

# Efectos laborales de la ley de paridad

La Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de Representación Paritaria y Presencia Equilibrada entre Mujeres y Hombres, no tiene una finalidad laboral, pero sí contiene aspectos laborales de interés, entre otros, obligaciones para los agentes sociales, las empresas de la economía social, la contratación en el sector público y la nueva profesión del agente de igualdad.

---

## LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria  
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

La Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto (BOE de 2 de agosto), de Representación Paritaria y Presencia Equilibrada entre Mujeres y Hombres, conocida, entre otros motivos, por lo que el Gobierno califica de *error técnico* en su redacción al anular la protección que las personas trabajadoras tenían ante la reducción de jornada, dispone alguna normativa laboral de interés en la que destacan aspectos como los que se exponen a continuación:

### 1. El error de la ley

La disposición final novena de esta norma ha modificado diferentes preceptos del Estatuto de los Trabajadores (LET), entre otros, los artículos 53.4b y 55.5b, respectivamente. En

ambos casos, para considerar nula la decisión extintiva empresarial que afecte, entre otras, a las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37 o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3. No se recoge, como sí se hacía anteriormente, la posibilidad de haber solicitado o estar disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8, por lo que se interpreta que, en tal caso, la intervención extintiva empresarial no conllevaría nulidad alguna.

Un precepto este, el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, que ha sido clave en

la consolidación del derecho de conciliación entre la vida personal y la vida laboral. Recogido en el texto originario del Estatuto de los Trabajadores vigente, ha ido incorporando mejoras jurídicas de relevancia hasta precisar, desde el año pasado, la posibilidad de adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, incluida la prestación del trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho de conciliación, siendo la negociación colectiva la que deberá incorporar los términos de su ejercicio. De no ser así, la negociación se producirá entre empresa y trabajador y, en caso de desacuerdo, la empresa habrá de plantear alternativas que posibiliten las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o justificar su negativa.

Ahora, este proceso se ve empañado por este *error técnico* que permitiría, en principio, despedir a las personas trabajadoras que soliciten o ejerzan este derecho. Con todo, una interpretación sistemática del ordenamiento jurídico dificultaría tal actuación empresarial si se probara que supone un comportamiento discriminatorio tutelado por normas específicas, entre otras, la Ley 15/2022, de 12 de julio (BOE de 13 de julio), Integral para la Igualdad de Trato y No Discriminación.

## 2. **Concepto de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres**

La disposición adicional primera de la Ley Orgánica 2/2024 define esta *representación paritaria* como aquella situación en la que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento en un ámbito determinado. Podrá no aplicarse el criterio de representación

paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, en consonancia con el principio de acción positiva, cuando exista una representación de mujeres superior al sesenta por ciento, que, en todo caso, deberá justificarse.

## 3. **Presencia equilibrada en la representación sindical y patronal, no así en la representación legal de las personas trabajadoras**

El artículo 13 de la Ley Orgánica 2/2024 dispone la modificación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical para exigir que los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos sean nombrados atendiendo al principio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Si el porcentaje de los miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento,

se proporcionará una explicación motivada de las causas, así como de las medidas adoptadas para alcanzar dicho porcentaje. En idéntica línea, el artículo 14 recoge la

modificación del Estatuto de los Trabajadores con una nueva disposición adicional que regula la misma exigencia en los órganos de representación, gobierno y administración de las asociaciones empresariales a las que hace referencia el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Curiosamente, y a diferencia de lo que ocurre en el plano político en el que se exigen «listas cremallera» para garantizar la presencia paritaria en órganos de representación, para la representación de las personas trabajadoras en la empresa no se recoge dicha exigencia. De

esta forma, las elecciones a delegados de personal o comités de empresa permanecen inmutables a este requerimiento, lo que dificulta el equilibrio en la representación laboral. Por supuesto, si no hay candidatas, no hay representación paritaria, mas, de la misma forma que este riesgo puede contemplarse en la mayor parte de los aspectos regulados en esta norma —representación política, paridad en los consejos de administración, etc.— y se salva con la exigencia de justificar por qué no se alcanza la paridad, también en este caso deberían haberse extendido los efectos de esta norma ante una presencia femenina laboral cada vez mayor y más constante en todos los sectores productivos.

Conviene precisar, en todo caso, que las previsiones dispuestas en esta nueva normativa para sindicatos y asociaciones empresariales no serán de aplicación en los términos expuestos hasta el 30 de junio del 2028.

#### **4. Los condicionantes de la paridad en el tercer sector y en las empresas de la economía social**

Tanto el artículo 17 como el artículo 18 de esta Ley Orgánica 2/2024 se refieren, respectivamente, a la paridad en las organizaciones del tercer sector de acción social y a las empresas pertenecientes al sector de la economía social. En ambos casos, para considerar que también estas entidades están obligadas a que sus órganos de gobierno y representación se nombren atendiendo al principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del

cuarenta por ciento. Pero, para ello y a diferencia de empresas de otra naturaleza, se exige que concurren, al menos, dos circunstancias: una, que el número medio de las personas em-

pleadas durante el ejercicio sea superior a ciento veinticinco y, dos, que el importe del volumen de presupuesto anual supere los veinte millones de euros. Sólo para las organizaciones del tercer sector cuyos fines u objetos así lo justifiquen se prevé

la exención del cumplimiento de esta obligación.

