

Amalia Rodríguez González

Dpto. de Derecho Mercantil

Universidad de Valladolid

amalia.rodriguez@uva.es

Órgano de administración de la sociedad laboral

- *Artículo 13 Órgano de administración*

- **1.** Es competencia de los administradores la gestión y la representación de la sociedad. En el caso de que los administradores deleguen la dirección y gestión de la sociedad, o confieran apoderamientos con esta finalidad, deberán adoptar medidas para delimitar claramente sus competencias y evitar interferencias y disfunciones.
- **2.** Si la sociedad laboral estuviera administrada por un Consejo de Administración, los titulares de acciones o participaciones de la clase general podrán agrupar sus acciones o participaciones sociales para nombrar a sus miembros conforme al sistema de representación proporcional previsto en el [artículo 243 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.](#)
- **3.** La actuación de los administradores debe ser diligente, leal, responsable, transparente y adecuada a las peculiaridades de la sociedad laboral como modelo de sociedad específico. Deberán favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios de los trabajadores, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- **4.** Asimismo, adoptarán políticas o estrategias de responsabilidad social, fomentando las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia.

Sociedades participadas por los trabajadores

Artículo 19. Concepto de Sociedad Participada por los Trabajadores

- 1. Tendrán la consideración de sociedades participadas por los trabajadores las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que no alcancen los requisitos establecidos en el capítulo I, pero promuevan el acceso a la condición de socios de los trabajadores, así como las distintas formas de participación de los mismos, en particular a través de la representación legal de los trabajadores, y cumplan alguno de los siguientes requisitos:
 - a) Que cuenten con trabajadores que posean participación en el capital y/o en los resultados de la sociedad.
 - b) Que cuenten con trabajadores que posean participación en los derechos de voto y/o en la toma de decisiones de la sociedad.
 - c) Que adopten una estrategia que fomente la incorporación de trabajadores a la condición de socios.
 - d) Que promuevan los principios recogidos en el artículo anterior.
- **2. Su actuación deberá ser diligente, leal, responsable y transparente, y deberán favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios de los trabajadores, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**
- 3. Asimismo, adoptarán políticas o estrategias de responsabilidad social, fomentando las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia.

Ley 5/2011 de Economía social

- También hay que tener en cuenta lo contenido en el apartado c) del art. 4 de la **Ley 5/2011 de 29 de marzo de economía social**, que nos recuerda el principio orientador de que la sociedad laboral es una empresa de economía social: Las entidades de la economía social actúan en base a los siguientes principios orientadores: **c) promoción de la solidaridad interna y con la sociedad, que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

La ley 2/2011 de 4 de marzo de Economía sostenible

Artículo 39 Promoción de la responsabilidad social de las empresas

1. Con el objetivo de incentivar a las empresas, organizaciones e instituciones públicas o privadas, especialmente a las pequeñas y medianas y a las empresas individuales, a incorporar o desarrollar políticas de responsabilidad social, las Administraciones Públicas mantendrán una política de promoción de la responsabilidad social, difundiendo su conocimiento y las mejores prácticas existentes y estimulando el estudio y análisis sobre los efectos en materia de competitividad empresarial de las políticas de responsabilidad social.

En particular, el Gobierno pondrá a su disposición un conjunto de características e indicadores para su autoevaluación en materia de responsabilidad social, así como modelos o referencias de reporte, todo ello de acuerdo con los estándares internacionales en la materia.

2. El conjunto de características, indicadores y modelos de referencia a que se refiere el apartado anterior deberá atender especialmente a los objetivos de transparencia en la gestión, buen gobierno corporativo, compromiso con lo local y el medioambiente, respeto **a los derechos humanos, mejora de las relaciones laborales, promoción de la integración de la mujer, de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de la igualdad de oportunidades** y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y del consumo sostenible, todo ello de acuerdo con las recomendaciones que, en este sentido, haga el Consejo Estatal de la Responsabilidad Social Empresarial, constituido por el [Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero](#),

Deberes específicos en la sociedad laboral

- **Deberán** favorecer la generación de empleo estable y de calidad.
- Favorecer la integración como personas socias de las personas trabajadoras.
- **Favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.**
- **Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Deberes específicos del órgano de administración

- La LSLP quiere recordar al órgano de administración, que han de tener muy presente que están gestionando una sociedad en cuya esencia se encuentran la participación de los propias personas socias trabajadoras, abierta a la integración como socios y socias de las demás personas trabajadoras de la empresa. Sus fines y **principios** deben promover políticas de promoción y fomento de fórmulas de participación..

