



2025

HORAS EXTRAORDINARIAS EN EXTREMADURA

HORAS EXTRAORDINARIAS EN EXTREMADURA EN 2024

INTRODUCCIÓN

El presente documento tiene por objetivo realizar una aproximación a la realidad y evolución de las horas extras en Extremadura, desglosando aquellas que son pagadas y las que no. Para ello, se tiene en consideración no solo la tendencia seguida en los últimos años. Posteriormente, se reflejan algunos de 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 el coste sobre la recaudación de la Seguridad Social que ello implica. El apartado final incorpora algunas reivindicaciones que UGT considera necesarias para corregir esta problemática.

RESUMEN EJECUTIVO

En Extremadura en 2024 se realizaron más de 1,6 millones de horas extraordinarias que no se abonaron a los trabajadores, el 22,6% del total. Este porcentaje es el menor de los últimos cuatro años en la región y sensiblemente inferior al nacional (40,45%).

El total de horas extras equivale a una potencial creación de 900 empleos a tiempo completo en la región.

Estas horas extras suponen unos salarios de 18,5 millones de euros al año que no se abonan, por los que no se cotiza y que supondrían al menos un ingreso en la seguridad social de 5,26 millones de euros al año.

No se aprecia una tendencia consolidada en la evolución de los volúmenes de las horas extras que se realizan en Extremadura ya que dependen en gran medida de la temporalidad de los sectores productivos.

En los últimos cuatro años destaca que los hombres realizan en Extremadura un mayor número de horas extras que las mujeres, aunque también se aprecia una tendencia ascendente de las horas realizadas por las empleadas femeninas.

Las horas pagas superan significativamente a las no pagadas, aunque el peso de las horas no abonadas experimenta una senda creciente en el periodo 2021-2023 que se interrumpe en 2024.

En el abono de las pagas extraordinarias existe una brecha de género, dado que el porcentaje de mujeres que no las reciben supera al de los hombres. En el caso de 2024 el 53% de las horas extras realizadas por mujeres no se pagaron mientras que en el caso de los hombres este porcentaje fue del 22,3%.

1. Marco normativo de las horas extraordinarias

En España la jornada y el tiempo de trabajo se regulan en los artículos 34 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

La jornada puede ser definida como todo el tiempo durante el cual la persona trabajadora permanece a disposición de la empresa y en ejercicio de su actividad o de sus funciones. Obviamente, este periodo queda condicionado por los descansos y permisos obligatorios previstos por la normativa vigente, que restringen el tiempo que la persona trabaja dora puede permanecer trabajando.

La legislación europea prevé unos descansos y límites a la jornada máxima que puede desarrollar una persona trabajadora, que se configuran como límites mínimos obligatorios e indisponibles para los Estados miembro y para los agentes sociales. Dichos límites se desarrollan y concretan legalmente en España en los artículos 34 y siguientes del Estatuto de los trabajadores. No obstante, debe precisarse que dicho régimen es habitualmente mejorado por la negociación colectiva, estableciendo límites inferiores que los previstos en la ley.

El artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores establece que tienen la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior.

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 ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

En España, la realización por parte del trabajador de horas extraordinarias es voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo. Con carácter general, el número de horas extraordinarias no puede ser superior a 80 al año.

Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computan las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Por imposición de la Directiva 2003/88/CE en España desde el año 2019 resulta obligatorio mantener un registro de la jornada realizada por las personas trabajadoras, que incluirá tanto las horas ordinarias como extraordinarias realizadas. Dicho registro horario se aplica a la totalidad de trabajadores, al margen de su categoría o grupo profesional, a todos los sectores de actividad y a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño u organización del trabajo.

El registro ha de ser objetivo y fiable, en caso contrario podría presumirse que es jornada todo el tiempo que transcurre entre la hora de inicio y la de finalización registradas y correspondería al empleador acreditar lo contrario.

La empresa tiene el deber de conservar los registros durante 4 años que han de permanecer a disposición de los trabajadores, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En este sentido, es válido cualquier medio de conservación siempre que se garantice su preservación y la fiabilidad e invariabilidad a posteriori de su contenido, ya se trate de soporte físico o cualquier otro que asegure idénticas garantías.

