

REFLEXIONES EN TORNO A LA LEY ORGÁNICA 2/2024, DE 1 DE AGOSTO, DE REPRESENTACIÓN PARITARIA Y PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES: ¿UNA OPORTUNIDAD PERDIDA PARA LA DEMOCRACIA PARITARIA EN EL ÁMBITO LABORAL?

FRANCISCA FERNÁNDEZ PROL

NET21 NÚMERO 19, septiembre 2024

La desigualdad entre mujeres y hombres se manifiesta de modos muy diversos en múltiples áreas. Como laboristas, prestamos especial atención al mundo del trabajo. Denunciamos la tardía incorporación de las mujeres al mercado laboral, su sobre-representación en modalidades contractuales atípicas y su sujeción a condiciones de trabajo más precarias. Pero el desequilibrio alcanza muchas otras esferas, alguna, por los derechos en juego y su proyección transversal, de especial relieve: tal es el caso de la exclusión de las mujeres de los ámbitos de gobierno, toma de decisiones y participación, temática abordada por la LO 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Los estereotipos de género han confinado a las mujeres a los hogares y las han relegado al marco estrictamente privado: conforme a los roles tradicionales, han asumido, en exclusiva o de modo preponderante, tareas de crianza, de cuidado y domésticas, estimadas -y *de facto*- incompatibles con el desarrollo de funciones de índole pública, por lo demás, ontológicamente reservadas a los hombres. Una situación que ciertamente paliaron el reconocimiento de los derechos de sufragio y el acceso de las mujeres al mercado de trabajo, si bien sólo parcialmente. Con lo primero, formalmente, mujeres y hombres alcanzaron iguales derechos políticos, y lo segundo, al trascender el ámbito estrictamente laboral, facilitó a las ya trabajadoras participar en la vida pública, pero no en condiciones de igualdad con los varones. Y es que, pese a ello, las mujeres no se despojaron de aquellos roles, que continuaron lastrando el pleno goce de su nueva condición de trabajadoras y de ciudadanas. Lo que determinó -determina- la necesaria implementación de múltiples herramientas: así, para la erradicación de las discriminaciones por razón de sexo, para la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad entre sexos y también para la garantía de una participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos y procesos de toma de decisiones.

Para esto último, en particular, ya la LO 3/2007 erigió “la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones” en “criterio general de actuación de los poderes públicos” (art. 14.4 LOIEMH). Un “principio de presencia o composición equilibrada”, definido por la Ley como “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” (Disp. Adicional 1ª LOIEMH), con el que el legislador persigue “mejorar la calidad (...) de nuestra propia democracia”, objetivo que nuevamente preside la intervención operada por LO 2/2024, con todo más ambiciosa.

Muestra de ello es la reforma del emblemático art. 44 bis de la LO 5/1985, de 19 de junio, del régimen electoral general, precisamente incorporado por LOIEMH, por el que, como se recordará, se regulan las reglas de confección de candidaturas para las elecciones de diputados y diputadas al Congreso, municipales, de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares, diputados y diputadas al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las comunidades autónomas y Juntas Generales de los Territorios Históricos vascos. Mientras hasta la reforma de 2024, se exigía “una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento”, aquellas candidaturas han de presentar, ahora, “una composición paritaria de mujeres y hombres, integrándose las listas por personas de uno y otro sexo ordenados de forma alternativa”. Esto es, las listas han de incorporar, “en cremallera”, igual número de candidatas y candidatos.

De la envergadura de la reforma dan cuenta también los múltiples ámbitos a los que extiende la exigencia de una “presencia equilibrada entre mujeres y hombres”, expresamente definida 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”: así, en “órganos constitucionales y de relevancia constitucional” –el Tribunal Constitucional, el Consejo de Estado, el Ministerio Fiscal, el Tribunal de Cuentas y el Poder Judicial-, en el Gobierno –determinando la composición de vicepresidencias y ministerios-, así como en estratos inferiores del ejecutivo y de la Administración -Secretarías de Estado y órganos directivos de las Administración General del Estado y entidades del sector público institucional estatal-. Además, al tiempo que transpone la Directiva (UE) 2022/2381, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las

sociedades cotizadas y a medidas conexas, la LO 2/2024 procede a la reforma del RD Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, en el que introduce, en particular, la previsión siguiente: “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”. Finalmente, normas reguladoras de Colegios Profesionales, Consejos de Informativos de la radio y de la televisión de titularidad estatal, Consejo de Estudiantes Universitario del Estado, Fundaciones, Tercer Sector de Acción social o entidades de Economía Social, entre otros, han sido objeto de reforma con objeto de acoger, con un grado de coercitividad variable, el principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres.

