

7 errores que evitar en el registro de la jornada laboral según B+Safe

Errores aparentemente sin importancia pero que incumplen algún aspecto de la norma y por tanto sancionables

Desde el pasado 12 de mayo todas las empresas sin excepción tienen la obligación de registrar la jornada de sus trabajadores. La aplicación de la norma generó confusión entre las empresas y no todas saben cómo aplicarla correctamente. Las inspecciones ya han empezado y con ellas las sanciones, que pueden llegar a los 187.515 euros.

Tras dos meses de implantación, B+SAFE, empresa especializada en sistemas de fichaje biométrico, ha identificado 7 errores comunes “que pueden salir muy caros” además “hay que ver el fichaje como un sistema que crea valor en la empresa, optimizando tiempos y trabajo”, indica Nuño Azcona, CEO de B+SAFE.

Los 7 errores

1. Descontar periodos de descanso y pausas sin haberlas reflejado. La normativa no exige expresamente el registro de las interrupciones o pausas entre el inicio y la finalización de la jornada diaria, sin embargo, si no se contemplan estos tiempos en el registro no se podrán descontar del cómputo total de horas trabajadas del mes.
2. Informes con el cómputo de horas trabajadas poco claros o confusos. Es conveniente que el método utilizado en la empresa ofrezca una visión adecuada y completa del tiempo de trabajo efectivo.
3. Se cumple con la normativa una vez entregados los registros. La normativa exige que los registros de las jornadas diarias de todos los trabajadores se conserven durante 4 años. Por ello se recomienda utilizar un soporte digital, que además de ayudar al registro, contribuye al medio ambiente. Soportes como el papel son susceptibles de pérdidas, robos o destrucción, a lo que se suma el espacio de almacenaje.
4. No facilitar los informes con el cómputo total de horas trabajadas a los empleados cuando estos lo solicitan. Estos informes deben “permanecer a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”. Además, se debe poder acceder a dichos registros en cualquier momento, cuando así sea solicitado por los trabajadores, sus representantes y por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
5. Delegar en las gestorías o empresas terceras el control de las horas. Los registros tienen que estar y permanecer físicamente en el centro de trabajo, o ser accesibles desde el mismo de manera inmediata.
6. Informes de registros con información incompleta. Aunque la normativa no especifica los campos que debe incluir el informe con el registro de las horas, los conceptos mínimos que deberían incluir son: nombre de la empresa, nombre del trabajador, tipo de la jornada de trabajo recogida en el contrato de trabajo, detalle de las horas: laborales, ordinarias y complementarias, realizadas y desglosadas por día efectivo de trabajo, firma del representante legal de la empresa y firma como

“recibido” del trabajador. La información registrada debe estar en un documento individual por trabajador. El informe de datos debe ser fiable y no modificable.

7. Las personas con movilidad no tienen que fichar. Aquellas personas con jornadas de Teletrabajo, trabajo en la sede de clientes, comerciales... también deben llevar un registro de sus horas trabajadas.

“Se tratan de errores aparentemente sin importancia -señala Nuño Azcona- pero que incumplen algún aspecto de la norma y por tanto, sancionables. Desde nuestro punto de vista, la mejor opción es automatizar el registro, ya que de esta manera no hay lugar al error humano o al descuido y todo queda registrado y simplificado en tiempo real”.

Biometría

El sistema de control de fichaje biométrico de B+SAFE resuelve eficientemente y de manera automática el desafío que supone para las empresas el registro de la jornada laboral del personal, realizando un control exhaustivo de las horas trabajadas a la vez que garantiza la protección de datos.

El lector de fichaje de B+SAFE permite crear grupos de trabajo en función de horarios o departamentos, asignación de periodos temporales, vacaciones o asignar horarios flexibles. Es el ideal para un sector como la hostelería, en comercios en periodos como los de “rebajas” y en puestos de ocio y turismo.

En el caso de los trabajadores que realizan su actividad fuera del centro de trabajo o de sus oficinas, la solución de B+SAFE se integra con un control de fichaje en remoto a través de un portal web o vía app móvil con geolocalización.

En todos los casos, las opciones de configuración del sistema de fichaje son personalizables en función de las necesidades de la empresa, cumpliendo siempre con la LOPD, de manera rápida, cómoda y sencilla.

Además, el sistema se integra con las herramientas de gestión del negocio (ERP) y genera informes extraíbles en formatos como Excel o PDF, con estadísticas y gráficas personalizables.

Datos de contacto:

MIGUEL ÁNGEL TRENAS
622836702

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Sociedad Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>