

Las grandes empresas tendrán que revelar sus salarios y cuotas de igualdad

PROYECTO DE LEY/ El Congreso obliga a las grandes compañías a proporcionar información sobre sus políticas de retribución, medidas de igualdad y conciliación y el impacto social de su actividad.

Ignacio Bolea. Madrid

Aumentan los requisitos de transparencia para las grandes empresas. La comisión de Economía del Congreso de los Diputados aprobó ayer un proyecto de ley que obligará a estas compañías a ofrecer públicamente información sobre, entre otros, el salario medio en cada una de sus categorías profesionales, la proporción de temporales, las cuotas de género en los distintos niveles, sus políticas de conciliación, el desglose del pago de sus impuestos, las medidas anticorrupción o el impacto social y medioambiental de su actividad.

El origen de esta iniciativa se encuentra en una directiva europea que –tras haber sido traspuesta inicialmente como Decreto Ley el pasado diciembre– se incorporará a la legislación española con casi dos años de retraso. En el texto aprobado ayer, que modifica el Código de Comercio, la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría de Cuentas; se establece la obligación para todas las grandes empresas de publicar en su página web un informe sobre su actividad como máximo seis meses después del cierre del ejercicio.

En este documento se tendrá que presentar información detallada sobre varios ámbitos de la compañía. Esta información tendrá que ser especialmente exhaustiva en lo relativo a la plantilla, con el

número total de empleados; el desglose por sexo, edad y clasificación profesional; la distribución entre indefinidos y temporales; el número de contratos a tiempo parcial y la remuneración de media en cada categoría profesional, incluyendo la retribución variable, dietas o planes de pensiones de los directivos. También tendrán que detallar sus políticas de igualdad, atención a la discapacidad, conciliación, formación, o para garantizar el derecho a la desconexión.

Las empresas también tendrán que detallar los impuestos que pagan en cada país, así como los beneficios obtenidos en cada sitio y las subvenciones recibidas. Según explica CEOE, desde hace dos años las empresas ya tienen la obligación de informar a las autoridades sobre la mayoría de estas cuestiones fiscales o de organización, pero el que los detalles vayan a ser públicos a partir de ahora supone un inconveniente porque se dará “información a la competencia sobre el modelo de negocio” de cada compañía.

Por último, las grandes compañías deben informar sobre el impacto social de su actividad. En lo que se refiere a su entorno más cercano, por ejemplo, la generación de empleos indirectos o las actividades de patrocinio. En el ámbito medioambiental, además de las emisiones contaminan-



Nadia Calviño, ministra de Economía, ayer en el Senado.

tes, las políticas de economía circular o generación de residuos. También tendrán que explicar las medidas internas para la lucha contra la corrupción, los sobornos y el blanqueo de capitales.

Toda la información recogida en el documento tendrá que ser certificada por un “verificador independiente” y permanecerá en la web de la empresa durante al menos cinco años. Asimismo, se abre la puerta a que el Gobierno, con un reglamento que desarrolle la norma, establezca

una serie de indicadores para cada ámbito que permitan realizar una comparativa entre empresas.

Todas estas normas serán de obligatorio cumplimiento para las grandes empresas, entendidas como las que tienen más de 250 empleados, mientras que las pequeñas y medianas quedarán exentas. No obstante, la aplicación se realizará en dos fases. De manera inmediata –lo que a la espera de la tramitación en el Senado podría ser para el propio ejercicio 2018– para aque-

llas compañías con una facturación de 40 millones de euros y una plantilla superior a 500 empleados, que son las que originalmente estaban afectadas por la directiva europea. Sin embargo, durante la tramitación parlamentaria se ha decidido que estos requisitos de información sean también exigidos al resto de grandes empresas, a las que sin embargo se les concederá un plazo adicional de tres años.

