

INVESTIGANDO PARA COMUNICAR

OLA 1

PROFUNDIZANDO EN EL MERCADO LABORAL

Diciembre 2025



Índice

1. Objetivos y metodología
2. Productividad
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%)

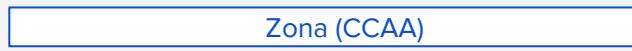
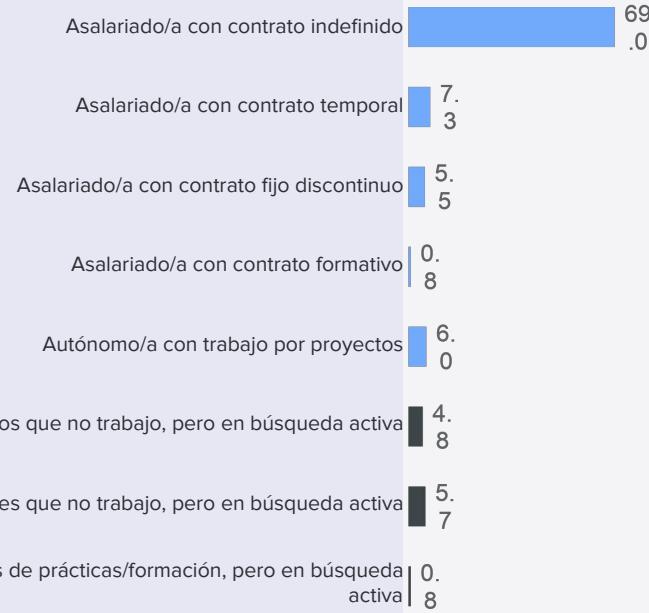
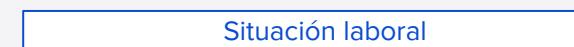
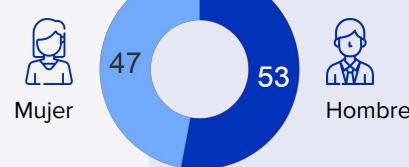
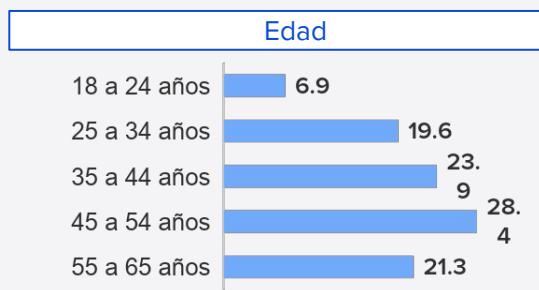
España

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.

