



LA LEY DE PARIDAD: UN AVANCE SIGNIFICATIVO ANTE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO

Recientemente se ha publicado la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, conocida como la “Ley de Igualdad” y que se publicó en el BOE nº 186, de 2 de agosto de 2024 y que tras detectarse unos determinados “errores técnicos”, se ha publicado esta Norma tan importante y por lo tanto, su entrada en vigor y de obligado cumplimiento en el ámbito laboral y en el sector público.

La Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto (Ley de Paridad), establece la representación paritaria y la presencia equilibrada de mujeres y hombres con el objetivo de avanzar en la igualdad efectiva entre ambos sexos, conforme al Art. 9.2 y 14 de la C.E. y la Directiva (U.E.) 2022/Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022.

Antecedentes y preámbulo

Como nos recuerda el preámbulo de la citada ley, se trata de un aspecto de especial relevancia a la hora de determinar la calidad de un sistema democrático y sin duda, el grado de igualdad entre mujeres y hombres debe estar presente en todos los ámbitos de nuestra sociedad en donde todos debemos aspirar para conseguir el pleno bienestar social.

La Carta Magna Española, reconoce dicho principio en el Art. 14, al proclamar que todos los españoles son iguales antes la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Igualmente, el Art. 9.2 C.E. consagra la opinión de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de los individuos y grupos en que se integra sea real y efectiva y desde luego, aconsejable y necesario en un sistema democrático.

En el ámbito internacional ya se consagró este principio de no discriminación y de igualdad en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 18 de diciembre de 1979 y que por España fue ratificado el 5 de enero de 1984.



Es indudable que en cualquier foro internacional, se consagra y se fomenta la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas y entre sus metas, se encuentra la de asegurar “la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública”.

Siendo éste el objetivo de desarrollo sostenible, los Estados que han suscrito estos convenios internacionales están adoptando el compromiso de “aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a todos los niveles” y desde luego, esta Ley Orgánica “Ley de Paridad” es un reflejo en la promoción de la igualdad de género y que va a tener mucha incidencia en el ámbito civil, mercantil y también dentro de la rama social del Derecho.

Todos estos principios que se vienen consagrando desde hace años, forman (también) parte del acervo de la Unión Europea y prueba de ello es que ya el Art. 2 del Tratado de la Unión Europea, consagra la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los valores en los que se fundamenta la propia Unión y un reflejo de ello son las distintas directivas que se han aprobado en esta materia y como claro exponente mencionamos la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006 relativas a la aplicación del principio de igualdad de oportunidad e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación o la Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004 por la cual se aplica el citado Principio de Igualdad.

Pues bien, con estos antecedentes, recientemente el Gobierno publicó en el BOE de 2 de agosto de 2024 la Ley de Paridad y en donde se pretende establecer la representación paritaria y la presencia equilibrada de mujeres y hombres con el objetivo de avanzar en la igualdad efectiva entre ambos sexos refrendando los principios que consagra el Art. 9.2 y 14 de la C.E. y en consecuencia, norma en vigor y que se ha de cumplir en el ámbito laboral y otros que menciona.

Objetivo de la Ley de Paridad

Es indudable que esta Ley de Paridad se adentra como un blindaje en distintos ámbitos no solo de la empresa, de la sociedad en general y muy especialmente proteger ante posibles represalias de la empresa con motivo que determinados colectivos de trabajadores puedan solicitar determinados derechos para poder conciliar su vida familiar con la laboral por cuidado de menores o personas con determinadas deficiencias, víctimas de violencia



sexual, violencia de género, protegiéndola ante determinados supuestos de suspensión de contrato, extinción de contrato, jornada reducida o con horarios distintos por causas de conciliación y desde luego, según lo dispuesta en la Ley de Paridad se pretende blindar estas situaciones que a veces son utilizadas por el empresario para despedir o amortizar determinados puestos de trabajo y precisamente con esta nueva norma se pretende que tales decisiones pudieran ser calificadas como nula y no como improcedente invirtiéndose la carga de la prueba que le corresponde al empresario ante tales situaciones.