Especial atención merece, por nuestra parte, el tratamiento deparado a sindicatos y asociaciones empresariales, tras la entrada en vigor de la LO 2/2024, también vinculados por el principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres. Aquélla añade, en efecto, disposiciones adicionales, respectivamente, a la LOLS y al ET: conforme a la primera –Disp. Adicional 5ª LOLS-, “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”; y, del mismo modo, el ET incluye ahora la previsión siguiente –Disp. Adicional 29ª ET-: “los órganos de representación, gobierno y administración de las asociaciones empresariales a las que hace referencia el artículo 87 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”. Además, para ambos supuestos, “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”. Así, pues, organizaciones sindicales y patronales se hallan compelidas a la conformación de órganos de representación, gobierno y administración, si bien no paritarios, sí equilibrados en términos de género.

En el caso de organizaciones sindicales y empresariales, dos circunstancias, con todo, atenúan y posponen considerablemente la imperatividad de las reglas mencionadas: la ausencia de equilibrio, por un lado, es susceptible de excepción,

previa justificación y articulación de acciones para *ad futurum* alcanzar aquél; por otro lado, ha de repararse en el aplazamiento de la entrada en vigor de ambas disposiciones adicionales, *ex* apartado 7 de la Disp. Transitoria 1ª de la LO 2/2024, al 30 de junio de 2028. Lo que ha suscitado, por cierto, las críticas de algún sindicato más representativo, que interpreta la flexibilidad y laxitud de la norma como una concesión a las asociaciones empresariales, internamente menos comprometidas con el equilibrio en términos de género¹. Y es que un repaso a los estatutos de los sindicatos más representativos, a nivel de Estado y, asimismo, de Comunidad Autónoma, pone de manifiesto su adhesión a los postulados de la democracia paritaria, en línea con la posición asimismo manifestada por la CES². En aquéllos, es frecuente, en efecto, la exigencia de una presencia mínima de mujeres en las candidaturas destinadas a nutrir órganos de gobierno y delegaciones, si bien en ocasiones modulada habida cuenta la tasa femenina de afiliación³. Lo que se traduce, por cierto, en la paridad de comités o comisiones ejecutivas de no pocos sindicatos⁴, aun cuando las secretarías generales siguen copadas por hombres.

Las nuevas reglas, en cualquier caso, deben acogerse favorablemente. En primer lugar, por su previsible impacto positivo en sindicatos que no ostentan la condición de más representativos, así como en asociaciones empresariales, con toda probabilidad menos proclives a los equilibrios en términos de género. En términos generales, además, contribuyen a visibilizar, singularmente, la estructural infrarrepresentación femenina en las organizaciones sindicales⁵. Pese al cambio de tendencia, en efecto, la tasa de afiliación sindical de las mujeres es menor que la de los varones. Además, ya afiliadas, las trabajadoras acceden en

¹ Un ejemplo de ello en: <https://www.ugt.es/la-ley-de-paridad-un-nuevo-avance-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-que-podria-haber-sido>

² Resolución de la CES sobre Recomendaciones para mejorar el equilibrio de género en los sindicatos, adoptada en el Comité Ejecutivo de 9 de marzo de 2011, así como, más recientemente, Igualdad de género, <https://www.etuc.org/en/issue/gender-equality>

³ Es el caso, aún con matices notables, de los estatutos de CCOO, UGT y CIG. Con una formulación especialmente rotunda, han de destacarse los estatutos de LAB.

⁴ Pueden consultarse los datos, desde 1989 a 2012, de los sindicatos CCOO, UGT, USO, así como la situación actual en CCOO, UGT, USO, CGT y CSIF en <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/PoderDecisiones/PartidosPoliticossindicatos.htm>

⁵ En la actualidad, según la CES, el 45% de los afiliados a los sindicatos son mujeres (<https://www.etuc.org/en/issue/gender-equality>). En España, según el Informe de la Fundación 1º de mayo (VANDAELE, K.), *Un futuro sombrío: estudio de la afiliación sindical en Europa desde 2000* (Madrid, 2019), en el periodo 2010-2016, la participación media de la mujer en la afiliación sindical fue del 41,9%, frente al 38,3% del periodo 2000-2009. Así mismo, el Instituto de las Mujeres, ofrece datos estadísticos, aún antiguos, que reflejan tal cambio de tendencia en tres organizaciones sindicales (CCOO, UGT y USO): <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/PoderDecisiones/PartidosPoliticossindicatos.htm>: según estos, en el periodo 1995-2012, la tasa femenina de afiliación pasó 23% al 39,32% en CCOO, del 24,71% al 36% en UGT y del 23% al 36% en USO.

