

DOSSIER

Impacto de la LO de representación paritaria en los ámbitos laboral, mercantil y público





Índice

1. Introducción	3
2. Principales novedades de esta regulación desde la perspectiva laboral	6
3. Principales aspectos de esta regulación desde la perspectiva mercantil	11
4. Principales aspectos de esta regulación desde la perspectiva público	14
5. Tabla comparativa Modificaciones introducidas por la Ley Orgánica 2/2024	19



1. Introducción

Dossier

Impacto de la LO de representación paritaria en los ámbitos laboral, mercantil y público

1. Introducción

En el BOE del 2 de agosto se publicó la Ley Orgánica 2/2024, de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. Con la máxima, según dice su Preámbulo, de fortalecer la calidad del sistema democrático, esta norma pretende lograr el objetivo de erradicar la discriminación y despliega sus efectos en muchas y variadas situaciones y de ahí que modifique a más de una veintena de normas de todas las materias.

Para tener un conocimiento ordenado de todas ellas vamos a agruparlas en este dossier en tres bloques en función del área en el que impactan los cambios exigidos por esta nueva Ley Orgánica.

Uno de los ámbitos de mayor impacto es el laboral, con numerosos artículos del Estatuto de los Trabajadores modificados. También son muchos los temas afectados en la esfera del derecho público-administrativo, desde las candidaturas electorales, hasta los nombramientos en las altas instituciones del Estado (Tribunal Constitucional, Consejo de Estado, Consejo Fiscal, Tribunal de Cuentas, CGPJ, Gobierno) para los que establece unos porcentajes de representación por sexo (60/40, ninguno de los dos sexos puede tener más del 60%).

Esta nueva regla porcentual de representación también lo extiende esta LO 2/024 a otras organizaciones como, sindicatos, asociaciones profesionales, fundaciones, organizaciones del Tercer Sector de Acción Social y organizaciones de Economía Social.

En otros casos, como los colegios profesionales o las federaciones deportivas y ligas profesionales, exige medidas para fomentar la igualdad y de prevención y actuación en casos de discriminación.

Por último, en el ámbito mercantil también va a ser de aplicación la regla 60/40, tanto en las sociedades cotizadas como en aquellas que tengan, según la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, la consideración de entidad de interés público y unas ratios de trabajadores y de cifra de negocio específicos.

No te pierdas este dossier para estar al día de esta importante norma en vigor desde el 22 de agosto.

La herramienta perfecta para elaborar el Plan de Igualdad de una organización

¿Por qué Complylaw Igualdad?

Te damos **10 razones**

- 1 Realiza el diagnóstico** de la organización e identifica las posibles brechas.
- 2 Selecciona objetivos y medidas** de un amplio catálogo y **personaliza el plan con objetivos y medidas propios**.
- 3 Elabora la auditoría retributiva**.
- 4 Genera fácilmente un Plan de Igualdad**.
- 5 Haz un seguimiento continuo** de su implantación.
- 6 Accede a contenidos de interés, normativa, formularios, checklist y buenas prácticas**.
- 7 Evita sanciones y otros perjuicios** por no cumplir con la normativa vigente.
- 8 Benefíciate de las ventajas de tener un plan:** acceso a subvenciones y contratos públicos.
- 9 Mejora la imagen corporativa y minimiza los riesgos reputacionales**.
- 10 Si eres abogado o asesor, marca la diferencia** ofreciendo este servicio a tus clientes.

Descubre todas nuestras soluciones en Compliance
www.complylaw.es



2 Principales novedades de esta regulación desde la perspectiva laboral

2 Principales novedades de esta regulación desde la perspectiva laboral

1. Paridad en la representación empresarial para la negociación colectiva

El Capítulo IX efectúa una pequeña modificación del Estatuto de los Trabajadores, al que se añade una nueva disposición adicional (art. 14 LO 2/2024, 1 ago.).

Así, desde la entrada en vigor de la norma, los órganos de representación, gobierno y administración de las asociaciones empresariales a las que hace referencia el artículo 87 ET 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 60 por ciento ni sean menos del 40 por ciento.

La reforma añade que si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el 40 por ciento se proporcionará una explicación motivada de las causas, así como de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje.

