

## NOTA

### **Sobre la Ley Orgánica 2/2024 de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.**

El día 22 de agosto de 2024 entró en vigor la Ley Orgánica 2/2024 de 1 de agosto – publicada en el BOE del 2 de agosto de 2024 – y que ha causado un alto “revuelo” mediático en las últimas horas por lo que desde el Ministerio de Igualdad se ha calificado como un “error técnico” que “elimina” la tacha de “nulidad” sobre los despidos – no justificados – de personas trabajadoras acogidas a una “adaptación de jornada” por las razones previstas en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

En definitiva: hasta el día de ayer los despidos “injustificados” – o en términos del propio artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores “no procedentes” – de personas que estuviesen acogidas a una adaptación de jornada eran declarados NULOS, y esa referencia a su NULIDAD ha desaparecido del artículo 55.5.b del Estatuto de los Trabajadores (Disposición Adicional 9ª de la LO 2/2024).

Igualmente la LO 2/2024 elimina la nulidad objetiva del despido de las personas trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando de (ET art.53.4.b y 55.5.b) de permisos por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad (ET art.37.3.b).

En todo caso debemos llamar la atención sobre esta eliminación resaltado que:

- a. El artículo 55.5 en su primer párrafo SIGUE VIGENTE: es decir sigue siendo NULO el despido basado en alguna causa de discriminación prohibida en la Constitución.
- b. El artículo 139.2 de la Ley del Régimen de la Jurisdicción Social mantiene su redactado. Es decir, el procedimiento judicial de reclamación de la adaptación de jornada (34.8 del Estatuto de los Trabajadores) sigue regulándose en la Sección 5ª del Capítulo 4 de la Ley ritual y sigue encontrándose ubicado en el mismo artículo y epígrafe que la reducción de jornada a la que da derecho el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores que mantiene – tras la publicación de la LO 2/2024 – su mismo nivel de protección frente al despido.
- c. La adaptación de jornada (*para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral*), está en nuestra legislación desde la entrada en

vigor del RD 5/2023 que venía a trasponer la Directiva 1158/2019 de la Unión Europea. Es lo que se conoce como la garantía de establecimiento de un trabajo “flexible” a aquellas personas trabajadoras – en la Directiva – que tengan hijos/as menores de 8 años (elevados por nuestra legislación a 12). La Ley establecía una garantía o “barniz” para estas personas trabajadoras que “ha desaparecido” de la norma estatutaria sin eliminar, ni derogar, el RD 5/2023.

- d. La inversión de la carga de la prueba que se producía en los despidos operados sobre estas personas trabajadoras ha quedado eliminado de la norma estatutaria, pero NO DESAPARECE el derecho a la adaptación, lo que nos obliga, como empresa, a acreditar que el despido tiene una causa ajena a ningún móvil discriminatorio.

De ahí que – una vez anunciado el “error” por la Ministra de Igualdad y una vez constatado que el Ministerio utilizó un texto del Estatuto de los Trabajadores anterior a la modificación operada por el RD 5/2023, en especial habida cuenta del origen de esta norma (trasposición de una Directiva Europea), no parece prudente fiar una decisión de despido que se declare NO JUSTIFICADA sobre una persona acogida al Derecho a la Adaptación de Jornada a la improcedencia del despido, en lugar de a su NULIDAD.

En todo caso debemos destacar que estos DESPIDOS, si se justifican, mantienen toda su virtualidad.

---

Más allá de la modificación del artículo 55.5.b) del Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Paridad (LO 2/2024) introduce obligaciones que es necesario conocer y que tienen trascendencia desde la perspectiva laboral.

Llama la atención el contenido de la Disposición Adicional Primera de la LO 2/2024, que define lo que se entiende por “representación paritaria”, por la alusión que realiza a la “sobre representación” femenina: “A los efectos de esta ley 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 sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento en un ámbito determinado.

*Podrá no aplicarse el criterio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, en consonancia con el principio de acción positiva, cuando exista una representación de mujeres superior al sesenta por ciento que, en todo caso, deberá justificarse.”*, ya que en sí mismo podría ser considerado como una discriminación positiva y que parece ir dirigido al conjunto de instituciones públicas que, afectadas por esta norma, están mayoritariamente ocupadas – en las posiciones indicadas por la LO 2/2024, por personas de sexo femenino.

**CAPÍTULO V. 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 (sólo para las sociedades COTIZADAS).**

- Artículo 9 (SIN CARÁCTER DE LEY ORGANICA de conformidad con la Disposición Final 12ª de la LO 2/2024): Modificación del artículo 569 bis de la Ley de Sociedades de Capital (LSC):
  - o Obligación de que el Consejo de Administración tenga, como mínimo, un 40% de personas del sexo menos representado (en el mismo se entiende). Obligación de publicar integrado en el informe de sostenibilidad, anualmente y en su página web información sobre la representación del sexo menos representado en el consejo de administración de la sociedad, que deberá ser “fácilmente accesible”.
  - o Obligación de que la ALTA DIRECCIÓN tenga un mínimo del 40% de personas del sexo menos representado (de entre los contratos de alta dirección, se entiende).

