

Control horario en España

Consejos y mejores prácticas para una gestión laboral optimizada

- **Modelo descargable para control horario**

Diciembre 2021



Índice

Hoy, más que nunca, la **gestión de recursos humanos** juega un papel fundamental en el avance y el buen funcionamiento de las empresas.

No solo el **contexto actual**, atravesado por la crisis sanitaria, sino también la **necesidad de innovar** en un mundo cada vez más acelerado, han hecho que las compañías deban esforzarse por dirigir sus procesos en la misma dirección, fortalecer su política de gestión de la crisis y crear un **espíritu de cohesión** y solidaridad entre los equipos.

En una época en la que las personas han pasado de compartir espacios con sus colegas a mirar constantemente sus pantallas, la pregunta que surge es **cómo asegurar el buen desarrollo de las actividades empresariales**, sin poner en riesgo la **creación de los vínculos sociales y profesionales** necesarios para llevarlas a cabo.

Problemas humanos requieren soluciones humanas 2

Desafíos para las empresas

Más allá del cumplimiento normativo

Normativa laboral en España 5

1. Real Decreto-ley 8/2019 - Control horario

Beneficios de la automatización de procesos 9

Problemas humanos requieren soluciones humanas

Puesto que el trabajo se ha convertido para los individuos en un lugar para **crecer y afirmar su identidad**, el reto que enfrentan las empresas hoy en día, consiste en dejar de ser meros espacios de inserción profesional, para reconvertirse en **nichos de contención social y emocional**.

Las **nuevas dinámicas laborales**, propias de nuestra época y atravesadas por el contexto actual, así como un **cambio de paradigma**, hacen que desde el **Departamento de Recursos Humanos** se deban concebir y proponer soluciones alineadas con dicha coyuntura.

De esta manera, se hace imprescindible que las organizaciones:

- Construyan una **cultura empresarial** capaz de comprender la complejidad de las dinámicas interpersonales y dispuesta a comprometerse con la concepción de métodos que aseguren el bienestar del capital humano.

- Cuenten con **herramientas prácticas y eficaces** que mejoren, digitalicen y automaticen procesos como el control horario, la gestión de vacaciones, la comunicación interna, la gestión documental, etc.



Recapitulando:

Solucionar problemas humanos desde la empresa requiere que la misma:

- Cuento con **una estructura sólida** basada en una misión, visión y valores que aseguren el bienestar de los trabajadores.
- Implemente instrumentos como un **software de recursos humanos**, capaz de asegurar el correcto desarrollo del negocio y favorecer la creación de conexiones y relaciones laborales tan necesarias y fundamentales en esta época.

Problemas humanos requieren soluciones humanas

Desafíos para las empresas

Adaptarse y **cumplir con la ley** dentro de las nuevas dinámicas, requiere por parte de las organizaciones una fase de análisis de sus procedimientos y procesos internos, que contemple, entre otros, aspectos como:

- Las **nuevas modalidades de trabajo** en lo que respecta a los diferentes tipos de contratos a implementarse para responder a las nuevas necesidades de la empresa, como los **contratos de teletrabajo**; así como a los aspectos y tendencias dentro de los contratos habituales, como la flexibilidad horaria en favor del equilibrio entre vida laboral y personal.
- La **gestión documental** aplicada a la protección de datos en el ámbito de la contratación laboral y a la conservación de registros, en caso de una inspección de trabajo.
- La **transformación digital** o la capacidad de la empresa de adaptarse a los últimos avances tecnológicos y ponerlos al servicio de su actividad económica.

- El **riesgo laboral**, identificándolo, evaluándolo y gestionándolo, a través de diferentes tipos de controles, tanto preventivos como correctivos.
- La **transparencia en la información**, poniendo a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente la información que permita hacer un seguimiento a aspectos como la **jornada laboral** y la **igualdad retributiva**.



Para superar los anteriores desafíos, las **plataformas de gestión de recursos humanos** acompañan a los directores y responsables del área en el cumplimiento de la ley.

A partir de **funcionalidades clave** y de una serie de recursos que pone a su disposición, estos adquieren las habilidades y capacidades necesarias para guiar estratégicamente sus organizaciones.