Novedades que presenta la Ley de Paridad en el ámbito laboral

La reciente aprobación de la Ley de Paridad en materia laboral y sector público, marca un punto de inflexión en el compromiso por alcanzar la igualdad de género en el entorno de trabajo. Esta normativa establece nuevas obligaciones para las empresas y refuerza los derechos de los trabajadores, especialmente en términos de igualdad y no discriminación.

En este artículo, analizaremos y exploraremos las principales novedades que puede afectar en el día a día al trabajador y entre ellas, destacamos las siguientes;

1.- Concepto de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres en las sociedades mercantiles: A los efectos de esta Ley, se ha de entender por representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, aquella situación en la que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sea menos del 40% en el ámbito determinado. En tal sentido, se trata de una novedad destacada cuál es la exigencia de una composición equilibrada de los Consejos de Administración y otros órganos de decisión de las empresas. Esta medida busca que al menos el 40% de los miembros de estos órganos, sean mujeres.

En principio, pudiera parecer que estamos ante una medida que solo afecta a los altos cargos pero, la realidad es que fomentar la igualdad en los órganos de decisión crea un ambiente más inclusivo y puede tener un efecto positivo en toda la empresa. Así, las decisiones que impactan tu trabajo diario serán tomadas por un grupo más diverso, lo que puede traducirse en políticas más equilibradas y equitativas.



2.- Paridad en la representación empresarial para la negociación colectiva: En este caso, se modifica la Disposición Adicional 29 del E.T. para incluir una nueva Disposición Adicional que exige la representación paritaria en los órganos de gobierno y asociación de las órdenes empresariales. La reforma también establece que si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el 40%, se deberá proporcionar una explicación y las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje.

3.- Órgano de Representación Gobierno y Administración de los Sindicatos: En este caso, igualmente se modifica la Disposición Adicional 29 de LOLS en donde se consagra que en dichos órganos de gobierno en todos los sindicatos se ha de cumplir con el principio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

4.- Víctima de violencia sexual: En esta Ley Orgánica 2/2024 se reincorpora a las víctimas de violencia sexual en varios supuestos del Estatuto de los Trabajadores incluyendo la reducción de jornada, traslado, suspensión y extinción del contrato de trabajo y la nulidad de la decisión extintiva del empresario en donde se da una nueva redacción al Art. 37.8; 40.4 y 5; 45.1 y 49.1 y 53.4, todos ellos del E.T. y que supone cambios respecto al precepto anterior.

A este colectivo (violencia sexual y víctimas de violencia de género), se podrán llevar a cabo a instancia del trabajador reducciones de jornada de trabajo; suspensiones, reordenación del tiempo a través de la adaptación del horario para hacer efectiva el derecho a la asistencia social integral.

También se le permite que aquellas personas del citado colectivo y si tuviere que ser sometido a un traslado o cambio de centro, siempre se le respetará su derecho a la asistencia social integral e incluso poder ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo o categoría equivalente y que pudiera tener la empresa vacantes en algunos de sus centros de trabajo en atención a su estado psíquico y físico.

En caso de traslado este colectivo tendría derecho a la reserva de su puesto de trabajo e igualmente determinados privilegios en los



supuestos de suspensión del contrato que podrá llevar a cabo por decisión de la propia trabajador/a y en los supuestos de decisiones extintivas y si ha tenido que ver con su situación de salud, previa solicitud de alguna reducción de jornada o supuesto similar, quedaría protegido por la nulidad de la decisión extintiva por parte del empresario y de nuevo, se invierte la carga de la prueba que le corresponde al empresario en cualquier proceso que se tramite como consecuencia de esta problemática.

5.- Novedades en los empleados públicos: Se incorpora los supuestos de violencia sexual al Real Decreto Legislativo 2/15, de 30 de octubre, Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en asuntos relativos a permisos, traslados y excedencias.

En tal caso, se modifican los Art. 49 d).- ; 82.1 de la TREBEP en el sentido de que determinadas faltas de asistencia de víctimas de violencia de género o violencia sexual, tendrán la consideración de justificadas para hacer más efectiva su protección en los temas de traslado, excedencia, pudiendo mantener sus retribuciones íntegras en aquellos supuestos de reducción de un tercio o menos de su jornada, al igual que las excedencias en donde tendrán derecho a solicitar dicha excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo en la Administración y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Igual protección reciben los funcionarios que hayan sufrido algún daño o lesión como consecuencia de la actividad terrorista y tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género o violencia sexual.

6.- Obligatoriedad de los planes de igualdad: Se trata de una de las novedades más significativas de la Ley de Paridad, cuál es la obligatoriedad para las empresas de más de 50 trabajadores de implementar un plan de igualdad. Esto significa que las empresas deben elaborar una serie de medidas para garantizar la oportunidad de trato entre hombres y mujeres.

En este caso, tal obligatoriedad implica que todo Plan de Igualdad debe ser elaborado con la participación de los representantes de los trabajadores y por ello, se puede recoger todas las preocupaciones que puedan tener dichos trabajadores y desde luego, estas medidas



no solo abarcan el acceso al empleo sino también la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo, asegurando un entorno laboral libre de discriminación.

Los planes de igualdad también contemplan en su obligatoriedad a los partidos políticos y las empresas en el ámbito de las actividades deportivas profesionales, entre otras novedades.

7.- Transparencia retributiva: igual trabajo, igual salario: La Ley de Paridad, también pone un fuerte énfasis en la transparencia retributiva, todas las empresas deberán llevar un registro salarial que muestre de manera desglosada por sexo los salarios, complementos y percepciones extrasalariales de la plantilla. Este registro debe ser accesible tanto para los trabajadores como para los representantes legales.

8.- Medidas efectivas contra el acoso sexual y por razón de sexo: La nueva ley refuerza las medidas de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. Las empresas están obligadas a establecer protocolos claros para las denuncias, investigación y resolución de estos casos, garantizando un ambiente de trabajo seguro y respetuosos para todos.

Es evidente que hay que procurar que el trabajador esté en un entorno de trabajo seguro con el objetivo de conseguir el mayor bienestar de todos los empleados. Así, si en alguna ocasión se encuentra en una situación de acoso, el trabajador debe saber que la ley le protege y que la empresa está obligada a actuar diligente para resolver el problema. Estas medidas buscan no solo proteger a las víctimas sino también prevenir que se produzcan este tipo de situaciones.

9.- Medidas y protocolos contra la discriminación en las federaciones deportivas y ligas profesionales: En tal sentido se modifican los Art. 6 bis; 7 bis; 10 bis; 12 bis; 18 bis del Real Decreto 1006/85 de 26 de junio, al igual que se modifica el Art. 104.1 de la Ley 39/22, de 30 de diciembre del deporte.

En tal sentido, estos nuevos preceptos protegen decididamente a las personas deportistas profesionales en caso de embarazo o estar en proceso de adopción, tienen la posibilidad de ampliar el contrato un



año, prorrogándose automáticamente el que tuviera en vigor; gozarán de los derechos de conciliación, protegiendo a las mujeres deportistas, solicitar permisos previstos en la ley para visitas médicas o actos escolares protegiendo muy decididamente en los casos de embarazo como después del nacimiento al igual que en los supuestos de riesgo durante el embarazo o la lactancia.

Por último, se introduce la modificación del Art. 104.1 de la Ley del Deporte, estableciendo la obligación de las federaciones deportivas profesionales de contar con un protocolo de prevención para situaciones de discriminación, abusos o acoso sexual y acoso por autoridad, iniciativa legislativa que viene forzada por la últimas situaciones que se han vivido en determinadas federaciones deportivas en donde ha existido muchas situaciones de acoso y abuso de autoridad que han tenido que soportar muchas deportistas profesionales y que durante años aguantaron de forma estoica, situaciones inaceptables y que actualmente se encuentran investigándose en determinados procedimientos penales.

