

INVESTIGANDO PARA COMUNICAR

OLA 1
PROFUNDIZANDO EN EL MERCADO LABORAL

Octubre 2025



Índice

1. Objetivos y metodología
2. Fichar y horas extra
3. Fuentes

01 Objetivos y metodología



¿Cómo hemos abordado el reto?

Para alcanzar el reto de investigación, se ha aplicado una metodología cuantitativa dirigida a población activa. lo que nos ha proporcionado los resultados óptimos ajustados a las necesidades de la investigación.



POBLACIÓN ACTIVA

UNIVERSO
METODOLOGÍA
MUESTRA
ÁMBITO
CUOTAS
CAMPO

Población activa, de 18 a 65 años en territorio nacional

Encuesta online autoadministrada (CAWI) a través de panel, mediante un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 15 minutos.

Población activa n=4.656 panelistas (N.C. 95% y un margen de error de +/- 1,4%)

España

Distribución proporcional y representativa de la población nacional activa de 18 a 65 años y guiado por cuotas de sexo, edad, región y situación laboral

El trabajo de campo se ha realizado entre el 19 de junio y el 1 de julio de 2025.

Perfil : Población Activa



02 Fichar y horas extra





El registro horario avanza lentamente hacia la digitalización ¿forzada?

Se da un ligero aumento de las alternativas digitales de registro horario lo cual supone un pequeño paso al frente hacia la digitalización, pero este incremento coincide con la ley que previsiblemente entrará en vigor en 2025 y que requiere acceso telemático al registro de la jornada.

- Permitirá reducir la jornada laboral legal máxima por primera vez desde 1983
- El registro de jornada ha de ser interoperable, accesible, **digital**, fiable y objetivo
- El texto también prevé la modificación de multas por cada trabajador sujeto de la infracción
- Se fija el derecho a la desconexión como un derecho irrenunciable para evitar que pueda exigirse el desarrollo de la prestación fuera de los horarios pactados, respetando el derecho al descanso y a la propia intimidad de las personas trabajadoras frente al uso de los dispositivos de videovigilancia y geolocalización

Fuente: Ministerio de Trabajo, [Anteproyecto de Ley](#)

 **Yolanda Díaz**
@yolandadiaz.bsky.social

Aprobamos la tramitación urgente del control horario. Las tres derechas tumbaron el proyecto de reducción de jornada y dijimos que no nos iban a frenar.

Vamos a defender cada hora trabajada para que sea pagada y registrada. Cada minuto de vida tiene que volver a ser vuestro. Seguimos.

Sep 30, 2025 at 12:45

Se anuncia la tramitación del control horario.

Fuente: RTVE, [Anuncio de la tramitación](#)

En paralelo, se reduce el uso de los métodos manuales de registro y los de parámetros biométricos, aunque estos últimos responden a la limitación de su uso por parte de la Agencia Española de Protección de Datos de finales de 2023.

Fuente: AEPD, [Guía sobre el control de presencia con sistemas biométricos](#)

Aumenta ligeramente el uso de sistemas de fichaje digital.

