

La digitalización del registro horario facilita el cumplimiento normativo y completa el proceso de transformación digital de la pyme

El anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión, que se encuentra en tramitación parlamentaria, exige que las empresas actualicen sus sistemas de registro horario. La digitalización de este proceso no solo da respuesta a la normativa, sino que ayuda a las empresas a mejorar tanto la gestión de la plantilla como la comunicación con sus trabajadores. Wolters Kluwer Tax & Accounting España está preparada para acompañar a la pyme en este proceso, aportando su experiencia, conocimiento en el cumplimiento normativo y soluciones para la gestión del tiempo y el registro horario.

R.M.

La obligación de registrar las horas de trabajo está vigente desde hace seis años cuando se reguló a través del Real Decreto-ley 8/2019, que modificó el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, pero ahora en el anteproyecto de ley de la reducción de la jornada laboral se han introducido cambios para que el registro sea digital y, a la vez, se han endurecido las multas si no se realiza de manera correcta. Samuel Sánchez, *key account manager* de Wolters Kluwer Tax & Accounting España, señala que esta regulación es una continuación de la establecida en 2019 y persigue que sea digital para que esté en línea con los cambios que están haciendo las empresas en su gestión interna. “Va ser necesario gestionarlo de manera electrónica para que exista un poco más de transparencia y facilidad en la gestión”, subraya.

Este registro digital también está pensado para que la Inspección de Trabajo y los organismos del control puedan acceder de manera más rápida, *online* y en tiempo real, a la infor-



Samuel Sánchez, *key account manager*
de Wolters Kluwer Tax & Accounting España

mación. Y, a la vez, el régimen sancionador es más exigente respecto a lo establecido en la norma de 2019.

Estos nuevos requisitos, a juicio de Sánchez,

“Somos agentes del cambio e intentamos acompañar a nuestros clientes en estos procesos”

exigen que las pymes realicen este proceso de digitalización de una forma más “exhaustiva” y que teniendo en cuenta otros cambios legales, como los informes de brecha salarial o los planes de igualdad, tengan que realizar una gestión más completa de los datos. “Las empresas tienen que tener claro que en el proceso de adaptación juega un papel fundamental también la plantilla y los equipos de trabajo”, recalca.

Al mismo tiempo, las pymes también tienen que ser conscientes de que el incumplimiento de la normativa acarrea sanciones más elevadas que en la legislación anterior. El experto de Wolters Kluwer señala que ahora los incumpli-

mientos se van a personalizar y van a computar por persona trabajadora (en lugar de por empresa, como hasta ahora).

Digitalización: retos y beneficios

A la hora de implantar una solución de registro horario, las pymes suelen encontrarse diferentes dificultades, comenzando por reticencias internas ante los cambios legales. "Ante cualquier cambio, la primera reacción es un poco a la defensiva, pero tenemos que transformarlo en un cambio positivo", aconseja el especialista.

La empresa tiene que entender que la digitalización de este proceso le va a permitir ser más eficiente y tener un mayor control de sus datos que podría explotar posteriormente. Y, además, como recalca el experto, ganará en "comunicación y transparencia con los trabajadores".

Otro problema que enfrentan es de índole presupuestaria porque actualizar los sistemas de registro horario requiere una inversión, aunque

Puntos claves de la normativa

La nueva normativa exige:

- **Utilización de medios digitales**
- **Cumplimentación de forma personal y directa con garantías de autenticidad y trazabilidad**
- **Utilización de formatos comprensibles**
- **Establecimiento de obligaciones documentales y de accesibilidad inmediata e interoperabilidad**
- **Registro de jornada idéntico en los contratos a tiempo parcial**

Esto implica que:

- **Las personas trabajadoras practicarán los asientos de forma personal y directa, inmediatamente al inicio y finalización de cada jornada**
- **Para garantizar la autenticidad y la trazabilidad de los datos reflejados en el registro, este deberá permitir identificar inequívocamente a la persona trabajadora que lo realiza**
- **La información deberá figurar en un formato tratable, legible y compatible con los de uso generalizado tanto para la empresa como para las personas trabajadoras y las autoridades competentes**
- **Las personas trabajadoras, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán acceder de forma inmediata al registro en el centro de trabajo, y en cualquier momento. Tiene que ser accesible de manera remota también**
- **La empresa conservará los registros durante cuatro años**
- **El incumplimiento se considera por cada persona trabajadora afectada**
- **Las multas tendrán tres grados y podrán ascender hasta 10.000 euros**



las ayudas como las que ofrece el Kit Digital pueden facilitar el despliegue de nuevas soluciones y minimizar la inversión.

