



laffer

A B O G A D O S

Newsletter nº 3/2024

20 de agosto de 2024

LEY ORGÁNICA 2/2024, DE 1 DE AGOSTO, DE REPRESENTACIÓN PARITARIA Y PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES

Con fecha 2 de agosto de 2024, se ha publicado en el B.O.E. la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Esta norma trata de manifestar el compromiso del Gobierno de España con la igualdad real de oportunidades, cumpliendo así con el propósito de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier tipo de discriminación directa e indirecta por razón de sexo.

Esta nueva Ley Orgánica 2/2024 introduce diversas modificaciones sustanciales en aras a velar por un mejor equilibrio de género y garantizar protección a las víctimas de violencia sexual en el ámbito laboral, debiendo destacar por su relevancia las siguientes:

1. MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

1.1 Eliminación de ciertas causas objetivas de nulidad de los despidos.

Se elimina la referencia actual a la nulidad objetiva de los despidos objetivos (artículo 53.4.b ET) y en los despidos disciplinarios (artículo 55.5.b ET) en los casos en que la persona trabajadora disfrute del permiso de cinco días por enfermedad u hospitalización de familiares y otros parientes del artículo 37.3.b ET y en los casos de personas trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada por conciliación que incluye poder pedir teletrabajo, previstas en el artículo 34.8 ET.



laffer

A B O G A D O S

A priori esta eliminación supone la desaparición de la nulidad objetiva de aquellos despidos que afecten a personas trabajadoras en dichas circunstancias. Ello no implica a nuestro juicio que no siga habiendo cierto riesgo de nulidad en dichas extinciones ya que, aunque no sea objetiva, la persona trabajadora podrá tratar de establecer una relación de causalidad entre su disfrute o solicitud y su despido.

Por tanto y aunque no sea algo objetivo, en aquellos despidos sin causa o trasfondo real es posible que las personas trabajadoras traten de llevarlo por la vía de la garantía de la indemnidad y de argumentar que el despido debe ser considerado nulo por ser una represalia a raíz de su situación de adaptación o de disfrute de permiso.

Adicionalmente, el Gobierno de España ha expresado informalmente y a través de la prensa que es un error legislativo y que intentará introducirla de nuevo próximamente, por lo que es probable que la posición de los Juzgados y Tribunales tenga esta circunstancia en cuenta durante este periodo a la hora de analizar la potencial vulneración de garantía de indemnidad.

1.2 Garantía de la paridad de género en negociaciones colectivas.

El artículo decimocuarto de la presente Ley Orgánica introduce una nueva disposición adicional al Estatuto de los Trabajadores, respecto de la representación empresarial en negociaciones colectivas y convenios colectivos, por la que se pretende garantizar la paridad de género en dicho ámbito, y que dispone lo siguiente:

“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.”

laffer

A B O G A D O S

1.3 Inclusión de las víctimas de violencia sexual como colectivo protegido en diversos aspectos.

La disposición final novena de esta Ley Orgánica modifica varios artículos del Estatuto de los Trabajadores, con el objeto de incluir a las víctimas de violencia sexual como colectivo legitimado a la obtención de ciertos derechos, de manera que equipara a este colectivo a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género. Así:

- Se modifica el párrafo primero del artículo 37.8 para añadir, junto con las víctimas de violencia de género y terrorismo previstas hasta ahora, las víctimas de violencia sexual como colectivo con derecho a la reducción de la jornada laboral 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.
- Se modifica el apartado cuarto del artículo 40, respecto de la movilidad geográfica, para incluir a las víctimas de violencia sexual entre los trabajadores que tienen 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.

Asimismo, se indica que una vez finalice el periodo de traslado o cambio de centro de trabajo, estos colectivos – víctimas de violencia de género, violencia sexual y terrorismo – podrán, a su elección, regresar a su puesto de trabajo anterior, continuar en el nuevo adjudicado o extinguir su contrato de trabajo con derecho a 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.

- Se modifica la causa de suspensión del contrato de trabajo prevista en el artículo 45.1.n), así como la causa de extinción de la relación laboral prevista en el artículo 49.1.m), para incluir a las víctimas de violencia sexual como colectivo legitimado para suspender o extinguir su contrato como consecuencia de su situación.



laffer

A B O G A D O S

- Será nulo tanto el despido objetivo (artículo. 53.4.b del Estatuto de los Trabajadores), como el despido disciplinario (artículo 55.5.b del Estatuto de los Trabajadores) de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en la normativa para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

2. MODIFICACIÓN DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.

La disposición final décima de esta Ley Orgánica modifica la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público con el mismo efecto que ha modificado el Estatuto de los Trabajadores, esto es, incluir a las víctimas de violencia sexual como colectivo legitimado para la obtención de ciertos derechos, tratando de ofrecerles una situación protegida:

- Concesión de un permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer funcionaria (artículo 49.1.d) del Estatuto Básico del Empleado Público).
- Concesión del derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura (artículo 82.1 del Estatuto Básico del Empleado Público).
- Concesión del derecho a solicitar la situación de excedencia por razón de violencia de género o de violencia sexual sin que se exija un tiempo mínimo de prestación de servicios y sin que sea exigible plazo de permanencia (artículo 89.5 y 89.6 del Estatuto Básico del Empleado Público).

3. MODIFICACIÓN DE LA NORMATIVA QUE REGULA LA RELACIÓN LABORAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.

Finalmente, en lo que al ámbito laboral de refiere, la disposición final tercera de esta Ley Orgánica modifica el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

laffer

A B O G A D O S

En este sentido, se introducen una serie de artículos nuevos que pretenden velar y mejorar los derechos laborales de este colectivo, comprometiéndose con la lucha de la igualdad en el deporte, así como con los derechos de conciliación. En este sentido, se introducen los siguientes preceptos:

- Se introduce un nuevo artículo 6.bis por el que se brinda la posibilidad a aquellos deportistas profesionales en situación de embarazo o proceso de adopción, de prorrogar su contrato de trabajo un año más:

“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.”

- Se introduce un nuevo artículo 7.bis que trata de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de los deportistas profesionales:

“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.”

- Se introduce un nuevo artículo 10.bis que, al igual en el caso anterior, trata de velar por la conciliación de la vida familiar y laboral de los deportistas profesionales, regulando un permiso específico para la atención médica o escolar del menor:

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.

laffer

A B O G A D O S

- Se introduce un nuevo artículo 12.bis, por el que se garantiza la posibilidad de los deportistas profesionales en situación de embarazo de permanecer en la dinámica del equipo:

“Sin perjuicio de la aplicación y el ejercicio de los derechos previstos legalmente con carácter general 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.”

- Se introduce un nuevo artículo 18.bis, que garantiza la elaboración de un plan de igualdad en aquellas empresas deportivas profesionales que estén obligadas a ello, de manera que se compromete con la igualdad de trato y de oportunidad entre hombres y mujeres:

“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.”

4. ENTRADA EN VIGOR.

Lo dispuesto en esta nueva Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, esto es, el próximo día 22 de agosto de 2024.

* * * *



laffer

A B O G A D O S

Esperamos que estos comentarios sean de utilidad y, como siempre, **LAFFER ABOGADOS** está a su disposición para cualquier aclaración o información adicional.

La información contenida en este documento es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico