

## Paramount Skydance prepara una oferta por Warner Bros

FERNANDO BELINCHÓN  
Madrid

Revolución empresarial en el Olimpo del cine estadounidense. Apenas un mes después del cierre de la fusión entre el histórico grupo de cine Paramount y la productora independiente Skydance, *Wall Street Journal* (WSJ) y Bloomberg informan de que este gigante del audiovisual está preparando una oferta por Warner Bros. Como resultado de esta información, las acciones de ambas compañías se dispararon ayer en Bolsa, con las de Paramount Skydance repuntando un 9% y las de Warner Bros Discovery un 25%.

Según WSJ, que cita a fuentes cercanas a la operación, la oferta estaría en su mayor parte conformada por una puja en efectivo y tendría por objetivo la adquisición de la totalidad de Warner Bros. Aunque el periódico estadounidense no proporciona las cifras de la operación, esta empresa con sagas tan conocidas como la de *Expediente Warren*, películas como *El Caballero Oscuro*, *Escuadrón Suicida* o *Barbie* y parques temáticos repartidos por todo el mundo estaba valorada en unos 30.000 millones de dólares (25.500 millones de euros) antes de que se dispararan las acciones. Ahora, su valor de mercado ya supera los 37.600 millones de dólares de capitalización (31.500 millones de euros).

Paramount Skydance nació en agosto de la unión de dos fuerzas muy distintas. De un lado, un peso pesado de Hollywood con un logo reconocible en medio mundo: Paramount. El grupo detrás de películas y sagas que han trascendido las fronteras y el tiempo. *El Padrino*, *Titanic*, *Interteller*, *Top Gun*, *Braveheart*, *Forrest Gump* o la más moderna *Smile 2* son algunos de los nombres que tuvieron su impronta. Tras una puja de 8.000 millones de dólares (unos 6.810 millones de euros), los más de 100 años de trayectoria de Paramount pasaron a formar parte de una historia distinta: la del universo empresarial de Skydance. Esta productora independiente fundada y dirigida por David Ellison llevaba 14 años en pie cuando cortejó por primera vez al histórico grupo. David Ellison es uno de los hijos del nuevo hombre más rico del mundo tras superar a Elon Musk: el cofundador de Oracle, Larry Ellison.



Yolanda Díaz intervenía el miércoles en el pleno que tumbó la reducción de jornada. CLAUDIO ÁLVAREZ

## Trabajo exige que los registros horarios sean siempre digitales

Cada empleado podrá precisar si las horas son ordinarias o extraordinarias al computer su jornada

RAQUEL PASCUAL  
Madrid

No habían pasado ni 24 horas desde que los partidos de derechas (PP, Vox y Juntos) tumbaran, sin siquiera debatirlo, el proyecto de ley de reducción de la jornada máxima legal a 37,5 horas semanales. Pero el Ministerio de Trabajo ya activó en la mañana de ayer la tramitación de un reglamento para endurecer la actual regulación del registro horario. De esta forma, la vicepresidenta y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, intentó salvar una parte del proyecto de ley vetado en el Congreso, tras criticar que Juntos exigió en la negociación "cosas ajenas" al texto que se estaba negociando.

Entre las novedades que Trabajo pretende incluir en estos registros está que sean obligatoriamente digitales para poder cumplir con una serie de requisitos, como que los asientos del inicio y el término de la jornada se hagan de forma "personal y directa" por la persona trabajadora y "con mecanismos de verificación de identidad". Asimismo, se establecerá la precisión de cada tipo de tiempo de trabajo que se registre, de forma

ma que se deberá registrar toda la jornada, "pero se prevé que se señale si el tiempo de trabajo es efectivo o de disponibilidad; o si las horas son ordinarias o extraordinarias".

Así lo indica el documento colgado ayer en la web del Ministerio de Trabajo, que recoge las líneas generales de cómo la responsable del departamento, Yolanda Díaz, y su equipo quieren endurecer el registro horario en las empresas; y que permitirá que los ciudadanos envíen sus aportaciones al texto a lo largo de las próximas dos semanas, desde el viernes día 12 hasta el viernes 26 de este mismo mes. Para Trabajo, la obligación de que los trabajadores especifiquen el tipo de horas que realizan "permitirá identificar más incumplimientos de la normativa, con las consecuencias que legalmente procedan", añade el texto.