Estas obligaciones serán extensivas a aquellas entidades que, de conformidad con la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas (EDL 2015/124128), tengan la consideración de entidad de interés público, a partir del ejercicio siguiente al que concurren los siguientes requisitos:

- a) Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 250.
- b) 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.

Cuando se trate de sociedades controladas, directa o indirectamente por una familia, podrán excluirse del cómputo, a criterio de la sociedad, los consejeros ejecutivos y los dominicales contemplados en el artículo 529 duodécimos.3.

A tales efectos, se entenderá por control lo dispuesto en el artículo 42 del Código de Comercio y por familia las personas relacionadas entre sí en línea directa, ascendente y descendente, sin límite, y en línea colateral hasta el cuarto grado.

**Entrada en vigor:** a partir del 30 de junio de 2026 para las 35 sociedades con mayor valor de capitalización bursátil.

Para el resto de sociedades cotizadas, lo así dispuesto será de aplicación a partir del 30 de junio de 2027.

## **CAPÍTULO VIII. Modificación de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.**

Se añade una Disposición Adicional a la LO 11/1985 con el siguiente literal: “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.”

SIN CARÁCTER DE LEY ORGANICA de conformidad con la Disposición Final 12ª.

**Entrada en vigor:** a partir del 30 de junio de 2028.

## **CAPÍTULO IX. Modificación del 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 (además de la ya mencionada relativa al artículo 55.5.b ).**

Se añade una Disposición Adicional al Estatuto de los Trabajadores con el siguiente tenor literal: “*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.*

*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”.*

**Entrada en vigor:** a partir del 30 de junio de 2028.

SIN CARÁCTER DE LEY ORGANICA de conformidad con la Disposición Final 12ª.

## **Disposición Final Sexta. Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Se añade una Disposición Adicional a la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, del siguiente tenor literal: “*Disposición Adicional Trigésima Segunda. Regulación del acceso a la profesión de agente de igualdad.*

1. *Accederán a la profesión de agentes de igualdad las personas que estén en posesión de un título de grado, posgrado o equivalente del ámbito de conocimiento de estudios de género, estudios feministas y políticas públicas de igualdad, incorporado en el anexo I del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, o cuenten con una amplia y acreditada experiencia en el diseño, desarrollo e implementación de políticas de igualdad.*

2. *Los planes de estudios conducentes a la obtención de este título se elaborarán y aprobarán conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.*

3. *En el plazo de seis meses, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, aprobará la propuesta para establecer el carácter oficial de título de agente de igualdad, con su desarrollo*

reglamentario y precisará por Orden Ministerial los requisitos para la verificación de los títulos y la acreditación de la experiencia que habiliten para el ejercicio de la profesión.”

## **Disposición Final Novena. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre..**

### **(Más allá de las ya comentadas).**

Uno. Se modifica el **primer párrafo del apartado 8 del artículo 37**, que quedará redactado como sigue:

*“8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a 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. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.*

*(...).”*

Dos. Se modifican los **apartados 4 y 5 del artículo 40**, - MOVILIDAD GEOGRAFICA - que quedan redactados como sigue:

*«4. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas de violencia sexual o de víctimas del terrorismo que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.*

*En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.*

*El traslado o el 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.*

*Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, decaendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.*

*5. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo.»*

Tres. Se modifica la **letra n) del apartado 1 del artículo 45** – SUSPENSIÓN DEL CONTRATO . que queda redactada como sigue:

*«n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.»*

Cuatro. Se modifica **la letra m) del apartado 1 del artículo 49**, - EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO - que queda redactada como sigue:

*“m) 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.”*

SIN CARÁCTER DE LEY ORGANICA de conformidad con la Disposición Final 12ª.

**Disposición Final Undécima. Modificación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual .**

Se modifica el apartado 1 del artículo 37 de la LO 10/2022 con relación a la ACREDITACIÓN de las situaciones de VIOLENCIA DE GENERO (que dan lugar a la batería de derechos estatutarios y/o convencionales y/o adoptados en el seno de los Planes de Igualdad):

*“1. A los efectos del reconocimiento de los derechos regulados en este título, las situaciones de violencia sexual se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia sexual en los términos previstos en el artículo 3, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que declare la existencia de violencia sexual o acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia sexual.*

*A estos efectos, también podrán acreditarse las situaciones de violencia sexual mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia sexual de la Administración pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.*

*En el caso de víctimas menores de edad, y a los mismos efectos, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.”*

En Madrid a 23 de agosto de 2024.