

Woffu

La guía completa
sobre la

Nueva Ley de Control Horario



Pasos para cumplir con la nueva legislación:

1. ¿Qué es la nueva Ley del Control Horario?
2. Plazos y obligaciones para empresas
3. Por qué y para quién es útil la nueva Ley de Control Horario
4. Qué implicará técnicamente para las empresas
5. Woffu: una solución para cumplir con la Ley de Control Horario

Copyright © 2019 by Woffu

All rights reserved. No part of this publication text may be uploaded or posted online without the prior written permission of the publisher.

Woffu

1. ¿Qué es la nueva ley de Control Horario?

Puede que en las últimas semanas hayas oído hablar sobre la nueva Ley de Control Horario. Es muy posible que a estas alturas ya sepas que se trata de un decreto aprobado por el Gobierno que obligará a las empresas a controlar las entradas y salidas de sus trabajadores. Es lo que conocíamos como la obligación de 'fichar' hace años, pero que ahora se implanta como medida de información para los empresarios, pero también como sistema de control para los empleados que llevan tiempo haciendo horas extra sin recibir ninguna remuneración por ello.

El nuevo decreto ley del Gobierno obliga a las empresas al control horario. Pero, ¿esto qué significa exactamente? Pues que las organizaciones deberán llevar un registro con el horario de trabajo de los empleados, incluyendo sus entradas y salidas. Con esto, los trabajadores volverán a fichar como se hacía antes.

La medida, que ya ha entrado en vigor, quiere ayudar a combatir el fraude laboral y controlar las horas extra, de modo que no haya trabajadores que estén haciendo horas de más sin cobrarlas y las empresas se aprovechen de esta circunstancia. Y viceversa.

¿Por qué volveremos a fichar?

El nuevo decreto ley recoge una serie de medidas para resolver el problema del control horario y conseguir que se respeten los derechos de los trabajadores. Según la Encuesta de Población Activa (EPA) del cuarto trimestre de 2018, más de la mitad de los trabajadores afirman que hacen más de 40 horas a la semana y los que estaban contratados a jornada parcial, no tenían una jornada que coincidiera con la declarada legalmente. Por si esto fuera poco, un 48% de las personas que hacen horas extra aseguran que no las cobran.

No obstante, la legislación funcionará como base legal, porque será la empresa la que negocie las diferentes medidas aplicadas con los representantes de los trabajadores. Y es que, lógicamente, será necesario que estas iniciativas se adapten a las necesidades y características particulares de cada empresa.

¿Qué objetivos persigue la nueva Ley de Control Horario?

La nueva Ley de Control Horario aprobada por el Gobierno persigue una serie de objetivos, que son los siguientes:

- Garantizar el cumplimiento de la jornada laboral dentro de sus límites.
- Poner a disposición de la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social un sistema de control horario que sirva para solventar problemas relacionados con las jornadas laborales y los salarios.
- Controlar las horas extra no pagadas y las jornadas fraudulentas, puesto que en muchos casos hay trabajadores a tiempo completo que solo están contemplados a tiempo parcial.
- Llevar un control más exhaustivo del absentismo laboral.

2. Plazos y obligaciones para empresas

En marzo de 2017 el Tribunal Supremo falló en una sentencia que para las empresas no era obligatorio registrar las jornadas ordinarias de los trabajadores. Consideraba, en ese caso, que solo era preciso llevar un registro de las horas extraordinarias para comunicarlas a final de mes. Sin embargo, las estadísticas oficiales revelan que, en efecto, el control horario no está siendo todo lo preciso y justo que debería. Tanto es así que se pierden la mitad de horas extra que hacen los trabajadores españoles.

A finales de enero de 2019, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) corrigió al Supremo para señalar que las empresas tenían la obligación de implantar un sistema que permitiera hacer un cómputo de las horas trabajadas.

Fue así como el Gobierno se puso manos a la obra para aprobar el real decreto que ahora da forma a la Ley de Control Horario y que obliga a todas las empresas, no solo a llevar el cómputo de las horas extraordinarias, sino también de las ordinarias. Esto es: del conjunto de la jornada laboral de los trabajadores.

¿Cuáles serán las obligaciones de las empresas?

El Real Decreto-ley 8/2019 de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo fue aprobado el 8 de marzo y las empresas tendrán que haber implementado los sistemas de control horario que técnicamente procedan antes del 12 de mayo. Así se indica en el Boletín Oficial del Estado. Sin embargo, antes tendrán que llevar el decreto a la negociación colectiva, mediante previa consulta a los representantes de los trabajadores.

Lo que se indica en el decreto, además, es que para cumplir con este nuevo sistema de control horario será imprescindible registrar la hora exacta de entrada y salida de cada empleado. Estos registros tendrán que ser conservados durante al menos cuatro años, y estar a disposición de cualquier inspección laboral, de la Seguridad Social, de los sindicatos e incluso de los propios trabajadores.