El precepto aludido por la ley orgánica se ocupa de la legitimación de las asociaciones empresariales para la negociación colectiva con la representación legal de las personas trabajadoras, por lo que será exigible la paridad en estos supuestos:

- La representación empresarial que negocie los **convenios de grupo de empresas y de los que afecten a una pluralidad de empresas** vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación.
- 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.

Recordemos que en los sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas o personas trabajadoras en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en esta con un mínimo del quince por ciento de las empresas o personas trabajadoras.

- En los **convenios de ámbito estatal**, las asociaciones empresariales de la comunidad autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de la presente ley. En este sentido, toda asociación empresarial que reúna los requisitos de legitimación y que formen parte de la comisión negociadora de un convenio colectivo.

2. Órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos

Se añade una nueva disposición adicional a la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, de modo que, desde ahora, los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos constituidos al amparo de la norma reformada 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 60 por ciento ni sean menos del 40 por ciento**.

3. Rectificación y nueva mención en el ET a las víctimas de violencia sexual. Error en materia de despidos

En su día, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, modificó algunos preceptos del Estatuto de los Trabajadores para reconocer, entre el catálogo de derechos reconocidos a las personas trabajadoras, a las víctimas de violencia sexual.

Esta reforma estuvo en vigor únicamente durante unos meses, a causa de la nueva redacción de los citados artículos operada por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la

garantía de los derechos de las personas LGTBI, norma que excluyó los supuestos de violencia sexual.

La nueva ley orgánica, sin embargo, vuelve a incorporar a estas víctimas en una serie de supuestos (disp. fin. 9.ª LO 2/2024, 1 ago.).

REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO (ARTÍCULO 37.8 ET)

Se añade la violencia sexual a la violencia de género como causa que permite la reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, o a 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 parcialmente a distancia.

TRASLADO O CAMBIO DE CENTRO (ARTÍCULO 40, APARTADOS 4 Y 5, ET)

Junto con las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de terrorismo, 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. Este traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (ART. 45.1.N ET)

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.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (ART. 49.1.M ET)

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 de violencia sexual.

NULIDAD DE LA DECISIÓN EXTINTIVA DEL EMPRESARIO (ART. 53.4.B ET)

Se considera nula la decisión de extinguir el contrato por parte del empresario cuando se trate de personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual.

IMPORTANTE: ERROR EN LA LEY DE PARIDAD QUE AFECTA A LOS DESPIDOS

El Ministerio de Igualdad se verá obligado a modificar un grave error en la Ley de Paridad. Este fallo, que el Ejecutivo califica como "técnico", supone desde el 22 de agosto una nueva redacción del Estatuto de los Trabajadores, que posibilita a los empresarios el despido de los empleados que se acojan al derecho de disfrute de cinco días para el cuidado de familiares tras una hospitalización o que hayan instado la adaptación de jornada. Se espera la publicación de un nuevo texto que rectifique este error.

4. Empleados públicos

De modo similar a la reforma del ET, se incorporan los supuestos de violencia sexual al Real Decreto Legislativo 5/2015, 30 oct., Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (disp. fin. 10.^a LO 2/2024, 1 ago.). Concretamente, a estas situaciones:

- Permiso por violencia sexual sobre la mujer funcionaria (49.d EBEP).
- Traslado a otro puesto de trabajo (art. 82.1 EBEP).
- Excedencias (art. 89, apartados 5 y 6, EBEP).

5. Relación laboral especial de los deportistas profesionales

Con reserva de su rango reglamentario, se modifica el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales (disp. fin. 3.^a LO 2/2024, 1 ago.):

