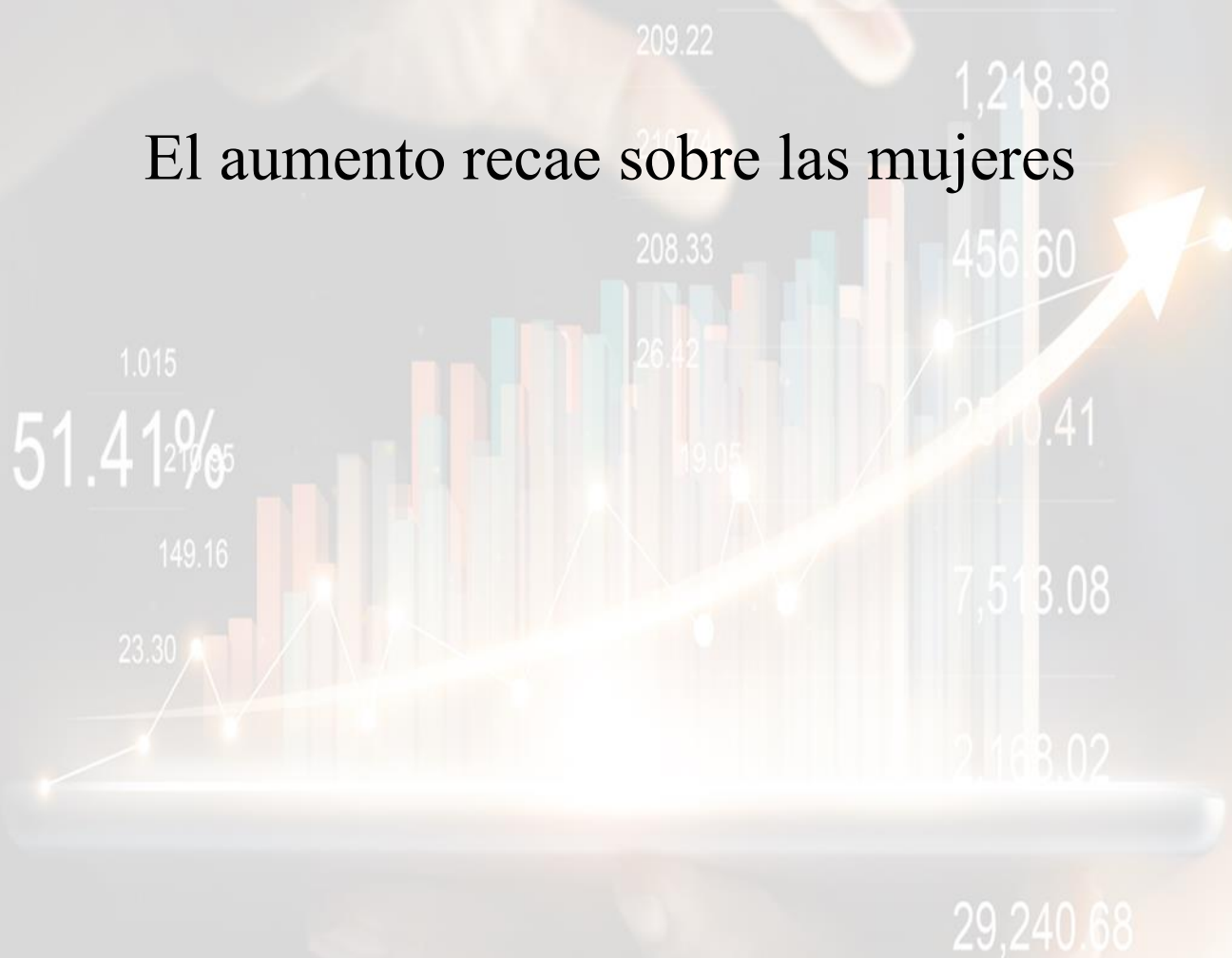


La pandemia intensifica el uso de las horas extras

El aumento recae sobre las mujeres



8 DE MARZO

(Nº 21)

**SERVICIO DE
ESTUDIOS
UGT**

CONTENIDO

- El tiempo de trabajo se ve alterado por la pandemia
- Las horas extras registran un fuerte repunte
- El incremento durante la pandemia recae sobre las mujeres
- Se disparan en las actividades de los hogares y la educación
- La coyuntura determina la evolución por ocupaciones
- Las horas extras equivalen a 180.000 empleos a jornada completa
- Acabar con el problema está en nuestras manos: algunas recomendaciones

Resumen

El uso intensivo de las horas extras se ha convertido en un instrumento común para recuperar el tiempo de trabajo perdido -de manera involuntaria- durante la pandemia. Así pues, las horas extras crecieron un 6,1% respecto al 2019, mientras que aquellas no pagadas registraron un aumento anual del 12,3%. Este incremento ha recaído sobre las mujeres, sobre todo en sectores esenciales donde su participación laboral es mayor, como la educación, la sanidad o las actividades de los hogares.

Los resultados expuestos revelan una organización ineficiente e injusta de los trabajos (también de los domésticos y de cuidados). Urge por tanto tomar medidas al respecto que impulsen una redistribución más justa de los mismos, lo que debería implicar la restricción de las horas extras a aquellas absolutamente imprescindibles, una reducción global del tiempo de trabajo y un marco laboral más equilibrado y garantista.