Deberes específicos del órgano de administración

- En cuanto al término “**deber**”, señalado en el artículo 13 :
- ¿Se pondría al mismo nivel que el resto mencionados en el art. 13 y su incumplimiento podría dar lugar a **responsabilidad** de aquéllos?

Deberes específicos del órgano de administración

- Los principios del artículo 13.3 y 4 aparecen entremezclados con los deberes generales de diligencia y lealtad, propios de los miembros del órgano de administración de las sociedad de capital.
- No queda claro el grado de conexión y el nivel de relación entre estos deberes legales cuyo incumplimiento: fuente de responsabilidad frente a la sociedad, socios y terceros, y el cumplimiento de los principios de la economía social.

Deberes específicos del órgano de administración

- ¿El órgano de administración de una sociedad laboral estaría obligado a dar cumplimiento a todos esos principios?
- ¿Bastaría con la inclusión de una cláusula en los estatutos consistente en una declaración de intenciones?
- ¿Es suficiente con cumplir alguno?
- ¿Consecuencias incumplimiento?

Acciones voluntarias/normativa

Panorama actual de sociedades mercantiles en general, en esta materia: no es muy alentador, ya que la mayor parte de las acciones, por no decir todas, se sustentan en/con acciones **voluntarias** en el ámbito de la responsabilidad social corporativa, es decir a través meras recomendaciones a las empresas.

Socias trabajadoras, trabajadoras, directivas en s. laborales

En el “ADN” de estas empresas están implícitos valores y principios citados que hacen que la estructura organizativa pueda ser más flexible y más participativa, y ello facilita su adaptación a las necesidades e intereses de las mujeres, es decir, facilita la perspectiva de género y la **disminución de la brecha salarial, una mayor representación en puestos directivos...**

Sociedades laborales y brecha salarial

Esta brecha, existente tanto en las sociedades mercantiles **tradicionales** como en las de **economía social**, es como muestran estudios, menor en el caso de estas últimas, pero en cualquier caso, ligada al “techo de cristal” por el que las mujeres presentan carreras laborales con menor desarrollo, lo que afecta directamente a sus salarios.

Dimensiones de las laborales

La mayoría son pymes. Por ello la necesidad de adecuar las medidas de la LSC, como veremos, a su reducido tamaño.

No solo la LSC sino también la LOI en lo relativo, por ejemplo a la elaboración de planes de igualdad.

RSE

En el contexto de las primeras iniciativas de RSE tanto a nivel internacional como a nivel interno, **las menciones a la equidad de género eran escasas, vagas, y en ocasiones vacías de contenido real**, pero progresivamente han ido reformulándose y se ha consolidado en la actualidad la idea de que ya no puede aceptarse que una empresa sea calificada como socialmente responsable si no promueve la igualdad real de mujeres y hombres en su seno y su entorno de influencia.

RSE-cooperativas

- <http://www.coceta.coop/publicaciones/rse-estudio-evolucion-cooperativas-politicas-rse.pdf>
- Dimensión de género: igualdad de oportunidades y no discriminación, conciliación...
- Contar con las medidas allí establecidas.

Deberes específicos en la laboral y RSE

- Los aspectos citados en el artículo 13.3 y 4 LSLP **formarían parte de esta responsabilidad social corporativa** como estrategia que debe adoptar el órgano de administración de las sociedades laborales fomentando prácticas de buen gobierno, comportamiento ético y transparencia.
- Lo que **no explicita la norma es la voluntariedad o no de la aplicación de estas medidas.**

Acciones e intervenciones en relación con el artículo 13.3 LSLP

- **1.- Acceso de las mujeres a los puestos de dirección de estas empresas, esto es órgano de administración, o consejo de administración.**
- **2.- Medidas que faciliten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo. Aquí son relevantes los planes de igualdad y otras acciones similares para las empresas de reducidas dimensiones que no tienen obligación de elaborar planes de igualdad.**
- **3.- Otras medidas de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito empresarial.**
- **4.- Medidas en relación con la conciliación/corresponsabilidad de la vida familiar, personal y laboral.**

(1) Escasa representación de las mujeres en los c. de administración

- Las mujeres casi no están en los puestos de alta representación y gestión de las empresas; ni en las españolas ni tampoco en general en las de ningún país occidental (excepción países que han aplicado leyes de cuotas, como Noruega).

