

Lucha de titanes

● Arabia Saudí quiere extender el ajuste petrolero hasta final de año, con el objetivo de apoyar una mayor subida del petróleo y la revalorización de la petrolera estatal, Saudi Aramco, antes de su salida a Bolsa. Con lo que ingrese, pretende financiar la transición del país hacia una economía menos dependiente del petróleo.

● Moscú es partidario del ajuste para elevar los precios, pero con más moderación. El presidente Vladimir Putin sabe que no puede dejar que los empresarios estadounidenses aprovechen la subida del petróleo para ganar cuota de mercado mientras los magnates rusos que le apoyan se quedan al margen de la fiesta.

do sus costes en los últimos años, por lo que estaría preparada para volver a incrementar la producción con fuerza en el caso de que los precios se mantuvieran por encima de los 60 dólares durante un tiempo. La agencia Moody's, por ejemplo, señala que incluso en el caso de un acuerdo los precios se rebajarían al entorno de los 55 dólares el próximo ejercicio.

Editorial / Página 2

dólares/barril, sin presiones alcistas o bajistas significativas, pues la debilidad del dólar y fortalecimiento de la actividad económica parecen haber tocado techo. A doce meses vista, teniendo en cuenta nuestra previsión de crecimiento moderado para el PIB mundial y un tipo de cambio del dólar plano, es poco probable que cambie significativamente. Puede darse un aumento temporal pero podemos esperar que converja hacia un rango entre los 55 y 58 dólares/barril para el WTI y entre 61 y 64 para el de Brent. Sólo un dólar claramente más débil, lo que no forma parte de nuestro escenario para 2018, puede forzar este precio de equilibrio por encima de los 60 dólares/barril de WTI.

Director de Análisis de Pickett WM

Las empresas deberán informar al empleado de los salarios por sexos

EL DIÁLOGO SOCIAL ABORDA LA IGUALDAD DE GÉNEROS/ Las compañías de más de 250 trabajadores tendrán que hacer auditorías para corregir la desigualdad salarial que pueda haber entre hombres y mujeres.

M.Valverde. Madrid

El Gobierno quiere obligar a las empresas a hacer un importante ejercicio de transparencia sobre la igualdad laboral entre ambos sexos. Se trata de garantizar la equiparación salarial y de derechos entre los hombres y las mujeres que tienen la misma responsabilidad y las mismas funciones dentro de la compañía. Así se desprende de las propuestas que ha realizado el Gobierno a la patronal y a los sindicatos en la mesa de calidad en el empleo, a las que ha tenido acceso EXPANSIÓN.

Hay que tener en cuenta que la desigualdad laboral entre ambos sexos es uno de los problemas que más afectan al mercado de trabajo. Incluso, la mayoría de los estudios apuntan que la diferencia media retributiva entre los hombres y las mujeres, para un mismo puesto de trabajo y responsabilidad, pueden alcanzar hasta el 30% a favor de los varones.

Por lo tanto, en primer lugar, el Ejecutivo quiere que las empresas informen a los trabajadores sobre estos aspectos. Así, añadirá un nuevo punto en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores que diga lo siguiente: "Los trabajadores tienen derecho a solicitar información escrita sobre los componentes y la cuantía de la retribución". En particular, "sobre los componentes salariales variables, así como los pagos en especie, correspondientes a trabajos de igual valor, [con la información] desglosada por sexos". Se trata de acotar la posibilidad de que la empresa haga discriminación salarial entre ambos sexos en este tipo de retribución variable, que puede estar menos controlada por los sindicatos. Incluso, fuera de convenio.

Informar al comité

Además, el Gobierno quiere que las empresas "informen a los representantes legales de los trabajadores [el comité y los delegados] con una periodicidad al menos anual sobre las retribuciones de los grupos profesionales, las categorías y los puestos de trabajo, desglosada por sexos".

Es decir, directamente, el Ejecutivo introduce la lucha contra la desigualdad laboral



La retribución del varón puede ser, en el mismo puesto, hasta un 30% más elevada que la de la mujer.

como materia de la negociación colectiva.