Problemas humanos requieren soluciones humanas

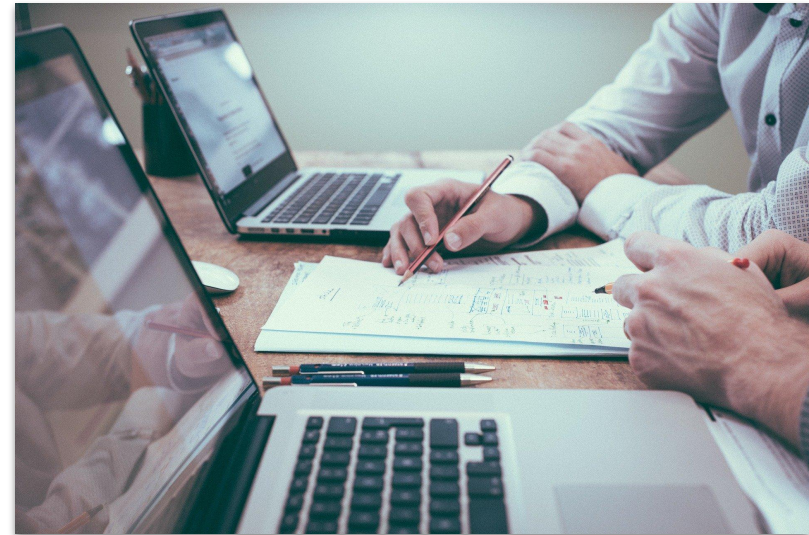
Más allá del cumplimiento normativo

Como vimos, un aspecto definitivo que influencia las dinámicas laborales es el **respeto de la legislación** y el **reconocimiento de los derechos** de las personas. Frente a un marco normativo en constante cambio, es lógico que el **cumplimiento de las leyes laborales** resulte un tema álgido de la gestión empresarial y de recursos humanos.

Pero si las leyes que regulan el trabajo ya velan por el **cumplimiento de los derechos de los trabajadores**, ¿qué otras garantías pueden ofrecer los empleadores para captar al mejor talento durante los procesos de selección y reclutamiento? ➡ El **alineamiento entre políticas internas y herramientas** que garantice mejores beneficios y condiciones de trabajo a las personas.

En este sentido, el desafío derivado consiste en **conciliar el cumplimiento de obligaciones legales con el bienestar en el lugar de trabajo**. Ante dicho desafío, las herramientas que implementen las empresas deben ser capaces de:

- Aportar al **desarrollo operativo** del negocio,
- asegurar el **cumplimiento jurídico-laboral**,
- facilitar la creación de programas de seguimiento y **protocolos laborales**.



— Normativa laboral en España

Puesto que una sola norma no puede contemplar todas las actividades empresariales y las situaciones derivadas de las mismas, en España las **relaciones laborales** están enmarcadas dentro de un conjunto de normas e instrumentos regulatorios, cuya aplicación y cumplimiento responde a una cierta jerarquía:



En términos de **gestión laboral**, de menor a mayor especificidad, las empresas se deben guiar primero por las disposiciones recogidas en el **Estatuto de los Trabajadores**, posteriormente en el **convenio colectivo** y, finalmente, en el **contrato laboral**.

💡 Las disposiciones incluidas en el Estatuto de los Trabajadores son irrenunciables y **solo pueden ser mejoradas**. Es aquí donde entra en escena el convenio colectivo. El **contrato laboral**, por su parte, sirve para consultar todas y cada una de las **condiciones laborales específicas** que determinan la relación entre el trabajador y la empresa.

Normativa laboral en España

1. Real Decreto-ley 8/2019 – Control horario

	Norma	Real Decreto-ley 8/2019 – Medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.
	Objeto	Asegurar el cumplimiento de los horarios en el trabajo, además de evitar abusos laborales y fraudes por no pagar o compensar las horas extras.
	¿A quién aplica?	⇒ Toda empresa, independientemente de su tamaño, sujeta a la obligación de cotizar a la Seguridad Social. ⇒ Todos los trabajadores por cuenta ajena, contratados por otras personas físicas o por personas jurídicas, salvo el personal de alta dirección.

✗ No aplica para:

1. Las relaciones de carácter especial (personal de alta dirección, trabajadores domésticos, penados, deportistas, artistas, entre otros). Trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por la ley.
2. Trabajadores con un régimen específico sobre el registro de jornada.
3. Trabajadores autónomos y los asociados a cooperativas, sobre los que no hay obligación de registro horario.

Aspectos de vigilancia para las empresas:

- Todas las empresas deberán llevar el **registro de horario** de sus empleados, independientemente de la jornada que estos tengan.
- La empresa estará obligada a guardar el registro de horario de los empleados durante cuatro años.
- El registro de las jornadas laborales deberá estar **disponible** para los empleados y los sindicatos.
- Los empleados deben conocer la distribución y duración de la **jornada laboral ordinaria**.
- Los sindicatos deben conocer mensualmente las **horas extras** realizadas por los empleados.
- Los descansos se tienen que registrar como pausa si es que la empresa lo decide unilateralmente.
- Las horas extraordinarias deberán ser previamente autorizadas por el responsable directo del trabajador.
- En los viajes de empresa, el regreso al país o ciudad de origen no contará como tiempo efectivo de trabajo; solo se contabilizarán 7,45 horas.

Normativa laboral en España

2. Real Decreto-ley 8/2019 – Control horario

✓ ¿Cómo te ayuda Factorial?