El tiempo de trabajo se ve alterado por la pandemia

Casi un año después desde que se decretase el primer confinamiento a consecuencia del COVID-19, los resultados sobre su impacto en materia de empleo muestran registros demoledores: según la última Encuesta de Población Activa (EPA), 2020 cerró con 622.600 ocupados menos y 527.900 parados más respecto al año precedente, mientras que el volumen de trabajadoras y trabajadores protegidos por ERTE a finales de diciembre alcanzaba aún las 700 mil personas. Como no podía ser de otra forma, el tiempo de trabajo también se ha visto alterado como resultado de los cambios introducidos para adaptarse a las medidas restrictivas adoptadas, como la mayor utilización de los ERTE, con la suspensión total o parcial del tiempo de trabajo que ello supone; o la implantación acelerada del teletrabajo en muchas empresas que, a pesar de ser un elemento esencial en estos momentos para proteger la salud de las personas trabajadoras, también ha facilitado que se puedan producir excesos en la prolongación de la jornada laboral, por lo que finalmente ha sido objeto de regulación mediante el Real Decreto-Ley 28/2020.

Así pues, la hibernación económica durante gran parte del año pasado ha generado que el volumen total de horas efectivas trabajadas en 2020 descendiese un 6,1% respecto a 2019. En contraste, la tendencia seguida por las horas extras no ha sido, como veremos a continuación, nada positiva, hecho que se agrava aún más si consideramos solamente las no pagadas. La extensión de la jornada laboral pactada se ha convertido en muchos casos en un instrumento común para recuperar el tiempo de trabajo perdido de manera involuntaria, todo ello a pesar de los cambios introducidos con el Real Decreto-Ley 8/2019, que obliga a las empresas a garantizar un registro diario de la jornada de sus trabajadores y trabajadoras.

El presente documento tiene por objetivo ofrecer una radiografía de la evolución de las horas extras, desglosando aquellas que son pagadas y las que no. Para ello, se tiene en consideración no solo la tendencia seguida en los últimos años, sino también los cambios sustanciales experimentados en 2020. En cuanto a las variables utilizadas, el análisis desagrega según los parámetros de sexo, sector u ocupación. Posteriormente, se reflejan los efectos perniciosos sobre la economía y la sociedad que genera un uso desproporcionado y abusivo de las horas extras, cuantificando la cantidad de empleos a jornada completa a los que equivaldrían, el salario perdido que suponen las horas extras no pagadas y, por último, el coste sobre la recaudación de la Seguridad Social que ello implica. El apartado final sintetiza las conclusiones más relevantes del documento e incorpora algunas recomendaciones que desde UGT consideramos imprescindibles para corregir esta problemática: mejorar el sistema de registro de horas y limitar aún más el uso de las horas extras, implementar propuestas funcionales a una redistribución del empleo existente y desarrollar un marco laboral más eficiente y justo que permita crear empleo de calidad, lo cual implica una derogación de la Reforma Laboral de 2012.

Las horas extras registran un fuerte repunte

En el año 2020 se realizaron aproximadamente 320 millones de horas extras, lo cual afectó, en promedio, a 731 mil asalariados, un 4,5% del total. Con periodicidad semanal, las horas extras realizadas sobrepasaron la barrera de los 6 millones, incrementándose un 6,3% respecto a 2019, año en el que entró en vigor el registro obligatorio de las horas. Así pues, el nivel alcanzado supone una de las cifras más elevadas en la última década, pues solo 2015 y 2018 ofrecen peores resultados. La reforma laboral de 2012 es uno de los factores explicativos de ello, pues el debilitamiento de la negociación colectiva y el incremento del poder discrecional de las empresas ha facilitado que se produzcan estos abusos.

Por su parte, se registraron un total de 2,89 millones de horas extras que no fueron retribuidas, una cifra que, si bien no es de las más elevadas en la última década, muestra un incremento alarmante respecto a 2019, pues supone un aumento del 12,3%. En este sentido, las horas extras no pagadas explican un 87% de la subida de las horas extras totales, evidenciando un aumento alarmante del fraude laboral, pues las empresas han intensificado la explotación laboral para tratar de contrarrestar la coyuntura económica.

Tabla 1 –Horas extras realizadas semanalmente

Valores absoluto y porcentajes, 2008-2020.