- Se añade un **derecho de ampliación contractual** a favor del deportista: en caso de embarazo, o de estar en proceso de adopción, en este último caso habiendo superado la resolución y el certificado de idoneidad, las personas deportistas profesionales tendrán derecho a ampliar el contrato un año, prorrogándolo automáticamente, cuando se trate del último año de contrato. Las personas deportistas profesionales podrán desistir de la renovación contractual (nuevo art. 6 bis RD 1006/1985, 26 jun.).
- Se refuerza la **conciliación personal, familiar y laboral** de este colectivo: las personas deportistas profesionales gozarán de los derechos de conciliación, incluidos los permisos previstos legalmente, sin perjuicio de la adaptación a la especificidad de su profesión, de modo que se trate de facilitar la continuidad en la disciplina del equipo, incluida la etapa del embarazo en el caso de las mujeres deportistas y de compatibilizar el entrenamiento con la atención al menor, incluidos los desplazamientos (nuevo art. 7 bis RD 1006/1985, 26 jun.).
- **Régimen de permisos:** las personas deportistas profesionales tendrán los permisos previstos en la ley y los convenios colectivos para atender al menor en las visitas médicas o actos escolares (nuevo art. 10 bis RD 1006/1985, 26 jun.).
- **Permanencia del deportista en aspectos de dinámica de equipo:** sin perjuicio de la aplicación y el ejercicio de los derechos previstos legalmente con carácter gene-

ral en materia de conciliación y de permisos, las empresas deportivas permitirán la permanencia de la persona trabajadora en aquellos aspectos de la dinámica de equipo en que desee participar, tanto durante el embarazo como después del nacimiento, siempre que se trate de una decisión voluntaria y salvo que ello pudiera constituir un riesgo durante el embarazo o la lactancia (nuevo art. 12 bis RD 1006/1985, 26 jun.).

- **Planes de igualdad:** las empresas en el ámbito de las actividades deportivas

profesionales que estén legalmente obligadas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en los términos previstos en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (nuevo art. 18 bis RD 1006/1985, 26 jun.)



3. Principales aspectos de esta regulación desde la perspectiva mercantil

3 Principales aspectos de esta regulación desde la perspectiva mercantil

El objetivo principal es velar por que las entidades cotizadas alcancen unos umbrales mínimos de presencia del sexo menos representado en sus consejos de administración. Con la finalidad de asegurar su cumplimiento, se impone a las empresas cotizadas que no alcancen dichos umbrales una modificación de los procesos de selección de sus consejeros, y nuevas obligaciones de información.

Para ello, introduce modificaciones sustanciales en distintas normas del ordenamiento jurídico español. Entre otras, en la Ley de Sociedades de Capital, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 2 de julio y en la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.

1. Modificación del Título XIV de la Ley de Sociedades de Capital.

Se reforma el artículo 529 bis para exigir que las sociedades cotizadas aseguren que el consejo de administración tenga una composición que **garantice la presencia, como mínimo, de un cuarenta por ciento de miembros del sexo menos representado**. En caso de que la sociedad cotizada no alcance los objetivos previstos, deberá ajustar los procesos de selección de las personas candidatas, para garantizar la consecución de los mismos.

Para el control del cumplimiento de estas obligaciones, se establece la obligación de integrar en el informe de sostenibilidad un apartado sobre la representación del sexo menos representado en el consejo de administración.

Al mismo tiempo, y si bien el papel de los **consejos de administración** de las entidades es decisivo, no se debe olvidar el papel central que pueden jugar los puestos de alta dirección que no tienen el carácter de miembros del consejo de administración. Por ello, se regula también un principio de presencia equilibrada en dichos puestos de alta dirección para las sociedades cotizadas, con el objetivo de alcanzar también el cuarenta por ciento del sexo menos representado que se configura como una obligación de cumplir o explicar.

En todo caso, las sociedades cotizadas deberán facilitar a la junta general de accionistas información relativa a las medidas exigidas en materia de equilibrio entre mujeres y hombres en el consejo de administración, así como sobre las posibles sanciones derivadas de su incumplimiento. (art. 529 bis. 6 LO2/2024)

Igualmente, mediante la modificación del artículo 292 de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, se prevé la imposición de sanciones a aquellas entidades cotizadas que vulneren las obligaciones en materia de igualdad de género.

