

## Novedades laborales



**Raúl García**  
Socio responsable del Área Laboral EY

**Felipe Martínez Ramonde**  
Asociado Senior del Área Laboral EY

**Pablo Santos**  
Socio del Área Laboral EY

El BOE de 2 de agosto de 2024 ha publicado la Ley Orgánica 2/2024 de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Las modificaciones implementadas en materia laboral afectan básicamente a la paridad en los órganos de gobierno y representación de asociaciones empresariales más representativas y sindicales, se añaden las víctimas de violencia sexual en las causas de permiso, traslado, suspensión o extinción del contrato de trabajo y la eliminación de dos causas de nulidad automática de los despidos.

## Alcance de las reformas

---

**La Ley Orgánica 2/2024 de 1 de agosto** incorpora modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) relativas a la paridad de los órganos de gobierno y representación de las asociaciones empresariales y sindicales, así como la introducción de las víctimas de violencia sexual entre las causas de permisos retribuidos, movilidad geográfica, suspensión o extinción del contrato de trabajo. Por otra parte, se eliminan dos causas de nulidad objetiva de los despidos, tanto objetivos como disciplinarios. Los cambios legales entran en vigor el 22 de agosto de 2024.

### ► **Paridad órganos. Nuevas Disposiciones Adicionales del ET y la LOLS**

Los órganos de representación, gobierno y administración de las asociaciones empresariales más representativas y los sindicatos constituidos al amparo de la LOLS se nombrarán atendiendo al principio de representación paritaria y presencia equilibrada entre hombres y mujeres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

### ► **Permisos del artículo 37.8 ET**

Hasta la fecha 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.

### ► **Movilidad geográfica. Artículo 40. 4 y 5 ET**

Añade las víctimas de violencia sexual al derecho de las víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo de ser trasladadas a otro centro de trabajo de la empresa para garantizar su protección o su derecho a la asistencia social integral. Incorpora la importante posibilidad de que ese colectivo pueda optar por la extinción indemnizada del contrato (20 días por año) además de elegir entre mantenerse en el nuevo puesto de trabajo o retornar al anterior.

### ► **Víctimas de violencia sexual. Artículos 45 y 49 ET**

Además del derecho de traslado del apartado anterior, se incorpora la condición de víctima de violencia sexual como causa de suspensión del contrato (artículo 45 ET) y como causa de extinción del contrato (artículo 49 ET).

### ► **Eliminación causas objetivas de nulidad de los despidos. Artículos 53 y 55 ET**

Se elimina la referencia actual a la nulidad automática 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.

Esta supresión tiene la relevante consecuencia de que ya no cabe la nulidad objetiva o automática, es decir, el blindaje especial frente al despido de estos colectivos de personas trabajadoras.

[¡Suscríbete](#) a las newsletters de EY para mantenerte actualizado!



---

Para cualquier información adicional, contacte con:

**Ernst & Young Abogados, S.L.P., Oficina de Madrid**

Raúl García	<a href="mailto:Raulluis.garciagonzalez@es.ey.com">Raulluis.garciagonzalez@es.ey.com</a>
Eva Sainz Cortadi	<a href="mailto:Eva.SainzCortadi@es.ey.com">Eva.SainzCortadi@es.ey.com</a>
Miguel Prado Agudo	<a href="mailto:Miguel.PradoAagudo@es.ey.com">Miguel.PradoAagudo@es.ey.com</a>
Nicolás Chacón Rodríguez	<a href="mailto:Nicolas.ChaconGonzalez@es.ey.com">Nicolas.ChaconGonzalez@es.ey.com</a>
Alicia Diaz Marques	<a href="mailto:Alicia.DiazMarques@es.ey.com">Alicia.DiazMarques@es.ey.com</a>

**Ernst & Young Abogados, S.L.P., Oficina de Barcelona**

Pablo Santos Fita	<a href="mailto:Pablo.Santos.Fita@es.ey.com">Pablo.Santos.Fita@es.ey.com</a>
Lorena Lascuevas Perez-Sala	<a href="mailto:Lorena.Lascuevas.Perez-Sala">Lorena Lascuevas Perez-Sala</a>

**Ernst & Young Abogados, S.L.P., Oficina de La Coruña**

Felipe Martínez Ramonde	<a href="mailto:Felipe.Martinez.Ramonde@es.ey.com">Felipe.Martinez.Ramonde@es.ey.com</a>
-------------------------	--

**Acerca de EY**

EY es líder mundial en servicios de auditoría, fiscalidad, asesoramiento en transacciones y consultoría. Los análisis y los servicios de calidad que ofrecemos ayudan a crear confianza en los mercados de capitales y las economías de todo el mundo. Desarrollamos líderes destacados que trabajan en equipo para cumplir los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés. Con ello, desempeñamos un papel esencial en la creación de un mundo laboral mejor para nuestros empleados, nuestros clientes y la sociedad.

EY hace referencia a la organización internacional y podría referirse a una o varias de las empresas de Ernst & Young Global Limited y cada una de ellas es una persona jurídica independiente. Ernst & Young Global Limited es una sociedad británica de responsabilidad limitada por garantía (*company limited by guarantee*) y no presta servicios a clientes. Para ampliar la información sobre nuestra organización, entre en [ey.com](http://ey.com).

© 2024 Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Todos los derechos reservados.

ED None

La información recogida en esta publicación es de carácter resumido y solo debe utilizarse a modo orientativo. En ningún caso sustituye a un análisis en detalle ni puede utilizarse como juicio profesional. Para cualquier asunto específico, se debe contactar con el asesor responsable.

[ey.com/es](http://ey.com/es)