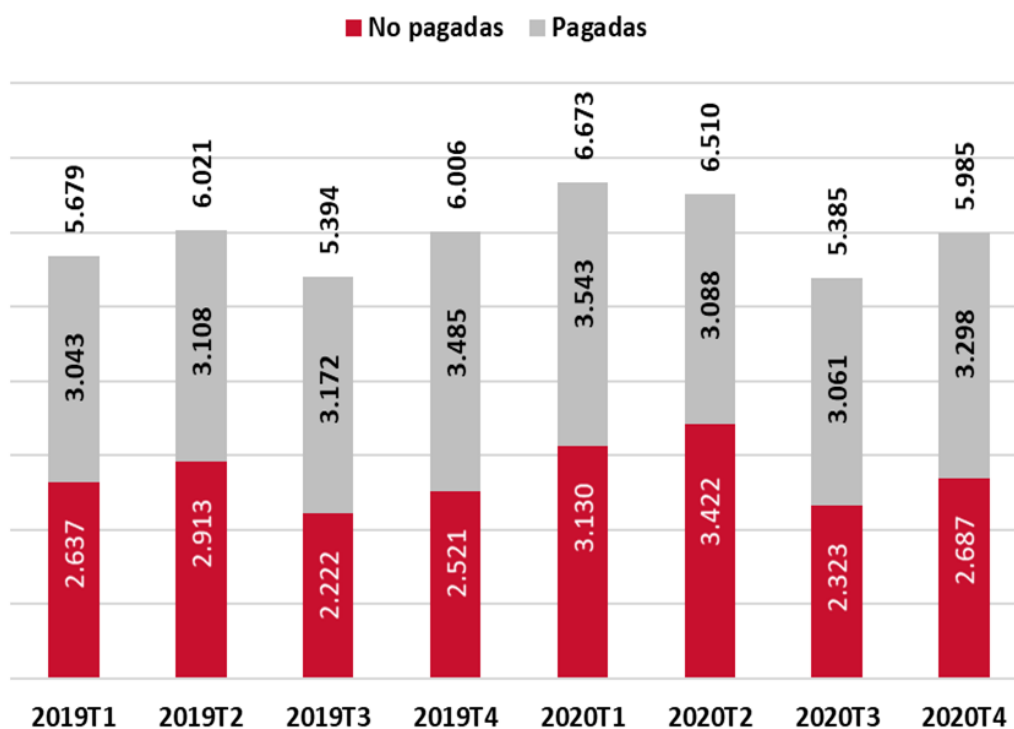
	Horas extra semanales			Variaciones anuales (%)			Horas extras no pagadas / horas extras totales (%)
	Total	Horas extra pagadas	Horas extra no pagadas	Total	Horas extra pagadas	Horas extra no pagadas	
2008	9.387.050	5.728.800	3.658.225				39,0
2009	6.650.475	3.868.550	2.781.925	-29,2	-32,5	-24,0	41,8
2010	5.823.300	3.218.350	2.604.925	-12,4	-16,8	-6,4	44,7
2011	5.918.000	3.134.875	2.783.100	1,6	-2,6	6,8	47,0
2012	5.165.675	2.321.275	2.844.425	-12,7	-26,0	2,2	55,1
2013	5.592.025	2.413.775	3.178.200	8,3	4,0	11,7	56,8
2014	5.492.550	2.453.400	3.039.150	-1,8	1,6	-4,4	55,3
2015	6.251.600	2.773.775	3.477.800	13,8	13,1	14,4	55,6
2016	5.755.600	2.783.525	2.972.050	-7,9	0,4	-14,5	51,6
2017	5.810.600	3.085.775	2.724.850	1,0	10,9	-8,3	46,9
2018	6.450.650	3.627.700	2.822.975	11,0	17,6	3,6	43,8
2019	5.774.850	3.201.825	2.573.025	-10,5	-11,7	-8,9	44,6
2020	6.138.125	3.247.525	2.890.600	6,3	1,4	12,3	47,1

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), INE.

En cuanto a la evolución trimestral experimentada en 2020, cabe resaltar que los resultados negativos solamente han prolongado la tendencia que ya marcaba el primer trimestre, donde las horas extras totales y las horas extras no pagadas crecieron un 17,5% y 18,7%, respectivamente, en relación con el mismo periodo de 2019. Por su parte, el segundo trimestre, que incluye las medidas de confinamiento más estrictas, muestra un aumento anual de las horas extras del 8,1%, mientras que las no pagadas siguieron creciendo de forma alarmante (+17,5%). El tercer y el cuarto trimestre

muestran un estancamiento en el volumen de horas extras, acorde a la reanudación paulatina de la actividad económica. De esta forma, la tasa crecimiento anual se sitúa cercana al 0% en los dos últimos trimestres; en contraste, las horas extras no pagadas han seguido su tendencia alcista, reportando incrementos anuales del 4,6% (tercer trimestre) y 6,6% (último trimestre). Todo ello ha provocado que hasta un 47,1% de las horas extras no hayan sido remuneradas en 2020, un dato que refleja la precariedad a la que se ven sometidos miles de trabajadores y que, además, lastra a su vez la recuperación económica, pues supone una pérdida salarial que no ayuda a reactivar el consumo.

Gráfico 1 –Horas extras realizadas semanalmente
Miles de horas, evolución por trimestres, 2019-2020



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), INE.

El incremento durante la pandemia recae sobre las mujeres

La cifra media de horas extras semanales realizadas por hombres ascendió a 3,5 millones en 2020 (un 58% del total); por su parte, las mujeres registraron un promedio semanal de 2,5 millones de horas extras (el 42% restante). Cabe destacar la caída en el volumen de horas extras de los hombres que, con un descenso del 7,5%, registran el nivel absoluto más bajo en los últimos 6 años. En contraste, las mujeres han sido las grandes perjudicadas durante la pandemia, pues 2020 ha sido el año en el que se registran los valores más altos en la última década. Realizaron un 34,1% más de horas extras respecto a 2019, mientras que el incremento anual se eleva al 42,1% en el caso de las no pagadas.

Como se expone en el siguiente punto, estos resultados se explican en gran parte por el incremento desproporcionado de las horas extras en actividades altamente feminizadas, como la educación, las actividades sanitarias y de servicios sociales o las actividades de los hogares. Por tanto, miles de mujeres no solo han visto incrementado su jornada laboral sin verse compensadas económicamente (la mitad de las horas extras no son remuneradas), sino que además han estado más expuestas a posibles contagios, toda vez que los cuidados personales (ya sea en los centros de salud o en los propios hogares) presentan un mayor riesgo de transmisión del virus.