2. Entidades de interés público

La necesidad de avanzar en igualdad de género en los órganos rectores y de dirección de las empresas no se limita a las sociedades cotizadas. Por ello esta ley orgánica no reduce ni limita su ámbito a la mera transposición, ni al mero cumplimiento de los objetivos de la Directiva, dado que **su objeto es mucho más ambicioso; ampliándolo también a las entidades de interés público**, dada su «importancia pública significativa por la naturaleza de su actividad, por su tamaño o por su número de empleados» en los términos utilizados por la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas. Con ello, se ahonda en la efectiva realización del mandato ya contenido en el citado artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. (Disposición adicional decimosexta LO 2/2024)

Se extienden a estas entidades de interés público los mínimos porcentuales de presencia del sexo menos representado en esta materia, incluyendo la obligación de que las sociedades de capital que no sean cotizadas pero que a efectos de la legislación de auditoría de cuentas sean consideradas entidades de interés público, deban cumplir también el principio de presencia equilibrada en los consejos de administración, a partir del ejercicio siguiente al que concurran los siguientes requisitos:

- Que el número medio de trabajadores **empleados** durante el ejercicio sea superior a **250**.
- Que el importe neto de la **cifra anual de negocios** supere los **50 millones** de euros o el total de las **partidas de activo** sea superior a **43 millones de euros**.

Al igual que en el caso de las sociedades cotizadas, las obligaciones se extienden a los puestos de alta dirección de las mismas.

3. Entrada en vigor

Debido a los diferentes puntos de partida entre las sociedades cotizadas y las entidades no cotizadas consideradas como grandes empresas, se establece una entrada en vigor diferida para las obligaciones de alta dirección en las entidades no cotizadas.

- Para las **35 sociedades con mayor valor de capitalización bursátil**, (determinada utilizando la cotización de cierre a 22 de agosto de 2024, fecha de entrada en vigor de la LO 2/2024) a partir del 30 de junio de 2026.
- Para el **resto de sociedades cotizadas**, a partir del 30 de junio de 2027.
- Las entidades de interés público deberán alcanzar el porcentaje del treinta y tres por ciento del sexo menos representado en dichos órganos a fecha 30 de junio de 2026, y del cuarenta por ciento del sexo menos representado el 30 de junio de 2029.



4. Principales aspectos de esta regulación desde la perspectiva del derecho público

4 Principales aspectos de esta regulación desde la perspectiva del derecho público

La Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, refuerza la presencia equilibrada en los órganos de decisión de la Administración General del Estado y su sector público, de tal forma que las políticas públicas de cualquier ámbito se ideen, formulen e implementen en ámbitos que respeten dicho principio y tengan en cuenta la perspectiva de género para asegurar con ello una acción pública más eficaz y eficiente, que garantice la igualdad de mujeres y hombres. Con todo ello, las Administraciones Públicas, como empleadoras y responsables de las políticas públicas, al garantizar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se convierten en modelo y ejemplo del resto de organizaciones, públicas y privadas, así como de la sociedad en su conjunto.

1. Régimen Electoral General

La norma modifica los artículos cuarenta y cuatro bis y el apartado dos del artículo ciento ochenta y siete de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, con el fin de que las candidaturas que se presenten 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, miembros de las Asambleas Legislativas de las comunidades autónomas y de las Juntas Generales de los Territorios Históricos vascos, tengan una composición paritaria de mujeres y hombres, integrándose las listas por personas

de uno y otro sexo ordenados de forma alternativa, superando la actual exigencia del cuarenta por ciento establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Además, ello es también aplicable a las candidaturas al Senado cuando se agrupen en listas, añadiéndose que la Junta Electoral no aceptará las candidaturas que no cumplan este precepto, tanto para las personas candidatas como para las suplentes.

Se ha considerado necesario introducir “listas cremallera”, ya que de este modo no solo se logra un equilibrio pleno en las listas, sino que se garantiza que el mismo tendrá también reflejo, de forma mucho más directa, en la relación de personas electas y en su representación en los órganos políticos representativos, tal y como se prevé en el Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros con fecha 8 de marzo de 2022.

2. Gobierno

Por lo que respecta a la composición del Gobierno, dado que, como subraya el artículo 12.1 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, el nombramiento y cese del Presidente del Gobierno se producirá en los términos previstos en la Constitución Española, se introduce en dicha Ley un nuevo apartado 2, bis en el citado artículo 12, a fin de garantizar el principio de presencia equilibrada en

el **nombramiento del resto de integrantes del Gobierno**, de forma que cada uno de los sexos suponga como mínimo el cuarenta por ciento del conjunto de titulares de Vicepresidencias y Ministerios.

