

tiempo convenido para el contrato.

• **Reforzar la causa del contrato temporal y del contrato a tiempo parcial.** No obstante, como el empleo temporal es indispensable, e inevitable, el Gobierno se compromete a asegurar que los contratos temporales y a tiempo parcial obedezcan a una causa determinada. Se trata de “evitar su uso abusivo”. Además, “en colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, incrementar el control más efectivo” de la contratación temporal, y “promover límites a la duración de los contratos temporales del mismo trabajador con el mismo empresario”. El año pasado se hicieron 21,5 millones de contratos. De ellos, el 93,3% –20 millones– fueron contratos temporales. Y de ellos, 7,5 millones de contratos fueron a tiempo parcial. Precisamente, el Gobierno entiende que “en la contratación a tiempo parcial, no querida por la gran mayoría de los que la sufren, y que afecta en un 60% a las mujeres, está el germen de la brecha salarial entre hombres y mujeres”.

• **Las ayudas públicas obligarán a contratar parados de larga duración.** Las empresas con ayudas y/o subvenciones de las administraciones públicas por un importe de 150.000 ó más euros anuales “para la prestación de cualquier tipo de obra o servicio tendrán en cuenta a los parados de larga duración cuando necesiten aumentar plantilla”.

• **Compromiso empresarial con las mujeres víctimas de la violencia de género.** El Gobierno quiere promover una red de empresas que facilite la colocación de las mujeres víctimas de violencia de género. Todo ello, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

• **Relanzamiento de la actividad en el mundo rural.** El Gobierno quiere embarcar a todas las administraciones en el desarrollo del mundo rural, y en la lucha contra el aislamiento demográfico. “Resulta habitual que las personas paradas mayores de 45 años retornen a sus poblaciones de origen, donde consideran que encontrarán mayor cobertura social y familiar”. Para ello, el Ejecutivo quiere que las administraciones apoyen la modernización del campo; el emprendimiento, su desarrollo tecnológico y el relanzamiento de las empresas y explotaciones.

# El Decreto de Igualdad obligará a renegociar los convenios

**PUBLICACIÓN EN EL BOE/** Las empresas con más de 50 empleados, cerca de 30.000, tendrán que llevar un registro salarial y un plan de igualdad, lo que obligará a renegociar los convenios.

**Mercedes Serraller.** Madrid  
Las empresas con más de 50 empleados tendrán que llevar un registro salarial y un plan de igualdad, lo que obligará a renegociar los convenios. El Real Decreto-ley de Igualdad que publicó ayer el BOE afecta a cerca de 30.000 empresas que no podrán tener una brecha salarial de un 25% o más. Las empresas de más de 50 trabajadores estarán obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad, que hasta ahora sólo era preceptivo para las de más de 250 empleados, que apenas superan las 4.500. Los juristas a los que ha consultado este diario ratifican el impacto que tendrá la norma en los convenios. Para Íñigo Sagardoy, presidente de Sagardoy Abogados, la ampliación de derechos así lo determina, con lo que va a “propiciar un desarrollo ingente de la negociación”. Sagardoy considera que se deposita gran responsabilidad en las empresas.

Fermín Guardiola, socio de Baker McKenzie, destaca que se “abre un campo más en la negociación colectiva, que obligará a renegociar convenios y va a suponer un coste de adaptación”. El propio Decreto remite a la negociación colectiva para la implementación de varios de sus artículos. Según Talmac Bel, socio de Fieldfisher Jausas, implicará un “incremento salarial”.

Alfredo Aspra, socio director de Andersen Tax & Legal, señala el efecto en la negociación colectiva de los cambios que trae la norma en estructuras salariales, complementos, dietas y beneficios sociales y en la distribución de la jornada. Federico Durán, catedrático de Derecho del Trabajo y asesor de Garrigues, apunta la “inconstitucionalidad” del Decreto, ya que no cree acreditada “ninguna urgencia”.

• **Plan de igualdad.** Las empresas de más de 50 trabajadores estarán obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad, que hasta ahora sólo era preceptivo para las de más de 250 empleados. La aplicación de dicha obligación se llevará a cabo de manera paulatina en función del número de empleados: de 50 a 100 trabajadores tendrán tres años; de



La vicepresidenta del Gobierno y ministra de Igualdad, Carmen Calvo, ayer.