Tabla 2 –Horas extras realizadas semanalmente según sexo
Valores absolutos y porcentajes, 2011-2020.

	Hombres				Mujeres			
	Horas extra totales	Horas extra pagadas	Horas extra no pagadas	Horas extra no pagadas / horas extra totales (%)	Horas extra totales	Horas extra pagadas	Horas extra no pagadas	Horas extra no pagadas / horas extra totales (%)
2011	3.844.775	2.080.050	1.764.750	45,9	2.073.225	1.054.850	1.018.350	49,1
2012	3.220.250	1.485.625	1.734.675	53,9	1.945.400	835.675	1.109.775	57,0
2013	3.514.525	1.551.275	1.963.200	55,9	2.077.500	862.500	1.215.025	58,5
2014	3.539.700	1.612.125	1.927.550	54,5	1.952.825	841.250	1.111.575	56,9
2015	4.135.675	1.880.700	2.255.000	54,5	2.115.850	893.125	1.222.750	57,8
2016	3.766.050	1.856.000	1.910.000	50,7	1.989.550	927.550	1.062.025	53,4
2017	3.715.450	2.036.025	1.679.425	45,2	2.095.175	1.049.750	1.045.400	49,9
2018	4.186.950	2.457.600	1.729.300	41,3	2.263.750	1.170.100	1.093.650	48,3
2019	3.852.375	2.201.925	1.650.425	42,8	1.922.475	999.900	922.625	48,0
2020	3.560.975	1.981.075	1.579.850	44,4	2.577.150	1.266.400	1.310.750	50,9
Variación porcentual 2019-2020	-7,6%	-10,0%	-4,3%	--	34,1%	26,7%	42,1%	--

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), INE.

El hecho de que las mujeres acaparen tres cuartas partes del empleo a tiempo parcial constituye también un factor explicativo de la desigual evolución respecto a los hombres, en tanto este tipo de contratación, lejos de suponer un instrumento que se ajuste a las necesidades y disponibilidades de las personas, representan una fuente de precariedad laboral y abuso, a pesar de que en 2013 se prohibiesen las horas extraordinarias en contratos a tiempo parcial, pasando a regular las denominadas “horas complementarias”.

En síntesis, los hombres tienen una jornada media mayor (al acceder en mayor proporción a puestos de trabajo a jornada completa) y realizan, en términos absolutos, más horas extras; al contrario, las mujeres trabajan en promedio menos horas diarias, aunque desearían trabajar más, puesto que el principal motivo de trabajar a tiempo parcial es no poder acceder a un empleo a jornada completa.

Las consecuencias de este escenario también explican un reparto desigual de las tareas domésticas y de cuidados (no remunerados): según los últimos datos publicados por el

INE (2016)¹, las mujeres en España dedican hasta 20 horas semanales a realizar tareas domésticas, 9 horas más que los hombres; mientras que la brecha se amplía aún más en relación con el cuidado y la educación de los hijos/as: 38 horas semanales de las mujeres, por solamente 23 horas, en promedio, que registran los hombres. En este contexto, la situación originada por el COVID-19 supone una oportunidad para repensar la redistribución de los trabajos, remunerados y no remunerados, por lo que es urgente estudiar propuestas que eleven la participación laboral de las mujeres y la posibilidad de que accedan a puestos de trabajo con más horas, a la vez que se promueve un reparto más justo de las tareas realizadas en la esfera doméstica.

Se disparan en las actividades de los hogares y la educación

La evolución de las horas extras según el sector económico guarda, como no podía ser de otra forma, una relación directa con la coyuntura actual. Sectores donde tradicionalmente se concentran un volumen alto de horas extras (gráfico 1, anexo), como la industria manufacturera, la hostelería o la construcción, han experimentado un retroceso significativo en este aspecto.

Gráfico 2 –Variación de las horas extras realizadas según sector
Clasificación CNAE- 2009. Porcentaje de variación, 2019-2020



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), INE.

En el lado contrario, las actividades sanitarias (81%), la educación (129%) y las actividades de los hogares (133%) registran las variaciones anuales más pronunciadas. Las actividades sanitarias y las actividades de los hogares han visto aumentada la demanda de horas dados los requerimientos sanitarios y de cuidados que implica la pandemia del COVID-19, si bien las primeras ya registraban el tercer volumen de horas extras más elevado en la última década. Por su parte, el sector educativo se ha visto

¹ https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t00/mujeres_hombres/tablas_1/I0/&file=ctf03002.px&L=0

condenado a emprender un proceso de digitalización a marchas forzadas, lo cual ha acarreado que gran parte del personal educativo se haya visto forzado a extender su jornada laboral sin ningún tipo de control.

En cuanto a la cuota de las horas extras no pagadas, la educación presenta el registro más negativo: en 2020, el 21,2% de las horas extras no remuneradas han tenido lugar en este sector, mientras que en la última década el porcentaje desciende a más de la mitad, con un 10,2 % de cuota (gráfico 2, anexo). Esta tendencia se observa también en las actividades sanitarias y de servicios sociales, que han pasado de acumular un promedio sobre el total del 4,4% en la última década a un 8,6% de todas ellas en 2020. Otros sectores como la industria manufacturera o el comercio siguen ocupando las primeras posiciones, aunque acumulan un menor volumen sobre el total. Por su parte, la hostelería, que acumulaba un 10% de las horas extras no pagadas en la última década, registra en 2020 un 4,4% del total de horas extras no pagadas.