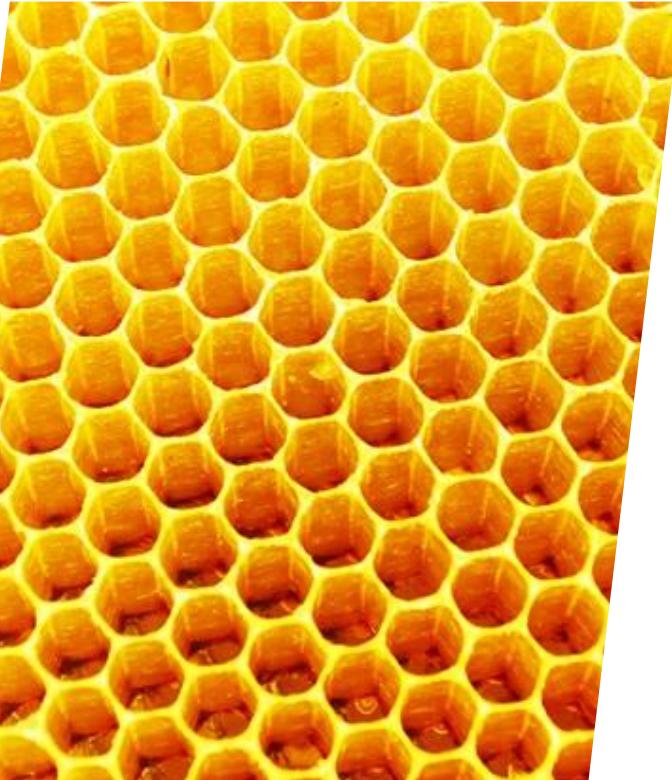


Perfil : Población Activa



02 Productividad





La productividad se mantiene en mínimos y su medición se relaja

A pesar del crecimiento económico, la eficiencia sigue una tendencia negativa que no parece ser percibida como prioritaria.

Empleo y productividad

El número de *horas efectivamente trabajadas* creció un 2,5% interanual este trimestre, nueve décimas más que en el precedente. En términos intertrimestrales, varió un 1,0%.

Los *puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo* aumentaron un 3,3% en tasa interanual, una décima menos que en el trimestre precedente. En términos intertrimestrales su variación fue del 1,0%.

Por su parte, la *productividad por puesto de trabajo equivalente a tiempo completo* registró este trimestre una *tasa* interanual del -0,5%, y la *productividad por hora efectivamente trabajada*, del 0,3%. En términos intertrimestrales ambas tasas fueron del -0,4%.

En paralelo, en un contexto de posible transición a la obligatoriedad del registro de la jornada laboral accesible de forma digital, su control parece perder presencia según los empleados/as, lo cuál podría explicarse desde la existencia de un momento de transición a la digitalización de las mediciones.

- 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

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

Así, los sistemas que se reducen son los tradicionales y los biométricos – estos últimos ya fueron limitados por parte de la AEPD.

Los datos oficiales dejan constancia de la reducción de la productividad.

Fuente: [INE](#)

La AEPD establece limitaciones en el uso de los datos biométricos para el registro de la jornada laboral

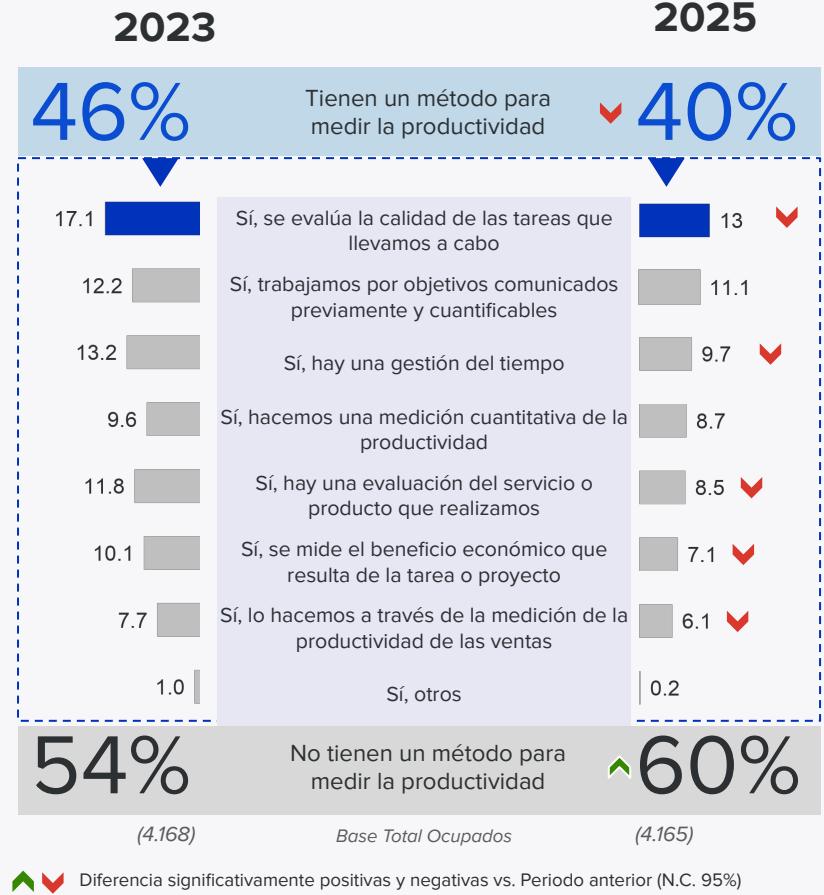
Fuente: [AEPD, Guía sobre el control de presencia con sistemas biométricos](#)