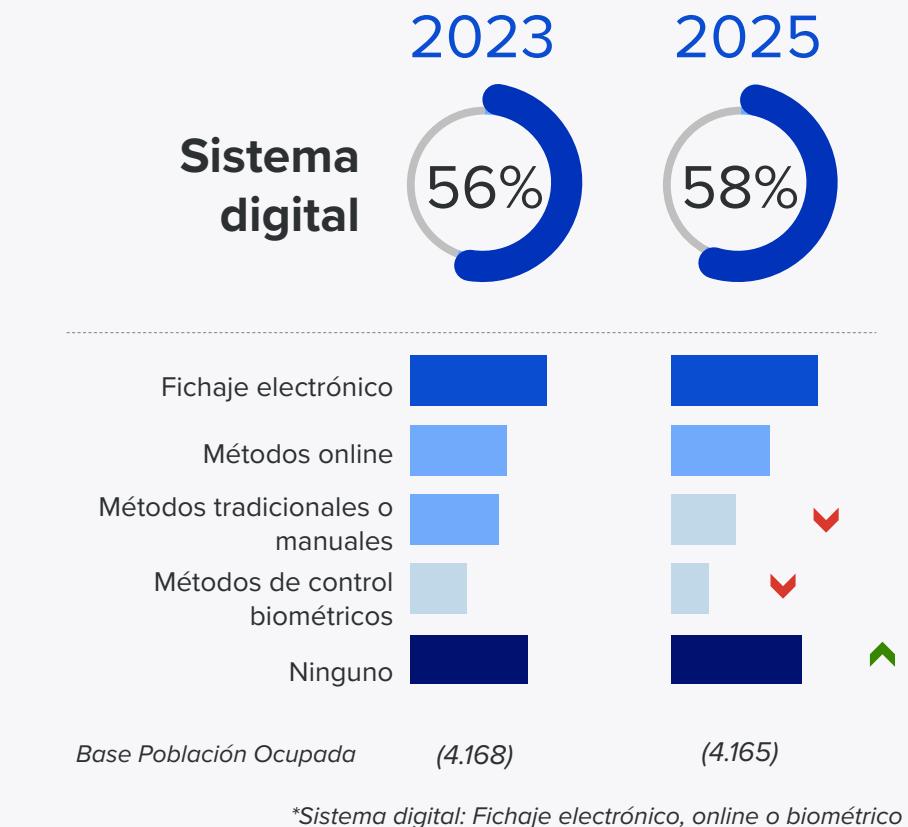
Leve incremento del uso de sistemas electrónicos y métodos online, con una reducción de los métodos tradicionales o manuales, y el control biométrico. Sobre este último, cabe destacar que su uso se restringió en 2023, quedando disponible a situaciones muy específicas.

Además, se da una reducción generalizada del uso de sistemas de control, que podría explicarse desde el proceso de transición al uso de los digitales o por la exclusión de algunos perfiles laborales.

Hay que tener en cuenta que el registro horario, aunque obligatorio de forma global, contempla algunas excepciones recogidas en el documento. Algunas son las relaciones laborales de carácter especial, como el personal de alta dirección.

Fuente: Ministerio de Trabajo, [Guía de Registro de Jornada](#)

Sistema de control horario en la empresa



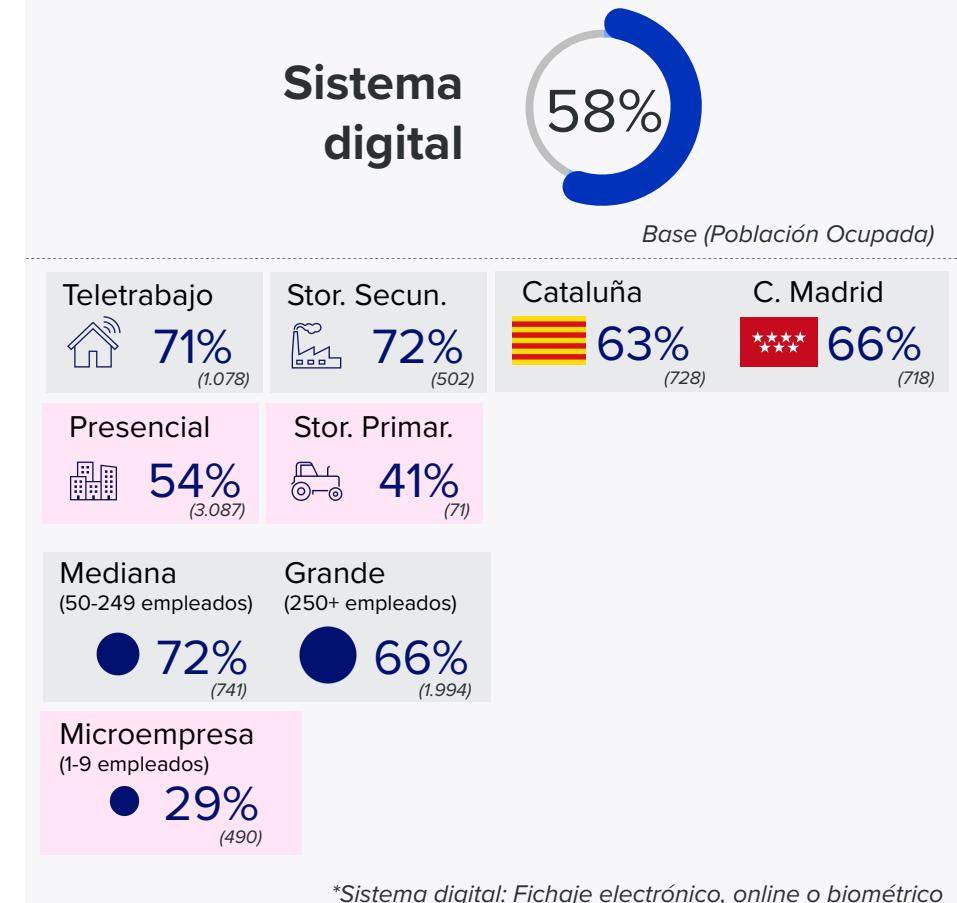
▲ ▼ Diferencia significativamente positivas y negativas vs. Periodo anterior (N.C. 95%)