Gráfico 3 – Estructura de horas extras no pagadas por sector
Clasificación CNAE-2009. Porcentaje sobre el total de horas extras no pagadas, 2020



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), INE.

En cuanto a los sectores que más abusan de las horas extras no pagadas (gráfico 3, anexo), son aquellos ubicados en la rama servicios los que registran unos resultados más desfavorables. En educación, un 93% de las horas extras realizadas en 2020 no fueron remuneradas (en 2019, la cifra desciende hasta el 83%), mientras que las actividades financieras y de seguros (82%), las actividades inmobiliarias (73%), las actividades profesionales, científicas y técnicas (71%) o las relativas a la información y comunicación (60%) presentan también elevados porcentajes al respecto.

En síntesis, la evolución de las horas extras por sector en 2020 viene marcada por el grado en el que las medidas restrictivas para controlar el COVID-19 han afectado el

desarrollo normal de su actividad. Aquellos sectores más perjudicados por la pandemia han tenido que recurrir al procedimiento de los ERTE, un instrumento indispensable para evitar más despidos, alterando con ello el tiempo de trabajo de los mismos. Otros sectores han intensificado, aún más si cabe, la utilización de las horas extras, como en el caso del sector educativo y las actividades sanitarias, que además contabilizan cuota mayor del número de horas extras no pagadas. El proceso de reconstrucción debe servir por tanto para transitar hacia un nuevo modelo productivo que pivote sobre una organización del trabajo más eficiente, eliminando con ello las recurrentes horas extras que los trabajadores y trabajadoras realizan por norma –y no por excepción- en muchos sectores económicos del país, además de acabar con el fraude que suponen las horas extras que no son remuneradas.

La coyuntura determina la evolución por ocupaciones

El análisis de horas extras según el tipo de ocupación muestra una concentración del incremento anual en 2020 en tres grupos concretos: ‘ocupaciones militares’, ‘técnicos profesionales científicos e intelectuales’ y ‘empleos contables, administrativos y otros empleados de oficina’.

En ocupaciones militares las horas extras se duplicaron en el segundo trimestre de 2020 respecto al mismo periodo en 2019. La aplicación del Estado de Alarma y las medidas de confinamiento han provocado un despliegue y uso intensivo del ejército a lo largo del todo país, provocando con ello un incremento acentuado de las horas extras. Se trata de una de las ocupaciones donde más han crecido las horas extras en los últimos años, arrojando una subida anual promedio entre 2011 y 2019 del 4,8%, si bien es cierto también que es la segunda ocupación con el número total de horas extras más bajo (gráfico 4, anexo)

En consonancia con lo expuesto en el anterior apartado, los técnicos y profesionales científicos e intelectuales, que incluyen a todo el personal educativo, han visto incrementadas las horas extras en un 54% respecto a 2019, acumulando al cierre del 2020 un 34% de las horas extras totales. Cabe añadir además que se trata de la ocupación que registra mayor volumen de horas extras semanales en la última década (1,5 millones), hasta 400.000 más que la segunda, los ‘trabajadores de los servicios de la restauración, personales, protección y vendedores’ (donde se ha producido un fuerte descenso de las horas extras, con una variación anual del -16%).

Por su parte, en la ocupación de ‘empleos contables, administrativos y otros empleados de oficina’ las horas extras han crecido casi un 30%, con incrementos concentrados en el primer y el tercer trimestre. Por el contrario, los trabajadores cualificados del sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero han visto reducidas las horas extras en un 11% anual, un dato que rompe la tendencia experimentada en los últimos años, ya que entre 2011 y 2019 fue la ocupación donde más han crecieron las horas extras, con un promedio anual del 12% (aunque se trata de la ocupación con menor número de horas extras realizadas en la última década).

Gráfico 4 –Variación de las horas extras realizadas según ocupación.
Clasificación CNO-11. Porcentaje de variación, 2019-2020.



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), INE.

Si atendemos al volumen de las horas extras no pagadas, la categoría de técnicos y profesionales científicos e intelectuales vuelve a ser la más destacada: hasta un 44,6% de las no pagadas tienen lugar en esta ocupación en 2020, 12 puntos más que el promedio registrado en la última década (gráfico 5, anexo). El cuadro de ‘técnicos; profesionales de apoyo’ registra la segunda cuota más elevada, aunque en este caso incluye profesiones repartidas en distintas ramas económicas; mientras que los ‘trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores’ concentran hasta el 10,8% de las horas extras no retribuidas, a pesar del descenso observado en las horas extras.

