 hasta la actualidad. Sin embargo, la trayectoria es diferente en el periodo anterior, que comienza en 2005. La ETCL muestra un nivel de incidencia que se mantiene estable en torno a las 0,20 horas hasta 2013, fecha en la que, como se ha explicado en el Apartado 1, se modifica el Estatuto de los Trabajadores para flexibilizar y ampliar el alcance de las horas complementarias. Desde entonces, y de forma paralela a la progresiva recuperación del empleo tras la crisis de 2008 y de la Eurozona, la incidencia de las horas complementarias aumenta con velocidad. La EPA, por el contrario, refleja en 2005 unos niveles muy elevados, que caen con brusquedad con el comienzo de la crisis, y se mantienen en torno a las 0,5 horas por persona trabajadora hasta 2016. Estas diferencias se explican por las diferencias metodológicas señaladas. La EPA tiene en cuenta a un número más alto de asalariados a tiempo parcial, pero también suma un mayor número de horas al contabilizar todas aquellas horas pagadas en “b”. De hecho, la divergencia entre uno y otro indicador puede tomarse como

un reflejo de la incidencia de las horas “extras” informales entre las personas trabajadoras a jornada parcial: cifras muy elevadas hasta la crisis de 2008, cuando la caída del empleo reduce sustancialmente las horas extras informales, que se siguen sin embargo dando por encima de las horas complementarias. A partir de 2013, y con la progresiva convergencia de ambos indicadores, asistiríamos tanto al aumento de las horas complementarias debido al cambio legislativo, como a una recuperación general del empleo y una reducción relativa del empleo informal.

Lo cierto es que 0,8 horas complementarias por persona trabajadora a tiempo parcial y mes no parece una cifra muy relevante, y más teniendo en cuenta que la legislación actual permite realizar hasta un 45 % de la jornada pactada en horas complementarias, ampliable por convenio hasta el 90 %. A este respecto, lo primero que hay que destacar es que esta cifra parece deberse a que son pocas las personas trabajadoras que realizan horas complementarias, si bien han aumentado de forma marcada en los últimos años, pasando del 2,9 % de las personas asalariadas a jornada parcial en 2015 al 4,2 % en 2024.⁸

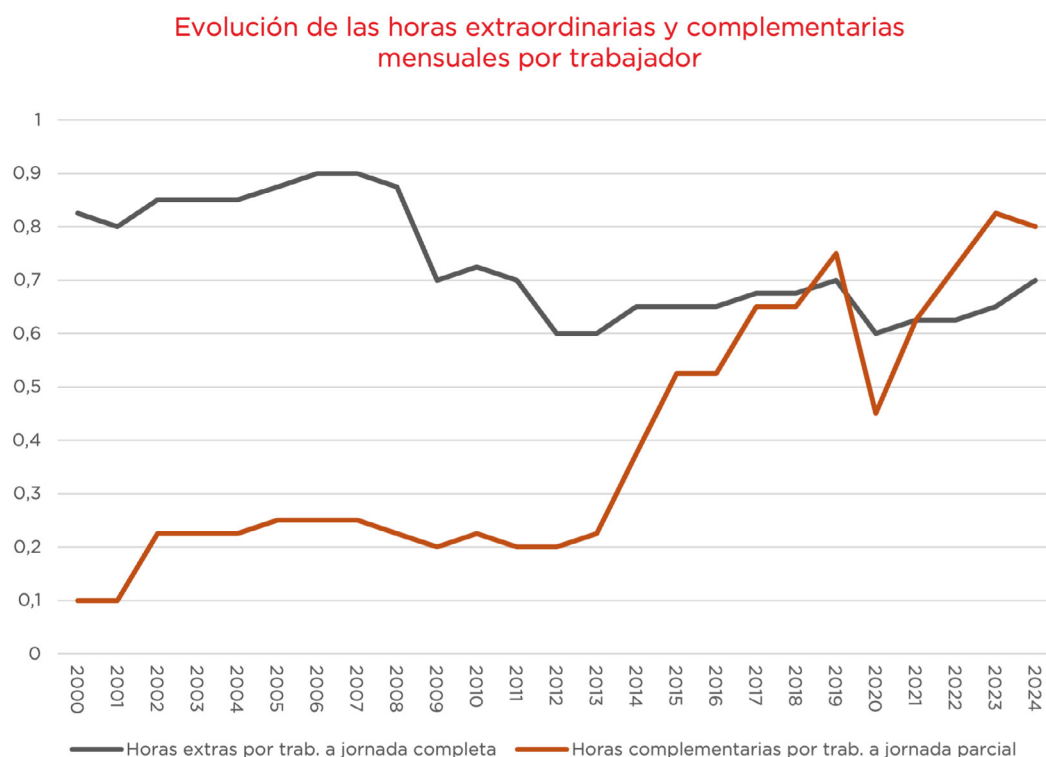
Además, aunque el porcentaje de personas asalariadas a jornada parcial que realizan horas complementarias sea reducido, entre aquellas que las realizan se trabaja una cantidad considerable de horas cada mes. Los microdatos de la EPA, con las precauciones metodológicas que ya hemos resaltado, muestran que en 2024 sólo un 4.2 % de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial (unos 110.000) realizaron horas complementarias o pagadas en “b”, pero que, entre las que las realizaron, la media fue de 21 horas al mes. La EES, por su parte, arroja una cifra de 85.150 personas haciendo horas complementarias cada mes en 2022, con una media de 15,7 horas trabajadas.

