



Ley Orgánica 2/2024: Representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres

El Boletín Oficial del Estado (BOE) del 2 de agosto de 2024 ha publicado la [Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, sobre representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres](#), con el fin de asegurar una representación paritaria y una presencia equilibrada de mujeres y hombres en diversos ámbitos.

La Ley 2/2024, también conocida como “Ley de Paridad” entrará en vigor el 22 de agosto de 2024. Ahora bien, se establece un plazo para que las sociedades tengan tiempo para realizar la adaptación y cumplimiento.

Las modificaciones implementadas en materia laboral afectan principalmente a la paridad en los órganos de gobierno y representación de las asociaciones empresariales más representativas y sindicales. Además, se han añadido las víctimas de violencia sexual a las causas de permiso, traslado, suspensión o extinción del contrato de trabajo.

Sin embargo, la modificación de mayor impacto es, sin duda, **la eliminación de dos causas de nulidad automática de los despidos.**

Eliminación de causas objetivas de nulidad de los despidos

La Ley 2/2024 introduce cambios significativos en el ET en relación con las causas objetivas de nulidad de los despidos, afectando tanto a los despidos por causas objetivas como a los despidos disciplinarios.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

1. **Modificación del Art. 53.4.b del ET (Despido por Causas Objetivas).** Se elimina la referencia a la nulidad automática del despido en ciertos casos específicos, como cuando el trabajador había solicitado o estaba disfrutando de adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 del ET (que incluye, por ejemplo, el teletrabajo por conciliación), o en el caso de trabajadores que se acogían al artículo 37.3.b (permiso de 5 días por enfermedad u hospitalización de familiares).
2. **Modificación del Art. 55.5.b del ET (Despido Disciplinario).** Se elimina igualmente esta protección en el caso de despidos disciplinarios. Esto significa que ya no habrá nulidad automática si el despido afecta a trabajadores que habían solicitado o estaban disfrutando de adaptaciones de jornada (artículo 34.8) o quienes habían solicitado o están disfrutando del permiso de 5 días por enfermedad u hospitalización de familiares (artículo 37.3.b).

Principales modificaciones de la Ley 2/2024 en el ámbito laboral

Paridad en la representación empresarial para la negociación colectiva

La Ley 2/2024 introduce una disposición adicional en el Estatuto de los Trabajadores (art. 14 LO 2/2024, 1 ago.) que exige que los **órganos de representación, gobierno y administración de las asociaciones empresariales** se conformen de manera paritaria. Específicamente, ningún sexo debe superar el 60% ni ser menor al 40%.

Ámbitos de Aplicación:

- 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% 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.

En sectores donde no existan asociaciones empresariales con la suficiente representatividad, estarán legitimadas para negociar los convenios colectivos de sector aquellas asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con al menos el 10% de las empresas o personas trabajadoras del ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de la comunidad

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Bufete Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Bufete Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

autónoma que cuenten con al menos el 15% de las empresas o personas trabajadoras en dicha comunidad.

- **Convenios de ámbito estatal y autonómico** según lo dispuesto en la disposición adicional sexta de la ley.

¿Qué sucede si no se cumple el 40% mínimo?

Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el 40%, se deberá proporcionar una explicación motivada de las causas y de las medidas adoptadas para alcanzar dicho porcentaje.

Órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos

Se añade una disposición adicional a la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que obliga a que los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos se nombren atendiendo al principio de representación paritaria. Esto significa que la representación de cada sexo no debe superar el 60% ni ser menor al 40%.

Reconocimiento de derechos a las víctimas de violencia sexual

Se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. La ley 2/2024 amplía los derechos laborales para incluir a las víctimas de violencia sexual, alineándolos con los ya existentes para víctimas de violencia de género:

- **Reducción de jornada y reordenación del tiempo de trabajo (art. 37.8 ET):** Hasta ahora los derechos a la reducción de jornada, adaptación horaria, horario flexible o teletrabajo de las víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo quedaban condicionados a las previsiones de la negociación colectiva o al acuerdo individual o colectivo alcanzado con la empresa. La modificación del artículo 37.8 ET elimina este requisito y añade a las víctimas de violencia sexual, de modo que estos colectivos podrán ejercer esos derechos sin que sean de aplicación los eventuales límites o condicionantes establecidos en los convenios colectivos o pactos individuales o colectivos.
- **Traslado o cambio de centro de trabajo (art. 40.4 y 40.5 ET):** Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo o a trasladarse de centro, si la persona se ve obligada

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Bufete Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Bufete Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, con reserva del puesto original durante seis a doce meses.

- **Suspensión y extinción del contrato de trabajo (art. 45.1.n ET y art. 49.1.m ET):** El contrato de trabajo podrá suspenderse o extinguirse 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.
- **Nulidad de la Decisión Extintiva y Despido Disciplinario (art. 53.4.b y 55.5.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. Además, será nulo el despido de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, y también el de las trabajadoras víctimas de violencia sexual.