(1) Acceso de las mujeres a los órganos de administración de las empresas

- 60% de los nuevos licenciados son mujeres
- Mucha menor representación en puestos de liderazgo.
- Sector empresarial y resto de sectores
- Empresas más grandes de la UE 20.2%
- Incremento. Aún largo camino

(1) Escasa representación de mujeres

Los problemas de infra-representación de las mujeres en puestos de alta dirección también en las pymes.

Los estudios estadísticos son a diferencia de las grandes sociedades mercantiles, escasos, o muy escasos en España.

(1) Las medidas de acción positiva en la UE

- Art. 3 TUE La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres...
- Art. 8 (TFUE): En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.
- Art. 157.4 TFUE Principio de igualdad de trato -medidas que contribuyan a garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral.
- Art. 3 Directiva 2006/54/CE Igualdad entre mujeres y hombres
- Art. 23 Carta de los derechos fundamentales de la UE Exclusivamente medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado.

(1) Jurisprudencia del TJUE

- Asunto C-450/93 Kalanke
- Asunto C-409/95 Marschall

(1) Requisitos de la Propuesta de Directiva

- Propuesta de Directiva - mejora del equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de empresas cotizadas - COM (2012) 614 final. PARALIZADA.
- Propuesta de Directiva - equilibrio de género entre los administradores **no ejecutivos** de **empresas cotizadas**
- Se aplicaría a **empresas con más de 250 trabajadores** y que tenga un volumen de negocios anual superior a 50 millones EUR o un balance anual total superior a 43 millones EUR. (Las PYMEs quedan excluidas, Artículo 3.)
- Artículo 4.3, se ajusta a la jurisprudencia del TJUE: “prioridad al candidato del género menos representado si tiene la **misma cualificación** que un candidato del otro género en términos de adecuación, competencia y rendimiento profesional, salvo que una evaluación objetiva, que tenga en cuenta todos los criterios relativos a la persona de los candidatos, incline la balanza en favor de un candidato del otro género.”
- Obligación de comunicar los **criterios** de cualificación en que se basó la selección, la evaluación objetiva comparativa de esos criterios y las consideraciones que inclinaron la balanza en favor del candidato del otro género. Artículo 4.4.

(1) ¿Cómo llegar al equilibrio de género en los consejos de administración?

- A través de *Hard law* (Normas) Francia, Bélgica
- Mediante la autorregulación: *Soft law* (*Autorregulación, Códigos de Buen Gobierno. Medidas en el ámbito de la RSC*) Reino Unido
- Nada: Aquéllos países para los que este asunto no es una prioridad, que no se encuentra ni siquiera reflejado en sus agendas políticas.

(1) Equilibrio en los Consejos en España

- Ley orgánica de Igualdad (LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)
- **Artículo 75: Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.**
- Las sociedades **obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada** PROCURARÁN incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de **ocho** años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.
- Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de la ley

(1) Equilibrio de género en los consejos de administración en España

- -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 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo.

(1) Equilibrio de género en los Consejos de Administración en España

- **Artículo 529 bis** *Carácter necesario del consejo de administración*
- **1.** Las sociedades **cotizadas** deberán ser administradas por un consejo de administración.
- **2.** El consejo de administración **deberá velar** por que los procedimientos de selección de sus miembros **favorezcan la diversidad de género**, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras.
- *Sección 2.ª del Capítulo VII del Título XIV, integrada por los artículos 529 bis a 529 quince, introducida por los apartados treinta y nueve a cincuenta y tres del artículo único de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo («B.O.E.» 4 diciembre). Vigencia: 24 diciembre 2014*