Como se ha referido, la regulación de la compensación de las horas extraordinarias exige que mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual se debe optar entre abonar estas horas extraordinarias en la cuantía que se fije o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Con mayor precisión, en ausencia de pacto, se entiende que deben ser compensadas mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización. La equivalencia en la compensación por descanso tiene carácter de mínimo mejorable. Así, en ocasiones el convenio colectivo o el contrato contemplan la posibilidad de compensar en descanso las horas realizadas por un tiempo superior al realizado.

En caso de que se opte por retribuir las horas extraordinarias, en ningún caso se podrá hacer abonando un valor inferior al de la hora ordinaria. Dado que la jurisprudencia ha determinado que en el concepto de hora ordinaria no es necesario incluir los complementos extrasalariales esto supone que las personas trabajadoras puedan terminar percibiendo cantidades inferiores a las que suelen cobrar por su jornada ordinaria.

UGT presentó en marzo de 2024 una reclamación colectiva ante el Comité Europeo de Derechos Sociales en la que solicita que se abonen en nuestro país las horas extraordinarias como mínimo a un 125% de una hora ordinaria y que se incrementen las garantías del registro de la jornada para que muestren las horas reales que efectivamente se trabajen, ya sean ordinarias o extraordinarias.

2.- Horas extras realizadas en Extremadura en 2024

La Encuesta de Población Activa muestra que de media en Extremadura en 2024 se realizaron semanalmente 31.400 horas extras no pagadas. Esto supone 1.632.800 horas al año cuyas retribuciones se hurtan a los asalariados extremeños.

Extremadura: número total de horas extraordinarias semanales realizados por todos los asalariados

EPA 2024	Total	Horas extras pagadas	Horas extras no pagadas	% Horas extras no pagadas
I Trimestre	190.200	148.100	42.100	22,13%
II Trimestre	127.300	88.200	39.100	30,71%
III Trimestre	114.800	88.200	26.600	23,17%
IV Trimestre	122.300	104.700	17.500	14,30%
Media anual	138.700	107.300	31.400	22,64%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA. INE

La encuesta de población activa ha acreditado que en Extremadura de las más de 138 mil horas extraordinarias de las cuales un 22,6% no se abonan, no cotizan a la seguridad social y se traducen en una importante merma a la Hacienda Pública.

Estas horas no abonadas implican en 2024 un coste salarial medio que no se paga de más de 351 mil euros semanales (351.052€), más de 18,25 millones de euros al año (18.254.704€) que se ahorran fraudulentamente las empresas extremeñas y 5,26 millones de euros que se dejan de ingresar en la seguridad social. Se podrían haber creado unos 900 empleos a tiempo completo.

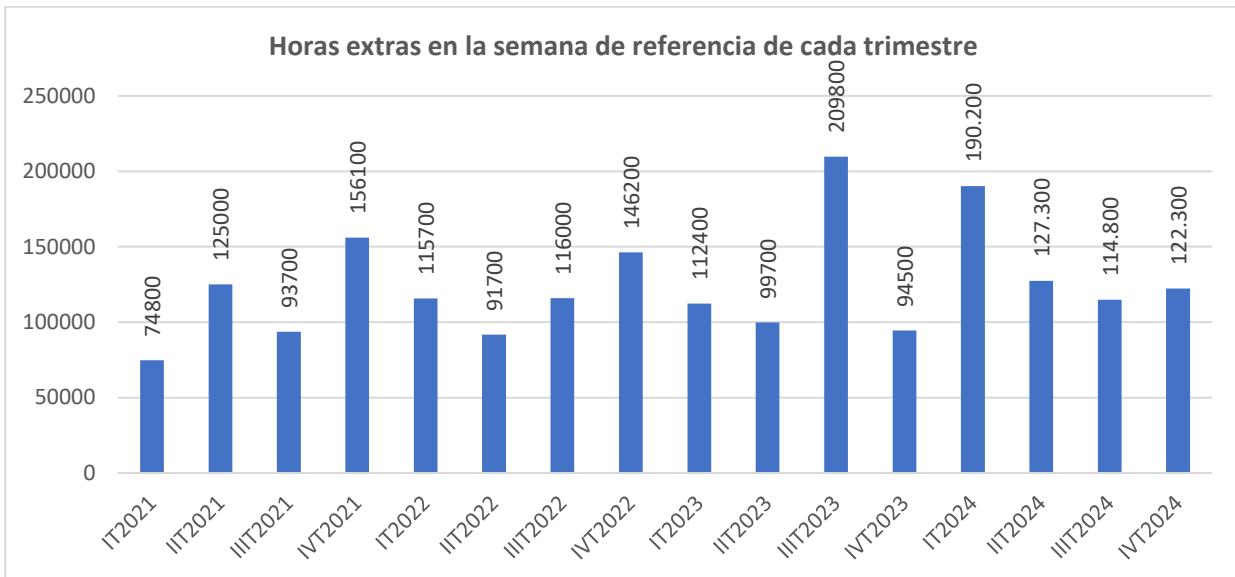
Las horas extras en España alcanzaron de media anual en 2024 las 6.730.300 horas semanales, de las que el 40,45% fueron no pagadas. Las horas extras semanales en Extremadura representan el 2,06% del total nacional.

