

604

4 de octubre del 2022

**Tenemos empleados a tiempo parcial que, al sobrepasar 29 horas semanales, pagamos al 35 %, y en vez de buscar un empleado móvil u ocasional, se le paga al que ya está adentro. ¿Es correcto hacerlo así?**

Las horas extras han sido concebidas en la ley, para los casos en que se sobrepasa el límite legal de 44 horas semanales. La ley no prevé en ninguna de sus partes que las horas extras deban pagarse a partir del límite convencional pactado por las partes.

Por ejemplo, si usted tiene alguien que realiza labores de conserjería martes y jueves, y deciden añadir un tercer día en la semana, ¿le pagaría usted ese tercer día con un aumento de un 35%? Por supuesto que no. Lo normal; lo habitual y lo lógico es que le pague el valor de ese tercer día por el mismo valor de los dos primeros días.

Hay que añadir, además, que al considerar como "horas extras", prácticamente un tercio del salario ordinario del trabajador se le está causando un perjuicio, pues, por un lado, las horas extras no cotizan en TSS, provocando así una reducción de sus prestaciones de Seguridad Social: subsidios de enfermedad o maternidad, prestaciones de riesgos laborales, su futura pensión, etc.; y por otro lado, reduce el monto de sus vacaciones,

regalía pascual, participación en las utilidades de la empresa, auxilio de cesantía y preaviso; por el simple hecho de que las horas extras quedan excluidas de la base de cálculo de todos esos derechos.

En definitiva, las horas extras se calculan y pagan a partir un límite objetivo previsto en la ley: 44 horas semanal. Y no a partir de un límite subjetivo o casuístico impuesto por las partes.