

El banco de horas flexibles

“ **Quién lo administra:** administración. Las jefaturas pueden abonar, pero no ven el reporte completo. **Antes de empezar:** conviene tener definido el acuerdo laboral de flexibilidad antes de usarlo.

Qué es

El banco de horas flexibles es una **cuenta de tiempo** por persona. Funciona como una cuenta bancaria, pero en minutos.

Créditos — tiempo trabajado de más que se guarda en vez de pagarse.

Débitos — tiempo que la persona consume: una llegada tarde, una salida temprana, un permiso.

Saldo — la resta de ambos.

Es la alternativa a pagar el tiempo extra: en vez de dinero, la persona acumula tiempo a su favor.

Cómo se acredita

Desde una marca de sobretiempo. Es la vía principal: en la bandeja de sobretiempo, en vez de pagar, se abona. Ver *Sobretiempo: pagar o abonar*.

Por reporte manual. Se pueden acreditar horas que no vienen de una marca.

En ambos casos los minutos se multiplican por un factor que se elige al abonar.

Cómo se debita

Los débitos siempre vienen de **una acción de personal aprobada**: un permiso, una salida autorizada. La persona usa su saldo para cubrir tiempo que no trabajó.

Los débitos **no se generan solos** a partir de las tardanzas. Que alguien llegue tarde no le descuenta del banco automáticamente — eso pasa por la bandeja de incidencias, donde se aprueba o se sanciona.

Cuándo el sistema rechaza un abono

Tres protecciones, y conviene conocerlas porque explican los rechazos:

La marca es inconsistente. No se puede abonar una tardanza.

La marca ya generó un pago. No se paga y se abona a la vez.

La marca ya fue abonada. Evita el doble crédito.

Estas protecciones son más estrictas que las de las sanciones, que sí se pueden aplicar dos veces sin advertencia. Aquí el sistema sí te cuida.

Las pantallas de administración

Saldos — el saldo actual de cada persona, en horas.

Candidatos — las marcas que podrían abonarse pero todavía no se procesaron. Es la bandeja de pendientes.

Reporte de movimientos — todos los créditos y débitos de la unidad, con su origen.

☐ El reporte de movimientos es exclusivo de administración. Las jefaturas pueden abonar pero no ven el panorama completo.

Lo que el sistema NO hace

Esto es importante antes de comprometerse con un esquema de flexibilidad.

No hay vencimiento de saldos. El tiempo acumulado no expira solo. Si tu política dice que las horas vencen a los seis meses, eso hay que administrarlo manualmente.

No hay tope de acumulación. Nada impide que alguien acumule cien horas.

No hay avisos. Ni a la persona cuando se le acredita, ni a nadie cuando un saldo crece demasiado.

No hay liquidación automática. Si alguien sale de la empresa con saldo a favor, el sistema no lo convierte en pago. Hay que resolverlo manualmente.

El saldo no aparece en la boleta de pago. La persona no tiene forma de consultar cuánto tiene acumulado salvo que se lo digan.

Antes de implementarlo

El banco de horas es una figura con implicaciones laborales. Vale tener resuelto:

Qué factor se aplica al acreditar. ¿Una hora extra vale una hora, o vale hora y media?

Si hay tope de acumulación, y qué pasa al llegar.

Si vence, y cada cuánto.

Qué pasa a la salida de la empresa con el saldo pendiente.

Cómo se le informa a la persona su saldo.

Ninguna de esas cinco reglas la hace cumplir el sistema. Todas son procedimiento de tu empresa. Si no están definidas antes de empezar a acumular, van a tener que resolverse en caliente y sobre saldos que ya existen.

Pagar o abonar

Pagar — cuando el tiempo extra fue solicitado por la empresa, cuando la ley obliga, o cuando la persona lo prefiere.

Abonar — cuando hay un acuerdo de flexibilidad y a ambas partes les sirve compensar tiempo con tiempo.

Es una decisión laboral, no de sistema. Ninguna de las dos se puede deshacer desde este módulo.

Revision #2

Created 2026-07-20 05:04:35 UTC by Manfred Juárez Juárez

Updated 2026-07-20 05:10:36 UTC by Manfred Juárez Juárez