España: número total de horas extraordinarias semanales realizadas por todos los asalariados

EPA 2024	Total	Horas extras pagadas	Horas extras no pagadas	% Horas extras no pagadas
I Trimestre	7.011,2	4.244,3	2.766,9	39,46%
II Trimestre	6.572,4	4.057,3	2.515,2	38,27%
III Trimestre	6.935,3	3.966,6	2.968,7	42,81%
IV Trimestre	6.402,3	3.763,0	2.639,3	41,22%
Media anual	6.730,3	4.007,8	2.722,5	40,45%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA. INE

La evolución de las horas extras en Extremadura en los últimos 4 años muestra un máximo en el tercer trimestre de 2023, seguido por el primer trimestre de 2024. El menor valor se registró en el primer trimestre de 2021.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA.INE.

La variación interanual de estas horas en el periodo 2021-2024 refleja, asimismo, un máximo en el tercer trimestre de 2023 y un mínimo en el tercer trimestre de 2024, sin que se pueda apreciar una tendencia consolidada a lo largo del periodo dados los sucesivos periodos de picos y valles que se registran en estos cuatro años.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA.INE.

La evolución de la media anual de horas extraordinarias semanales en Extremadura presenta una serie creciente, mientras que a nivel nacional la senda es alcista, pero se registra un bache en 2023.

Evolución media anual de horas extras semanales Extremadura-España

	Extremadura	% Variación interanual	España	% Variación interanual
2021	112,4		5.689,6	
2022	117,4	+4,45	6.534,6	+14,85
2023	129,1	+9,97	6.050,9	-7,4
2024	138,7	+7,44	6.730,3	+11,23

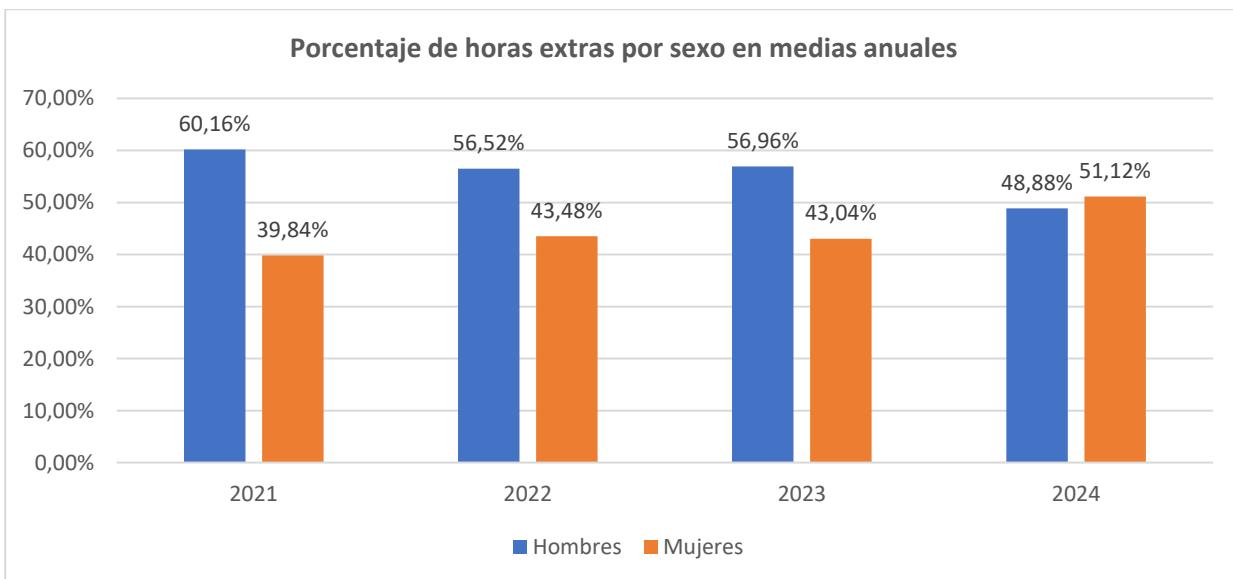
Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA.INE.

