

El nivel de horas extra realizadas se mantiene en España, pero se compensan menos

- *2 de cada 5 empleados declara realizar horas extra; sin embargo, aumentan en 4 puntos porcentuales, hasta el 42%, los que aseguran no recibir ninguna compensación regulada*
- *La presencialidad, una ‘garantía’ de pago: solo el 27% de los trabajadores que hace horas con un modelo en remoto recibe remuneración, frente al 47% de los presenciales*
- *Casi 2 de cada 3 de quienes realizan horas extra no remuneradas ni compensadas hace más de 4 horas a la semana*
- *Leve aumento de las alternativas digitales de registro horario (58%, 2 p.p. más que en la anterior consulta), sobre todo en los sistemas electrónicos y los métodos online*

Madrid, 20 de octubre de 2025. La jornada y las horas extra en el trabajo vuelven a ocupar un papel central en la agenda laboral española. El Ministerio de Trabajo ha publicado recientemente el proyecto de real decreto con el que pretende reformar el registro horario en las empresas, una medida incluida inicialmente en la ley de reducción de jornada que no llegó a aprobarse en el Congreso. El nuevo texto está en audiencia pública hasta hoy, cuando termina el plazo para que los ciudadanos presenten sus aportaciones, y establece que los trabajadores deberán registrar “la hora y el minuto” de inicio y finalización de su jornada, y especificar el número exacto de horas ordinarias, extraordinarias y complementarias realizadas. Asimismo, se deberá precisar cómo se realiza la compensación de las horas extra.

Los últimos datos disponibles de la Encuesta de Población Activa del INE muestran que cerca de un millón de trabajadores realiza horas extraordinarias en España y, de ellos, casi el 40% no reciben compensación por ese tiempo adicional. Esto pone de manifiesto la magnitud del reto que el Gobierno aspira a abordar con esta nueva regulación. Por ello, [InfoJobs](#), la plataforma líder de empleo en España, a través de su *Informe sobre Fichar y horas extra*, ha querido examinar hasta qué punto las horas extraordinarias forman parte del día a día de los profesionales, si aumenta o desciende

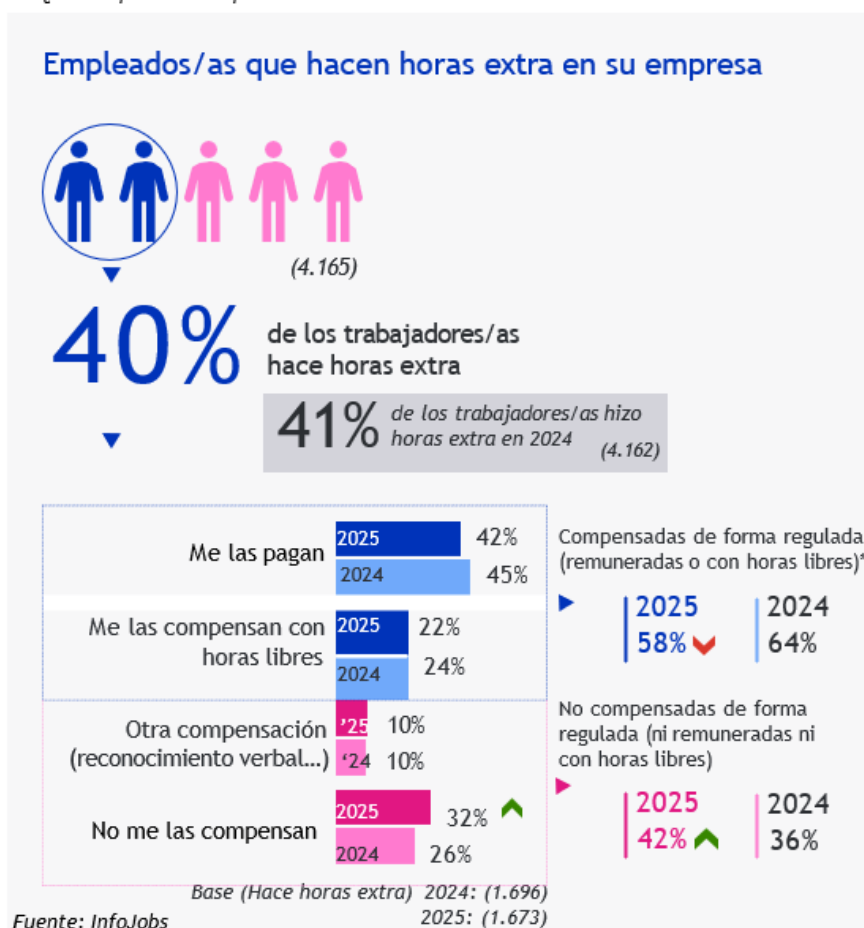
la compensación de las mismas, y los avances en cuanto al registro horario en sus empresas.

