

El permiso de paternidad será de 8 semanas este año y de 16 en 2021

EL GOBIERNO APRUEBA EL REAL DECRETO DE IGUALDAD / Todas las empresas deberán tener en tres años un plan de Igualdad y un registro salarial. El permiso de los padres, obligatorio en las seis primeras semanas.

M. Valverde. Madrid

En el plazo de tres años, en 2021, el permiso de paternidad se exenderá desde las cinco semanas que tenía hasta ahora a las dieciséis semanas, igual que el de maternidad. Y de ese periodo, el hombre tendrá que coger obligatoriamente las seis primeras semanas después del nacimiento, como adelantó ayer EXPANSIÓN.

El Consejo de Ministros aprobó ayer el Real Decreto Ley de Igualdad laboral entre la mujer y el hombre, destinado a imponer a las empresas un cambio radical de política de género. El Ejecutivo tomó esta decisión una semana antes del 8 de marzo, día de la mujer, para el que hay convocadas huelgas y actos de protesta en defensa de la igualdad entre sexos.

La presión de la patronal ha conseguido graduar la aplicación de estas medidas, que pueden suponer un incremento del coste y de la burocracia para las empresas, como dijo ayer la patronal CEOE.

El Ejecutivo ha decidido modular su implantación hasta 2021. Así, este año, el permiso de paternidad se amplía desde las cinco a las ocho semanas. De este periodo, el padre tendrá que coger obligatoriamente las dos primeras semanas después del nacimiento. Podrá disfrutar de las

El Ejecutivo restaura la cotización de los familiares que cuidan de familiares dependientes

diez semanas restantes “de manera interrumpida o ininterrumpida en los doce meses siguientes”. Esta medida entrará en vigor el próximo miércoles, un día después de la publicación del Real Decreto Ley en el Boletín Oficial del Estado. En 2020, el permiso de paternidad se extenderá hasta las doce semanas. De ellas, el progenitor deberá coger obligatoriamente las cuatro primeras semanas del permiso de paternidad. Finalmente, en 2021, el permiso de paternidad se ampliará a dieciséis semanas. Es decir, igual que el de la madre. El padre deberá coger obligatoriamente las seis primeras semanas después del nacimiento.

Al hacer hincapié en la obligación del padre a cogerse las primeras semanas después del nacimiento, el Gobierno persigue dos fines: que las empresas “dejen de utilizar la maternidad como un arma en contra del desarrollo laboral y ciudadano de la mujer”. Y que ésta “no siga pechando de manera exclusiva con la responsabilidad de los menores”. El



Carmen Calvo, vicepresidenta y ministra de Igualdad, ayer, tras el Consejo de Ministros.

coste para la Seguridad Social de la ampliación del permiso de paternidad este año es de 300 millones, que serán de entorno a los 1.000 millones, al final de los tres años.

La implantación del plan de igualdad y del registro salarial será gradual. Para ambas cosas, el Real Decreto fija un plazo de tres años para las empresas de más de 50 de trabajadores. Las compañías que

tengan entre 100 y 150 empleados tendrán dos años para implantar el plan de igualdad y el registro salarial. Las empresas más grandes, a partir de 250 empleados, deberán instaurar ambos objetivos este mismo año. La Administración controlará el cumplimiento de estas exigencias obligando a las empresas a dar de alta sus planes en un registro oficial de pla-

nes de igualdad. Los trabajadores accederán al registro salarial de la empresa. Habrá discriminación salarial, cuando en una empresa, con al menos 25 empleados, la media de retribuciones de un sexo supere en más de 25% a la media del otro. El Gobierno restauró la cotización de los familiares que cuidan de dependientes con un coste de 300 millones de euros al año.