Para reforzar y garantizar el control de las modificaciones que se hagan en los registros horarios de cada trabajador, el ministerio pretende incluir "obligaciones específicas como la de que los representantes legales de los trabajadores obtengan copias del registro con una cierta periodicidad o que deban estar presentes para modificar el registro". Nuevamente, esta exigencia "podría requerir del acceso electrónico interoperable y garantías informáticas de autenticidad, como sellos de tiempo".

En consecuencia, el futuro reglamento que se elabore tras conocer las aportaciones que ha-

ga la ciudadanía desarrollará la obligación de acceso inmediato, así como remoto en el caso de los registros electrónicos. Asimismo, determinará las formas en las que las empresas deben mantener los registros individuales a disposición de las personas trabajadoras, así como los registros colectivos a disposición de los representantes de los trabajadores y de la propia Inspección de Trabajo. Todo esto podrá incluir "las formas adecuadas de acceso, incluidas las telemáticas".

Ante el fracaso del proyecto de ley de reducción de jornada que incluía también esta nueva regulación del control horario, Trabajo ha justificado el uso de un reglamento para desarrollar el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores —que determina la "obligación de la empresa de garantizar el registro diario de jornada"— argumentando que "es necesario para cumplir con la jurisprudencia comunitaria y nacional", que persigue, a su vez, asegurar

**El futuro reglamento se elaborará con las aportaciones que hagan los ciudadanos**

**En 2024, hubo más de 20 millones a empresas por infracciones**

"el efecto útil de la normativa europea y nacional" en materia de tiempo de trabajo y garantías de descanso y desconexión de los trabajadores.

Para el Gobierno, los futuros requisitos, que previsiblemente estarán en vigor a finales de este año o principios del que viene, deben garantizar que el sistema de registro refleje los datos "de manera totalmente imparcial e indiscutible". El objetivo de ello es evitar que la persona trabajadora, "en su condición de parte débil de la relación laboral, se vea abocada a la inseguridad de enfrentarse a la empresa poniendo reclamaciones tan difíciles de probar".

### Reclamaciones

La clara determinación en la anotación del registro diario de la jornada de las horas ordinarias y las horas extra que hace cada trabajador, facilitaría, por tanto, las reclamaciones de compensación de horas extra. Según la ley actual, las horas extra pueden compensarse económicamente (deben ser pagadas como mínimo igual que una hora ordinaria) o con tiempo de descanso equivalente en los cuatro meses siguientes a su realización. Además hay un límite máximo de 80 horas extra al año, sin contar las que se realizan de fuerza mayor.

Si bien, la realización de horas extra en España, aunque no está muy generalizada (solo el 5,3% de todos los asalariados dice realizar horas extra, según los últimos datos estadísticos oficiales de la Encuesta de Población Activa) sí suponen un problema para aquellos que las realizan sin cobrarlas (el 40% de todas estas horas extra no se pagan). Es más, si se observa el patrón de cuando se hacen más horas extraordinarias, estas coinciden con campañas más intensas en mano de obra o reactivaciones de la situación económica, apuntando a que, en muchos casos, suplen puestos de trabajo que no llegan ni siquiera a salir al mercado, con el consiguiente ahorro para las empresas.

Así, por ejemplo, el dinamismo del empleo y la celebración de la Semana Santa en el segundo trimestre de este año habrían contribuido a disparar las horas extra realizadas casi un 20% más que en el primer trimestre. En concreto, entre abril y junio el conjunto de asalariados realizaron una media de más de siete millones de horas extra cada semana. Y fruto de las reclamaciones y de las visitas de oficio, la Inspección de Trabajo impuso en 2024 un total de 20,19 millones de euros en sanciones a empresas por infracciones relacionadas con irregularidades del registro horario y la realización de horas extra no remuneradas, lo que supuso un aumento de dicha recaudación de casi el 9% respecto al año anterior. La mayoría de estas multas fueron por horas extra impagadas (17,2 millones de euros) e incumplimientos del registro 2,99 millones).