



NOVEDAD LABORAL

IMPACTO LABORAL DE LA LEY ORGÁNICA 2/2024 DE REPRESENTACIÓN PARITARIA Y PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES



Jesús Lahera Forteza,
Catedrático Derecho del Trabajo UCM
Consultor Abdón Pedrajas Littler

INDICE

- I La representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- II.- Consejos de Administración y alta dirección de sociedades de capital cotizadas y entidades de interés público.
- III.- Órganos de representación, gobierno y administración de sindicatos.
- IV.- Órganos de representación, gobierno y administración de asociaciones empresariales.
- V.- Medidas de igualdad de género en la relación laboral especial de deportistas profesionales.
- VI.- Extensión de derechos laborales de víctimas de violencia de género a las víctimas de violencia sexual.
- VII.- Supresión de la nulidad objetiva de despido en supuestos de ejercicio de los derechos de adaptación del tiempo de trabajo por conciliación familiar del art.34.8 ET

1° La representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres

La DA 1ª de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LI) declara: “a los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

La Ley Orgánica 2/2024 de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres (LP) tiene el objetivo de hacer efectiva, con obligaciones legales, esta DA 1ª LI, en el sector público y privado, fortaleciendo así la no discriminación por razones personales del art.14 CE y la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones de una igualdad efectiva del art.9.2 CE. La iniciativa legislativa también responde a las recomendaciones del Consejo de Europa de una participación equilibrada en la toma de decisiones públicas y al propio acervo de Derecho Europeo sustentado en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en particular con la transposición de la Directiva Europea 2022/2381 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de sociedades cotizadas.

La garantía de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres implica reformar, en la LP, numerosas normas electorales, de los principales órganos constitucionales del Estado, la legislación mercantil de sociedades de capital, y otras normas específicas. Entre estas reformas normativas cabe destacar algunas que tienen incidencia en las empresas y en las relaciones laborales, como se irá subrayando.

Todas estas reformas normativas se sustentan en la DA 1ª LP que define la representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres 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”, pudiendo no aplicarse, como acción positiva, “cuando exista una representación de mujeres superior al sesenta por ciento que, en todo caso, deberá justificarse

2° Consejos de Administración y alta dirección de sociedades de capital cotizadas y entidades de interés público.

El art. 9 LP modifica el art. 529.bis.3 del Decreto Legislativo 1/2010 de sociedades de capital (LSC) en los siguientes términos, que proyectan este principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los consejos de administración de sociedades cotizadas:

3. Las sociedades cotizadas deberán asegurar que el consejo de administración tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un cuarenta por ciento de personas del sexo menos representado. El número total de consejeros que se considerará mínimo necesario para alcanzar tal objetivo deberá ser el porcentaje más cercano al cuarenta por ciento, sin que pueda superar en ningún caso el porcentaje del cuarenta y nueve por ciento de miembros del consejo de administración.

De igual modo, el art. 9 LP modifica el art. 529.bis.8 de esta normativa mercantil en los siguientes términos, afectando al personal de alta dirección de estas sociedades cotizadas:

8. Del mismo modo, las sociedades cotizadas deberán velar por que la alta dirección tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un cuarenta por ciento de personas del sexo menos representado. En la memoria prevista en el capítulo II del título VII de la presente ley, se detallará el cumplimiento de este principio. Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación de los motivos y de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje mínimo en el ejercicio económico inmediatamente posterior y sucesivos.

La proyección de la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en las sociedades de capital cotizadas implica a la composición de sus consejos de administración, pero, también, lo que tiene incidencia laboral, a sus altos directivos, sobre esta referencia del cuarenta por ciento del sexo menos representado. Ello conlleva, como inspira la nueva regulación del art.529 bis DLSC, un especial cuidado, desde la igualdad de género, en los procesos de selección del consejo de administración y del personal de alta dirección, así como transparencia corporativa.

La DT 1ª.4 LP dispone la aplicación de estas exigencias a partir del 30 de Junio de 2026 en las 35 sociedades de capital con mayor valor de capitalización bursátil y en el resto a partir del 30 Junio 2027.