10. Se profesionaliza la titulación de agente de igualdad: Precisamente, y para que esta nueva Ley de Paridad pueda cumplirse en su integridad y avancemos hacia la igualdad de género en el trabajo, se ha creado la figura del llamado “Agente de Igualdad” a la que podrán acceder personas que estén en posesión de un título de grado, postgrado del ámbito de conocimientos de estudios de género, estudios feministas y políticas públicas de igualdad.

Así mismo, se están proclamando próximos proyectos a incluir en las enseñanzas universitarias y en los próximos planes de estudio conducente a la obtención de este título que se elaborarán conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 822/21, de 28 de septiembre por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento y aseguramiento de su calidad.

En tal sentido y para que se pueda llevar a efecto este control, vigilancia y supervisión, una vez aprobada definitivamente esta ley, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Ciencias, Innovación y Universidades, aprobará la Norma correspondiente para establecer el carácter oficial del Título de Agente de Igualdad.



En definitiva, si analizamos todas las novedades que nos presenta esta ley, es indudable que la nueva Ley de Paridad en el ámbito laboral significa un avance significativo ante la igualdad de género en el trabajo. Como trabajador es importante que conozcan sus derechos y las nuevas obligaciones de su empleador ya que, estas medidas están diseñadas para crear un entorno laboral más justo, equitativo e inclusivo.

Es muy importante que todo trabajador y profesional del Derecho se mantenga informado de todas estas novedades y participe muy activamente en la implementación de estas políticas en la empresa y no podemos olvidar que la igualdad es un derecho que beneficia a todos y por eso confiamos que es una buena oportunidad para conseguir la efectiva igualdad entre hombre y mujer.

Notas legislativas:

- Igualdad entre hombres y mujeres y la Obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad (art 14 y art 9.2 C.E.)
- Eliminación de discriminación contra la mujer y mismas oportunidades de empleo para ambos sexos (art 7.b y art 11 b. y c.) de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 18 de diciembre de 1979 y ratificada por España el 5/01/1984.
- Tratado de la Unión Europea igualdad entre mujeres y hombres (art 2)
- Principio antidiscriminatorio entre hombres y mujeres en la vida laboral (art 157. 4 del Tratado de Funcionamiento de la U.E.)
- Prohibición de toda discriminación por razón de sexo y principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos (art 21.1 y 23, del Consejo y la Comisión).
- Las candidaturas para las elecciones deben poseer una composición paritaria de mujeres y hombres (artículo 44. bis, 187.2 Y 206 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General).
- La lista de candidatos, cada sexo debe suponer como mínimo el 40% (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo)
- Designación de los veinte vocales del Consejo General del Poder Judicial, se atendiera al principio de presencia paritaria entre mujeres y hombres (art 567.1)



Bidón Abogados

D. José Ignacio Bidón y Vigil de Quiñones

- Cumplir con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de los órganos directivos (art 52 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).
- Incluir en su Consejo de Administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada (art 75) y ajustar los procesos de selección de las personas candidatas a miembro del Consejo de Administración (art 529 bis) de la misma norma.
- Sanciones en el marco de dicha ley a aquellas entidades que vulneren las obligaciones en materia de igualdad de género (art 292 de la Ley 6/2023, de 17 de marzo)
- Régimen aplicable a los nombramientos de los cargos a que se refieren los artículos 13 y 102.1 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.
- Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte; la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público; el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, y la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera).
- la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

FDO.

José Ignacio Bidón y Vigil de Quiñones

Abogado de la firma “Bidón Abogados S.L.P.” y

Profesor Asociado Universidad “Pablo de Olavide”