¿A qué multas se enfrentan las empresas por incumplir la Ley de Control Horario?

¿Y si no se registran las jornadas laborales? En el caso de que no se cumpla con la nueva Ley de Control Horario, las empresas pueden incurrir en una infracción grave. Para que esto sea así, se ha modificado la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en la que se incluye el registro de la jornada.

Las sanciones podrán acarrear multas de entre 626 y 6.250 euros para las empresas, aunque no podrán multiplicarse por el número de empleados. Es decir, aunque la empresa tenga muchos trabajadores, el importe de la sanción no será proporcional a la cantidad de empleados afectados, sino que se impondrá una sola multa general cuyo importe oscilará entre las dos cifras indicadas.

3. ¿Por qué y para quién es útil la nueva Ley de Control Horario?

Parece que la nueva Ley de Control Horario nos propone regresar a un sistema que en principio considerábamos obsoleto. Nos referimos al hecho de ‘fichar’ al entrar y salir del trabajo. Los tiempos han cambiado, es cierto, pero ahora más que nunca es necesario poner en marcha iniciativas que combatan el fraude laboral y que ayuden, tanto a empleados como empresas, a controlar las horas extra.

Este nuevo sistema de control, para empezar, puede evitar que haya trabajadores haciendo horas de más sin cobrarlas y que existan empresas aprovechándose de esta circunstancia.

Nada más ser aprobada, la ley provocó que se alzaran muchas voces críticas con respecto a la cuestión del control horario. Sin embargo, nosotros somos de la opinión que la nueva ley es una oportunidad para mejorar a todos los niveles. Nos referimos tanto a empresas en general, como a departamentos de RRHH y empleados. Pero, ¿por qué?

¿Cuáles son las ventajas del control horario para los departamentos de RRHH?

Puede que de buenas a primeras la cuestión del control horario te haya llegado prácticamente por sorpresa y en general, se te haga una montaña. Bueno, pues el control horario ha llegado para quedarse y para hacernos la vida un poco más fácil. Y es que, aunque no te lo parezca, podrás sacarle mucho partido.

Por ejemplo, a través de los nuevos sistemas de control horario, tendrás la oportunidad de saber cuánto trabajan tus empleados. ¿Sabías que los trabajadores explotados rinden menos y son menos felices? Si tu empresa está intentando retener talento, es importante que sepas cuántas horas dedican los profesionales que tienes contratados. Quizá te sorprendas a ti mismo al comprobar que pasan más tiempo en la oficina que con sus familias y esto te dará pistas sobre si estás haciendo las cosas bien o todo lo contrario.

Otra cuestión muy importante del control horario tiene que ver justamente con todo lo contrario. Es decir, con aquellos casos en los que un empleado hace menos horas de las que debería por contrato. A través de las herramientas de control horario puedes saber si hay algún empleado que no cumple con las horas de su contrato y obtener datos tan interesantes como el índice de absentismo. Es una buena manera de ver cuál es el compromiso de los empleados con la empresa y detectar si hay algo que está fallando con alguien en particular o en la organización en general.

El control horario: ventajas para los empleados

¿Cómo de importante es tu tiempo? El mismo valor que le das tú al tuyo, es el que tiene para tus empleados. ¿Sabías que el 44% de las horas extra que se trabajan en España no se pagan? Ya hace tiempo que sabemos que pasar más horas en la oficina no es garantía de más productividad. Con el control horario los empleados sabrán si pasan horas de más en su puesto de trabajo.

Esto les vendrá muy bien para gestionar su tiempo y organizarse mejor en su día a día. Porque esto no es en absoluto incompatible con los horarios flexibles. Si en tu empresa ya se aplican, el control horario también te resultará útil para saber cuántas horas trabajan los profesionales contratados. Si se pasan o si se quedan cortos y en cualquiera de los dos casos, tener sobre la mesa la información y por tanto, la posibilidad de gestionar mejor el tiempo.

4. ¿Qué implicará técnicamente para las empresas?

Si todavía no has dado ningún paso para dar solución a la cuestión del control horario en tu empresa, tendrás que darte prisa.

Técnicamente hay distintas soluciones que pueden ayudarte a instalar el sistema de control horario en tu empresa. Por suerte, hoy contamos con herramientas que nos permiten gestionar las presencias y el control horario de los empleados de manera digital y sin complicaciones.

Debes ser consciente, sin embargo, que será necesario instalar en tu empresa - o contar con la herramienta que lo permita - un sistema para fichar. Las nuevas tecnologías nos permiten usar de manera cotidiana y segura el fichaje biométrico, a través de la huella dactilar o el propio rostro, a través de tarjeta, mediante un sistema web geolocalizado o incluso desde el móvil. Esta última opción resulta especialmente útil en aquellos casos de empresas que cuentan con personal trabajando en campo, como por ejemplo técnicos o comerciales, que como es lógico no pueden fichar físicamente en la sede de la empresa.

