

B+SAFE advierte de que sigue existiendo descontrol con la ley de fichaje

El 60% del pequeño comercio carece de un registro del horario laboral, y quien lo tiene, en un 90% de los casos utiliza un registro en papel. Los sistemas de fichaje digitales aparecen como la mejor solución, ya que permiten automatizar el control horario, evitando errores, y facilitando al departamento de recursos humanos de dicho registro

Seis meses después de su puesta en marcha, la ley de Control Horario sigue creando no pocos problemas a las empresas, especialmente a las más pequeñas. Las inversiones necesarias y los cambios organizativos que exige su aplicación están demorando su aplicación, y no son pocas las empresas que han elegido la opción de arriesgarse a sufrir una inspección y la correspondiente sanción.

Según los últimos datos, el 60% del pequeño comercio carece de un registro del horario laboral, y quien lo tiene, en un 90% de los casos utiliza un registro en papel.

La opinión generalizada es que la aplicación de la nueva norma ha sido precipitada y las empresas no han contado con un plazo de adaptación. Esta situación se agrava en el caso de la pequeña empresa (mayoritaria en nuestro país) que tiene que hacer frente a un gasto no esperado y una gestión adicional de los recursos humanos. Además, la utilización de plantillas en papel está creando bastantes problemas porque no se cumplimenta de la manera ordenada y fiable por parte de los propios empleados, que poco a poco se han relejado y se olvidan de hacerlo.

Además, en ciertas actividades, la aplicación resulta difícil o de dudosa aplicación. Es el caso de sectores como la Sanidad, la Educación o la Hostelería. También genera contradicciones con los nuevos modelos organizacionales que apuestan por la flexibilidad y la conciliación laboral o por los modelos de retribución por objetivos, que propician una mayor productividad, creatividad y calidad en las empresas.

“Los sistemas de fichaje digitales aparecen como la mejor solución -explica Nuño Azcona, CEO de B+SAFE, especialistas en soluciones de acceso y fichaje – ya que permiten automatizar el control horario, evitando errores, y liberan al departamento de recursos humanos de nuevas y tediosas tareas. Además, facilitan la flexibilidad a la hora de cumplir el horario sin perder el control”. Según Azcona, “cada día es más habitual trabajar desde cualquier lugar y en cualquier momento, como vemos con el aumento del teletrabajo. Estos sistemas permiten mejorar la conciliación de la vida laboral y personal, cumplir el horario y mejorar la productividad”.

Triple objetivo

La Ley de Control de Horario tiene un triple objetivo, evitar el fraude de las horas extra no pagadas, combatir las jornadas completas encubiertas en parciales y controlar el absentismo laboral por parte de las empresas. Para conseguirlo, la Ley establece un Registro obligatorio de entradas y salidas de forma diaria, analizable, fiable e inmutable, que debe conservarse durante 4 años, aunque el trabajador ya no trabaje en la compañía. El no cumplimiento de estas normas, conlleva una serie de sanciones de entre 625 y 6250€ de multa.

Por tanto cabe esperar que con estas cifras, la ley fuera un mecanismo indispensable y obligatorio

para intentar aflorar una parte importante de este presupuesto hasta ahora perdido. Dicho esto, casi seis meses después las conclusiones son bastante templadas, se podría calificar la medida como buena pero necesita mejorar, pero analicemos un poco más en profundidad.

Datos de contacto:

María Guijarro
622836702

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

Categorías: [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>