8 Porcentaje de trabajadoras a jornada parcial que realizaron horas “extra” pagadas (complementarias o en “b”). Fuente: EPA (INE), elaboración propia.



Fuente: INE. Elaboración propia a partir de los microdatos.

Este nivel de incidencia, aunque menor de lo que cabría esperar, tampoco debe ser menospreciado. Aunque su volumen total sea inferior que el de las horas extraordinarias, el rápido incremento de las horas complementarias desde 2013 ha llevado a estas últimas a superar a las horas extraordinarias en incidencia por trabajador y mes. Las horas complementarias son, por tanto, una realidad en el mercado de trabajo español que no puede ignorarse, y que tiene al menos la misma incidencia entre los trabajadores a jornada parcial que tienen las horas extraordinarias entre los trabajadores a jornada completa.



Fuente: ETCL (INE). Elaboración propia.

En todo caso, dadas las posibilidades de flexibilidad que ofrece esta modalidad laboral para las empresas, la incidencia de las horas complementarias resulta más baja de lo que cabría esperar. De hecho, la realidad que reflejan los datos de la ETCL y la EPA contrasta con las estadísticas de Convenios Colectivos, que reflejan que, de media, en los últimos 5 años, más de un 10 % del total de trabajadores afectados por la actualización de su convenio colectivo aceptan cláusulas para la elevación del porcentaje máximo de horas complementarias por encima del ET. ¿Cómo se explica, entonces, que se trabajen únicamente 0,8 horas complementarias mensuales por persona trabajadora?

La hipótesis que mejor parece explicar esta realidad es que las empresas disponen de otros mecanismos de flexibilidad que se utilizan preferentemente respecto a las horas complementarias. La primera y más importante de ellas es la distribución irregular de la jornada, que permite, como norma general, distribuir de forma irregular hasta el 10 % de la jornada anual, con un preaviso mínimo

de 5 días. Sin embargo, los convenios colectivos pueden modificar ese porcentaje, tanto para limitarlo como para ampliarlo. Esta herramienta otorga bastante flexibilidad a las empresas para ajustar el empleo a la carga de trabajo de cada momento.

En segundo lugar, la figura contractual de la persona trabajadora fija-discontinua, que es compatible con la jornada a tiempo parcial siempre que lo establezca el convenio colectivo de aplicación, otorga también una importante flexibilidad, pudiendo ajustar la plantilla según la temporada. A esto se une el recurso a la contratación temporal que, aunque se haya limitado sigue teniendo incidencia en el mercado de trabajo. Ambas modalidades contractuales pueden realizarse directamente o producirse a través de empresas de trabajo temporal.