Como en el supuesto anterior, tampoco estas previsiones se harán efectivas hasta el 30 de junio del 2028.

#### **5. Contrataciones en el sector público**

Ya el artículo 71 de la Ley de Contratos del Sector Público contenía las prohibiciones para contratar, entre otras, que la empresa contratada no se hallase al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de seguridad social; en el caso de empresas de cincuenta o más trabajadores, que no se cumpliera el requisito de que al menos el dos por ciento de sus empleados fueran trabajadores con discapacidad, y también se recogía para estas empresas de cincuenta o más trabajadores la necesidad de cumplir la obligación de contar con un plan de igualdad. Pues bien, ahora se exige no sólo la existencia del plan de igualdad, sino la obligación de que éste se halle inscrito «en el Registro laboral correspondiente», según establece el nuevo artículo 71.1d de la norma que regula la contratación en el sector público y de conformidad con las nuevas exigencias laborales sobre los planes de igualdad.

## 6. Novedades en la relación laboral especial de los deportistas profesionales

Sin perjuicio de las obligaciones que las federaciones, ligas y entidades deportivas han de cumplir en relación con la paridad, destaca la regulación contenida en la disposición final tercera de la Ley Orgánica 2/2024, en virtud de la cual se modifica el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio (BOE de 27 de junio), por el que se regula la Relación Laboral Especial de los Deportistas Profesionales.

Por una parte, porque se introduce un nuevo artículo 6 bis para determinar que, en caso de embarazo o de estar en proceso de adopción (en este último caso, habiendo superado la resolución y el certificado de idoneidad), las personas deportistas profesionales tendrán derecho a ampliar el contrato un año, prorrogándolo automáticamente cuando se trate del último año de contrato, si bien podrán desistir de la renovación contractual. Del mismo modo, y en atención a lo dispuesto en el nuevo artículo 7 bis, las personas deportistas profesionales gozarán de los derechos de conciliación, incluidos los permisos previstos legalmente, sin perjuicio de la adaptación a la especificidad de su profesión, de modo que se trate de facilitar la continuidad en la disciplina del equipo, incluida la etapa del embarazo en el caso de las mujeres deportistas y de compatibilizar el entrenamiento con la atención al menor, incluidos los desplazamientos. Asimismo, las personas deportistas profesionales tendrán los permisos previstos en la ley y en los convenios colectivos para atender al menor en las visitas médicas o actos escolares, ex artículo 10 bis.

**El agente de igualdad deberá disponer de estudios o dilatada experiencia en la implementación de políticas de igualdad**

Y, sin perjuicio de la aplicación y el ejercicio de los derechos previstos legalmente con carácter general en materia de conciliación y de permisos, las empresas deportivas permitirán la permanencia de la persona trabajadora en aquellos aspectos de la dinámica de equipo en que desee participar, tanto durante el embarazo como después del nacimiento, siempre que se trate de una decisión voluntaria y salvo que ello pudiera constituir un riesgo durante el embarazo o la lactancia, de acuerdo con lo dispuesto en el nuevo artículo 12 bis. Finalmente, el artículo 18 bis, también de nueva incorporación, subraya que «las empresas en el ámbito de las actividades deportivas profesionales que estén legalmente obligadas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad» que habrá de ser asimismo objeto de negociación y registro en los términos previstos con carácter general para cualquier empresa.

## 7. La nueva profesión: el agente de igualdad

La disposición final sexta de la Ley Orgánica 2/2024 recoge la modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (BOE de 23 de marzo), para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, al objeto de introducir la regulación del acceso a la profesión de agente de igualdad.

En este sentido, podrán acceder a dicha profesión las personas que estén en posesión de un título de grado, posgrado o equivalente del ámbito de conocimiento de estudios de género, estudios feministas y políticas públicas de igualdad, incorporado en el anexo I del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre (BOE de 29 de septiembre), por el que se establece la Organización de las En-

señanzas Universitarias y del Procedimiento de Aseguramiento de su Calidad, o cuenten con una amplia y acreditada experiencia en el diseño, desarrollo e implementación de políticas de igualdad. Los planes de estudios conducentes a la obtención de este título se elaborarán y aprobarán conforme a lo dispuesto en el citado Real Decreto 822/202. En el plazo de

seis meses, el Gobierno aprobará, a propuesta del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, los requisitos para establecer el carácter oficial del título de agente de igualdad y se precisarán por orden ministerial aquellos otros necesarios para la verificación de los títulos y la acreditación de la experiencia que habiliten para el ejercicio de la profesión.

---

*Advertencia legal:* El contenido de este documento no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

Para más información, consulte nuestra web [www.ga-p.com](http://www.ga-p.com), o diríjase al siguiente e-mail de contacto: [info@ga-p.com](mailto:info@ga-p.com).