

## La Ley de Igualdad 'cachea' a las empresas

20/12/2007

Expansión.com.- La norma de género cumplirá el próximo marzo su primer aniversario, aunque la repercusión de las obligaciones que recoge aún no ha calado entre las empresas. Trabajo ha ideado nuevas fórmulas para acabar con el 'pasotismo'.

Un ejemplo claro es la licencia de paternidad de 15 días de la que ya han disfrutado más de 100.000 padres (hasta octubre). Sin embargo, como en cualquier club, lo difícil es encontrar adeptos que, voluntariamente y sin recompensa a cambio, aboguen por defender la causa paritaria; precisamente éste ha sido el blanco de Trabajo durante el último año.

En España hay 3,1 millones de empresas, de las que alrededor de 5.000 tienen más de 250 trabajadores. La Ley de Igualdad les ha reservado deberes claros: entre otras cuestiones, elaborar planes que prioricen la promoción profesional de las mujeres, así como criterios de selección sin sesgos de género. Esta misma obligación atañe al resto de sociedades menores, cuando así lo recojan los convenios colectivos. En ambos casos, esta hoja de ruta deberá ser negociada con los representantes legales de los trabajadores.

El Ministerio de Trabajo reconoció el pasado julio que las empresas no cumplen con la norma de género; ante el pasotismo corporativo, el Departamento que dirige Jesús Caldera ha decidido pasar a la acción en la recta final de la legislatura con la aprobación de medidas que ponen contra las cuerdas a las empresas.

La primera: la inspección examinará a 10.000 empresas de más de 50 trabajadores, a partir de 2008; en este plan de vigilancia, la Administración contará con la ayuda de las comunidades y los comités de empresa para revisar convenios y detectar "focos" de discriminación. Así, se investigará si existen plantillas demasiado masculinizadas y también si se cumple el "derecho a la conciliación", que da carta abierta a los empleados a adaptar la duración y distribución de la jornada laboral, contenido, por cierto, objeto de la negociación colectiva.

Las compañías ya están evaluando los gastos asociados a esta política de horarios libres; tan sólo la ampliación a dos años de la excedencia laboral conlleva una factura de 12.000 euros por empleado. Pero no sólo se trata de costes económicos, también organizativos: tanto padres como madres pueden acogerse a una reducción de jornada de hasta cuatro horas diarias, si tienen a su cargo menores de ocho años o enfermos.

Hasta ahora, los trastornos empresariales apenas se han notado, precisamente, por el estado de letargo en el que ha permanecido la aplicación de la norma.

El Consejo de Ministros aprobó en octubre que los contratos públicos adjunten una cláusula de igualdad. Con tono ejemplarizante, la Administración andaluza decidió también conceder en la versión regional de la norma, hasta un mes de permiso a los funcionarios. Sin embargo, la percepción de estos guiños por parte de las empresas es

bien distinta. Las compañías se preparan para el cacheo por parte de los inspectores, mientras ultiman los preparativos para no quedarse fuera de la legalidad.

La tarea se acumula, a la vez que se vacía el bolsillo: el aclamado permiso de paternidad supone el gasto de 59,2 millones de euros anuales y los planes de igualdad, 51,4 millones. Si la alternativa es poner en marcha un servicio de guardería en la empresa -y evitar así demasiadas jornadas reducidas- la inversión superaría los 500 millones de euros. En suma, una factura elevada espoleada por subvenciones prácticamente estéticas: las empresas feminizadas dispondrán de un distintivo oficial.

Mención aparte merece la repercusión de la ley de género entre las aseguradoras, que deberán ensayar un nuevo cálculo de las primas: la norma prohíbe que los costes relacionados con el embarazo y el parto supongan alguna diferencia en las tarifas para uno y otro sexo. Los expertos temen que, tras este cambio, las primas se ajusten de acuerdo al precio mayor.

En 2007, el Gobierno ha planeado fórmulas más severas para controlar la composición de las plantillas. El borrador del Plan de Igualdad para los próximos cuatro años encarga a la CNMV vigilar los procesos de selección de las empresas y la composición de sus cuadros directivos, aunque el supervisor ha dejado claro que esta misión no se corresponde con su naturaleza.

El medio rural tampoco se ha librado de las políticas paritarias: las mujeres tienen preferencia -desde noviembre- al acceso del Plan Renove de maquinaria industrial y, además, podrán obtener 70 euros extra por CV de la máquina que se recicle (la base es de 80 euros por CV).

Respecto a la asignación de la cuota láctea el Departamento que dirige Elena Espinosa cuenta con un programa que "contempla la discriminación positiva cuando las beneficiarias sean mujeres."

El próximo año, el Estado invertirá 2.345,84 millones de euros para lograr la equiparación de sexos en el ámbito administrativo y empresarial, una factura que se reparten ministerios dispares como Trabajo, Sanidad, Defensa, Industria o Agricultura. La inauguración y la mejora de los permisos de paternidad y maternidad, respectivamente, dejarán poso en la Seguridad Social, que se enfrentará a un gasto extra de 529,56 millones de euros, un 30,5% más que el año anterior.

Con esta inversión, se pretende que la implantación de la Ley de Igualdad alcance el éxito que obtuvo en las últimas elecciones municipales; la configuración de listas electorales paritarias empujó a las mujeres a liderar el 39% de los puestos locales, frente al 61% que actualmente dirigen los hombres.