

# El refuerzo del registro horario prevé acabar con los millones de horas extras sin remunerar

Las actividades financieras, las inmobiliarias y la educación son las que más sufren este fenómeno  
► Hay más asalariados en esta situación que antes de la reforma de 2019

EMILIO SÁNCHEZ HIDALGO  
MADRID

La precariedad parlamentaria del Gobierno amenaza el éxito de la reducción de jornada, la gran promesa del acuerdo que alcanzaron PSOE y Sumar en 2023. Las reticencias de Junts ante el proyecto que Trabajo pactó con los sindicatos complican que la jornada ordinaria caiga de 40 a 37 horas y media, pero hay otros cambios referentes al tiempo de trabajo que pueden prosperar sin el aval del legislativo. El departamento de Yolanda Díaz reforzará el registro horario para hacerlo más efectivo, pase lo que pase con el anteproyecto de ley, porque para ello basta cambiar un reglamento mediante un real decreto.

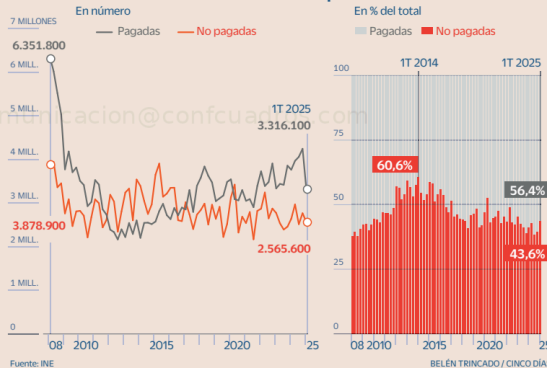
La intención del ministerio interpela a 459.900 asalariados que hacen horas extras en España y que no cobran al menos una parte de ellas, según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística, referentes al primer trimestre de este curso. Son más que en el mismo periodo de un año antes, cuando eran 431.300 asalariados, y también más

que en 2023, cuando fueron 443.000. Estas cifras absolutas se ven condicionadas por la evolución del número de ocupados, que en los últimos años crece con fuerza. Por ello, también es importante relacionar esta cifra con el total de asalariados: con ese parámetro, el 2,5% de los asalariados hicieron horas extras no pagadas en España en el primer trimestre, una décima más que un año antes y exactamente la misma proporción que en 2023.

Es un guarismo incluso mayor que en 2019, cuando el PSOE modificó el registro horario para hacerlo más efectivo. "La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo", indica el texto que elaboró el primer Ejecutivo de Pedro Sánchez, cuando los socialistas gobernaban en solitario.

La norma detalla que los registros deben conservarse durante cuatro años y estar a disposición de los trabajadores, sus representantes

## Horas extraordinarias semanales hechas por todos los asalariados



legales y la Inspección de Trabajo. Los inspectores aseguran que este cambio no ha funcionado porque la empresa puede registrar la jornada sin utilizar medios fiables. "La norma ha dejado libertad para que el registro se tome como la empresa quiera. Sí, debe haber una consulta a los trabajadores, pero la decisión es del empresario y no le obliga a uti-

lizar métodos fiables. Puede usar papeles, tan manipulables y modificables", explicó en un reportaje al respecto de este periódico María José Díaz, presidenta de la Unión Progresista de Inspectores de Trabajo. Hay jurisprudencia en contra de estos registros, pero esta experta señalaba que se siguen utilizando y que la norma actual no les pone coto.

Otra variable interesante es, respecto al total de asalariados que hacen horas extras, cuántas personas no cobran por ellas. Ese parámetro tampoco va a mejor: en el primer trimestre eran el 50,5%, dos puntos más que en el mismo trimestre del año anterior (48,7%). En el mismo periodo de 2019, antes de la pandemia, eran el 47,1%. Esta proporción es una

suma de dos grupos que el INE identifica por separado: los que no cobran ni una de sus horas extras y los que hacen horas extras tanto pagadas como impagadas. Según el INE, el 42,6% de los asalariados españoles son del primer grupo (no cobran por sus horas extras) y el 7,9% del segundo (cobran solo una parte). A la vez, 450.200 asalariados sí cobran sus horas extras, el 49,5% de los que estiran sus jornadas.

