

Informa't amb la USOC. Llei de Paritat. En què consisteix?

Et donem detalls de la coneguda com a Llei de Paritat, que busca complir amb el principi constitucional d'igualtat, consagrat en l'article 14, i obligar els poders públics a promoure les condicions d'igualtat de totes les persones.

El 22 d'agost, després de la seva publicació en el BOE, [la Llei orgànica 2/2024, d'1 d'agost](#), va entrar en vigor la coneguda com a Llei de Paritat. La Llei, “De representació paritària i presència equilibrada de dones i homes”, obliga a grans empreses i AGE a comptar amb un mínim del 40% de dones en els seus òrgans de poder i decisió.

Amb ella, es busca complir amb el principi constitucional d'igualtat, consagrat en l'article 14, i obligar els poders públics a promoure les condicions d'igualtat de totes les persones. A més, la norma transposa la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de novembre de 2022, relativa a un millor equilibri de gènere entre els administradors de les societats cotitzades i a mesures connexes.

Una llei que perjudica als treballadors

En primer lloc, des de la USOC volem posar en evidència que **aquesta llei hauria de ser immediatament corregida**, per protegir de nou contra els acomiadaments a les persones que sol·liciten alguna mesura de conciliació. La Llei de Paritat, que va entrar en vigor el 22 d'agost de 2024, té efectes adversos en altres apartats.

Aquesta norma **elimina la protecció automàtica** contra l'acomiadament per a aquells treballadors que sol·licitin una adaptació de la seva jornada laboral. Abans, si se sol·licitava i la persona era acomiadada, aquest acomiadament es considerava automàticament nul. No obstant això, amb l'entrada en vigor de la Llei de Paritat, és el treballador qui ha de demostrar que l'acomiaden per haver sol·licitat aquesta adequació. Aquest **error** en la Llei de Paritat afecta els articles 53 i 55 de l'Estatut dels Treballadors, en els supòsits referents a la nul·litat de l'acomiadament.

Abans, era l'empresa la que havia de justificar que el cessament no tenia res a veure amb la sol·licitud d'adaptació. Ara, amb el canvi, ja no serà així. Això significa que **els treballadors no estaran protegits**. El seu acomiadament només serà nul si demostren que ha estat per exercir aquest dret.

Protegir de manera urgent als treballadors

Aquesta reforma legislativa condueix a un escenari d'inseguretat jurídica per a milers de persones. Si exerceixen el seu dret d'adequació de jornada, podran veure com el seu acomiadament sense causa pot ser només improcedent. El mateix Ministeri d'Igualtat ha reconegut aquesta errada i vol solucionar-ho amb una esmena. Però, per als qui pateixin les conseqüències entre el 22 d'agost i la data d'entrada en vigor de l'esmena, aquesta correcció pot arribar massa tard.

Per això, sol·licitem al govern estatal que retorni de manera urgent i immediata la protecció de les persones treballadores. Sobretot, a les quals necessiten una reducció de jornada o teletreballar per una major conciliació familiar. Amb aquesta llei, **s'està eliminant aquest dret.**

Avançar cap a la igualtat

La Llei de Paritat pretén fer un pas més en matèria d'igualtat, és a dir, no n'hi ha prou amb reconèixer les dones com a iguals. sinó que també pretén garantir que totes les persones accedeixin als mateixos drets. Històricament i internacionalment, s'ha reconegut que existeixen condicions de desigualtat estructural que actuen contra les dones. Això les situa en una condició de vulnerabilitat i discriminació, que les condemna a una posició secundària. És per això que lleis com aquestes són fonamentals per a equilibrar les relacions de poder entre dones i homes i aconseguir una igualtat efectiva.

Un dels principals desafiaments de la Llei orgànica, que va entrar en vigor el 22 d'agost, és aconseguir la participació de les dones en els òrgans de presa de decisions. Per això, aquesta llei recull que s'ha de garantir, almenys, un 40% de representació de les dones.

Això suposa un pas més en la materialització dels drets femenins, a través de la modificació de múltiples preceptes legals. Es garanteix que el sector públic tingui presència paritària i representació suficient de les dones. A més, busca que en els Consells d'Administració de les empreses hi hagi una presència mínima del sexe menys representat.

Així mateix, la Llei de Paritat haurà d'aplicar-se a les empreses de l'Ibex-35 abans del 30 de juny de 2025. La resta d'empreses tindran fins a 2026 per a implementar-lo. En canvi, els sindicats i les associacions empresarials tindran de marge fins al 2028. En aquest sentit, volem recordar que a la USOC tenim molt present la paritat, sense anar més lluny, l'executiva nacional està formada per **més dones que homes.**

Paritat en les llistes electorals

La llei defineix a la representació paritària i presència equilibrada entre dones i homes de la manera següent:

- Aquella situació en la qual les persones de cada sexe no superin el 60% ni siguin menys del 40% en un àmbit determinat.
- Podrà no aplicar-se quan existeixi una representació de dones superior al 60% que, en tot cas, haurà de justificar-se.

Una de les innovacions més destacables de la llei és l'obligatorietat en matèria electoral. Haurà d'existir una composició de les llistes electorals paritària de dones i homes, integrant-se les llistes per persones d'un sexe i l'altre, ordenats de manera alternativa. És a dir, les anomenades llistes cremallera.

A més, s'inclouen modificacions en matèria de protecció a víctimes de violència de gènere en l'àmbit laboral i en l'ocupació pública per a facilitar la seva protecció integral. Es modifica la [Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre](#), de garantia integral de llibertat sexual: s'incorpora la possibilitat de l'acreditació de qualitat a través d'informe dels serveis socials, dels especialitzats en igualtat i contra la violència de gènere. Així com dels d'acolliment, destinats a l'Administració Pública competent o de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social.

També entren els casos objecte d'actuació inspectora, per sentència recaiguda en l'ordre jurisdiccional social o per qualsevol altre títol, sempre que això estigui previst en les disposicions normatives de caràcter sectorial que regulin l'accés a cadascun dels drets i recursos.

A més de la Llei de Paritat, més mecanismes i garanties

A la USOC considerem adequada, excepte el punt comentat al principi d'aquesta publicació, i necessària aquesta llei. No obstant això, recordem que les transformacions automàtiques no existeixen.

Aquest ha de suposar el primer pas per a modificar les condicions estructurals. Per això, necessitem garanties, mecanismes de supervisió i un procés integral que acompanyi les modificacions que s'estableixen a través d'aquesta llei si volem un canvi veritable i que no sigui una mesura cosmètica per a complir amb compromisos internacionals.

#JoSocUSOC