Las mismas obligaciones operan en entidades de interés público, de conformidad con la Ley 22/2015, con un número medio superior a 250 empleados y un importe neto de cifra anual de negocios superior a 50 millones de euros o que el total de partidas de activo sea superior a 43 millones de euros. En este caso, la DT 1ª.5 LP dispone que se alcance un treinta y tres por ciento del sexo menos representado el 30 Junio de 2026 y del cuarenta por ciento el 30 Junio de 2029.

3° Órganos de representación, gobierno y administración de sindicatos.

El art.13 LP añade una nueva DA a la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 en los siguientes términos:

Los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos constituidos al amparo de esta ley se nombrarán 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 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 ese porcentaje.

En este caso, la DT 1.7 LOPMH pospone la aplicación de esta exigencia a los sindicatos a partir del 30 de Junio de 2028.

No se proyecta, sin embargo, la representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres en las listas electorales de las elecciones sindicales ni tampoco en la propia composición de los delegados de personal y comités de empresa. Tampoco esta normativa afecta a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos.

4° Órganos de representación, gobierno y administración de asociaciones empresariales.

El art. 14 LP se pronuncia en los mismos términos respecto a los órganos de representación, gobierno y administración de las asociaciones empresariales, en una nueva DA ET, con esta exigencia de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres. Pero, a diferencia de la generalización de los sindicatos, la exigencia se limita a las patronales representativas del art.87 ET legitimadas para negociar convenios colectivos estatutarios.

La DT1.7 LP pospone también la aplicación de esta exigencia patronal a partir del 30 de Junio de 2028.

5° Medidas de igualdad de género en la relación laboral especial de deportistas profesionales.

La DF 3ª LPMH modifica el RD 1006/1985 con algunas medidas que refuerzan la igualdad de género en el deporte profesional:

- En embarazo, o en proceso de adopción, derecho a ampliar el contrato de trabajo un año, con prórroga automática si es el último año; la persona deportista profesional puede desistir de la renovación contractual.

- Reconocimiento de los derechos de conciliación familiar y laboral reconocidos legalmente sin perjuicio de su adaptación específica, facilitando la compatibilidad entre los entrenamientos y la atención a los hijos menores.

-Decisión voluntaria de la persona deportista profesional de permanencia en la dinámica del equipo durante el embarazo o tras el nacimiento de hijo salvo riesgos para la salud.

-Obligación de las empresas deportivas de elaborar y aplicar un plan de igualdad conforme a los arts.45 y 46 LOI y RD 901/2020.

6° Extensión de derechos laborales de víctimas de violencia de género a las víctimas de violencia sexual.

La DF 9 LP extiende los derechos laborales de víctimas de violencia de género a las víctimas de violencia sexual en los modificados arts.37.8, 40.4 y 5, 45.1.n y 49.1.m ET: reducción de jornada con disminución proporcional de salario, reordenación del tiempo de trabajo con adaptaciones horarias, trabajo a distancia parcial o total si resulta posible, abandono del puesto en la localidad de prestación de servicios con preferencia en vacante en otro centro de trabajo de la empresa con reserva entre seis y doce meses del puesto anterior y opción de regreso, suspensión contractual y baja voluntaria específica.

7º Supresión de la nulidad objetiva de despido en supuestos de ejercicio de los derechos de adaptación del tiempo de trabajo por conciliación familiar del art.34.8 ET

La extensión de la nulidad objetiva de despido a las víctimas de violencia sexual, en coherencia con esta ampliación de sus derechos laborales equiparables a las de violencia de género, ha conllevado, en los modificados arts.53.4.b y 55.5 b, la supresión de esta nulidad objetiva de despido en supuestos de ejercicio de los derechos de adaptación del tiempo de trabajo por conciliación familiar del art.34.8 ET, implantada en una reforma de 2023 (DL 5/2023).

El Gobierno ha trasladado a los medios que esta medida es un “error técnico” que será subsanado en otra reforma de estos preceptos. Sea o no así, hasta esta nueva reforma, desde el 22 de agosto (entrada en vigor de la LP) no existe nulidad objetiva en estos supuestos de despido, lo que no obsta que el/la trabajador/a pueda alegar como indicio de discriminación ser despedido tras el ejercicio de estos derechos del art.34.8 ET en búsqueda de un despido nulo por vulneración de derechos fundamentales.

