

15.24 Circular Informativa

REPRESENTACIÓ PARITÀRIA I PRESÈNCIA EQUILIBRADA DE DONES I HOMES I ALTRES MESURES D'IGUALTAT

El BOE núm. 186 de 2 d'agost, ha publicat la *Llei Orgànica 2/2024, d'1 d'agost, de representació paritària i presència equilibrada de dones i homes*. Aquesta llei ha entrat en vigor el dia 22 d'agost.

La disposició addicional primera de la llei defineix què s'entén per representació paritària i presència equilibrada de dones i homes com aquella situació en un àmbit determinat en la que les persones de cada sexe no superen el 60 per cent ni són menys del 40 per cent.

L'article 14 afegeix una nova disposició addicional a l'Estatut dels Treballadors: els òrgans de govern de les associacions empresarials s'han de nomenar atenent al principi de representació paritària i presència equilibrada entre dones i homes (60:40). Si el sexe menys representat no arriba al 40 per cent, s'ha de justificar o explicar quines mesures es prendran fins a arribar a aquest percentatge.

També queden afectades per la norma les organitzacions del Tercer Sector Social (article 17) i les empreses d'Economia Social (article 18), els òrgans de govern de les quals han de mantenir la mateixa proporció (60:40), quan concorrin les següents circumstàncies: nombre de persones ocupades durant l'exercici superior a 125 i volum de negoci superior a 20 milions d'euros.

Les modificacions de l'Estatut dels Treballadors que introdueix la disposició final novena versen bàsicament sobre les dones treballadores víctimes de violència de gènere o violència sexual, per reforçar els seus drets.

La Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, va modificar alguns preceptes de l'Estatut dels Treballadors per a reconèixer les víctimes de violència sexual. Aquesta reforma va estar en vigor només uns mesos, atès que la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI va excloure els supòsits de violència sexual. Ara, la Llei Orgànica 2/2024 torna a incorporar les víctimes de violència sexual en una sèrie de supòsits.

Els articles de l'Estatut dels Treballadors que queden modificats són els següents:

- Primer paràgraf de l'apartat 8 de l'article 37.

*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.*

- Apartats 4 i 5 de l'article 40.

*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, decayendo 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 habilitación 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.

- Lletra n) de l'apartat 1 de l'article 45.

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 violència sexual.

Lletra m) de l'apartat 1 de l'article 49.

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 violència sexual.

- Lletra b) de l'apartat 4 de l'article 53 (*).

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4,5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violència sexual por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

- Lletra b) de l'apartat 5 de l'article 55 (*).

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violència sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

(*) S'ha eliminat per error la nul·litat de l'acomiadament per causes objectives (article 53 ET) i la nul·litat de l'acomiadament disciplinari (article 55 ET) en el supòsit que s'hagi sol·licitat o s'estigui gaudint del permís per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de familiars previst a l'article 37.3.b ET i en el supòsit que s'hagi sol·licitat o s'estigui gaudint de les adaptacions de jornada previstes a l'article 34.8 ET. Està previst que es publiqui pròximament un nou text que torni a incorporar aquests supòsits.

Barcelona, 3 de setembre de 2024.