

7 de agosto de 2024

Se publica la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

La norma, publicada el 2 de agosto y que entrará vigor el próximo 22 de agosto, modifica múltiples normas con el fin de garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto en el ámbito administrativo, societario o laboral, como en determinados sectores específicos.

Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres

El **objetivo** de la presente norma es **promover la consecución del ejercicio real y efectivo del principio constitucional de igualdad**, en cumplimiento del mandato que el artículo 9.2 de la Constitución Española impone a los poderes públicos, y profundizar en el mencionado principio de presencia o composición equilibrada.

A tal fin, se establece la **exigencia de una representación paritaria en determinados ámbitos y órganos**, lo que conlleva la introducción de una serie de modificaciones en el ordenamiento jurídico vigente, con el propósito de asegurar la efectiva igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en los ámbitos decisorios de la vida política y económica.

La ley reconoce que la igualdad de género es fundamental para la democracia y el desarrollo sostenible. Con el fin principal de **garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de liderazgo y participación en todos los niveles decisorios**.

La norma **entiende 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 sean menos del 40 % en un ámbito determinado**, excluyendo su aplicación cuando exista una representación de mujeres superior al sesenta por ciento que, en todo caso, deberá justificarse.

Las principales **modificaciones** que establece la reciente Ley son las siguientes:

- **Paridad en la representación empresarial para la negociación colectiva**

Se lleva a cabo una pequeña modificación del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, por la que los órganos de representación, gobierno y administración de las asociaciones empresariales se nombrarán atendiendo al principio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres según los porcentajes mencionados anteriormente. Por otro lado, si el porcentaje de miembros no representados no alcanza el 40%, se facilitará una explicación motivada de las causas, así como de las medidas que se pretenden adoptar para alcanzar el porcentaje.

En relación con la legitimación de las asociaciones empresariales para la negociación colectiva con la representación legal de las personas trabajadoras, la paridad será exigible en los siguientes supuestos:

1. La representación empresarial que negocie los convenios de grupo de empresas y de los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas.
2. En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por ciento de los

empresarios, siempre que estas den ocupación a igual porcentaje de las personas trabajadoras afectadas, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15 por ciento de las personas trabajadoras afectadas.

3. En los convenios de ámbito estatal, toda asociación empresarial que reúna los requisitos de legitimación y que formen parte de la comisión negociadora de un convenio colectivo.

Por otro lado, en el ámbito empresarial, se destaca la importancia de que los procedimientos de selección de los miembros de los consejos de administración promuevan la igualdad entre mujeres y hombre y la diversidad en diferentes aspectos.

- **Novedades en el Estatuto de los trabajadores**

<p>Reducción de la jornada de trabajo (Art. 37.8)</p>	<p>Se añade la violencia de género como causa que permite la reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, así como la realización total o parcial a distancia.</p>
<p>Traslado o cambio de centro de trabajo (Art.40.5 y 40.5)</p>	<p>Se añade a las víctimas de violencia sexual como colectivo con derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo si se ve obligado a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios. Con una duración inicial de entre 6 y 12 meses, teniendo la empresa la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban.</p>
<p>Suspensión del contrato de trabajo (Art. 49.1.n)</p>	<p>El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo no solo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, sino también por sufrir violencia sexual.</p>
<p>Extinción del contrato de trabajo (Art. 49.1.m)</p>	<p>El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o violencia sexual</p>
<p>Nulidad de la decisión extintiva del empresario (Art. 53.4.b)</p>	<p>Se considera nula la decisión de extinguir el contrato por parte del empresario cuando se trate de personas víctimas de violencia de género o violencia sexual</p>