(1) Equilibrio de género en los consejos de administración en España

- «Artículo 529 quinceles.
- **Comisión de nombramientos y retribuciones.**
- 1.La comisión de nombramientos y retribuciones estará compuesta exclusivamente por consejeros no ejecutivos nombrados por el consejo de administración, dos de los cuales, al menos, deberán ser consejeros independientes. El presidente de la comisión será designado de entre los consejeros independientes que formen parte de ella.
- 2.Los estatutos de la sociedad o el reglamento del consejo de administración, de conformidad con lo que en aquellos se disponga, establecerán el número de miembros y regularán el funcionamiento de la comisión, debiendo favorecer la independencia en el ejercicio de sus funciones.
- 3.Sin perjuicio de las demás funciones que le atribuya la ley, los estatutos sociales o, de conformidad con ellos, el reglamento del consejo de administración, la comisión de nombramientos y retribuciones tendrá, como mínimo, las siguientes:
- a)Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el consejo de administración. A estos efectos, definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido.
- **b)Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo**

(1) CUBG de 18 de febrero 2015

- **Recomendación 14**
- Que el consejo de administración apruebe una política de selección de consejeros que: a) Sea concreta y verificable. b) Asegure que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del consejo de administración.
- **c) Favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias y género.**
- **Y que la política de selección de consejeros promueva el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración.**
- La comisión de nombramientos verificará anualmente el cumplimiento de la política de selección de consejeros y se **informará** de ello en el informe anual de gobierno corporativo.

(1) Mujeres en puestos directivos en sociedades laborales

- Los administradores deben favorecer la diversidad en las plantilla mediante una política de igualdad de oportunidades y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas, en concreto en los **comités de dirección y los consejos de administración** y todo ello encaminado a la consecución de la igualdad real en materia de **selección, promoción, formación y retribución** salarial. Problemas de aplicación por la **dimensión**.

(2) Planes de igualdad en las empresas

- **Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad**
- *Artículo 45 Elaboración y aplicación de los planes de igualdad*
- **1.** Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
- **2.** En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
- **3.** Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
- **4.** Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
- **5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.**

(2) Concepto y contenido. LOI

- *Artículo 46 Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas*
- **1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.**
- Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- **2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.**
- **3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.**

(2) Apoyo para la implantación voluntaria

- *Artículo 49 Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad*
- Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

(2) Plan de igualdad en las sociedades laborales

- El órgano de administración de las sociedades laborales, aunque la dimensión de la sociedad permita una aplicación **voluntaria** por no llegar al número de personas trabajadoras, deberán realizar un esfuerzo por aplicar esos planes de igualdad **adaptados** a la dimensión de la misma. Flexibilidad en la elaboración y aplicación.
- Todos los miembros de la sociedad laboral, pero especialmente las personas trabajadoras que tienen el mayor peso cuantitativo dentro de la sociedad, deben participar en el proceso, ya que ello garantizará el éxito de su implantación y funcionamiento.

(3) Otras medidas: áreas de acción e intervención

- Por lo que se refiere al área de condiciones de trabajo y desarrollo profesional, acciones que **mejoren la situación de las mujeres en la empresa a través de la revisión de la clasificación profesional, igualdad en materia retributiva, tipología de contrato...**

(3) Otras medidas: áreas de acción e intervención

- **Sobre la ordenación del tiempo de trabajo:**
- **Medidas de adaptación de la jornada para favorecer la igualdad y también la vida familiar...**, así como la corresponsabilidad y para ello mejorar la normativa actualmente vigente. Más que mejorar, claramente, modificar. Específicamente estas medidas por así reflejarlo la LSLP

(3) Otras medidas: áreas de acción e intervención

- En el área de formación:
- **Acciones dirigidas a la formación específica de mujeres que les permita ocupar puestos de mayor responsabilidad o acceder a puestos de trabajo en los que la presencia de las mujeres es minoritaria.** Acciones dirigidas exclusivamente a las mujeres, así como la adaptación de los programas generales a las necesidades o preferencias específicas de las mujeres, prestando especial atención a aspectos como lugar de formación, horario, duración, etc.

(4) Reconocimientos (**Visibilidad de estas empresas**)

1. Distintivo de igualdad en la empresa: *Artículo 50 Distintivo para las empresas en materia de igualdad*

- 1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.
- 2. Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.
- 3. Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.
- 4. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.
- 5. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.
- *Véase R.D. 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa" («B.O.E.» 3 noviembre).*

(4) Otras medidas: cláusulas sociales de igualdad en los contratos públicos

- **2.- Cláusulas sociales de igualdad en los contratos**

*Artículo 33 LOI

*En esta materia hay que tener en cuenta las importantes novedades que en relación con el contenido de las cláusulas sociales en lo relativo a la incorporación de la cuestión de género, ha realizado la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, y ha entrado en vigor recientemente.

