

El registro horario de la jornada laboral podría dañar el compromiso de los empleados según Watch&Act

La consultora aboga por la flexibilidad laboral y la digitalización para que las compañías puedan ofrecer a sus trabajadores entornos laborales atractivos.

Sus expertos defienden el beneficio de estipular dentro del horario breves descansos para mejorar el rendimiento, la productividad y el bienestar de los empleados

La entrada en vigor del registro obligatorio de la jornada laboral en todas las empresas ha avivado el debate sobre si la productividad del empleado está directamente relacionada con su presencia física en el puesto de trabajo o si, por el contrario, otras modalidades laborales que hoy día son posibles gracias a la tecnología pueden garantizar mejor el rendimiento de los trabajadores.

Para Luis Fernando Rodríguez, CEO de Watch&Act, consultora de transformación española especializada en grandes cuentas, "el compromiso de los empleados con la empresa se puede ver perjudicado por la entrada en vigor de esta normativa. Normalmente, a mayor control, mayor desconfianza mutua, es un principio axiomático que afecta negativamente a las relaciones laborales entre empresa y trabajador".

Desde el pasado 13 de mayo, las empresas están obligadas a garantizar el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de cada empleado, sin perjuicio de la flexibilidad horaria establecida en el Estatuto de los Trabajadores, del que se ha modificado su artículo 34 en su apartado séptimo.

Watch&Act aboga por la flexibilidad laboral y la digitalización para que las compañías puedan ofrecer a sus empleados entornos más atractivos y ágiles para trabajar. "En la actualidad, los modelos laborales tienden a la eficiencia para dar respuesta a las peticiones profesionales desde cualquier lugar y en cualquier momento, y esa mentalidad choca con la enorme fiscalización y control de aspectos tan poco atractivos y generadores de valor como asociar un trabajo a un horario o a un lugar", afirma Rodríguez.

En opinión del CEO de Watch&Act, "esta norma combina objetivos justos, como lo es el reconocimiento de las horas extra trabajadas, con modelos obsoletos como el registro horario, que no da una respuesta de calidad al reto a resolver y está generando problemas para su implantación".

Controversia sobre los descansos

Por otro lado, la aprobación de esta normativa ha suscitado también la controversia acerca de si en ese control horario se deben incluir las pausas para descansar, tomar un café o salir a fumar un cigarrillo. El Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho a un periodo de descanso no inferior a 15 minutos siempre que la duración de la jornada exceda de seis horas de forma continuada, si bien no

se incluye cuando la jornada es partida.

Los expertos de Watch&Act recomiendan desconectar cada dos horas, porque a partir de los 90 minutos de actividad la atención decae, y una pequeña pausa consigue que el trabajador refresque su mente, recupere la concentración y regrese a su tarea con mayor eficiencia. Asimismo, consideran que esas pequeñas desconexiones para socializar y fortalecer relaciones dentro del espacio laboral aportan un valor positivo al empleado, generando un bienestar personal que se traduce en una mayor productividad.

Respecto a cómo integrar esas pausas de descanso en la nueva normativa, Luis Fernando Rodríguez asegura: "Un descanso necesario debe estipularse en un tiempo necesario, y esta relación deberá describirse con claridad y aplicarse con rigor. Lo que esté dentro de lo definido computará como tiempo de trabajo remunerado, y lo que se salga del tiempo estipulado computará como trabajo no desarrollado por el trabajador, que deberá alargar su jornada de trabajo para justificarlo".

Datos de contacto:

Watch&Act

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

Categorías: [E-Commerce Recursos humanos Digital](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>