La evolución de las horas extras por sexo en Extremadura muestra una preponderancia de las horas extras realizadas por hombres en todo el periodo 2021/2024, salvo en el caso del último trimestre de 2024 donde las horas extras realizadas por mujeres superaron a las de los varones.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA.INE.

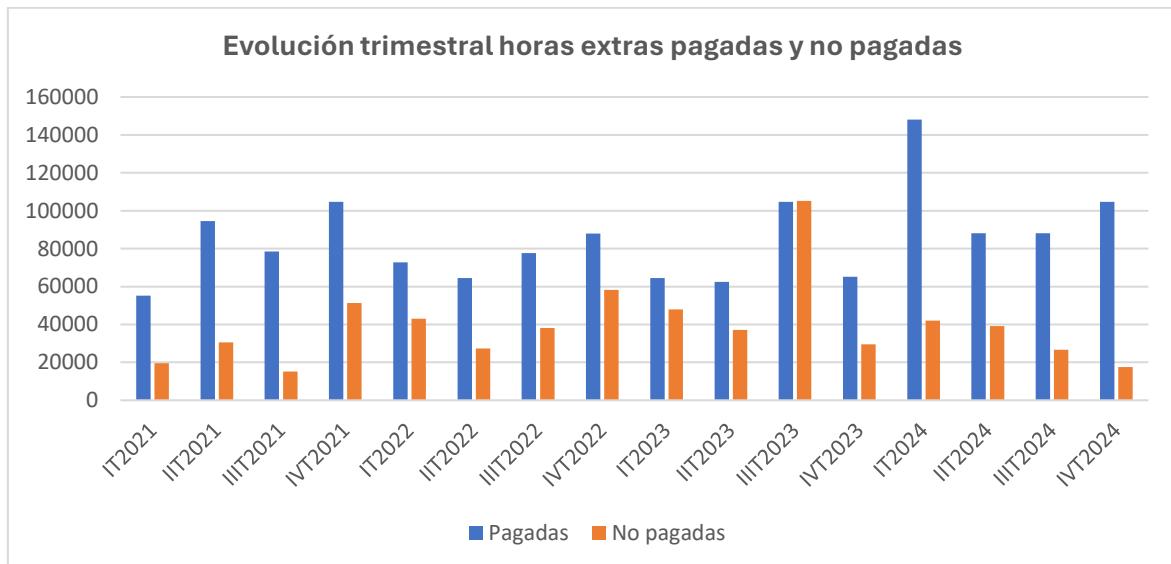
Se constata que las medias anuales ponen de manifiesto una tendencia a la baja de las horas extras realizadas por hombres frente a una tendencia al alza de las mujeres que ya superan a las de los hombres en la media de 2024.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA.INE.

3.- Horas extras pagadas y no pagadas.

Las horas extras pagadas superan ampliamente a las no pagadas en el periodo analizado en Extremadura con la excepción del tercer trimestre de 2024 donde se produjo un máximo de horas extras, de forma que en este pico tuvieron especial incidencia las horas no abonadas que superaron a las pagadas.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA.INE

El porcentaje de horas no abonadas presenta en el periodo 2021/2023 una senda creciente que se interrumpe en 2024 registrando un mínimo del 22,6% respecto del total en estos cuatro años. El máximo tanto cuantitativo como cualitativo se registra, una vez más, en 2023.

Horas extras medias anuales que se producen en Extremadura pagadas y no pagadas y su peso sobre el total de cada año

Periodo	Pagadas	%s/total	No pagadas	%s/total
2021	83.250	74,08%	29.125	25,92%
2022	75.700	64,48%	41.700	35,52%
2023	74.100	57,40%	54.975	42,60%
2024	107.300	77,40%	31.325	22,60%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA. INE

La comparativa con la media nacional arroja, salvo para el año 2023, un menor porcentaje de horas extras no pagadas en Extremadura que en España. En 2024 esta diferencia sube hasta los 17,8 puntos porcentuales.