Otro préstamo de 13.830 millones para pagar las pensiones

El Consejo de Ministros aprobó ayer un préstamo de Hacienda a la Tesorería General de la Seguridad Social por un importe de 13.830 millones de euros. El objetivo del préstamo es proporcionar “cobertura adecuada” a las obligaciones de la Seguridad Social y “posibilitar el equilibrio presupuestario de la misma”, según informó ayer el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. De esta cantidad, la Seguridad Social destinará 7.500 millones de euros a abonar la nómina de más de 9,7 millones de pensionistas, que en julio perciben la paga ordinaria y extraordinaria. Hay que tener en cuenta que entre junio y diciembre, la Seguridad Social abona una nómina ordinaria y extraordinaria de las pensiones, que supone un desembolso que supera los 18.000 millones de euros y que puede generar “tensiones de liquidez al sistema”. Los 6.330 millones restantes de euros se utilizarán para abonar también las pagas ordinarias y extraordinarias de diciembre. En los últimos tres años, los préstamos de Hacienda suman ya 37.800 millones de euros.

Bienvenidos al ‘sudoku’ salarial



OPINIÓN

Talmac Bel

El Real Decreto-ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, aprobado ayer en el último Consejo de Ministros de este gobierno, aspira a eliminar la brecha salarial entre ambos sexos. La norma contiene medidas de gran calado como la extensión progresiva del permiso de paternidad hasta las 16 semanas a partir de 2021, pero la gran novedad es la obligación para las empresas de llevar a cabo una auditoría salarial para erradicar las diferencias retributivas entre sexos.

El Real Decreto-ley establecerá la obligación de llevar un registro de retribuciones medias por sexo, al

que podrán acceder todos los trabajadores. Según el último borrador del texto conocido se presumirá la existencia de discriminación retributiva en aquellas empresas con al menos 25 trabajadores, en las que el promedio de percepciones de los trabajadores de uno de los sexos supere en más de un 25% el de los trabajadores del otro.

Se introduce en nuestro ordenamiento jurídico por primera vez el concepto de “trabajo de igual valor”. Será por tanto necesario analizar los puestos de trabajo en la empresa a fin de determinar su equivalencia a efectos retributivos, atendiendo a las tareas encomendadas, las exigencias formativas y las condiciones laborales del puesto.

La idea que subyace a la norma es clara y nadie podrá estar en desacuerdo con ella: a igual trabajo, igual

salario. Sin embargo, esta exigencia amenaza con convertirse en un quebradero de cabeza para las empresas en algunos sectores en el que existen diferencias retributivas significativas en grupos profesionales en los que impera la presencia de uno de los sexos, hasta el punto de que algunas de ellas pueden verse obligadas a modificar su política retributiva y sobre todo a aumentar salarios, ya sea de hombres o de mujeres, para poder cumplir con el límite máximo de brecha establecido por la norma. Cada vez que el empresario se plantea un incremento salarial, deberá analizar toda su estructura retributiva y puede producirse un efecto dominó que haga que un incremento inicialmente previsto como individual, deba hacerse extensivo a más personas, so pena de causar una brecha presuntamente injustificada en-

tre sexos. Todo hace indicar que habrá que trabajar mucho y bien las tablas salariales para dar cumplimiento a la norma.

Recientemente un estudio concluía que las conductoras de Uber en EEUU ganan un 7% menos que sus colegas masculinos. Hubo quien se apresuró a decir que el algoritmo por el que se determinan sus retribuciones es discriminatorio. Se olvida en ocasiones que brecha salarial y discriminación no son una misma cosa. Dicho de otro modo, que las personas de un sexo estén peor retribuidas en ciertos sectores no significa necesariamente que se las discrimine. Basta con el ejemplo de la industria de la moda, en la que los modelos a nivel retributivo se encuentran a años luz de sus compañeras, para convencerse de que las leyes del mercado no entienden de géneros, y

menos de su igualdad.

La norma aprobada puede fácilmente convertirse en una camisa de fuerza salarial que atente contra el derecho de la libertad de empresa, consagrado en el artículo 38 de la Constitución Española. De momento, el texto que se ha dado a conocer por una parte pone en cuestión el carácter discrecional de la retribución y la libertad del empresario para retribuir el trabajo atendiendo a criterios estrictamente productivos, y por otra puede tener consecuencias absurdas e inasumibles en algunos sectores económicos. ¿Alguien se aventura a decir qué sucederá si la norma resulta de aplicación al mundo del fútbol profesional, donde las retribuciones de los equipos femeninos son irrisorias comparadas con las de sus colegas masculinos?

Socio de Fieldfisher Jausas