Superadas estas barreras, la digitalización del control horario aporta numerosos beneficios a las empresas porque completa el proceso de

transformación digital que está en marcha desde hace varios años en otros departamentos. En este sentido, Samuel Sánchez recalca que Wolters Kluwer juega un papel fundamental porque “somos agentes del cambio e intentamos acompañar a nuestros clientes en estos procesos”.

El incumplimiento de la normativa acarrea sanciones más elevadas que en la legislación anterior

Dentro de los procesos de digitalización, el establecimiento del registro horario de forma digital supone un paso más y es un medio para mejorar la gestión del “activo más importante en las empresas, que son las personas”. En este sentido, recomienda afrontarlo como un paso necesario y una visión positiva tanto para la empresa como para los trabajadores que, además, permitirá explotar los datos y obtener otros beneficios.

Soluciones y consejos

Wolters Kluwer, como proveedor de software, cuenta con soluciones de [gestión del tiempo](#),

lanzadas incluso antes de la normativa de 2019, por lo que ha ido adaptando su oferta en función de los requisitos legales. Al mismo tiempo y teniendo en cuenta que en su cartera de clientes hay diferentes perfiles, desde autónomos y empresas de todos los tamaños hasta asesorías y despachos profesionales, dispone de

distintas soluciones para responder a todas las necesidades, aunque la que une el mundo del despacho con la empresa es [a3HRgo](#), que está pensada para la gestión del registro horario de manera sencilla.

Esta solución facilita el registro informatizado de las entradas y salidas y se integra con a3nueva Nómina y a3asesor Nom para automatizar procesos como el cálculo de salarios. También ofrece el acceso desde una app móvil.

Sánchez recuerda que tiene otras modalidades para atender las necesidades de los departa-



mentos de Recursos Humanos, como [a3gestión del tiempo](#), que ofrece una visión completa y actualizada de los horarios, se integra con cualquier software de nómina y es compatible con cualquier sistema de control de presencia físico. También es cloud y dispone de una app. Además, brinda a sus clientes otras opciones incluidas en su a3Marketplace, en el que trabaja con otros desarrolladores de software de primer nivel.

A la hora de implantar una solución de registro horario en una pyme, que va a suponer un

Desconexión digital

La nueva normativa también contempla el derecho de la desconexión digital porque las nuevas tecnologías y el auge de nuevas fórmulas como el teletrabajo o los modelos híbridos han desdibujado el límite entre la vida personal y la laboral. Wolters Kluwer considera que los proveedores de software tienen que incluir diferentes opciones en las aplicaciones para que el propio trabajador pueda tener diferentes herramientas para gestionar su tiempo de trabajo, cumplir con el horario y conciliar.

cambio para toda la plantilla, la primera recomendación del experto es ir acompañado de un especialista y afrontar cada fase de manera ordenada. "Se tiene que hacer de una manera ordenada, de la mano de especialistas y con tranquilidad porque no se puede hacer un cambio tan importante de un día para otro".

“La digitalización del control horario tiene que ser un proceso positivo para la empresa y los trabajadores”

El anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión, que se encuentra en tramitación parlamentaria, establece que el registro de la jornada de trabajo tiene que ser digital, cumplimentado de forma personal en un formato accesible e interoperable, para que esté a disposición en remoto para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y la empresa debe conservarlo durante cuatro años.

Esta normativa exige que las empresas actualicen sus sistemas de registro y afronten este proceso de digitalización con una visión positiva, según apunta Samuel Sánchez, *key account manager* de Wolters

Kluwer Tax & Accounting España. Este cambio les permitirá ganar en transparencia, mejorar la comunicación con sus trabajadores y sacar partido a la explotación del dato. Wolters Kluwer, como señala el responsable, está lista para “acompañar a sus clientes en este proceso”.



Samuel Sánchez, *key account manager* de Wolters Kluwer Tax & Accounting España