(4) Otras medidas: no formación...mentorización

- Generación de **redes** de mujeres, puntos de encuentro, redes de intercambio, dentro de las empresas, **también sociedades laborales entre las propias socias trabajadoras**, fomentado desde la **administración de la propia sociedad** y compromiso de la propia empresa cuando sus socias trabajadoras que aspiran a ser directiva participan en estos programas.
- Programas específicos de mentorización para mujeres directivas en las sociedades laborales.
- Modelos: Promociona, women@renault, Eje&con...

(5)

CONCILIACIÓN/CORRESPONSABILIDAD

- ***Artículo 44 Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral***
- **1.** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- **2.** El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
- **3.** Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
- Esta idea entroncaría con el tercero de los puntos que es la conciliación al que igualmente hace referencia el art 13 LSLy P.
- La falta de corresponsabilidad en lo que a cargas familiares se refiere, repercute negativamente y actúa como freno en el desarrollo profesional de las mujeres.

(5) OIT

- Encuesta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se enumeraban los obstáculos que se consideraban más significativos: las **responsabilidades familiares**, la falta de soluciones en relación con el **trabajo flexible**, la **cultura empresarial fuertemente masculinizada**, los prejuicios de género inherentes a la contratación y promoción o la **falta de estrategias para conservar a las mujeres competentes**
- *(OIT, La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso, Informe Mundial)*

(5) CONCILIACIÓN

- Entendemos que no tanto las tareas familiares (que también, según estudios) como el hecho de tener hijos, provoca que las decisiones de las mujeres terminen teniendo impacto en la economía, y la sociedad, a lo que se añade el llamado “conflicto de rol” : la mujer experimenta sentimientos contradictorios respecto cuáles son sus objetivos y tareas prioritarias: la familia o el trabajo.
- Estudios sobre las “elecciones adaptativas”. Lo que la sociedad termina esperando de las mujeres...

(5) Permisos paternidad/maternidad IGUALES E INTRANSFERIBLES

- Debería avanzarse sobre la equiparación temporal de los permisos de paternidad y maternidad y que estos fueran intransferibles para evitar, lo que de hecho ocurre en la práctica, y parece perpetuarse y reforzar a su vez estereotipos... ¿elegimos? Con estas normas... mal
- El mayor porcentaje de los permisos: mujeres
- El manual práctico para la conciliación de la vida laboral y personal elaborado en el ámbito del proyecto RSE cooperativa que indica una batería de medidas que pueden adoptarse en el ámbito de las cooperativas.
- Podrían extenderse **también a las laborales como empresas de la economía social**. Así venía recogido en la DA 1ª de la ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras que transponía la Directiva 96/34, derogada y sustituida por la Directiva 2010/18 no transpuesta al ordenamiento jurídico español.

Conclusiones: (1) El mandato del artículo 13 LSLP

- Nos preguntábamos al inicio por la voluntariedad/imperatividad de estos deberes específicos de los administradores.
- Entendemos que para el órgano de administración de las laborales, el desarrollo de políticas socialmente responsables o de responsabilidad social corporativa se ha convertido en virtud de la ley en un imperativo legal.

Conclusiones: (2) “Deberán favorecer...”

- Es importante recalcar la mención legal expresa contenida como mandato y deber para los administradores de sociedades laborales en estos asuntos. **El legislador de laborales ha querido ir más allá de la voluntariedad de la RSE.**
- **Además de un compromiso inherente a las empresas de economía social, el correcto tratamiento de las cuestiones de género en este tipo de entidades es un mandato legal.**

Conclusiones: (3) Consecuencias del mandato ...ir más allá

- 1) Las decisiones adoptadas por el órgano de administración de las sociedades laborales deben juzgarse a la luz de los principios propios de la responsabilidad social corporativa.
- 2) Los acuerdos y decisiones del órgano de administración que vulneren esos principios supondrán un **incumplimiento** de los deberes exigidos a los administradores y de la diligencia normativa que les es impuesta; entendemos siguiendo este razonamiento que ante el incumplimiento podrían ser impugnados o ser objeto de responsabilidad civil. En el mismo sentido, debe formalizarse un protocolo de actuación para el **control** de su efectiva implementación (extensible a todas las sociedades mercantiles).
- 3) Legitimación para realizar gastos socialmente responsables para su consecución.