Los empleados/as perciben cierto descuido en el uso de métodos para medir la productividad laboral

El descenso es generalizado y transversal: se registra una caída en el uso de todos y cada uno de los métodos, sin que el descenso se atribuya a ninguno en particular.

Nota de interpretación: El valor “Tiene un método para medir la productividad” no se corresponde con la suma de las opciones porque éstas no son exclusivas, es decir, un empleado/a puede señalar que en su empresa existen varios métodos para medirse la productividad.*

Existencia de un sistema para medir la productividad laboral



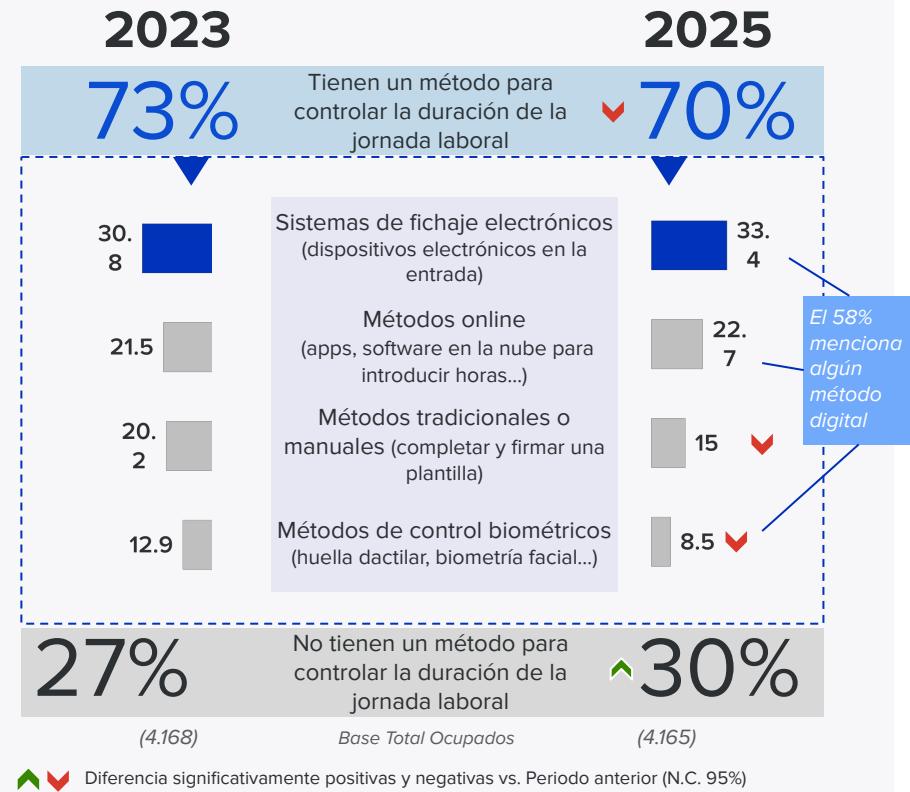
7 de cada 10 empleados/as aplican un sistema de control horario, liderando los sistemas electrónicos

A pesar de que se aprecia una leve reducción en los métodos de registro horario, todavía existe una mayoría de empleados/as que asegura utilizarlos.

Pero esta reducción puede explicarse desde un menor uso de métodos tradicionales – en un contexto en el que se espera que se apruebe la medida que obliga al registro digital de la jornada a principios de 2026 – y la restricción de los métodos de control biométricos – que se limitaron para garantizar el cumplimiento de la LOPD.

