

Trabajo insiste en que subsanará «lo más rápido posible» el error en la Ley de Paridad

La norma, que entró ayer en vigor, obliga también a las grandes empresas y a la Administración del Estado a contar con un mínimo del 40% de mujeres en sus órganos de dirección

R. TALUD

MADRID. La ley orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, conocida como Ley de Paridad, entró ayer con el «error técnico» que desprotege a los trabajadores que se acojan al nuevo permiso de cinco días por cuidado de un familiar tras un accidente, enfermedad grave u hospitalización, o a una adaptación de jornada. El error se encuentra en la disposición final novena de la Ley de Paridad, en la que se modifica el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, en concreto, el apartado referido a los despidos nulos.

Al introducir a las víctimas de violencia sexual en los supuestos previstos para que sea nulo el despido, se olvida incluir a las personas que se hayan acogido al nuevo permiso de «cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad,



La ministra de Igualdad, Ana Redondo. EP

incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella».

Este colectivo había quedado incluido en los supuestos de despido nulo por medio del Real Decreto Ley 5/2023, aprobado en junio del año pasado pero, ahora, quedarán fuera debido a este «error técnico».

Así lo reconoció hace unos días la ministra de Igualdad, Ana Redondo, al admitir que se trata de un «error técnico» en la Ley de Paridad, que permite prescindir de aquellas personas que se acogen al permiso para cuidar fami-

liares o al cambio de jornada. En declaraciones a los medios, Redondo aseguró que este error «se ha producido contra la voluntad de todos los que han participado en esa ley, desde el Ministerio hasta la última parlamentaria» y que «se está preparando la corrección». «Espero que en breve tengamos solucionado el problema, que es un problema técnico lamentable, que, desde luego, no se ha previsto en ningún caso y que no responde a la voluntad política», señaló, aseverando que se intentará corregir «en las primeras acciones parlamentarias en las que se tenga oportunidad».

En el mismo sentido, fuentes del Ministerio de Trabajo y Economía Social han asegurado a Eu-

ropa Press que el error, cometido por Igualdad, «se subsanará en cuanto el calendario legislativo lo permita».

Mínimo del 40% de mujeres

Más allá de este problema, el objetivo de la Ley de Paridad es garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el sector público y privado. En concreto, obligará a las grandes empresas y a la Administración General del Estado a contar con un mínimo del 40% de mujeres en sus órganos de dirección y permitirá que la presencia femenina supere el 60% de representación y llegue hasta un 100%.

La norma contempla que deberá aplicarse a las compañías del Ibx antes del 30 de junio de 2025, mientras que el resto de empresas cotizadas tendrán que hacerlo en 2026, y los sindicatos y las asociaciones empresariales tendrán de margen hasta 2028.

En cuanto a los colegios profesionales, la designación de sus miembros de las juntas de gobierno o consejos de gobierno deberán alcanzar el porcentaje del 40% del sexo menos representado en dichos órganos a fecha de 30 de junio de 2026.

Además, los consejos de administración y alta dirección de las entidades de interés público deberán alcanzar el porcentaje del 33% del sexo menos representado en dichos órganos a fecha 30 de junio de 2026, y del 40% del sexo menos representado el 30 de junio de 2028.