Gráfico 5 – Estructura de horas extras no pagadas según ocupación
Clasificación CNO-11. Porcentaje sobre el total de horas extras no pagadas, 2020



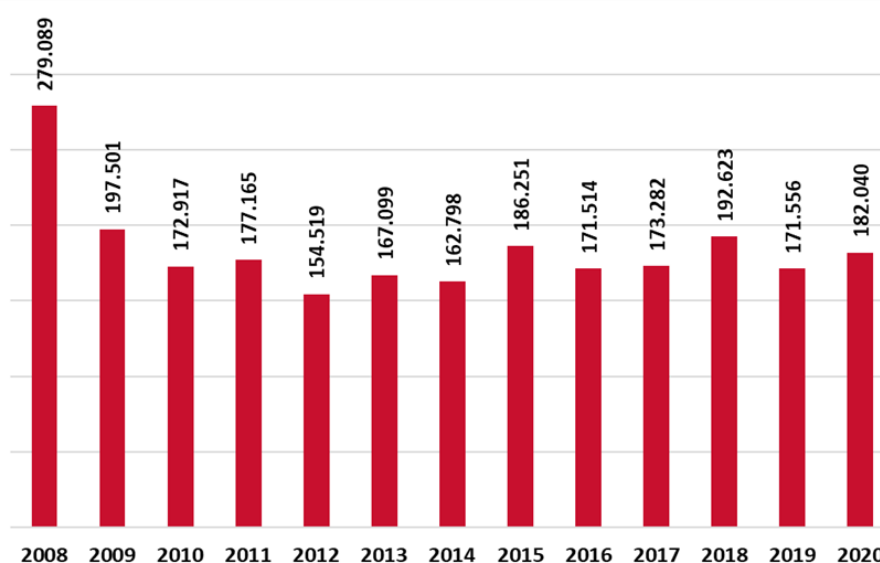
Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), INE.

En síntesis, las horas extras han aumentado en las ocupaciones donde la pandemia no ha impedido poder seguir trabajando, ya sea por la extensión del teletrabajo, o por las exigencias de la coyuntura actual, como en el caso de las ocupaciones militares. En contraste, aquellas ocupaciones que implican tareas de producción o atención directa al cliente han visto reducido sustancialmente el número de horas extras.

Las horas extras equivalen a 180.000 empleos a jornada completa

El uso desproporcionado de las horas extras atenta contra la soberanía del tiempo de las personas trabajadoras al poner en jaque la conciliación laboral y personal, impidiendo de forma simultánea el desarrollo de hábitos y estilos de vida más saludables, dada la restringida disponibilidad de tiempo libre. En añadido al enorme coste social que supone, también acarrea una serie de efectos económicos muy perniciosos. Por un lado, el recurso abusivo y continuado de las horas extras por parte de las empresas evita la contratación de trabajadores adicionales, de forma que tiene un impacto negativo sobre el volumen total de empleo. Por otro, como consecuencia de las horas extras no pagadas, que representan casi la mitad de las horas extras totales, los trabajadores están cediendo tiempo de trabajo “gratis” en beneficio del empresario, lo cual se traduce en una cantidad destacable de salario perdido. Por último, la Seguridad Social ve mermada con ello su capacidad de ingresos, al no percibir vía cotizaciones la parte correspondiente del salario no retribuido por la realización de esas horas extras.

Gráfico 6 – Número de empleos a tiempo completo a los que equivalen las horas extras
Estimación a partir de las horas anuales determinadas en Convenio Colectivo (MITES) Valores absolutos, 2008-2020



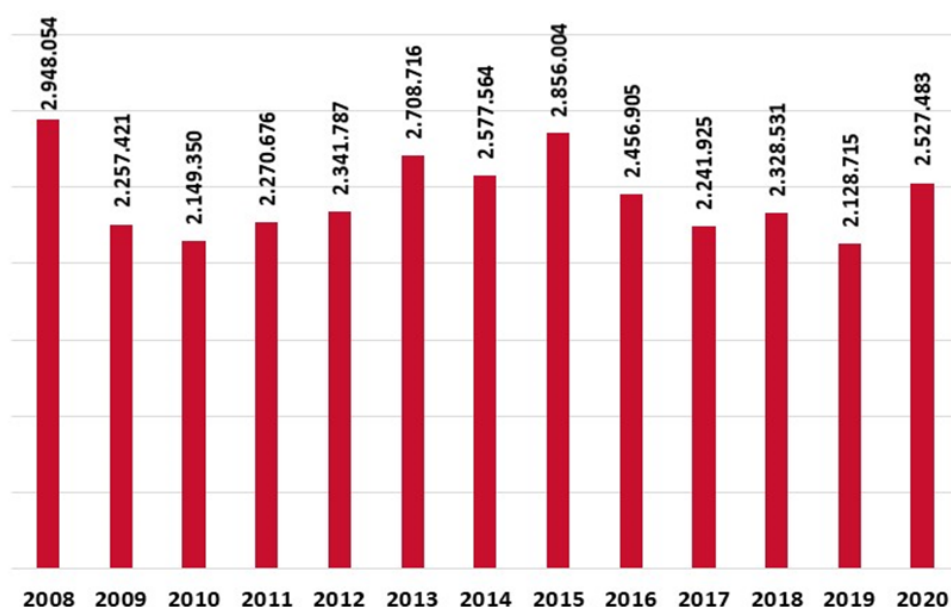
Fuente: SEC UGT a partir de INE y Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Como se observa en el gráfico 6, la estimación del número de empleos a tiempo completo a los que equivalen las horas extras revela una pérdida notable de puestos de trabajo que debemos tener en cuenta. Si bien es cierto que, en términos agregados, la eliminación de las horas extras no tiene por qué traducirse de forma proporcional en nuevos puestos de trabajo, los resultados obtenidos sirven al menos para calibrar la enorme pérdida potencial de trabajadores para nuestra economía.