Por último, como sindicato hemos detectado otro tipo de prácticas, comunes en determinadas empresas o centros de trabajo, que se realizan como alternativa a las horas complementarias y permiten todavía un mayor control del trabajador o trabajadora: se trata de proponer novaciones contractuales a los trabajadores y trabajadoras a nivel individual, por las que se modifica recurrentemente la jornada de trabajo. En la teoría, estas modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tienen un carácter voluntario, con el que la persona trabajadora tiene que consentir, pero en la práctica se dan muchas veces en un contexto de coerción velada, bajo el temor a perder el puesto de trabajo.

4. CÓMO ENFRENTAR ESTA PROBLEMÁTICA

En la Confederación General del Trabajo siempre se ha mantenido una posición contraria a la realización de horas extraordinarias. La realización de horas por encima de la jornada ordinaria máxima atenta contra el derecho al descanso de las personas trabajadoras y la conciliación, y aumenta la explotación y la incidencia de accidentes laborales. Además, entraña un reparto desigual del trabajo, pues mientras algunos trabajadores y trabajadoras hacen horas extraordinarias, muchos otros y otras permanecen sin trabajo. Es por ello que en CGT se aboga por la prohibición de las horas extras, y se lucha por suprimirlas en la negociación colectiva de cada convenio.

Partiendo de la misma preocupación por el reparto justo de la jornada, por el derecho a la conciliación y la lucha contra la precariedad, entendemos que las horas complementarias son una herramienta de flexibilidad del capital, que precariza a la clase trabajadora, dificulta la conciliación y resta seguridad a sus ingresos. Además, se aprovecha de la precariedad de partida que entraña el contrato a jornada parcial, cuyo salario en muchas ocasiones resulta absolutamente insuficiente para garantizar una vida digna. En ese sentido, entendemos que las horas complementarias, al igual que las horas extraordinarias, entrañan un problema relacionado con el reparto del trabajo entre toda la clase trabajadora, pero desde el lado contrario: es un mecanismo que sustenta y agudiza la posición precaria de los y las trabajadoras que no tienen suficiente trabajo.

Problematizar las horas complementarias no significa defender que las personas trabajadoras a tiempo parcial (muchas de ellas, además, por no haber encontrado un trabajo a tiempo completo) tengan que reducir su jornada real y limitarla a la jornada ordinaria pactada en sus contratos. Al contrario, CGT defiende que el tiempo que se trabaja bajo la figura de las horas complementarias de forma reiterada forme parte de la jornada ordinaria, y tenga de ese modo las garantías y derechos asociados a la jornada estipulada por contrato, mientras que la realización de horas adicionales en contextos realmente puntuales cuente con todas las garantías para que las personas trabajadoras puedan decidir libremente sobre su

realización, y se cuente con el suficiente preaviso. Esto supondría una mayor regularidad en la organización de la jornada, facilitando la conciliación, y aportaría seguridad y estabilidad en los ingresos de los trabajadores a jornada parcial.

De este modo, en CGT entendemos como necesario trabajar por la limitación de las horas complementarias y la mejora de sus condiciones. Pero esta reivindicación y esta lucha no deben entenderse de forma aislada, y mecánica, sino en vinculación con el trabajo más amplio por aumentar el control sobre los tiempos de trabajo.

Entendemos que las horas complementarias en ocasiones representan una fuente importante de ingresos para muchas personas trabajadoras, y que la flexibilidad que aportan al empresario, como ya hemos subrayado, es compartida por otros mecanismos como la distribución irregular de la jornada, la contratación temporal y fija-discontinua, o la sucesión de novaciones contractuales. Es por ello que la lucha por limitar y regular las horas complementarias ha de darse de forma paralela a la lucha contra otras formas de flexibilidad laboral, tratando de aumentar el control general sobre el tiempo de trabajo por parte de las personas trabajadoras. En la organización en los centros de trabajo, esta lucha ha de atender a las condiciones y circunstancias de las plantillas, evitando aplicarse de forma mecánica.

