

---

# Valerio amenaza a las empresas por «no tomarse en serio» el registro horario

Tras afirmar que habría «mesura» anuncia ahora que la Inspección ya está en disposición de multar

POR DANIEL VIAÑA / PÁGINA 42

---

# «Inspección de Trabajo va a actuar»

● Cuatro días después de prometer «medura» en las multas, Valerio amenaza ahora con sancionar a las compañías que incumplan el registro de horarios ● Autónomos y empresarios critican la medida: «Es volver a la época de la mina»

**DANIEL VIAÑA MADRID**

El pasado jueves, la ministra de Trabajo, en un intento por tranquilizar a los empresarios, prometía «medura» en la aplicación del nuevo registro horario; ayer, apenas cuatro días después y con la medida ya en vigor, Magdalena Valerio cambió de manera notable su mensaje y, tras criticar que «nadie se ha tomado en serio» la entrada en vigor de la norma, afirmó que la Inspección de Trabajo está en disposición de imponer multas de manera inmediata.

«Ha habido dos meses para cumplirlo y, desde luego, la Inspección de Trabajo va a actuar», advirtió Valerio tras un desayuno informativo organizado por Europa Press con el candidato socialista a presidir la Comunidad de Madrid, Ángel Gabiñondo. La responsable de Economía matizó que, por ejemplo, si existe el caso de una empresa que esté «en fase de negociación, se dará margen de maniobra dentro del respeto a la ley para que puedan poner en marcha este registro horario». Pero, en todo caso, Valerio exigió a las empresas «que cumplan la medida».

La ministra, por lo tanto, elevó de notablemente el tono, algo que también hizo su secretaria de Estado Empleo, Yolanda Valdeolivas, quien durante una entrevista concedida a RNE añadió que «todas las empresas eran conscientes de que el control de la jornada efectiva de trabajo era exigible desde siempre». «No creíamos que fuera a crear especiales dificultades a la luz de los instrumentos telemáticos que existen, es una novedad puramente formal y casi de entidad menor», sostuvo.

Las empresas y autónomos, en cambio, no consideran que sea una modificación «menor» y, de hecho, advierten de que puede tener un impacto directo incluso sobre la creación de empleo. «Es retrotraerse al siglo XIX, a la época de la mi-



La ministra de Trabajo, Magdalena Valerio, y la secretaria de Estado de Empleo, Yolanda Valdeolivas, en la presentación de los presupuestos del Ministerio. J.M. CADENAS

na, va contra la flexibilidad laboral», explicaba a este periódico Lorenzo Amor, presidente de la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA). «Esta medida es una traba y cuanto se ponen trabas, es más difícil crear empleo», añadió.

Desde CEOE, su responsable de relaciones laborales, Rosa Santos, rechazó asimismo la presunta sencillez en la aplicación, y constató que existe «bastante confusión, dudas y preguntas entre las empresas». «Nuestra gran preocupación es que pueda suponer una marcha atrás en lo que a flexibilidad laboral se refiere», avisó Santos, que teme que la necesidad de llevar un registro pueda conllevar la necesidad de acudir al cen-

tro de trabajo. Además, subrayó que «en una misma empresa existe una gran casuística», por lo que afirmó que será imprescindible la «colabo-



**2** Meses. Es el periodo de tiempo que ha pasado desde que se aprobó la medida en Consejo de Ministros.

ración de la Administración durante los primeros meses».

Y a todo ello hay que sumar que, a pesar de las exigencias de Valerio y Valdeolivas, el propio Ministerio

de Trabajo no publicó su *Guía sobre el registro de jornada* hasta ayer por la tarde, y que el documento, tal y como afirmó Santos, «es meramente informativo», con unas líneas muy generales sobre cuáles son los objetivos de la nueva normativa, cómo se deben conservar los registros y a quién afecta.

En relación con este último punto, el Ministerio sí explica que autónomos, alta dirección y trabajadores de cooperativas no deben registrar sus horas de trabajo y expone el objetivo de la norma: «De una parte, de facilitar el conocimiento de la jornada real realizada por el trabajador evitando la exigencia de jornadas superiores a la legal o convencio-

nalmente establecidas. De otra, constatarse jornadas extraordinarias, asegurar su compensación en salario o descansos en los términos aplicables, permitiendo dar garantía de abono y cotización de las horas extraordinarias no compensadas con descansos equivalentes».

De lo que no ofrece ninguna explicación es de cómo se debe realizar el registro y deja el proceso a elección de las compañías, aunque sí apunta que las empresas deberán conservar los datos durante cuatro años, «manteniéndolos a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social».