

Las empresas de más de 50 empleados deberán tener un plan de igualdad

PRIMER ACUERDO SOCIAL DE LA LEGISLATURA SIN CEOE / Incumplir la ley de igualdad laboral puede suponer una acusación de discriminación para el empresario con sanciones de hasta 187.500 euros.

M. Valverde. Madrid

Todas las empresas de más de 50 trabajadores tendrán que tener obligatoriamente un plan de igualdad laboral entre la mujer y el hombre. Las empresas que tengan una plantilla más pequeña podrán hacerlo de forma voluntaria, salvo que la Inspección de Trabajo les obligue a hacer un plan de igualdad, a cambio de perdonarle la sanción por incurrir en una infracción de discriminación.

En todo caso, las empresas tendrán un año para presentar un plan de igualdad a la administración a contar desde el día siguiente en el que se constituya la comisión negociadora de la dirección de la compañía y los representantes de los trabajadores.

Así se recoge en los acuerdos sobre la igualdad laboral que firmaron ayer las ministras de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, y de Igualdad, Irene Montero, con los sindicatos CCOO y UGT. Por lo tanto, es el primer acuerdo del diálogo social que no firman CEOE y Cepyme por su descontento con la negociación. Los pactos desarrollan sendos reglamentos sobre la igualdad retributiva entre mujeres y hombres y los planes de igualdad y su registro.

Todo este compendio normativo significa que además de los planes de igualdad, pre-

Las empresas tendrán hasta tres años para tener una auditoría salarial, según la plantilla

El empresario debe justificar una brecha salarial del 25% o más entre la media de ambos sexos

viamente a los mismos, las empresas tendrán que hacer un auditoría salarial para ver cómo está la diferencia retributiva entre los trabajadores de ambos sexos.

Los decretos entrarán en vigor a los seis meses de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y a partir de ahí las empresas de entre 150 y 250 personas empleadas tendrán un año de plazo para completar la auditoría salarial. Las que tengan entre 100 y 150 trabajadores tendrán dos años y las de 50 a 100 empleados tendrán hasta 3 años.

El registro salarial

Precisamente, en consecuencia con la auditoría previa al plan de igualdad las empresas deberán tener un registro salarial, donde figuran los sueldos de toda la plantilla, incluidos los directivos y los altos cargos, aunque no figurarán los nombres de los percepto-



Las ministras de Trabajo, Yolanda Díaz, y de Igualdad, Irene Montero, ayer, en la rueda de prensa.

res. Se registrarán las categorías y las valoraciones de los puestos de trabajo.

En todo caso, el empresario está obligado a justificar toda diferencia salarial entre ambos sexos que sea del 25% o superior. Y, además, tendrá que presentar un plan para corregir esta diferencia.

Por todo ello es importante destacar que la discriminación retributiva por razones de sexo o por cualquier otra transgresión de los derechos

humanos es una falta laboral muy grave, que tiene las siguientes sanciones económicas: en su grado mínimo, entre 6.251 y 25.000 euros. En su grado medio, entre 25.001 y 100.005 euros, y en su grado máximo, entre 100.006 y 187.515 euros.

También es relevante destacar que la obligación de evitar la discriminación retributiva se aplica a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño, igual que a las admi-

nistraciones públicas. Incluso, que las empresas de menos de cincuenta trabajadores estarán obligadas a hacer un plan de igualdad cuando se cumplan las siguientes condiciones: cuando se pacte en el convenio colectivo de la empresa o del sector. O, también, como condición impuesta por la Inspección de Trabajo para evitarle la sanción a la sociedad por haber incurrido en discriminación retributiva entre los trabajadores.