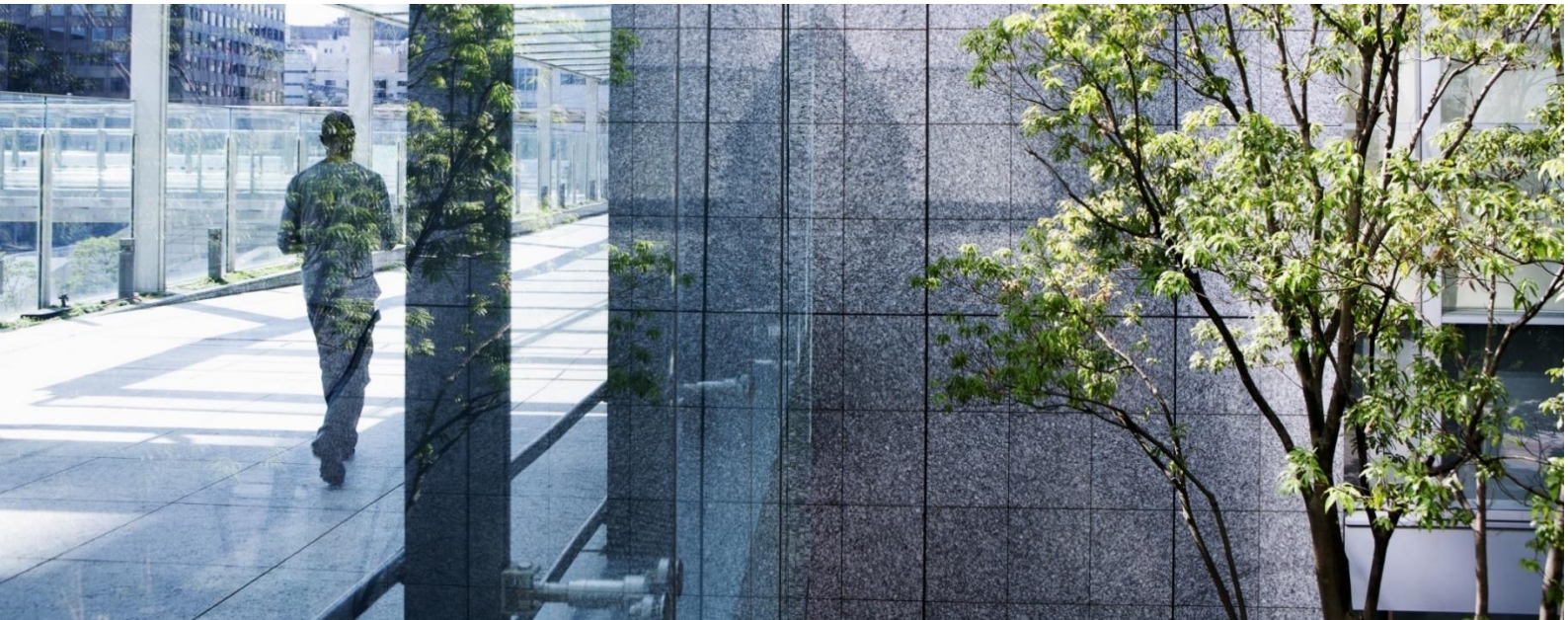
Nulidad del despido disciplinario (Art.55.5.b)	Será nulo el despido de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, y también víctimas de violencia sexual.
---	--

- **Órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos**

Asimismo, los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos constituidos al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se nombrarán atendiendo al principio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, no pudiendo superar las personas de un mismo sexo un 60% ni ser menos del 40%.

Contacto

derecho.laboral@mazars.es.es



Forvis Mazars es la marca de la red Forvis Mazars Global (Forvis Mazars Global Limited), una red mundial de servicios profesionales. La red opera bajo una única marca en todo el mundo, con sólo dos miembros: Forvis Mazars, LLP en Estados Unidos y Forvis Mazars Group SC, una asociación internacional integrada que opera en más de 100 países y territorios.

Las entidades de la red Forvis Mazars en España (Forvis Mazars Auditores S.L.P; Forvis Mazars Tax & Legal S.L.P.; Forvis Mazars Servicios Profesionales, S.L.P; Forvis Mazars Financial Advisory, S.L) prestan servicios de auditoría & assurance, asesoramiento fiscal, legal, financiero, consultoría, outsourcing y sostenibilidad a través de 800 profesionales en 8 oficinas.

Visita forvismazars.com/es para conocer más