Una funcionalidad principal 🖱️ **Control Horario.**

Implementar un software con funcionalidades para el control horario como Factorial te permite:

- **Registrar la totalidad de la jornada** de tus trabajadores.
- Crear plantillas para incluir las horas de entrada y salida, además de las extraordinarias.
- Facilitar el **procesamiento de la nómina** mediante el seguimiento de costes en los proyectos.
- Revisar y aprobar las **planillas horarias**, descargar un resumen mensual y seleccionar empleados excluidos de fichaje.
- Crear **sistemas de recompensas** que contribuyan a que los nuevos cambios, sean aceptados más fácilmente.

Descarga una plantilla para realizar el control horario en tu empresa:

Descargar modelo

💡 El consejo Factorial:

- Establece políticas de recursos humanos que te permitan comunicar y notificar de forma clara a los trabajadores la obligatoriedad que tiene la empresa de llevar un **registro de control horario**. Frente a una inspección laboral, asegúrate de documentar de manera correcta el proceso y las eventualidades que hayan podido surgir. Si cuentas con una Política de Flexibilidad Horaria, hazles saber a tus trabajadores que la misma no se opone al registro de la jornada.
- Implementa el **reconocimiento facial** para llevar el control horario de tu empresa, sin necesidad de introducir ningún tipo de información ni hacer ningún tipo de cálculo. Con un simple clic, tus empleados hacen el **fichaje desde sus puestos de trabajo**, gracias al *clock-in y/o clock-out*. Por tu parte, te desprecupas de los cálculos y del balance de horas, pues se hacen y actualizan de **manera automática**.

Normativa laboral en España

2. Real Decreto-ley 8/2019 – Control horario

? ¿Por qué es importante para la empresa?

Para evitar las multas que conlleva el incumplimiento de la ley:

Infracción	Tipo	Valor de la multa
La empresa no informa a sus trabajadores sobre las condiciones laborales o no pone a disposición de estos los informes de su registro horario.	Leve	Entre 70 y 750 euros
La empresa no ha pagado las horas extras que los trabajadores han realizado o hay irregularidades en el control horario.	Grave	Entre 626 y 7 500 euros
Se han realizado horas extra por trabajadores menores de 18 años, hay impago o se repiten retrasos en los pagos.	Muy grave	Entre 6 251 y 225 018 euros

Además de ser una obligación, llevar el control horario de tu planilla es una herramienta fundamental para lograr **organizar los diferentes departamentos** que integran tu empresa. Esto, al tiempo que se fomenta la autodisciplina y la optimización del recurso intangible más valioso de tus trabajadores.

Beneficios de la automatización de procesos

La **tecnología** aplicada a la gestión de recursos humanos contribuye a asegurar el cumplimiento normativo, fundamental para la gestión interna de la empresa. La **automatización de procesos** del Departamento de Recursos Humanos a partir de herramientas como Factorial permite no solo agilizar las tareas administrativas para concentrarte en actividades más estratégicas que aporten mejores resultados, sino también para salvaguardar la integridad de tus empleados.

De manera puntual, tener el control total de los datos de tus trabajadores, así como de la actividad laboral de tu empresa, es posible gracias a que un **programa de administración de recursos humanos**:

1. **Centraliza toda la información en un mismo sitio** (nóminas, contratos, documentos, fichaje, vacaciones, etc.) y puesto que los datos se almacenan en la nube, los mismos están disponibles a un solo clic, sin importar el lugar donde estés. Además, le aporta transparencia a la gestión documental de tu empresa, sin ocupar espacio físico.

2. **Evita los errores debido a la entrada manual** de la información, lo que te permite contar con datos fiables y actualizados en todo momento.
3. **Garantiza la seguridad y la privacidad** de la información al permitirte definir permisos de acceso. Asimismo, al contar con un Portal del Empleado desde donde las personas acceden directamente a su información personal, te ahorra tiempo en el procesamiento de solicitudes.
4. **Mejora la experiencia de los empleados** al ofrecerles procesos automatizados y eficaces.
5. **Facilita y simplifica el cumplimiento de la normativa** aplicable a la empresa.

Hoy en día, las empresas que logran dedicar más tiempo a la gestión de sus empleados son aquellas que **retienen mejor el talento y logran una mayor productividad**. Convierte tareas costosas e ineficientes en procesos verdaderamente estratégicos, gracias a los beneficios que te aporta una **solución automatizada**, desarrollada especialmente para satisfacer las necesidades de tu empresa.



Appvizer es el primer medio de comunicación de Europa dedicado al software profesional.

Su misión es poner a tu alcance las herramientas necesarias para que elijas un software empresarial que te permita trabajar, a ti y a tus colaboradores, de manera más eficaz.



Factorial es un software desarrollado para la optimización de los recursos humanos de las empresas.

Sus funcionalidades de control horario, gestión de vacaciones, e incidencias en nómina, entre otras, permiten ahorrar recursos favoreciendo el crecimiento de las empresas.