Para complementar estas medidas, el Gobierno ha propuesto a los agentes sociales otras dos reformas para las empresas. Con la modificación del artículo 46 de la Ley para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, de 2007, las grandes sociedades –de más de 250 trabajadores– tendrán que realizar una audito-

Las empresas tendrán que registrar sus planes de igualdad entre los convenios colectivos

ría salarial "con el contenido y periodicidad que se establezca en el plan de igualdad de la empresa".

El objetivo de las auditorías

será evaluar si son eficaces y adecuadas las medidas adoptadas por las empresas para garantizar el cumplimiento de los objetivos trazados en el plan de igualdad de la empresa. Especialmente, en lo que se refiere a la equiparación salarial.

Con la idea de reforzar también los planes de igualdad en las empresas, el Gobierno quiere que estos planes que-

den plasmados, con carácter obligatorio, en el registro de convenios del Ministerio de Empleo y de Seguridad Social. El Departamento explica que "una transparencia mayor puede manifestar si existe un sesgo [en la empresa] en función del género [de los trabajadores], así como la discriminación en la fijación de salarios de una empresa u organización".

Indemnización total de 48 días de salario al ser despedido a los tres años

M.Valverde. Madrid

El Gobierno ha propuesto a la patronal y los sindicatos instaurar un contrato temporal con una indemnización creciente por finalización del mismo. Esta idea significa que si el contrato durase un año, el trabajador percibiría doce días de salario. Es decir, igual que ahora.

Si la relación laboral dura dos años, entonces la indemnización total para el trabajador sería de veintiocho días de salario total. No por año de servicio, sino que la compensación sería la suma de doce días por el primer año de trabajo en la empresa, más otros dieciséis días, por el segundo año.

En el caso de que el contrato temporal durase hasta tres años, por acuerdo en el convenio entre la empresa y los sindicatos, entonces la indemnización total para el tra-

bajador sería de 48 días de salario. No por año de servicio en la empresa, sino la cifra total. Es decir, a la compensación para el trabajador por cada uno de los dos primeros años –12 días de salario, en el primero, y 16 días, en el segundo ejercicio– habría que añadir una indemnización de 20 días de remuneración por el tercer año de servicio en la empresa. En total, 48 días de salario al final de los tres años.

A partir de los tres años en la empresa, si lo dice el convenio, o de los dos años, como dice la ley ahora, el trabajador debe ser indefinido.

Con esta propuesta, pactada con Ciudadanos en el acuerdo de legislatura, el Gobierno trata de aumentar la estabilidad laboral de los trabajadores y reducir las diferencias entre empleados indefinidos y temporales. Se trata de aumentar la protec-

ción del trabajador facilitando, a su vez, que las empresas puedan proyectar más tiempo para trabajos concretos, sin temer a la indemnización por despido.

Estabilidad laboral

Precisamente, con el objetivo de aumentar la estabilidad laboral el Gobierno ha propuesto a la patronal y los sindicatos suprimir el contrato de primer empleo juvenil, de seis meses, y el de obra y servicio sin límite. El Ejecutivo también aprovecha el diálogo social para resolver el problema creado por la justicia europea respecto a los trabajadores interinos en la administración. El Gobierno regula el mismo tipo de indemnización para los empleados públicos que pierden el puesto cuando un funcionario cubre su plaza.

Además, para "limitar la contratación temporal a sus

justos términos, y evitar la utilización abusiva [de la misma]", el Ejecutivo también propone a la patronal y los sindicatos tres tipos de contratos: un modelo indefinido, uno temporal y otro formativo, en el que se unan los actuales de prácticas y formación.

Salvo que se regule otra cosa en el convenio colectivo, el contrato temporal debe terminar a los dos años, "aun cuando concurra válidamente la causa de la temporalidad". Se limita pues la posibilidad de encadenamiento de contratos temporales.

Los convenios colectivos podrán determinar las pautas sobre qué se entiende por causa de trabajo temporal en el sector o la empresa. Incluso también, cuáles son los niveles de eventualidad que debe haber en relación con la plantilla de la empresa.