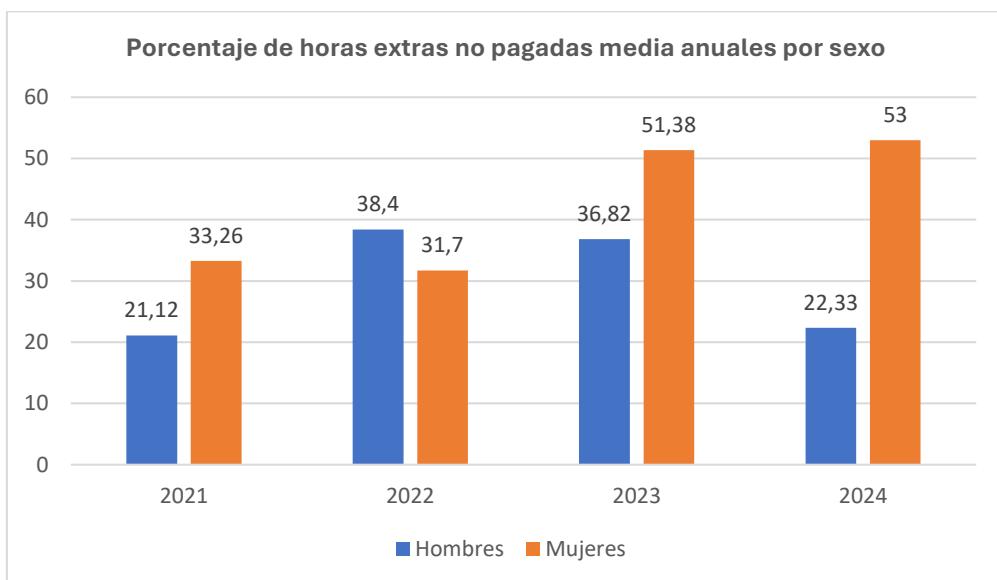
Horas extras medias anuales que se producen en España pagadas y no pagadas y su peso sobre el total de cada año

	Total	Pagadas	%s/total	No pagadas	% s/total
2021	5.689,6	3.108,9	54,64%	2.580,6	45,36%
2022	6.534,6	3.626,0	55,49%	2.908,6	44,51%
2023	6.050,9	3.511,6	58,03%	2.539,3	41,97%
2024	6.730,3	4.007,8	59,55%	2.722,5	40,45%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA. INE

Por medias anuales y sexo, el porcentaje de mujeres que no reciben remuneración por las horas extras abonadas es superior a la de los hombres en todo el periodo, a excepción hecha del año 2023.

Se pone de manifiesto una brecha de género también en este ámbito dado que, en los dos últimos años, el porcentaje de horas extras que no se pagan a las mujeres supera el 50%.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA. INE

4.- Consideraciones Finales

Ante el uso desproporcionado y fraudulento de las horas extraordinarias, asociadas en muchos casos a la precariedad y a la desigualdad de género UGT Extremadura considera necesario corregir esta situación que supone un ataque a una protección adecuada de las trabajadoras y trabajadores extremeños de forma que la jornada legal se equipare con la jornada real para lo que es necesario tener una herramienta fiable y controlable sobre el registro horario. Un control que no pueda ser manipulable y que acabe con el fraude de las largas jornadas de trabajo sin remunerar y sin cotizar a la seguridad social.

En este sentido, cabe reivindicar que:

- Se fije que la cuantía de la hora extraordinaria no podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, incrementando como mínimo a un 125% de dicho valor, tal y como indica la Carta Social Europea.
- Se amplie el preaviso mínimo a la persona trabajadora respecto el día y la hora de realización de las horas extraordinarias a un mínimo de 5 días, a excepción de las causadas por fuerza mayor, que deberán ser justificadas convenientemente.
- Se salvaguarde el descanso mínimo diario de las personas trabajadoras con dos o más contratos de trabajo suscritos con una misma empresa.
- Se reducan las interrupciones en la jornada partida a una única interrupción de una hora como máximo y prohibir las interrupciones de jornada en los contratos a tiempo parcial inferiores a 20 horas semanales.
- En concreto, para los contratos a tiempo parcial hay que limitar el pacto de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a veinte horas semanales en cómputo anual y eliminar la posibilidad de incrementar el porcentaje máximo de horas complementarias pactadas vía convenio colectivo del 30% hasta el 60% de las horas ordinarias contratadas.