De esta consulta se puede extraer que 2 de cada 5 empleados (40%) declara realizar horas extraordinarias en su empresa, una proporción que se mantiene prácticamente estable respecto al año anterior (41%). Sin embargo, **aumenta el número de trabajadores que asegura no recibir ninguna compensación de forma regulada: el 42% de quienes las ejecutan no recibe remuneración ni días de descanso**. Este dato crece 4 puntos porcentuales en comparación con 2024.

El 58% restante indica que sí recibe compensación, ya sea económica o con horas libres, un porcentaje que está 6 puntos porcentuales por debajo del año pasado.

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?



¿A quiénes pagan más las horas? Entre los que trabajan de forma presencial el porcentaje es del 47%, frente al 27% con modelo en remoto

Con la actual reforma del registro horario sobre la mesa, se busca justamente reforzar la transparencia y avanzar hacia una reducción efectiva del tiempo de trabajo. Este hecho puede verse sobre todo en la propia realidad del teletrabajo: pese al avance tecnológico, en la práctica, de entre quienes realizan horas remuneradas, el 27% tiene un modelo de teletrabajo frente al 47% de los presenciales. Esto refleja que, sin la visibilidad y la trazabilidad del espacio físico, muchas horas dedicadas quedan sin reconocimiento efectivo, probablemente como consecuencia de una falta de control del tiempo extra efectuado.

En general, entre la población ocupada, los empleados que más las realizan son los hombres (42% vs. el 38% de las mujeres) y los de 25 a 44 años (45%). Y si nos centramos en la remuneración de las mismas, los hombres son también a quienes más se les paga estas horas extra (47%). Este *gap* entre ambos géneros es de 12 puntos porcentuales, pues solo el 35% de las mujeres confirman dicha remuneración.

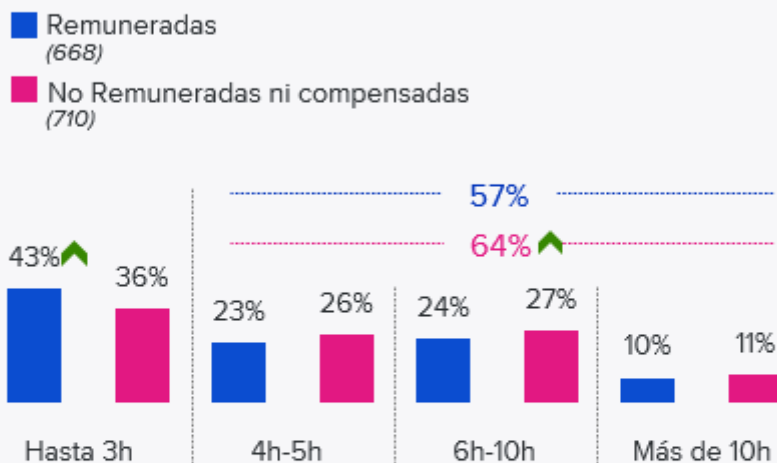
Casi 2 de cada 3 de quienes hacen horas extra no remuneradas ni compensadas supera las 4 horas a la semana

Se observa que quienes hacen horas extra remuneradas se concentran en una cantidad más residual que quienes las hacen no remuneradas ni compensadas. Es decir, los empleados que sí reciben remuneración por sus horas extra realizan menos horas adicionales, con una media de 3 horas semanales, frente a quienes no reciben compensación, de los cuales casi 2 de cada 3 (64%) trabajan más de 4 horas extra por semana.

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

R4. (Si hace horas extra; R2=1) Aproximadamente, ¿cuántas horas extra haces en tu puesto de trabajo a la semana?