101 a 150, dos años; y de 151 a 250, uno.

• **Registro salarial.** El registro salarial, al que tendrán derecho de acceso los trabajadores, deberá presentarse desagregado por sexo y distribuido por grupos profesionales, categorías profesionales o

puestos de trabajo de igual valor. Se crea un registro de planes de igualdad dependiente de Trabajo

• **Ratio de discriminación.** Se presumirá que existe discriminación salarial en las empresas de más de 50 empleados cuando el promedio

de las retribuciones de los trabajadores de un sexo sea superior al del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, salvo prueba en contrario que lo justifique por motivos no relacionados con el sexo. En el borrador, esta ratio se apli-

## Solo tres de cada diez mujeres ocupan puestos directivos

**Sandra Sánchez.** Madrid  
Las cifras del mercado laboral todavía están lejos de alcanzar el objetivo de paridad en España. Sobre todo, en lo que se refiere a romper con el famoso techo de cristal.

En concreto, el número de mujeres directivas en España en 2019 se sitúa en el 30%. Solamente tres de cada diez mujeres ocupan puestos directivos en las compañías españolas, según el informe Women in Business 2019, elaborado por la consultora Grant Thornton.

Pese a lo exiguo del dato, la proporción de mujeres directivas ha subido tres puntos con

respecto al año anterior. Y nuestro país se sitúa en cuestión de igualdad en ventaja con respecto a sus vecinos europeos. Durante este año, España ha escalado al puesto 16 del ranking internacional de los 35 países que analiza la consultora a nivel internacional.

Tras cuatro años de estancamiento, España ha registrado el mejor dato en cinco años, pero, tal como indica Isabel Perea, socia de Grant Thornton, “la paridad está lejos de alcanzarse y esperamos que no sea una mera reacción al actual entorno social”.

La proporción de mujeres ocupando altos cargos difie-

re entre comunidades autónomas. La Comunidad de Madrid vuelve a ser un año más la región más comprometida con la igualdad, y el número de mujeres directivas se sitúa actualmente en el 32%. En contra, en Valencia y País Vasco respresentan el 22% de los altos cargos de empresas.

Entre las barreras que todavía dificultan el acceso de las mujeres a los puestos directivos, sigue destacando la maternidad por encima del resto. Le siguen la falta de conciliación y la cultura dominada por hombres en la empresa española.

**La ampliación de las bajas por paternidad a ocho semanas entrará en vigor a partir del 1 de abril**

caba a empresas de más de 25 trabajadores.

• **Permisos por nacimiento.** Se equiparan de forma progresiva hasta 2021 los permisos de paternidad y maternidad: a ocho semanas desde la entrada en vigor el 1 de abril, a 12 semanas en 2020 y a 16 semanas en 2021. Serán iguales e intransferibles y pasarán a llamarse permisos por nacimiento, lo que incluye parto o adopción y el cuidado del menor de 12 meses. Desde hoy, el progenitor distinto a la madre biológica deberá disfrutar de dos semanas de permiso inmediatamente después del nacimiento o adopción y las seis restantes las podrán distribuir hasta que el hijo cumpla un año. En 2020, el primer periodo será de cuatro semanas, repartiendo las ocho restantes a lo largo del año. En 2021, ambos progenitores deberán disfrutar seis semanas de forma ininterrumpida tras el parto y las otras 10 podrán distribuirlas hasta que el hijo cumpla un año. Si ambos disfrutan sus permisos de forma equitativa, tendrán una semana más cada uno. Las primeras seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa, y las 10 restantes, parcial.

• **Lactancia.** Ambos progenitores tendrán derecho a partir del 1 de abril a una hora de ausencia del trabajo hasta que el hijo cumpla nueve meses o acumularlas en jornadas completas que podrán disfrutarse de forma simultánea pero no transferibles. Si ambos ejercen este derecho de forma igualitaria, podrá extenderse.

• **Despido y excedencia.** Se amplía la protección frente al despido de 9 a 12 meses a las mujeres que den a luz y la excedencia por cuidado de hijos de 12 a 18 meses.

**Opinión / Íñigo Sagardoy y Luz Rodríguez** Un paso potente hacia la igualdad laboral / Página 28