El tamaño de la empresa parece determinante en la digitalización del sistema de fichaje.

Los trabajadores/as de las microempresas son quienes declaran menos nivel de digitalización en el registro de sus jornadas, que apenas alcanza a una tercera parte. Junto a estos, están los trabajadores/as del sector primario y también quienes trabajan de forma presencial.

Destacan por su mayor digitalización los trabajadores/as de sector secundario, los que trabajan en modalidad de teletrabajo y en empresas de mayor tamaño. A la cabeza también están catalanes/as y madrileños/as.

Empleados/as que destacan por utilizar más/menos en su empresa un sistema de fichaje digital



▲ ▼ Diferencia significativamente positivas y negativas vs. Periodo anterior (N.C. 95%)



Se mantiene el nivel de horas extras realizadas, pero los trabajadores/as son menos compensados.

Si bien los datos oficiales apuntan a un estancamiento de las horas extra realizadas en el último año, los trabajadores/as declaran una menor compensación por las mismas.

Además, esta situación no es residual: dos de cada tres trabajadores/as que hacen horas extras no compensadas con horas libres ni remuneradas declaran hacer más de 4 horas a la semana.

Evolución de las horas extra trabajadas y los empleados que las realizan

Datos desde el cuarto trimestre de 2018 hasta el segundo trimestre de 2025



El número de trabajadores que hace horas extra alcanza máximos, pero parece haber alcanzado un punto de estabilidad.

Fuente: *El Economista*, [con datos del INE](#)

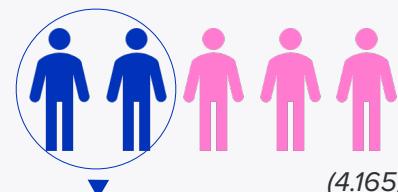
Dos de cada cinco empleados/as declaran hacer horas extra en su empresa.

Y, de estos, a la misma proporción (a dos de cada cinco, el 42%, de los empleados/as que hace horas extra) no se les compensa*.

Si bien el número de empleados/as que realiza horas extra se mantiene constante con respecto al año anterior, aumenta el número de trabajadores/as que declaran no recibir ninguna compensación.

Nota de interpretación: El total no coincide con la suma de las opciones porque las opciones no son exclusivas, es decir, un empleado/a puede recibir compensación económica por sus horas extra y también compensación con horas libres.*

Empleados/as que hacen horas extra en su empresa



(4.165)

40%de los trabajadores/as
hace horas extra**41%** de los trabajadores/as hizo
horas extra en 2024 (4.162)

▲ ↗ Diferencia significativamente positivas vs. Periodo anterior (N.C. 95%)
▼ ↘ Diferencia significativamente negativas vs. Periodo anterior (N.C. 95%)

R2. Independientemente de que se corresponda con las horas declaradas, ¿haces horas extra en tu empresa?

