

La crisis deja aparcado el plan de igualdad

La prioridad máxima de sobrevivir en medio de la recesión ha llevado a que Administración, empresas y sindicatos aparquen las iniciativas en igualdad.

M.A.C./V.M.-V./B.A. Madrid

En los últimos años, España ha pasado de tener una regulación muy escasa en materia de igualdad a tener una de las más avanzadas y completas. No obstante, algunas de las buenas intenciones contempladas en la normativa están quedando "en papel mojado", al existir en este momento una mayor preocupación por la supervivencia que por la no discriminación de género.

José María Carpena, abogado de Sagardoy, afirma que "tal y como está la situación ahora, la atención se está centrando en otros elementos y no se está dando a la igualdad el impulso que se le debería haber dado". Tanto las empresas, como la Administración y los sindicatos están mostrando cierta pasividad en torno a estas cuestiones, que se manifiestan, por ejemplo, en la falta de realización de estudios sobre la materia.



España tiene una legislación muy avanzada en temas de igualdad.

Prevención de riesgos

Por su parte, Ignacio García-Perrote, socio y director del Departamento de Laboral de Uría Menéndez, destaca que una de las modificaciones más importantes en materia de prevención de riesgos introducida por la Ley de Igualdad es la obligación de que el Estado, CCAA tengan en cuenta la perspectiva del género en la recogida de datos, análisis y evaluación de riesgos en el trabajo. "Han sido recomendaciones permanentes pero ahora es una obligación legal tener los datos desagregados por géneros".

Los expertos destacan dos importantes novedades que introduce la Ley de Igualdad en materia de prevención de riesgos: por un lado, el riesgo por embarazo pasa a ser una

Tolerancia cero contra el acoso sexual

La Ley de Igualdad exige a las empresas tener un protocolo contra el acoso sexual, con el que mostrar tolerancia cero ante estas conductas. Los expertos aconsejan incluirlo dentro del Plan de Igualdad. Debe recoger los trámites a seguir en caso de denuncia así como identificar el órgano competente para investigar los hechos. Una buena forma de darlo a conocer es colgarlo en la Intranet de la empresa.

contingencia profesional, profesionalizándose así el riesgo, y además se eleva al 100% la percepción de la base de cotización que antes era del 75%; por otro, se reconoce por primera vez el riesgo por lactancia natural al que también se le otorga la categoría de contingencia profesional.

Puestos seguros

Estas novedades obligan a las empresas, según Paloma Rodríguez de Rávena, socia de laboral de Garrigues, a establecer junto con los representantes legales de los trabajadores una relación de puestos de trabajo que no impliquen riesgo para las mujeres que se hallen en cualquiera de estas dos situaciones. De forma que cuando la compañía tenga una trabajadora embarazada o en situación de lactancia natural que esté en situación de

riesgo, pueda ofertarle un puesto laboral seguro.

En caso de que exista una causa objetiva y justificada que impida cambiarla de puesto, la mujer verá suspendido su contrato hasta que dé a luz o finalicen los nueve meses de lactancia. Durante este tiempo, la Ley de Igualdad establece que la empresa debe seguir cotizando a la Seguridad Social.

Ahora bien, mientras dura la suspensión la Ley de Igualdad permite a la compañía contratar a un sustituto mediante un contrato de interinidad o sustitución, cuya cotización a la Seguridad Social estará exenta.

Este régimen favorable ha sido mejorado recientemente por la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de acompañamiento a los Presupuestos Generales del Estado para 2009. Según Rodríguez de Rávena, "desde enero-mes en el que la ley entró en vigor- el deber de cotización a la Seguridad Social por la trabajadora embarazada o con lactancia natural se reduce al 50%".

En una valoración final, José María Carpena tras destacar lo avanzado de la legislación de Igualdad, lamenta, en cambio, la escasa mentalidad que todavía existe en España en esta materia, pues finalmente es la concienciación "la que hace que la legislación tenga traslado en la vida real".

Por su parte, el Parlamento europeo ha instado a los Estados miembros a que apliquen correctamente la legislación sobre igualdad de sexos en el trabajo, incidiendo en la necesidad de promover en las empresas "acciones positivas de recursos humanos que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres".

OPINIÓN

Eduardo Ortega Figueiral

Sin capitán en el barco

Créanme, de verdad, si les digo que mi inicial intención para la columna de esta semana era comentar otra cuestión. Sinceramente quería haber desarrollado una novedosa sentencia dictada recientemente por el Tribunal Supremo relativa a las consignaciones judiciales al amparo del artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) que parece aclarar hasta qué momento las empresas pueden consignar las indemnizaciones y los salarios de tramitación, cuando reconocen como improcedente un despido. Tenía ya preparado un comentario que entendía interesante. Lamentablemente creo que esa columna va a tener que esperar pues debo volverles a hablar de la crisis y sus escalofriantes consecuencias.

