



Oficinas en Sevilla, en la zona de la estación de Santa Justa. ALEJANDRO RUESGA

Trabajo destapa un 45% más de infracciones en las jornadas

Europa paga las horas extraordinarias hasta un 50% más que las ordinarias; UGT reclama que en España se abonen un 25% más

RAQUEL PASCUAL
Madrid

El debate sobre el tiempo de trabajo no es nuevo de esta legislatura ni mucho menos. La primera ministra de Trabajo de Pedro Sánchez, Magdalena Valerio, ya sacó adelante la polémica ley que obligó a todas las empresas a registrar diariamente el horario de sus trabajadores para poder controlar la realización de horas extra, y su sucesora y actual vicepresidenta segunda del Ejecutivo, Yolanda Díaz, inició la elaboración de una ley de usos del tiempo, a la vez que el Gobierno aprobaba también en la legislatura pasada un proyecto piloto sobre la semana de cuatro días. Junto a ello, la propia Díaz ha llevado siempre a gala el refuerzo del brazo sancionador del merca-

do laboral: la Inspección de Trabajo, que durante la pasada legislatura intensificó su actividad en varios frentes. Uno de ellos fue el tiempo de trabajo y las horas extra, donde el año pasado volvieron a aumentar las actuaciones de estos inspectores y las sanciones impuestas a las empresas inculpas.

En concreto, la Inspección de Trabajo —que depende de Yolanda Díaz— incrementó el pasado año su número de actuaciones en materia de tiempo de trabajo y horas extraordinarias casi un 9% respecto a 2022, superando las 35.500 intervenciones en 2023, según las cifras provisionales a las que ha accedido este periódico. No obstante, la utilización de la inteligencia artificial y en concreto el denominado algoritmo MAX, entre otras cosas, han servido para optimizar dichas actuaciones, y concentrar las acciones inspectoras en empresas donde ya previamente se sospecha el abuso horario, explican fuentes de Trabajo.

Esto ha permitido incrementar sustancialmente las infracciones detectadas, que se dispararon el pasado ejercicio un 45% has-

ta sumar 14.292. Los inspectores impusieron sanciones por estas faltas por valor de algo más de 15 millones de euros a las empresas infractoras, a las que también extendieron 9.226 requerimientos, casi un 12% más que el año anterior. También ha aumentado sustancialmente, un 31%, el número de trabajadores afectados por incumplimientos en materia de tiempo de trabajo y horas extra, pasando de 112.884 en 2022 a 147.861 en 2023.

Así, aunque el debate y el foco del Gobierno en el tiempo de trabajo viene de lejos, no ha sido hasta ahora que los sindicatos y los empresarios se han puesto manos a la obra para intentar negociar cómo recortar la actual jornada laboral máxima de 40 horas semanales a 38,5 horas en este 2024 y a 37,5 horas el próximo año, tal y como pactaron el PSOE y Sumar en su acuerdo de Gobierno de coalición. Esta negociación, seguida de cerca por el Ministerio de Trabajo, abordará no solo el recorte de la jornada, sino otras cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo, que serán incluso clave para allanar un posible acuerdo, según coinciden todos los negociadores.

Precisamente, entre estos asuntos que patronal y sindicatos han puesto encima de la mesa está el de la regulación de las horas extraordinarias. En España a la jornada ordinaria —40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual— pueden sumarse horas extraordinarias siempre que no superen un máximo de 80 al año. Si bien no computan para alcanzar este límite las horas extra que se compensan por tiempo de trabajo en lugar de retribuirse con

dinero. El Estatuto de los Trabajadores estipula que “mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido”. En el último trimestre de 2023 se realizaron en España 6,34 millones de horas extra a la semana, de las cuales el 39% no se pagaron, según recogen los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). Dicho esto, esta misma estadística apunta que solo el 5% de los asalariados hace horas extra habitualmente y el 2,6% hace horas extra solo si se las pagan.

Precisamente el pago de estas horas extra podría ser una de las cuestiones que se han incluido en las negociaciones sobre el recorte de jornada, según indicaron los representantes sindicales tras el último encuentro tripartito que tuvieron con el Ministerio de Trabajo. Y, en concreto, la posibilidad de que se paguen más —como aconseja la Carta Social Europea— sería una de las opciones que defenderán los sindicatos. Esta demanda ya ha sido lanzada antes incluso de empezar a

Los empleados afectados por incumplimientos suben hasta el 31%

La intención de Yolanda Díaz es endurecer el sistema sancionador

negociarse el recorte de jornada por parte del sindicato UGT, que en enero pasado presentó una reclamación ante el Comité Europeo de Derechos Sociales para que las horas extra se retribuyan un 25% más que las ordinarias, ya que la ley actual solo prevé que se paguen como mínimo igual que estas últimas.

Medios digitales

Se trataría de emular lo que ya existe en otros países europeos ya que, según los datos recopilados por esta central, un buen número de Estados de la UE llegan a pagar las horas extra hasta un 50% más que las ordinarias. Es el caso de Austria, Bélgica, Bulgaria, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Letonia, Lituania y Malta. Este incremento es de un 40% sobre las ordinarias en Grecia, Luxemburgo y Noruega; de un 30% en Eslovenia; del 25% en la República Checa, Portugal y Eslovaquia; y del 10% en Francia.

Mientras que en otros países europeos la norma no determina cuánto se tienen que pagar las horas que sobrepasan la jornada máxima legal, pero remiten su pago y consideración a la negociación colectiva. Es el caso de Estados como Alemania, Suecia, Países Bajos, Irlanda, Italia y Croacia.

En España, las horas extraordinarias están reguladas en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. El texto apunta que estas horas son todas las que superen la jornada acordada en los contratos laborales o convenios colectivos de trabajo, siempre con el tope máximo de las 40 horas semanales en cómputo anual. Además, según la legislación española, se puede optar entre “abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido”.

En este escenario, un mayor pago de las horas extra podría tener como contraprestación en la negociación de la jornada la eliminación del citado tope de 80 horas extraordinarias al año que actualmente recoge la ley española. Estas piezas del puzzle deberán cuadrarse también con el anuncio de los responsables del Ministerio de Trabajo —respaldado por los sindicatos— de eliminar la posibilidad de que las empresas puedan registrar en papel la jornada diaria de sus trabajadores y obligarlas a que utilicen medios digitales con dos fines: evitar su manipulación y permitir a Inspección el acceso en remoto y en tiempo real a la totalidad de los registros horarios del país. Además, la intención del equipo de Yolanda Díaz es también endurecer el sistema sancionador en materia de jornada, de forma que la multa se produzca por cada trabajador implicado en un abuso horario y no por empresa fraccionadora, lo que multiplicaría la cuantía de las sanciones.