4.1. Posibles líneas de trabajo en la acción sindical

Este enfoque de la problemática de las horas complementarias tiene su traslación al ámbito de la acción sindical. La autoorganización de los trabajadores y trabajadoras y el conflicto sindical son las vías más efectivas de las que dispone la clase trabajadora para mejorar y transformar sus condiciones laborales. En ese sentido, la regulación y limitación de las horas complementarias ha de desplegarse en lo concreto de la negociación colectiva, de acuerdo con las capacidades sindicales y con la relación de fuerzas existente en cada momento. En ese sentido, localizamos una serie de elementos que pueden ser útiles para centrar el trabajo en este ámbito, logrando avances y conquistas parciales en cada centro, en cada negociación y en cada conflicto:

- Concienciación respecto al problema de las horas complementarias y su funcionamiento. Es necesario explicar cómo funcionan las horas complementarias para evitar los abusos más flagrantes en este campo, que muchas veces se producen por el desconocimiento de los trabajadores y trabajadoras de la legislación laboral y sus propios derechos.
- Limitación del máximo de horas complementarias pactadas y voluntarias que es posible realizar. La negociación colectiva puede mantener en el mínimo el límite de horas complementarias (30 %) y de horas voluntarias (15 %), o reducirlo más todavía, llegando incluso a prohibirlas en el convenio.
- Aumento del tiempo de preaviso para la realización de horas complementarias pactadas.
- Simplificación del desistimiento del pacto de horas complementarias, eliminando el tiempo mínimo para poder desistir y los supuestos para poder hacerlo. Para aumentar la libertad del trabajador o trabajadora y limitar su sujeción al pacto de horas complementarias, es necesario eliminar el tiempo mínimo para poder renunciar al mismo (que en el ET se establece en un año tras la celebración del pacto, y con 15 días de preaviso), así como acabar con la delimitación de circunstancias por las que es posible ese desistimiento.
- Fijación de franjas horarias para la realización de las horas complementarias. La delimitación de las franjas horarias en las que es posible realizar las horas complementarias facilita la conciliación. También es posible establecer que estas horas deban realizarse siempre de forma previa o a continuación de la jornada ordinaria.
- Consolidación de horas complementarias. Este punto es fundamental. Es posible fijar por convenio la consolidación de una parte de las horas complementarias realizadas en el periodo anterior, incrementando así la jornada ordinaria del contrato parcial. Cuanto mayor sea el porcentaje de horas a consolidar, y menor sea el periodo de referencia para actualizar el contrato, menor será la inestabilidad que suponen las horas complementarias.

5. CONCLUSIONES

El análisis realizado ha tratado de plasmar el funcionamiento de las horas complementarias, así como analizar sus efectos negativos sobre las personas trabajadoras al dificultar en muchas ocasiones la conciliación, perpetuar la incertidumbre e inseguridad laboral y tener un carácter de voluntariedad viciado. Desde 2013 hasta 2024, cuando se introdujo una nueva legislación que amplió el alcance de las horas complementarias, la incidencia de las horas complementarias ha experimentado un aumento del 256 % en el mercado de trabajo español. No obstante, aunque constituyan una realidad laboral que no puede ser ignorada, los resultados muestran asimismo una menor incidencia de la anticipada. Esto se explica por la existencia de otros mecanismos de flexibilidad que resultan todavía más convenientes para las empresas en muchos casos, como la distribución irregular de la jornada, la contratación temporal y fija-discontinua, o incluso el recurso a las novaciones contractuales. Esta amplitud de formas de flexibilidad empresarial pone de manifiesto la necesidad de una estrategia sindical comprensiva y total que problematice y enfrente el conjunto de mecanismos tratando de reforzar el control de los tiempos de trabajo por parte de las personas trabajadoras.

En este sentido, la acción sindical debe orientarse a disputar no sólo el número de horas trabajadas, sino también su distribución, previsibilidad y control colectivo. La recuperación del tiempo como eje central de la negociación y del conflicto laboral implica una estrategia amplia, que conecte la denuncia de las horas complementarias con la crítica al conjunto del modelo de flexibilidad. En este marco, resulta imprescindible impulsar una reducción general de la jornada laboral sin merma salarial. La propuesta de CGT de avanzar hacia una jornada de 30 horas semanales puede permitir no sólo repartir el trabajo, sino también mejorar sustancialmente la situación económica de quienes actualmente se ven forzadas a aceptar empleos a tiempo parcial y con bajos ingresos.