El anteproyecto de ley fue aprobado con los votos a favor

La información estará en un documento público, certificado por “un verificador independiente”

Las nuevas exigencias se podrían aplicar ya en el ejercicio 2018 para las compañías de mayor tamaño

de todas las fuerzas parlamentarias presentes en la comisión –PP, PSOE, Unidos Podemos, Ciudadanos, PNV y Grupo Mixto– con la única excepción de ERC, que optó por la abstención. Tras haber sido tramitado apresuradamente hace cerca de un año como decreto ley por parte del ministerio de Economía, esta norma se ha ampliado en el Congreso con las aportaciones de los diferentes grupos, que además de ampliar el número de empresas afectadas, han establecido requisitos de información más detallados. “Perseguimos aumentar la transparencia, mejorar la sostenibilidad e incrementar la confianza de consumidores e inversores”, sintetizaba la diputada del PP, Teresa Palmer. “Dar mayor información implica una mejor gestión interna, lo que puede derivar en una mejora de la competitividad”, añadía la diputada socialista Patricia Blanquer.

Ahora, el proyecto de ley pasará al Senado, donde podría sufrir nuevos cambios. Durante la sesión de ayer en la Cámara Baja, varios diputados apuntaron que entre las cuestiones que han quedado pendientes destaca el establecimiento de un régimen sancionador para multar a aquellas empresas que no cumplan con estas nuevas exigencias de transparencia.

El permiso de maternidad no discrimina al padre

M. Valverde. Madrid

El permiso de maternidad, de dieciséis semanas de duración, “no es discriminatorio para el varón”, aunque la duración actual del permiso de paternidad sea de cinco semanas. La razón es que “la maternidad, el embarazo y el parto son realidades biológicas diferenciadas, de obligatoria protección integral de las madres”. Por la naturaleza de la maternidad la mujer necesita más protección que el hombre. Otra cosa diferente “es la finalidad del permiso de paternidad para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.

Éste es el significado de la sentencia que difundió ayer el Tribunal Constitucional. El Alto Tribunal desestima así el recurso de amparo presentado por un padre de familia y la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento contra una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Esta instancia denegó que el permiso de paternidad, de cinco semanas, fuera equiparable al de maternidad, con una duración de 16 semanas.

El Tribunal Constitucional señala que “la finalidad primordial” del permiso de maternidad “es establecer el des-

canso y el correspondiente subsidio económico de la Seguridad Social durante el embarazo, parto y puerperio”. Además, “es una exigencia derivada del artículo 39.2 de la Constitución que preserva la salud de la mujer trabajadora” en esa situación, “como también ha señalado la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea”.

Es más, la sentencia subraya que el derecho de la mujer “es una exigencia avalada por los compromisos internacionales asumidos por España” en esta cuestión. En cambio, el Alto Tribunal señala que el

El Constitucional no ve trato desigual entre el permiso de maternidad y de paternidad

permiso de paternidad “no viene impuesto hasta la fecha por ninguna norma internacional ni por el Derecho de la Unión Europea, que obliguen a España a implantarlo”.

En este punto, el Tribunal Constitucional recalca que el permiso de paternidad, vigente en España, de cinco semanas de duración, “obedece a una finalidad tuitiva [pro-

tectora] diferente: favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de madres y padres en el cuidado de los hijos comunes”.

Es decir, que el tribunal distingue entre el derecho a la protección de la madre, porque ella es el sujeto del hecho biológico de la maternidad, y otra cosa diferente, es el permiso de paternidad para favorecer la conciliación de la vida laboral.

La sentencia es muy oportuna cuando el Gobierno ha acordado con Podemos la ampliación del permiso de

paternidad, de cinco a ocho semanas. Por lo tanto, “la duración diferente de ambas situaciones y de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social, no puede reputarse como lesiva del derecho a la igualdad ante la ley”.

La sentencia cuenta con el voto particular de la magistrada María Luis Balaguer Callejón. Así, expresa que la sentencia habría declarado inconstitucional la diferencia de permisos entre la mujer y el hombre si la hubiera analizado “desde la legitimidad, la racionalidad, la necesidad y la proporcionalidad en sentido estricto”.