También es relevante el número total de horas extras y cuántas de ellas se abonan y cuántas no. En el primer trimestre de 2025, los asalariados españoles hicieron 3.316.000 millones de horas extras pagadas a la semana y 2.566.000 impagadas, lo que deja la parte no abonada en el 43,6% del total, algo más que un año antes (41,2%), pero tres puntos menos que en el mismo periodo de 2019 (46,4%).

Por sectores, los que tienen mayor proporción de asalariados que hacen horas extras impagadas son las actividades financieras (5,4%), inmobiliarias (5,2%), educación (5%) y las actividades científicas y técnicas (4,9%).

## Tribuna

### ¿Quién quiere ser millonario... con jornada de 40 horas?

**Por Pepe Álvarez.** Las grandes empresas intentan desviar el foco y evitar cualquier redistribución justa de los beneficios

Secretario general de UGT

En el concurso *¿Quién quiere ser millonario?*, los concursantes podían recurrir al "comodín de la llamada" cuando se enfrentaban a una pregunta difícil. Llamaban entonces a alguien de confianza para intentar seguir avanzando hacia el premio. Curiosamente, ese mismo patrón se repite cada vez que en España se propone una mejora en los derechos laborales, como ahora

la reducción de la jornada a 37,5 horas semanales. Las grandes empresas, tan competitivas como rentables, activan su propio comodín y apelan a la "viabilidad" de las pymes. Alegan, con tono apocalíptico, que la medida será insostenible para el pequeño empresario. Pero lo que realmente intentan es desviar el foco y evitar cualquier redistribución justa de los beneficios que concentran en la cima de la cadena

productiva. Pero esta vez no cuela. Los beneficios empresariales han alcanzado niveles récord, con márgenes sobre ventas que han mejorado para todos los tamaños de empresa, desde las micro hasta las grandes. Según datos del Banco de España, las grandes empresas alcanzaron en 2023 un margen sobre el valor añadido bruto (VAB) del 42% -un porcentaje que no solo evidencia rentabilidad, sino concentración

de riqueza-. Pero lo realmente llamativo es que las microempresas han liderado el crecimiento en márgenes sobre ventas, superando incluso a las pequeñas y medianas (11,2% grandes, 23,5% medianas y 24,1% pequeñas).

Todas las empresas están ganando más. Si algunas pymes no lo hacen, no es por la jornada de 37,5 horas, ni por el SMI, sino por el modelo que imponen las grandes. En lugar de oponerse, deberían redistribuir mejor parte de sus excesivos beneficios hacia proveedores, distribuidores y autónomos. Que Asedas, patronal de las grandes distribuidoras, lidere el rechazo revela mucho: su modelo, basado en presionar hasta la extenuación a sus proveedores, no teme a la jornada reducida, sino a perder ese control. Un reparto más justo de la riqueza también debe llegar a todos.

La subida del SMI ya demostró que los malos augurios no se cumplieron: creció el empleo, el consumo y la productividad. Con la reducción de jornada pasará lo mismo, y no por fe, sino porque ya

ocurre. Un estudio de UGT sobre convenios colectivos muestra que las 37,5 horas se aplican en todos los sectores en al menos una provincia, sin importar el tamaño de la empresa. En Navarra, donde dominan las pymes, es la norma y lidera en productividad, salarios y empleo. Es decir: se puede.

Reducir la jornada no es un capricho, sino una medida justa y viable. En un contexto de beneficios empresariales récord y reparto desigual del valor, negar mejoras laborales es inaceptable. A veces, la explotación empieza por los que aspiran a sentarse a la mesa de la patronal: se trasladan las tensiones de arriba hacia abajo, desde las grandes empresas hacia las pequeñas -a las que también se les hurta su parte del beneficio generado-, y desde estas, finalmente, hacia las personas trabajadoras. Romper esa cadena es urgente. Y la mejor manera de empezar es devolviendo al tiempo su valor, y a la jornada laboral, su dignidad.

¿Quién quiere ser millonario? Que lo sea. Pero no a costa del tiempo y la vida de los demás.