menor medida que los trabajadores a los cargos sindicales o a las funciones de representación en las empresas⁶. Lo que es fruto del proceso mismo de surgimiento del movimiento sindical, en paralelo al de industrialización y conformación de los modernos mercados de trabajo, transitando la masculinización de estos últimos al sindicato. Un hecho histórico cuya superación ha resultado especialmente compleja, perpetuándose patrones que alejaron a las mujeres del movimiento sindical: siendo el sindicato, al igual que el trabajo mismo, “cosa de hombres”, la agenda sindical mostró por mucho tiempo escasa sensibilidad hacia los intereses singularmente femeninos; incluso, las estructuras internas, creadas a medida del trabajador prototípico –varón “liberado” de cargas familiares y domésticas-, a menudo resultaron inaccesibles para las trabajadoras, en cambio, a un tiempo también cuidadoras. Y pesaron, por supuesto, los ya referidos estereotipos de género, determinantes de la atribución al varón –con la consiguiente exclusión de la mujer- de las funciones de gobernanza y toma de decisiones, también en el marco laboral. Finalmente, la precariedad del empleo femenino -la contratación a través de modalidades contractuales atípicas-, así como la sujeción de las trabajadoras a peores condiciones laborales -retributivas, en particular- han conformado potentes elementos disuasorios. Incluso la prestación de servicios en microcentros de trabajo o en actividades muy expuestas a estrategias de externalización, circunstancias prototípicas de sectores feminizados, desincentivan el compromiso sindical. Y también el recurso al trabajo a distancia -en el caso de las trabajadoras, muy recurrente, por erigirse, precisamente, en herramienta de conciliación (art. 34.8 ET)- genera un alejamiento, no sólo físico, de la empresa, sino un desapego del entorno laboral, que limita considerablemente la actividad sindical.

Por todo ello, precisamente, la LO 2/2024 debiera, en el marco laboral, haber llegado mucho más lejos, alcanzando, en particular, los vigentes procesos de elección de delegados y delegadas sindicales y de representantes legales. Pues, en virtud de los factores ya enunciados y sin perjuicio de las singularidades de algunos sectores o empresas fuertemente feminizados, es perceptible una postergación generalizada de las trabajadoras en el acceso a las funciones de

⁶ Como expresa la Comisión Europea, si bien es perceptible “una tendencia generalizada hacia el crecimiento de la afiliación entre las mujeres, pese al descenso de la afiliación sindical en general”, “las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los puestos de liderazgo”, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, “Reforzar el diálogo social en la Unión Europea: aprovechar plenamente su potencial para gestionar transiciones justas”, de 25 de enero de 2023, COM (2023) 40 final.

representación sindical⁷ y también unitaria⁸. Una materia en la que, en contraste con los compromisos estatutarios en materia de equilibrio de género en los órganos de dirección de los sindicatos, el activismo de los agentes sociales ha sido muy pobre.

Comités de empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales no son objeto de revisión alguna en clave de género, ni siquiera terminológica. Ni las unidades electorales, ni los procesos de elección –ni, consiguientemente, las correspondientes candidaturas-, son objeto de reforma. En lo que a representantes legales y sindicales se refiere, pervive, pues, el modelo tradicional, eminentemente neutro. Si bien la LO 2/2024 reformula las reglas de conformación de candidaturas en elecciones generales, autonómicas, locales y europeas, exigiendo que las mismas, ya vinculadas por el principio de composición equilibrada –tras la reforma operada por LOIEMH-, se conformen ahora paritariamente y “en cremallera”, permanecen sin cambio alguno los procesos electorales de representantes unitarios. En estos, las listas no han de cumplir requisito mínimo alguno en términos de composición por sexos. Y, del mismo modo, la designación de delegados/as sindicales no ha de atender regla alguna para la conformación, en las empresas o centros de trabajo, de representaciones equilibradas desde una óptica de género. En el ámbito de las relaciones laborales, por tanto, ni siquiera se ha alcanzado el grado de compromiso ya implementado para comicios políticos con ocasión de la reforma operada en 2007 por la LOIEMH. Y, sin embargo, la problemática enfrentada es muy semejante: la exclusión o presencia minoritaria de las mujeres en los ámbitos de participación y toma de decisiones, como consecuencia de normas formales – paulatinamente erradicadas- y reglas sociales informales –que perviven aún hoy, pese a la supresión de las primeras-.

Para revertir tal situación, la democracia paritaria -como forma de organización socio-sexual en la cual hombres y mujeres ostentan iguales derechos e igual estatus político, están equitativamente representados y participan de forma equilibrada en estructuras de gobierno y gestión- es la herramienta adecuada, que debe proyectarse asimismo sobre los derechos de representación y de acción

⁷ Así, en Andalucía, en 2023 las mujeres representaron el 38.24% de los delegados sindicales. Dato extraído de https://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/badea/operaciones/consulta/anual/5924?CodOper=b3_772&codConsulta=5924

⁸ En Galicia, por ejemplo, el porcentaje de representantes unitarias alcanzó, en el periodo 2019-2022, el 34,92% del total de los representantes elegidos, según datos del Informe 2022 sobre a situación sociolaboral de Galicia –capítulo 13-, elaborado por el Consello Galego de Relacións Laborais. El Informe puede consultarse en <https://www.cgri.gal/informe-sociolaboral-2022/>

sindical en las empresas. Para ello, no existen obstáculos insalvables. Más bien, todo lo contrario: la fórmula halla encaje en el modelo constitucional –como destacó la STC 12/2008- y respaldo en los ámbitos internacional y europeo. Además, la experimentación operada en el terreno político avala su eficiencia.

AVETI 21