R3. ¿Te compensa tu empresa las horas extra realizadas?

Perfil del trabajador/a que hace horas extra y remuneradas.

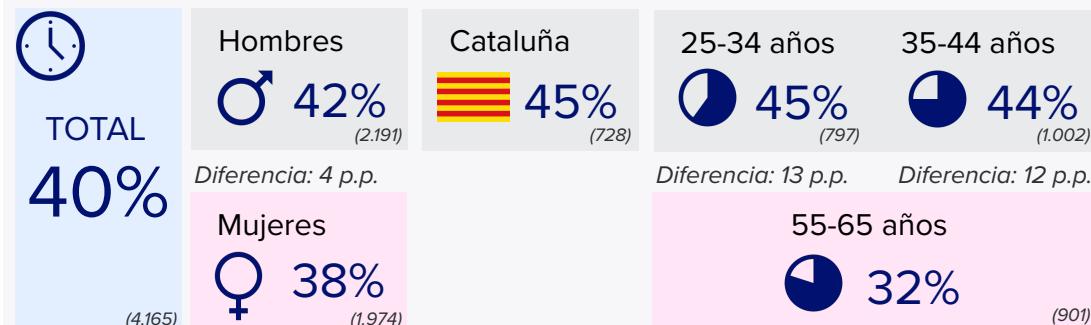
En general, los empleados/as que más horas extra realizan son los hombres y los de entre 25 y 44 años en contraposición de lo declarado por las mujeres y los mayores de 55 años.

Si bien los empleados, en masculino, son quienes más horas extra realizan, también son a quienes más se les paga estas horas extra. Y si vemos el gap entre ambos géneros, éste se triplica (12 p.p. vs. 4 p.p.) al centrarnos en la remuneración de las mismas.

Hay una mayor concentración de horas extras declaradas por trabajadores/as en Cataluña frente al resto, aunque donde más se pagan es en C. Valenciana y donde menos, en Madrid.

Aunque no hay diferencias significativas en la realización de horas extra según modelo laboral, sí las hay en su remuneración: la presencialidad garantiza más su pago.

Empleados/as que destacan por hacer más/menos horas extra



Empleados/as que destacan por hacer más/menos horas remuneradas



Destaca por hacer más

Destaca por hacer menos

R2. Independientemente de que se corresponda con las horas declaradas, ¿haces horas extra en tu empresa?

R3. (Si hace horas extra; R2=1) ¿Te compensa tu empresa las horas extra realizadas?

Más de la mitad de quienes declaran hacer horas extra no remuneradas ni compensadas, hace más de 4 horas a la semana.

Así, observamos que quienes hacen horas extra remuneradas se concentran en una cantidad más residual que quienes las hacen no remuneradas ni compensadas.

Es decir, los trabajadores/as que reciben remuneración realizan menos horas extra que quienes no las ven compensadas, con casi dos de cada tres haciendo más de 4h a la semana.

Podemos decir que la no compensación de horas no corresponde a un hecho “residual”, sino que más bien supone una cantidad elevada de horas no compensadas.

Número de horas extra realizadas a la semana



43%

de los trabajadores/as que hacen horas extra remuneradas hacen menos de 3h a la semana

64%

de los trabajadores/as que hacen horas extra no compensadas hacen más de 4h a la semana

▲ ▼ Diferencia significativamente positivas y negativas vs. Resto de perfiles (N.C. 95%)

Fuentes



Ministerio de
trabajo

[Anteproyecto de Ley](#)

RTVE

[Anuncio de la tramitación de la Ley de Registro Horario](#)

AEPD

[Guía sobre el control de presencia con sistemas biométricos](#)

El Economista

[Artículo sobre horas extra, con datos del INE](#)

InfoJobs

Muchas gracias