Empleados Públicos

De modo similar a la reforma del ET, se introducen derechos similares para las víctimas de violencia sexual en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), incluyendo permisos específicos, traslado de puesto y excedencias.

Relación laboral especial de los Deportistas Profesionales

El [Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales](#), se modifica para incluir derechos adicionales para los deportistas profesionales:

- **Ampliación contractual a favor del deportista** (nuevo art. 6 bis RD 1006/1985): Las personas deportistas profesionales tendrán derecho a ampliar el contrato un año, en caso de embarazo o adopción, prorrogándolo automáticamente, cuando se trate del último año de contrato. Las personas deportistas profesionales podrán desistir de la renovación contractual.
- **Conciliación** (nuevo art. 7 bis RD 1006/1985): Se refuerza la **conciliación personal, familiar y laboral** de este colectivo.
- **Régimen de permisos** (nuevo art. 10 bis RD 1006/1985): Las personas deportistas profesionales tendrán los permisos para atender al menor en visitas médicas o actos escolares.
- **Permanencia en dinámica de equipo** (nuevo art. 12 bis RD 1006/1985): 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

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Bufete Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Bufete Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

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.

- **Planes de Igualdad** (nuevo art. 18 bis RD 1006/1985): Las empresas en el ámbito de las actividades deportivas profesionales que estén legalmente obligadas, deberán de elaborar y aplicar el Plan de Igualdad.

Otras modificaciones importantes

- **Modificación de la Ley Orgánica 5/1985 del Régimen Electoral General:** Las listas electorales deben tener una composición paritaria, alternando hombres y mujeres. Esta norma se aplica a las elecciones al Congreso, municipales, consejos insulares, cabildos insulares, Parlamento Europeo, asambleas legislativas autonómicas y Juntas Generales vascas.
- **Presencia equilibrada en Órganos Constitucionales:** La ley 2/2024 modifica las normativas del Tribunal Constitucional, Consejo de Estado, Tribunal de Cuentas, Consejo Fiscal y Consejo General del Poder Judicial para asegurar una composición equilibrada de al menos el 40% del sexo menos representado.
- **Carácter oficial del título de “agente de igualdad”:** Se establece la regulación expresa del agente de igualdad, aunque queda pendiente de desarrollo reglamentario. 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.

Implicaciones para empresas y profesionales de la Ley 2/2024

Las empresas y sindicatos deberán adaptar sus estructuras para cumplir con los nuevos requisitos de paridad. Esto incluye la revisión de políticas internas y prácticas de recursos humanos para asegurar el cumplimiento de estas disposiciones.

¿Cómo se protegen los derechos de las víctimas de violencia sexual?

La normativa amplía los derechos laborales de las víctimas de violencia sexual, ofreciendo medidas de protección y conciliación. Las organizaciones deberán implementar estas políticas y garantizar su correcta aplicación.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Bufete Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Bufete Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

¿Qué se espera del Sector Público?

El sector público debe ser un modelo de igualdad, garantizando la representación paritaria en todos sus órganos decisorios. Esto incluye la implementación de políticas que promuevan la igualdad de género en la administración y sus entidades dependientes.

Plazos de adaptación y cumplimiento de la Ley 2/2024 o Ley de Paridad

La Ley 2/2024 se publicó en BOE el 1 de agosto y entrará en vigor el 22 de agosto de 2024. Ahora bien, se establece un plazo para que las sociedades tengan tiempo para realizar la adaptación y cumplimiento.

Para las **sociedades cotizadas** se establece un doble plazo:

- En el caso concreto de las 35 sociedades con mayor valor de capitalización bursátil (se utilizará la cotización de cierre del día 22 de agosto de 2024) tendrán de plazo para adaptarse hasta el 30 de junio de 2026.
- Para el resto de las sociedades cotizadas, tendrán un plazo mayor para realizar la adaptación; en concreto, hasta el 30 de junio de 2027.

Por su parte, las disposiciones relativas a la representación paritaria en **sindicatos, asociaciones empresariales, fundaciones, organizaciones del Tercer Sector de acción social y entidades de la economía social** serán de aplicación a partir del 30 de junio de 2028.

Para los **colegios profesionales o Consejos Generales** se establece un mayor periodo de adaptación, debiendo alcanzar el porcentaje del 40% del sexo menos representado en dichos órganos a fecha de 30 de junio de 2029.

Asimismo, respecto de los **Consejos de Administración y alta dirección de las entidades de interés público**, se establece que deberán alcanzar el porcentaje del 33% por ciento 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

*Circular ETL



TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Bufete Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Bufete Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.