En este sentido, durante el año 2020 se podrían haber creado aproximadamente 182.040 puestos de trabajo a tiempo completo, una estimación que oscila entre los 154.000 y 280.000 empleos desde que estallase la crisis económica en 2008. En definitiva, se trata de unas cifras demasiado abultadas para un país como el nuestro que, con una de las tasas de desempleo más elevadas de toda Europa, no se puede permitir.

Respecto al total de salario perdido, partiendo de que en 2020 se realizaron 150 millones de horas extras que no fueron retribuidas, los asalariados dejaron de percibir un importe total de aproximadamente 2.500 millones de euros, una cifra que asciende a los 32.000 millones de euros si englobamos todo el periodo (2008-2020). Como se expuso anteriormente, esto representa también una merma de recursos para la Seguridad Social, que dejó de recaudar mediante cotizaciones hasta 750 millones de euros durante 2020, aproximadamente un 1,6% del déficit estimado para el mismo año (45.000 millones de euros).

Gráfico 7 – Salario perdido como consecuencia de las horas extras no pagadas
Horas extras anuales no pagadas multiplicado por promedio anual del coste por hora extraordinaria (ETCL, INE). Euros, 2008-2020



Fuente: SEC UGT a partir de INE y Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Acabar con el problema está en nuestras manos: algunas recomendaciones

Como se ha podido comprobar a lo largo del documento, la utilización recurrente de las horas extras, que se intensifica de forma estructural en algunas ocupaciones y sectores, revela una organización ineficiente del tiempo de trabajo. Ello supone que muchas personas acaben dedicando al trabajo más horas de lo deseado; mientras que otras, sobre todo las mujeres, que sufren subempleo involuntario en forma de contratos a tiempo parcial, desearían aumentar el número de horas de su jornada laboral. Pero, sobre todo, refleja una realidad laboral en nuestro país determinada por los bajos salarios, que obligan en muchos casos a las personas trabajadoras a realizar horas extras remuneradas para poder llegar a fin de mes, y la precariedad del empleo y el desequilibrio de las relaciones laborales, que empuja a otra parte de la población asalariada a realizar excesos de jornada sin ser retribuidos por ello, en lo que supone un claro fraude laboral.

La desproporcionada flexibilidad en el tiempo de trabajo es sinónimo de una ineficiente y trasnochada estrategia empresarial basada en el abuso de su situación de poder, a costa de erosionar la calidad de vida los trabajadores y las trabajadoras y el bienestar social, reduciendo las capacidades colectivas de empleo y los ingresos públicos. Una estrategia que desde UGT consideramos totalmente injusta y que bloquea una necesaria redistribución del volumen de empleos, esencial para contribuir a superar uno de los problemas endémicos que sufre la economía y la sociedad española: la elevada tasa de desempleo estructural, que se expresa con indiferencia del ciclo económico.

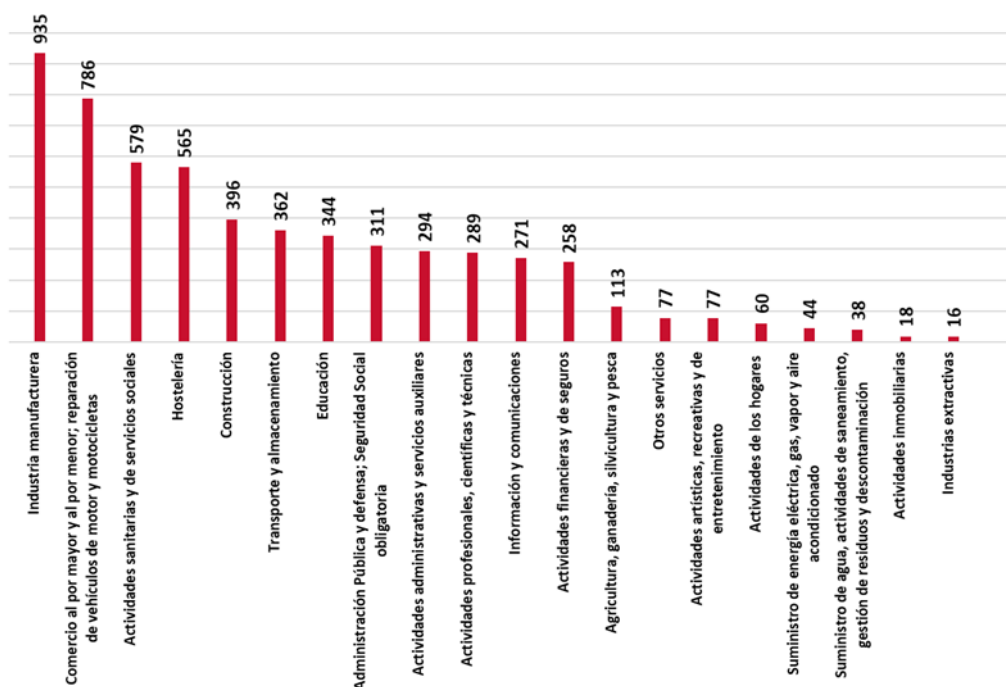
La situación requiere ser abordada a través de una estrategia integral, con medidas que tengan un impacto inmediato para corregir la situación a corto plazo, pero también con otras, de mayor calado, que combatan los problemas de fondo indicados. Respecto al primer grupo, desde UGT reclamamos que se destinen mayores recursos a Inspección de Trabajo, de forma que se controle, con más garantías, el cumplimiento de la jornada laboral pactada, a la vez que se acaba con el fraude que suponen las horas extras no remuneradas. Igualmente, desde UGT ejerceremos un papel activo para extender y mejorar el registro horario en el marco de la negociación colectiva; detectar y denunciar cualquier abuso que se pueda producir al respecto; y promover cambios legislativos que restrinjan el uso de las horas extras a aquellas absolutamente necesarias.