Nota de interpretación: El valor “Tiene un método para controlar la duración de la jornada laboral” no se corresponde con la suma de las opciones porque éstas no son exclusivas, es decir, un empleado/a puede señalar que en su empresa existen varios métodos para controlar la duración de la jornada.*

Existencia de un sistema para controlar la duración de la jornada laboral

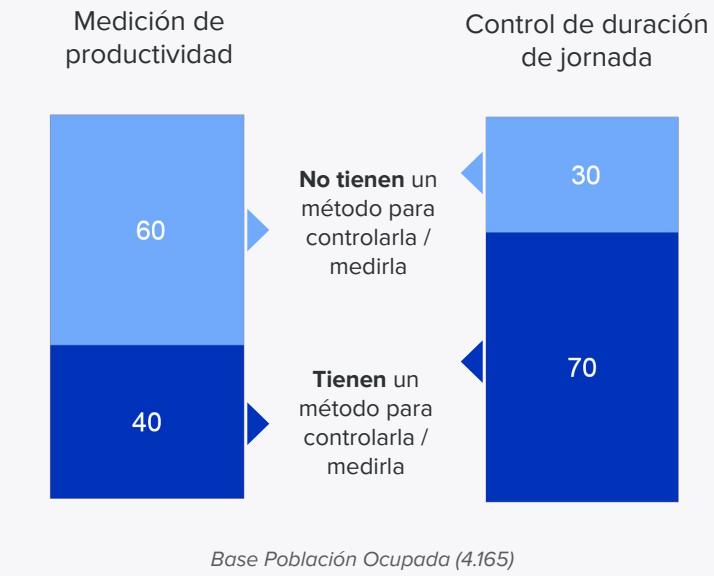


En resumen, mientras el control de la duración de la jornada es una medición implantada de forma generalizada, la de la productividad no parece ser percibida tan relevante.

La mayoría de los empleados/as declara que su empresa tiene implantado un control de duración de jornada que, por otro lado, es obligatorio.

Sin embargo, la medición de la productividad se percibe con una menor importancia, ya que en este caso la mayoría de los empleados/as no son conscientes de que exista ningún sistema de medición.

Resumen: existencia de un sistema para controlar la duración de la jornada laboral / productividad



Se da un aumento de la relevancia otorgada, sin diferenciación, a las horas trabajadas y productividad, con una visión más integrada de ambos factores.

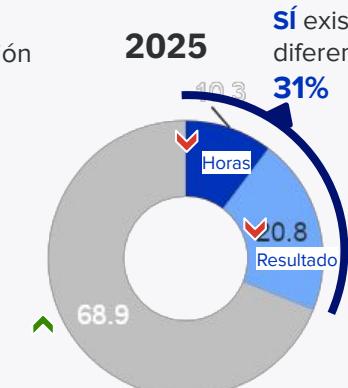
Esto explica que la tendencia de implantación de sistemas de medición de ambas variables sea la misma, que en este caso observamos que es ligeramente inferior al periodo anterior.

Diferenciación entre resultado y horas trabajadas en la empresa

2023 **Sí existe diferenciación 37%**



2025 **Sí existe diferenciación 31%**



- Sí, y se le da más importancia a las horas trabajadas
- Sí, y se le da más importancia al resultado obtenido
- No se hace apenas diferenciación, ambas son igual de relevantes

Base Total Ocupados

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



Dos de cada cinco trabajadores/as quedaría fuera de la regulación que establecería la obligatoriedad de registro digital

Como hemos visto, al preguntar sobre sistemas para controlar la duración de la jornada laboral, una parte considerable de los empleados/as declara que, o bien no se lleva a cabo en su empresa el control de duración de la jornada o no se hace de forma digital.



