

El registro de la jornada laboral: una oportunidad para las empresas



Enrique Sala,
consultor estratégico de RRHH de
Meta4

Parece que no hay vuelta atrás: todas las empresas españolas deberán controlar la jornada laboral de sus empleados a partir del próximo 12 de mayo. Puede parecer que fue ayer cuando el Consejo de Ministros saliente firmó el decreto ley que convierte el registro de la jornada de los trabajadores en imperativo, sin embargo, ya han pasado los dos meses otorgados a las empresas para el cumplimiento de esta medida. No estar preparado para este nuevo contexto supone, actualmente, un grave riesgo que podría traducirse en fuertes multas y penalizaciones para las compañías que incumplan la nueva normativa.

Sin embargo, esta es difícilmente valorable en estos momentos iniciales. Obviamente, hay razones de peso para defenderla, como la necesidad de remunerar y/o compensar salarial y fiscalmente las horas extras, así como proteger la conciliación familiar de los empleados, pero también existen motivos para pensar que es una ley que no se adapta del todo a los nuevos tiempos. En un mundo en el que cada día hay más defensores –empleadores y empleados– de modelos de trabajo flexible y valorable por objetivos, esta nueva norma podría dificultar la implantación de estos nuevos modelos de trabajo. De esta forma, el escenario ideal será el que posibilite acabar con el 46 % de horas extras que, según la Encuesta de Población Activa (EPA) del último trimestre de 2018, en la actualidad no son remuneradas ni compensadas y que, a su vez, ofrezca la flexibilidad que la nueva era digital ofrece a empresas y trabajadores.

¿Qué deben tener en cuenta las empresas?

Aunque los pros y los contras de la ley son debatibles, lo que no podemos discutir es su cumplimiento: casi todas las empresas, sea cual sea su tamaño, están obligadas a registrar el horario de inicio y finalización de la jornada de cada profesional y guardar estos registros durante cuatro años. Esta información permanecerá a disposición del empleado, sus representantes y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En la actualidad, muchas empresas, independientemente de su tamaño, deben implantar modelos de registro de la jornada de manera apremiante. Si bien es cierto que muchas organizaciones ya cuentan con herramientas para gestionar el control horario, todavía existe una gran cantidad de ellas que carecen de este tipo de tecnología.

Y ante esta realidad, surge una pregunta básica: ¿qué debe hacer una compañía para gestionar el control de la jornada laboral? En primer lugar, las empresas deben optimizar la forma en la que gestionan sus recursos humanos para obtener el máximo rendimiento de esta nueva regulación, ya que de nada sirve automatizar procesos que están mal planteados y diseñados.

Por esta razón, nuestra recomendación es que las compañías inviertan su tiempo en identificar y normalizar las principales características de los empleados y sus jornadas e integrarlas con el control

Las compañías deberían invertir su tiempo en identificar y normalizar las principales características de los empleados y sus jornadas e integrarlas con el control horario

horario, además de establecer una serie de contadores que permitan parametrizar alertas, descentralizar la gestión de los procesos y, en definitiva, integrar los datos de gestión del tiempo del empleado en la estrategia global de RRHH.

La solución, en manos de la tecnología

Una vez que la organización haya completado estos pasos previos, es el momento de adoptar las medidas necesarias. Y, en esta fase, la tecnología debe jugar un papel predominante. Afortunadamente, estamos en un momento en que la democratización tecnológica derivada del auge de modelos *cloud* permite que la implantación de soluciones sea relativamente sencilla y sin necesidad de realizar grandes inversiones.

Bajo este escenario, la adopción de soluciones para la Gestión del Tiempo Avanzada (GTA) combinadas con el resto de funcionalidades asociadas a los sistemas tecnológicos de capital humano (HCMS) permite a las empresas conocer con detalle y en tiempo real el trabajo de sus empleados, los resultados que obtienen y cuánto tiempo le dedican, lo que permite obtener de forma objetiva el ROI de su desempeño laboral.

Adicionalmente, estas herramientas permitirán llevar a cabo una comparativa del tiempo real y el teórico que corresponde a cada trabajador, detectar el nivel de absentismo y su impacto en la organización, lo que permitirá realizar estimaciones y detectar necesidades de forma más rápida y acertada.

Y aunque la nueva medida sobre el registro de la jornada laboral pueda parecer a priori un contratempo y un “dolor de cabeza” para los responsables de RRHH, la adopción de herramientas adecuadas les permitirán aprovechar las ventajas de la tecnología para la gestión de este nuevo reto.