Me he intentado abstraer pero, lo reconozco, no he podido. Quizás serán los siete expedientes de regulación de empleo que tengo encima de mi mesa y con los que estoy lidiando estos días. Quizás serán otros tantos que ya han llamado a la puerta de nuestro despacho. Quizás serán los más de medio millón de puestos de trabajo perdidos durante el último trimestre de 2008 o que el paro ya haya alcanzado los 3,2 millones -casi el 14% de la población activa-. Quizás será la caída libre de las empresas y compañías en producción, ventas, inversión o beneficio durante los seis últimos meses, y lo que está por llegar. Quizás sea... ; por tantas cosas!

Teniendo en cuenta todo ello, ¿qué es lo más grave a la vista de esta auténtica sangría que está viviendo nuestro mercado laboral en el que lo único que crece exponencialmente son los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE)? Pues lo más grave es la inacción total en todos los ámbitos. La sociedad en general está absolutamente dormida y resignada a su suerte. Los sindicatos mudos y sin reacción alguna frente a la avalancha de despidos que vivimos. El *diálogo social*, nadie sabe que fue de él.

El Gobierno, *parcheando* y sin una política clara y estructurada, manteniendo una inflación prevista para 2009 en un inverosímil 2% -cuando los indicadores señalan que puede estar entorno al 1% o incluso menos- y esperando a que salgamos de la crisis de la misma forma en la que, según ellos, entramos, a rebufo de *elementos internacionales*. Si todo lo que se les ocurre indicar a nuestros dirigentes para

La sociedad está absolutamente dormida y resignada a su suerte frente a los despidos

tratar de reconducir la actual situación es que consumamos productos *made in Spain* y que las empresas mantengan todo el empleo que les sea posible para favorecer una rápida salida de la crisis económica -Sebastián y ZP *di-xit*- estamos listos. El *diario Financial Times* del pasado fin de semana se hacía eco de estas manifestaciones con cierta sorna y sorpresa, recordando que precisamente los éxitos de la economía española desde 1959 han coincidido con el abandono del proteccionismo y la apertura generalizada a las importaciones y a las exportaciones.

Sinceramente, me niego a creer que estemos abandonados a nuestra suerte y que continuemos sin adoptar necesarias reformas estructurales en todos los ámbitos, entre ellos el laboral, para tratar de aliviar la delicadísima situación. ¿No hay ideas? Pues es el momento de tomarlas por arriesgadas e impopulares que éstas puedan ser. El Gobierno ha sido elegido para capitanear el rumbo del país y es quien finalmente debe tomar esas medidas que potencien la reversión de la actual situación. No es él solo quien debe reflotar la nave, somos todos. No obstante, si el capitán pierde el rumbo, los marineros lo tienen francamente mal. Lo dicho, ¡alucinante!

Socio Ortega-Raich abogados.

SE COMENTA QUE...

Dando salida al 'stock' de viviendas

● ...que, y aún corriendo el riesgo de volver a ser repetitivos, la gran crisis que estamos viviendo afecta profundamente, como sabemos, al mercado inmobiliario, con un stock importante de viviendas que no llegan a venderse. Para dar salida a las mismas, están surgiendo iniciativas como la de mejorar la fiscalidad de los arrendamientos con opción de compra, medida en la que la Agencia Tributaria está trabajando y que se prevé estará lista en aproximadamente tres meses. Hasta el momento, esta modalidad de alquiler no está resultando demasiado atractiva porque el arrendatario está

abonando mensualidades con un IVA del 16% de forma que, si llegados de dos a cinco años, decide optar por la compra, una cuantía determinada de ellas se tendrá como anticipo de la misma, tributando al 7% de IVA con la devolución correspondiente de Hacienda pero, si no, ha estado soportando un impuesto que no va a recuperar. La solución que los expertos consideran más equilibrada es la de hacer tributar esos alquileres con opción de compra al 7%, al igual que la compra de viviendas nuevas...

● ...que, en tiempos de crisis y recesión,

las prioridades son las que mandan y, si bien las ventas en el comercio minorista cayeron un 5'6% durante el año pasado, dentro de ese descenso los porcentajes son diferentes según se trate de productos básicos, como los alimentos, que registraron una caída menor, del 2'5%, o de productos no alimenticios, con un descenso mucho más pronunciado -del 7'6%- y entre los que los bienes para el hogar registraron la mayor bajada -un 12'8%- mientras que, por su parte, las ventas de equipo personal se redujeron en un 4% y las de otros bienes en un 4'7%...

Este suplemento ha sido elaborado por:

Victoria Martínez-Vares vmartinez@wke.es

María Álvarez Caro malvarez@wke.es

Mercedes Serraller mercedes.serraller@expansion.com

José María López Agúndez jmlopeza@expansion.com

Diego Torres diego.torres@expansion.com

Belén Alandete balandete@wke.es

Publicidad: 91.443.56.19