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

Fuente: InfoJobs

64%

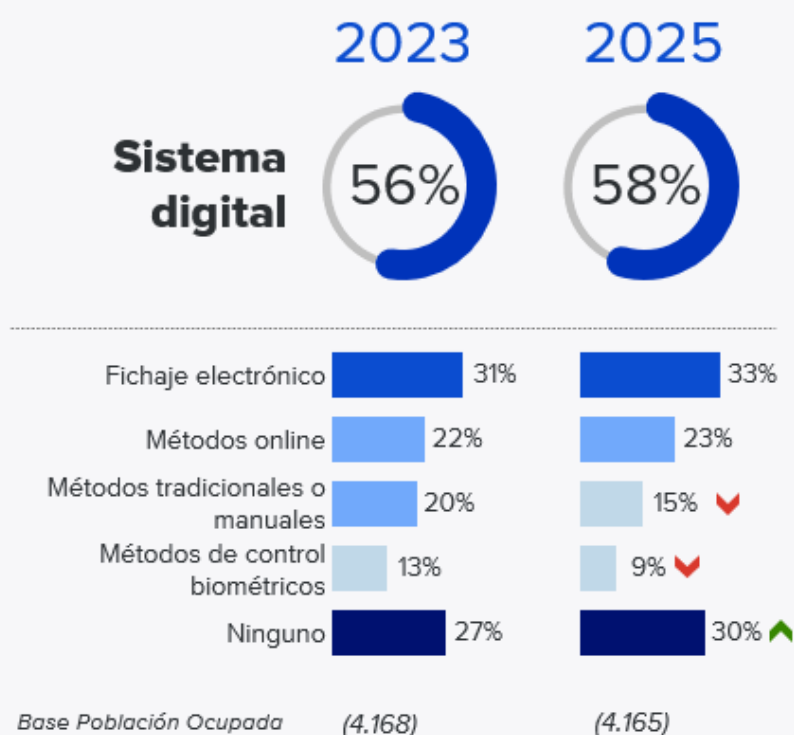
de los trabajadores/as que hacen horas extra no compensadas hacen más de 4h a la semana

Más de la mitad de los trabajadores asegura que su empresa tiene implementado un sistema digital de fichaje

El informe de InfoJobs también refleja que el uso de sistemas digitales de fichaje ha subido solo 2 puntos porcentuales respecto a la última consulta, pasando del 56% en 2023 al 58% en 2025. En paralelo, aunque se observa un leve incremento del uso de sistemas electrónicos (33% en 2025 vs. 31% en 2023) y métodos *online* para registrar la jornada (23% vs. 22%), se produce al mismo tiempo una reducción de los métodos tradicionales o manuales (15% en 2025 vs. 20% en 2023), así como del control biométrico (9% vs. 13%), cuyo uso se restringió en 2023 a situaciones muy concretas. Esta disminución generalizada del uso de sistemas de control podría explicarse por el proceso de transición hacia el registro digital o por la exclusión de ciertos perfiles, ya que el registro horario contempla algunas excepciones, como las relaciones laborales de carácter especial (entre ellos el personal de alta dirección).

T2. ¿Tenéis en tu empresa implantado algún sistema para controlar la duración de la jornada laboral?

Sistema de control horario en la empresa



Fuente: InfoJobs *Sistema digital: Fichaje electrónico, online o biométrico

El tamaño de la empresa parece ser un factor determinante en la digitalización del fichaje: los trabajadores de microempresas son los que reportan menor nivel de digitalización, con apenas un tercio de ellos utilizando sistemas electrónicos (vs. 72% de las medianas y el 66% de las grandes). A este grupo se suman los empleados del sector primario (41% vs. el 72% del secundario) y aquellos que trabajan presencialmente (54% vs. el 71% con teletrabajo).

[Informe completo](#)

*Nota metodológica del informe:

Los datos de población activa se han extraído con una encuesta online autoadministrada (CAWI) a través de un panel con un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 15 minutos. La muestra ha sido de 4.656 panelistas que componen una distribución proporcional y representativa de la población activa nacional de 16 a 65 años y guiada por cuotas de sexo, edad y región y ocupación. El margen de error es de +/- 1,4 %.

Sobre InfoJobs

Plataforma líder en España para encontrar las mejores oportunidades profesionales y el mejor talento. En el último año, InfoJobs ha publicado 2,5 millones de posiciones vacantes. Cuenta cada mes con 40 millones de visitas (más del 80% proceden de dispositivos móviles) y 1,2 millones de usuarios únicos mensuales. Gracias a InfoJobs se firma un nuevo contrato de trabajo cada 23 segundos.

Contacto

InfoJobs:
Mónica Pérez Callejo
prensa@infojobs.net:

Evercom:
Ariadna Daunis / Andrea Vallejo / Virginia Camino / Marc Vizcarro
infojobs@evercom.es
T. 93 415 37 05 - 676 86 98 56