Fuente: Pregunta T1

El Gobierno propuso una reforma del registro horario que impulsa un control digital obligatorio, exigiendo registrar con hora y minuto el inicio y fin de jornada, pausas, y horas extra, detallando cómo se compensan.

Fuente: [El País](#)

JORNADA LABORAL >

El futuro registro horario obligará a detallar cómo se compensa cada hora extra

Trabajo lleva a audiencia pública el texto del reglamento, que pide incluir "hora y minuto" del inicio y fin de la jornada, así como de cada una de las pausas

Un cuarto de los/as trabajadoras declara que su jornada registrada no refleja la realidad

De este grupo, el 41% informa menos horas de las trabajadas (realizando horas extra sin registro), y la mayoría atribuye esta imprecisión a limitaciones del sistema. Una realidad que se alinea con la iniciativa gubernamental de exigir un registro horario más fiable y digital.

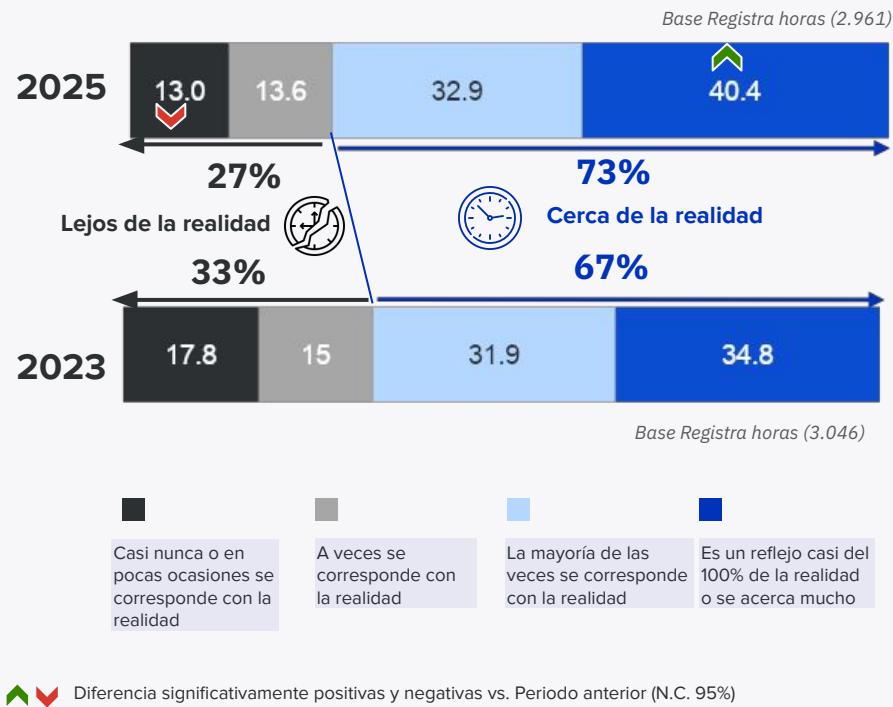
*un 58% (sobre el 70% que lleva registro) declara que lleva registro digital. Por lo tanto, el 12% restante lo lleva manual.

Crece la fiabilidad entre la realidad y el registro, con tres de cada cuatro personas reportando una alta correspondencia

El número de personas que declara que es un reflejo casi del 100% de la realidad ha aumentado significativamente en 6 puntos porcentuales.

Sin embargo, todavía una de cada cuatro declara que su registro no se corresponde con la realidad de las horas trabajadas.