Buscar una solución completa y ajustada a necesidades

Por suerte, hoy tenemos la oportunidad de contar con empresas que se encargan de la gestión de este tipo de sistemas de principio a final. Es decir, son ellas mismas las que se ocupan de instalar en las dependencias de la empresa los sistemas físicos y de hardware (apertura de accesos, tornos y portillos motorizados) y el software que servirá para llevar a cabo el control horario.

La información de los fichajes, el control de las entradas y salidas, así como el resumen de las jornadas quedará perfectamente registrado y podrá consultarse en tiempo real. Es preciso asegurarse, además, de que esta información es accesible para nosotros y que se guardan los debidos registros (preferiblemente en una nube segura) para cumplir con la obligación de tenerlos almacenados y disponibles para consultar estos datos durante cuatro años.

Además, te recomendamos tener en cuenta cualquier ventaja añadida que pueda ofrecerte el proveedor de este servicio para el control horario, puesto que seguramente tendrás la opción de disponer de otras funciones y ventajas para mejorar, no solo el control horario, sino la gestión de otras muchas cuestiones imprescindibles para el día a día de tu departamento de RRHH.

5. Woffu: plataforma de gestión del tiempo líder en el control horario

Si no sabes por dónde empezar y tienes que poner en marcha el sistema de control horario en tu empresa cuanto antes, te contaremos en qué consiste la experiencia Woffu y cómo esta herramienta puede ayudarte, no solo a cumplir con la Ley de Control Horario, sino a gestionar las presencias, las ausencias y las vacaciones de los empleados.

Para empezar, debes saber que Woffu es una plataforma desde la que puedes hacer gran parte de las gestiones que necesitas hacer en tu departamento de RRHH, ahorrando tiempo y esfuerzo tanto a los profesionales de la gestión de personas como a los propios empleados.

Fichar al entrar y al salir del trabajo: puedes hacerlo con Woffu

Una de las funciones de Woffu es precisamente el sistema para fichar al entrar y al salir del trabajo. Instalamos la herramienta en tus oficinas para que el personal pueda dejar registrado cuando accede a su puesto y cuando sale, ya sea a través de un sistema biométrico (por huella dactilar o biometría facial), por tarjeta, a través de la web y de manera geolocalizada o a través de la aplicación móvil, útil para todos (ahora que casi todo lo hacemos a través del móvil), pero sobre todo para aquellas empresas que cuentan con empleados que trabajan fuera de la oficina.

Woffu, además, es un sistema que nos permite controlar las presencias y las ausencias de los empleados de una manera ágil y sencilla. Los profesionales de RRHH y los propios trabajadores pueden consultar en cualquier momento las horas trabajadas, los minutos de más y de menos, así como extraer toda esta información a través de informes.

Estos incluyen el total de horas trabajadas, el cálculo automatizado de la jornada efectiva de trabajo o el cómputo de los descansos permitidos (automático y manual). Además, cumpliendo con la nueva ley, los informes para el control horario están disponibles de manera inmediata, también durante el periodo marcado por ley.

Todas las funciones en una única plataforma

Woffu no es únicamente un sistema para gestionar el control horario. También incluye otras funcionalidades que harán mucho más ágil el trabajo en el departamento de Recursos Humanos y que nos evitarán tener que contar con una herramienta que resuelva cada una de nuestras necesidades por separado. Además de la función de control horario, Woffu pone a nuestra disposición (y de los empleados) las siguientes opciones:

- **Vacaciones y ausencias.** Para gestionar online las vacaciones, bajas y permisos. El trabajador puede solicitar las ausencias rápida y cómodamente y los responsables de equipo y de RRHH las aceptan, deniegan y planifican. Es una manera estupenda de ahorrarse el intercambio interminable de correos electrónicos y los incómodos Excels. Los costes de gestión se reducen considerablemente y además, el absentismo se minimiza hasta un 20%.

- **Gestión de turnos.** Aquellas empresas que también trabajen a través de un sistema de turnos también lo tienen fácil con Woffu. La herramienta ofrece un calendario configurado según convenio y territorio, además de la capacidad para controlar las cargas de trabajo, tener claros los horarios según convenio y comunicar los turnos fácilmente a los empleados.

- **Gestión documental.** ¿Cuántos correos intercambias con los empleados para pedir documentos, contratos, nóminas...? Woffu es una manera muy práctica de poner a disposición de la plantilla toda la información, compartiéndola de manera segura y al instante.

- **Reporting.** Si hay algo que lleve tiempo y esfuerzo a los departamentos de RRHH es la confección de informes. Woffu te ofrece la posibilidad de obtener toda la información de los empleados, incluyendo el histórico de todas las solicitudes de hasta cuatro años de antigüedad, informes de vacaciones por periodos, departamentos, personas, índices de absentismo laboral, bajas y permisos retribuidos, etcétera.

¿Y tú, has empezado ya a aplicar en tu empresa algún sistema de control horario?

Woffu

woffu.com