3. Órganos constitucionales

Con el fin de alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos constitucionales, entendiendo por tales aquellos creados y regulados por la Constitución Española, cuyas relaciones en el ejercicio de los poderes del Estado configuran la forma de gobierno y que se encuentran en el vértice de la organización estatal, así como en otros órganos, denominados de relevancia constitucional, por contemplarse en la propia Constitución Española y completar el esquema de relaciones entre las grandes instituciones de Estado, el texto contiene las modificaciones llevadas a cabo en las leyes orgánicas reguladoras de los mismos, concretamente en la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional, en Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado, en la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, en la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas, y en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

Por lo que respecta al **Tribunal Constitucional** y al nombramiento de sus miembros, los órganos que han de realizar las propuestas de nombramiento (Cámaras, Gobierno y Consejo General del Poder Judicial) garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de forma que aquellas incluyan como mínimo un cuarenta por ciento de cada uno de los sexos.

Dicho porcentaje es también aplicable al nombramiento de los Consejeros Permanentes y de los Consejeros Electivos del Consejo de Estado, así como a los miembros del Consejo Fiscal, los cuales serán elegidos, por un período de cuatro años, atendiendo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hom-

bres, de forma que cada uno de los sexos suponga como mínimo el cuarenta por ciento de los Vocales electos.

Por su parte, en cuanto al **Tribunal de cuentas**, la designación de las personas Consejeras de Cuentas igualmente debe garantizarse una presencia equilibrada de mujeres y hombres de forma que cada uno de los sexos suponga como mínimo el cuarenta por ciento de los designados por cada una de las Cámaras.

Asimismo, en la designación de las veinte personas Vocales del **Consejo General del Poder Judicial** se incluirá como mínimo un cuarenta por ciento de cada uno de los sexos, mientras que en los nombramientos o propuestas de nombramientos y promociones que impliquen algún margen de discrecionalidad o apreciación de méritos se garantizará el principio de presencia equilibrada de 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.

4. Sector Público

En el ámbito de la Administración General del Estado, para cumplir con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de los órganos directivos en su conjunto, se modifica la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, con el fin de garantizar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de las **personas titulares de los órganos superiores y directivos** y en el personal de **alta dirección** de las entidades del sector público institucional estatal, incluyendo expresamente el nombramiento de las personas titulares de las Secretarías de Estado, así como a las personas que ocupen puestos de máxima responsabilidad, tengan contratos de alta dirección o formen parte de los órganos colegiados de gobierno del sector público estatal.

Además, se concreta el ámbito en el que deberá cumplirse el principio (por departamento ministerial y por entidad del sector público), de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento en cada uno de dichos ámbitos.

Por otra parte, se modifica la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, el primer párrafo del apartado 1.d) del artículo 71, relativo a las prohibiciones de contratar, añadiendo la obligación de las empresas de 50 o más trabajadores de inscribir en el registro laboral correspondiente el plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

5. Colegios profesionales

Se modifican los artículos 11 y 15 de la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales, para aumentar la presencia de mujeres en los órganos de decisión de este tipo de entidades con impacto en la actividad económica general.

Dadas la relevancia de las funciones que tienen atribuidos los Colegios Profesionales, se incorporan previsiones en materia de igualdad de género, de tal manera que en las Juntas de Gobierno, Comités de Dirección u órganos asimilados de los Consejos Generales y de los Colegios Profesionales, se garantizará que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el cuarenta por ciento de los puestos, salvo que existan razones objetivas y debidamente fundadas, y siempre que se adopten medidas para alcanzar ese porcentaje mínimo.

Además, dado que las organizaciones colegiales están sujetas al principio de transparencia en su gestión, en todos estos casos se incluye la obligación de incorporar en las memorias anuales o informes de gobierno, la explicación de los motivos y medidas correctoras adoptadas si no se alcanza el referido

porcentaje mínimo del cuarenta por ciento del sexo menos representado.

6. Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera

La norma modifica el apartado 6 del artículo 15 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, relativo al establecimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y de deuda pública para el conjunto de Administraciones Públicas, añadiendo que si los objetivos de estabilidad presupuestaria y de deuda pública aprobados por el Congreso fuesen rechazados por el Senado, dichos objetivos se someterán a nueva votación en el Pleno del Congreso, aprobándose si este los ratifica por mayoría simple. Por el contrario, si son rechazados, el Gobierno, en el plazo máximo de un mes, remitirá un nuevo acuerdo que se someterá al mismo procedimiento.