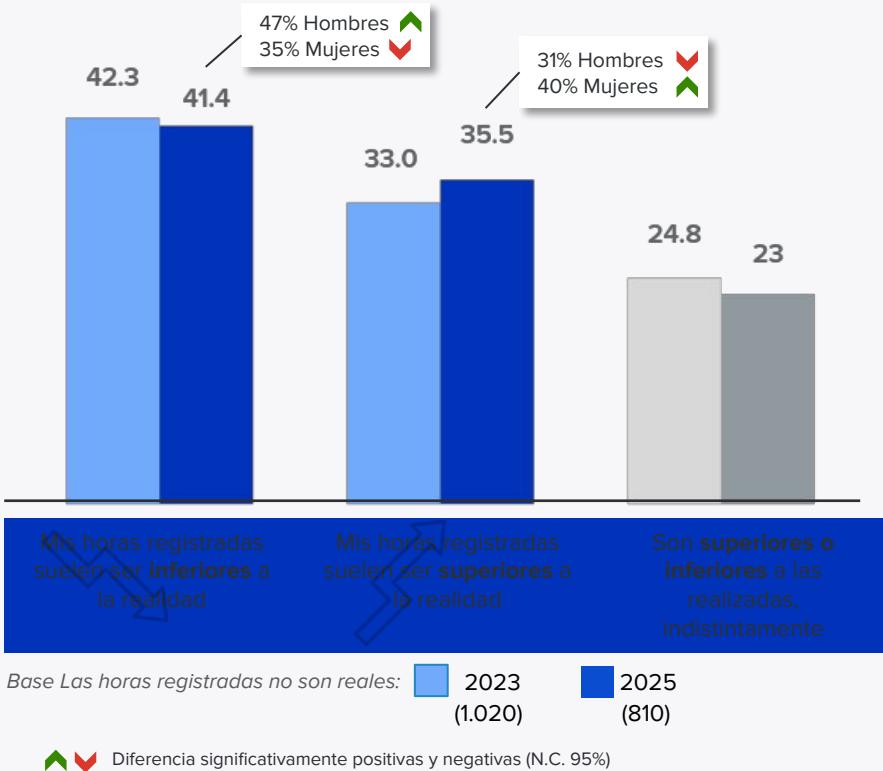
Concordancia entre horas de trabajo registradas y horas trabajadas



Quienes afirman que sus horas registradas no coinciden con las trabajadas apuntan a que las que realizan son superiores

Las tendencias de género muestran un matiz interesante: los hombres perciben que registran menos horas de las que trabajan, mientras que las mujeres perciben que registran más horas de las que trabajan.

Comparación de horas trabajadas con las registradas:
Exceso o Deficiencia

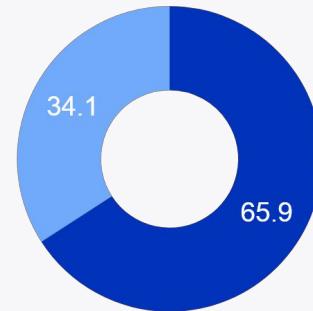


Los sistemas de registro siguen siendo la principal limitación para reflejar la realidad de la jornada laboral.

En los últimos años no hay cambios significativos, con dos de cada tres empleados/as que señalan el obstáculo para reflejar la realidad: el sistema de registro.

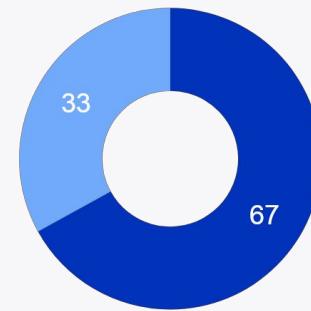
Causas de las diferencias entre horas trabajadas y registradas

2023



(1.020)

2025



(810)

■ El sistema que utilizamos no me permite reflejar la realidad, ya sea por exceso de horas o por defecto

■ Prefiero no reflejar la realidad, ya sea por exceso de horas o por defecto

Base Las horas declaradas no son reales

Fuentes



AEPD

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

El País

[*El futuro registro horario obligará a detallar cómo se compensa cada hora extra*](#)

INE

[*Contabilidad Nacional Trimestral de España*](#)

Ministerio de
trabajo

[*Anteproyecto de ley*](#)

Muchas gracias

