

NOVEDADES DE LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

El pasado día 21 de diciembre de 2013, se aprobó el **Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores**, el cual ha modificado el artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que regula los contratos a tiempo parcial.

Novedades:

Las principales novedades introducidas por el mencionado Real Decreto Ley en relación a los contratos de trabajo a tiempo parcial son:

- 1) El contrato de trabajo deberá formalizarse siempre por escrito.
- 2) Si el Convenio Colectivo de aplicación no regula nada al respecto, no hace falta como sí sucedía anteriormente, establecer la jornada parcial del trabajador contratado.

Dicho eso, es obvio que, los trabajadores deberán conocer al inicio de su prestación de servicios su jornada y distribución (se puede establecer un pacto al margen del contrato de trabajo).

- 3) A su vez, la nueva regulación elimina la posibilidad de realizar horas extraordinarias, excepto las realizadas por fuerza mayor. (esta prohibición afecta tanto a los contratos a tiempo parcial suscritos antes y después de la entrada en vigor del presente Real Decreto Ley).
- 4) Es obligatorio (para todos los tipos de contratos de trabajo realizados a tiempo parcial) registrar la jornada de trabajo diariamente, la cual se deberá calcular al finalizar el mes y entregar esa información, de la totalidad de las horas realizadas en el mes, juntamente con la hoja de salarios (es decir, no valdrá entregarla en la misma hoja de salarios).

El registro de la jornada diaria, no existe un modelo o documento oficial, con lo que valdrá cualquier forma para su registro (hoja de excel, hoja de registro de entradas y salidas, sistema informatizado, etc.)

En el supuesto de que la empresa incumpla esta obligación de registrar la jornada de trabajo realizada diariamente y entregarle al trabajador esa información, ante una actuación inspectora de la Inspección de Trabajo, pueden levantar acta de infracción en materia de empleo, cuyas cuantías de las posibles sanciones oscilan entre los 626 euros y los 6.250 euros.

Del mismo modo, si se incumpliese lo dispuesto en el artículo 12.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podría considerarse que, el trabajador contratado lo es a tiempo completo en lugar de un trabajador contratado a tiempo parcial.