La modificación será de **inmediata y directa aplicación** en la tramitación parlamentaria que esté en curso en el momento de su entrada en vigor. De tal manera que, si el acuerdo del Consejo de Ministros en el que se recogen los objetivos de estabilidad presupuestaria y de deuda pública ya se hubiera remitido a las Cortes Generales, y este hubiera sido rechazado por el Senado, dichos objetivos se someterán a una nueva votación en el Pleno del Congreso, aprobándose por mayoría simple, sin necesidad de que se inicie un nuevo procedimiento.

7. Partidos políticos

Por lo que respecta a la estructura interna y el funcionamiento de los partidos políticos, la norma añade un nuevo apartado al final del artículo 7 de la Ley Orgánica 6/2002, de 27 de junio, de Partidos Políticos, exigiendo a los partidos políticos la obligación de disponer de un **plan de igualdad interno** que incluya medidas para prevenir y detectar la violencia machista. Asimismo, deben establecer un protocolo de

actuación ante la violencia machista que ejerzan, dentro o fuera de la organización, afiliados o bien personas que sin estar afiliadas tengan un cargo de representación o hayan sido designadas para una función específica, con independencia del nivel jerárquico o del cargo público que ocupen.

8. Contratos del sector público

No podrán contratar las personas que no cumplan con la obligación de contar con un **plan de igualdad** conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y que **deberán inscribir en el Registro laboral** correspondiente.

9. Empleado público

En cuanto a los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos, se modifica la letra d) del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, para añadir al permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria a las funcionarias víctimas de violencia sexual.

5. Tabla comparativa Modificaciones introducidas por la Ley Orgánica 2/2024

5 Tabla comparativa Modificaciones introducidas por la Ley Orgánica 2/2024

ÍNDICE DE DISPOSICIONES MODIFICADAS

Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital

Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público

Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General

Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional

Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado

Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal

Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial

Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno

Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público

Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales

Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical

Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario

Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social

Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social

Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte

Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales

Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera

Ley Orgánica 6/2002, de 27 de junio, de Partidos Políticos

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual
- Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual
- Ley de enjuiciamiento criminal

Ley de Paridad

Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital

Sociedades cotizadas. Será de aplicación a partir del 30 de junio de 2026 para las 35 sociedades con mayor valor de capitalización bursátil, determinada utilizando la cotización de cierre del día 22 de agosto de 2022, fecha de entrada en vigor de la LO 2/2024. Para el resto de sociedades cotizadas, será de aplicación a partir del 30 de junio de 2027 (DT 1.ª 4).

Entidades de interés público. Se aplicará gradualmente respecto de los Consejos de Administración y alta dirección de las entidades de interés público, debiendo 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 2029 (DT 1.ª 5, párr. 2.º).

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
Artículo 529 bis	Artículo 529 bis. Carácter necesario del consejo de administración	Artículo 529 bis. Carácter necesario del consejo de administración y representación equilibrada de mujeres y hombres
⇒ Impone a las empresas cotizadas que no alcancen umbrales mínimos de presencia del sexo menos representado en sus consejos de administración, una modificación de los procesos de selección de sus consejeros, al tiempo que se exigen obligaciones de información para las propias entidades sobre sus resultados en la presencia de mujeres y hombres en sus consejos de administración	1. Sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional duodécima, las sociedades cotizadas deberán ser administradas por un consejo de administración que estará compuesto, exclusivamente, por personas físicas.	1. Sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional duodécima, las sociedades cotizadas deberán ser administradas por un consejo de administración que estará compuesto, exclusivamente, por personas físicas.

ACCEDE A LA TABLA COMPLETA

Concepto (DA 1.ª)

Se 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.

Podrá no aplicarse el criterio de representación paritaria y presencia equilibrada, en consonancia con el principio de acción positiva, cuando exista una representación de mujeres superior al 60% que, en todo caso, deberá justificarse.

Trasposición de 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, mediante los artículos noveno (modificación del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio) y décimo (modificación de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión).