La patronal acusa a Díaz de hacer "una reforma laboral encubierta"

Las patronales CEOE y Cepyme rechazaron ayer rotundamente el acuerdo firmado por el Gobierno y los sindicatos CCOO y UGT sobre la igualdad laboral en las empresas. CEOE y Cepyme dijeron que la ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, "pretende una reforma laboral encubierta, a través de un reglamento" de desarrollo de un Real Decreto de 2019. En su opinión, el Gobierno quiere potenciar la presencia de CCOO y UGT en todas las empresas, forzando su presencia donde no estén, "a través de los sindicatos más representativos". "CEOE y Cepyme entendemos que la democracia en las empresas pasa por permitir que las personas trabajadoras negocien y decidan libremente lo que les afecta sin tutelajes [de los sindicatos más grandes]". Los empresarios también protestaron porque el reglamento "obstaculiza el acceso a licitaciones públicas a las empresas que no han negociado los planes de igualdad con los sindicatos". "Es una muestra más de la escasa relevancia que para los firmantes tiene la igualdad y sí, en cambio, la prioridad de la penetración de los sindicatos en las empresas".

España vuelve a liderar el desempleo en Europa

Pablo Cerezal. Madrid

Aunque los ERTE están frenando el avance del desempleo en España, que sería vertiginoso de no existir este instrumento, el paro se ha incrementado con cierta fuerza en los últimos meses y ya se sitúa a la cabeza de la Unión Europea, algo que no sucedía desde mayo del año 2012, cuando la prima de riesgo pendía como una Espada de Damocles sobre el grifo del crédito internacional y el país se encontraba al borde del rescate. En concreto, la tasa de paro en España se elevó en junio hasta el 15,6%, dos décimas más que el mes anterior y el doble que la eurozona, de acuerdo con

los datos publicados ayer por la oficina estadística comunitaria, Eurostat. Con esta cifra, España desbanca a Grecia como el país con mayor tasa de paro por primera vez en ocho años, aunque hay que tener en cuenta que Atenas todavía no ha facilitado datos de los últimos dos meses, por lo que sus cifras actuales podrían diferir del último registro.

La situación de España destaca entre todos los países europeos. De hecho, el tercer país del ranking, Letonia, tiene una tasa de paro del 10,1%, 5,5 puntos por debajo de la española, y el resto de los países se encuentran en niveles por debajo del 10%, como es el ca-

El país escala al primer puesto, después de ocho años, con una tasa del 15,6% en junio

El paro juvenil se eleva al 40,8%, ocho puntos por encima de la cifra registrada el año pasado

so de Chipre (9,8%) o Lituania (9,4%). En el extremo opuesto de la tabla, el paro cae hasta el 2,6% en el caso de la República Checa, seguida de Polonia (3%), Malta, Alema-

nia (ambas con un 4,3%) y Países Bajos (4,3%). Además, la tasa de desempleo es más del doble que entre las otras dos grandes economías de Europa, Francia e Italia, donde la tasa de paro asciende al 7,7%. Y la diferencia es todavía mayor cuando se observan las cifras de desempleo juvenil, ya que en España el 40,8% de los menores de 25 años se encuentran en paro, ocho puntos más que el año pasado, muy por encima de las cifras de Grecia (33,6%) o Suecia (28,7%), por no hablar de Alemania (5,6%), República Checa (8,2%) o Polonia (9,5%).

Además, otra cifra que po-

ne de manifiesto el elevado peso de España en el desempleo comunitario es el hecho de que uno de cada cuatro parados en la eurozona son españoles y, si se mira la cifra de los nuevos parados con respecto al año anterior, la ratio se eleva todavía más, hasta el punto de que más del 30% de los nuevos parados en la unión monetaria en los últimos doce meses están en España. Dos cálculos más: el país tiene 1,5 millones de parados más que Alemania, pese a que ésta la duplica en número de habitantes, y tantos desempleados como veinte de los veintisiete países europeos sumados.

DESEMPLEO

Los países europeos con mayor tasa de paro. En % de la población activa. Datos de junio.

ESPAÑA	15,6
Grecia*	15,5
Letonia	10,1
Chipre	9,8
Lituania	9,4
Suecia	9,3
Croacia	8,8
Italia	8,8
Zona euro	7,8
Francia	7,7
Luxemburgo	7,7
Finlandia	7,3
Portugal	7

*datos de abril

Fuente: Eurostat

Expansión