

Trabajo propone un permiso de paternidad de media jornada

CIUDADANOS

■ A partir del nacimiento de un hijo, el padre podrá librar o diez días enteros o dos completos y 16 a media jornada si lo acuerda con el empresario

MADRID. (Redacción.) – El Gobierno planteó ayer a empresarios y sindicatos establecer el permiso de paternidad a 10 días –como disfrutan los funcionarios– o 18, si se acuerda con la empresa reducir la jornada a la mitad. En ambos casos, los dos primeros días desde el nacimiento del hijo seguirán siendo completos, como ya establece la actual normativa. En todo caso, el permiso para los padres es voluntario, no podrá *transferirse* a la madres y se corresponderá a días naturales e ininterrumpidos.

El secretario general de Empleo, Valeriano Gómez, explicó que los empresarios sólo tendrán que pagar, como hasta ahora, los dos primeros días de permiso. El ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que entregó ante los agentes sociales el borrador del anteproyecto de la ley de Igualdad de Oportunidades, calcula que para cubrir este nuevo permiso de paternidad la Seguridad Social tendrá que gastar unos 200 millones al año. Gómez señaló que resulta difícil prever cuántos padres se acogerán a esta medi-

da, al tiempo que tomó como ejemplo a Dinamarca, el país europeo donde más lo solicitan, con un 40% de los trabajadores que son padres.

También adelantó que el borrador reconoce un derecho “genérico” al trabajador para adaptar su jornada laboral y posibilitar así una mejor conciliación con la vida personal. Este derecho deberá ser ejercido en los términos que establezcan los convenios colectivos y abre la puerta a la promoción de que los trabajadores disfruten de horarios flexibles de entrada y salida, se amplíe la reducción de jornada para el cuidado de los hijos hasta que éstos tengan 12 años –como ya tienen los funcionarios gracias al

La Seguridad Social puede pagar unos 200 millones al año para la nueva libranza

Plan Concilia– o se reduzca el periodo mínimo de excedencia voluntaria –que es ahora de un año–, dependiendo siempre de lo pactado en el marco laboral de cada empresa.

La nueva ley fija además que en los convenios que afecten a más de 250 trabajadores, las empresas estarán obligadas a negociar con los sindicatos un plan de igualdad o un conjunto de medidas dirigidas a evitar la discriminación laboral de las mujeres. Esta obligación no

conlleva necesariamente que dicha negociación dé lugar a acuerdos concretos. Obviamente, las empresas con menos de 250 trabajadores, pueden adoptar voluntariamente medidas de este cariz si se pactan en convenio o con los representantes de los trabajadores. Gómez apuntó que están dispuestos a bonificar la contratación y formación continua de mujeres, aunque son medidas cuyo coste aún no ha sido evaluado.

Para impulsar la implantación de planes de igualdad, la norma contempla la posibilidad de que las empresas que acrediten su puesta en marcha reciban una especie de marca española de excelencia, similar a la existente para empresas ecológicas. Además, el texto establece la posibilidad de que el Estado pueda subvencionar los costes en que incurran las empresas a la hora de aplicar políticas específicas derivadas de sus planes de igualdad, como la concesión de bonificaciones para las mujeres que regresen al mercado laboral tras cinco años de ausencia. Según Gómez, “el objetivo es que las políticas de igualdad no supongan costes adicionales, sino que se vea como una inversión por parte de las empresas”.

El secretario general de Empleo declaró que, a pesar de que quieren negociar el texto con los sindicatos y la patronal, esperan que el anteproyecto inicie el trámite parlamentario en el mes de marzo. UGT y CC.OO. criticaron, por su parte, la premura con la que han de tratar de consensuar el anteproyecto de ley. ●