Para resolver algunos de los problemas estructurales que explican el uso excesivo de horas extras, el proceso de reconstrucción -impulsado por la oportunidad histórica que representan los fondos europeos- debe servir para renovar el modelo productivo español, trazando estrategias que impulsen una gestión y organización más eficiente de la plantilla de trabajadores. En suma, debemos explorar propuestas que ayuden a redistribuir los trabajos, tanto los remunerados como los domésticos y de cuidados. Y en este nuevo contexto se debe también contemplar una reducción de la jornada laboral, rompiendo el estancamiento que vivimos desde que se lograra aprobar la jornada de 8 horas, hace ya más de 100 años.

Por último, para que las medidas expuestas desplieguen todo su potencial es preciso un marco laboral más equilibrado y garantista para la persona trabajadora, lo que debe comenzar por derogar la Reforma Laboral de 2012, que como hemos señalado en el documento, allanó el camino para que se intensificase un uso fraudulento de las horas extras. Precisamos, por tanto, de un nuevo marco laboral más justo, que se adapte mejor a los retos de la digitalización y la transición ecológica y permita a su vez la creación de empleo digno y de calidad. Desde el sindicato trabajaremos para que las propuestas recogidas se desarrollen y apliquen con la máxima celeridad, pues la crisis que ha originado la pandemia del COVID-19 no puede volver a provocar un aumento de la precariedad de millones de trabajadoras y trabajadores.

Anexo

Gráfico 1 – Horas extras totales realizadas semanalmente según sector
Clasificación CNAE- 2009. Miles de horas, promedio 2011-2020



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), INE.

Gráfico 2 – Estructura de horas extras no pagadas por sector
Clasificación CNAE-2009. Porcentaje sobre el total de horas extras no pagadas, Promedio 2011-2020



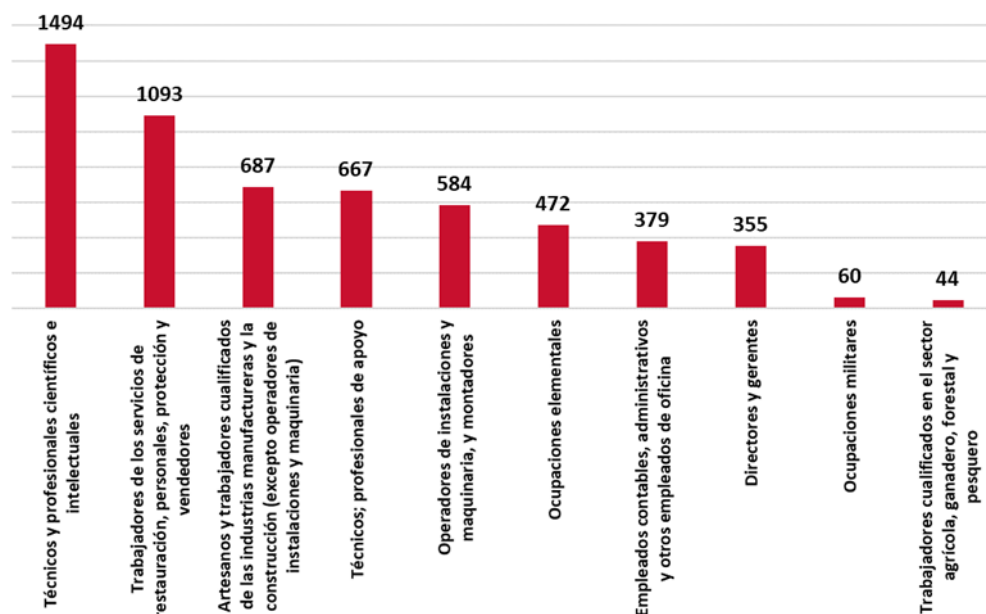
Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), INE.

Gráfico 3 – Porcentaje de horas no pagadas por sector
Clasificación CNAE-2009. Porcentaje sobre el total de horas extras de cada sector, 2020



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), INE.

Gráfico 4 –Horas extras totales semanales realizadas según ocupación
Clasificación CNO-11. Miles de horas, promedio 2011-2020



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), INE.

Gráfico 5 – Estructura de horas extras no pagadas según ocupación
Clasificación CNO-11. Porcentaje sobre el total de horas extras no pagadas, Promedio 2011-2020



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), INE.

Esta colección nace con la voluntad, bien de aportar soluciones o herramientas útiles para el mundo del trabajo, o bien de efectuar un análisis de no excesiva enjundia, pero si con el rigor y claridad que precisa el objeto de estudio. *Análisis y Contextos* pretende atender las necesidades de muy diversa índole –jurídica, económica, social, etc.– que pueden surgir en el ámbito del mundo social, siempre desde una perspectiva práctica a fin de servir a la mayoría

UGT

