



CODI BÀSIC PER A LA GESTIÓ DEL PERSONAL AL SERVEI DE L'ADMINISTRACIÓ LOCAL
ACTUALITZACIÓ NÚM. 116 (09.09.2024)

S'ha publicat la següent norma:

PUBLICACIÓ	NORMA
BOE núm. 186 02/08/2024	Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres *

La qual ha suposat la modificació de **quatre** de les normes contingudes en el Codi:

1) Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

disposició	tipus	descripció
Art. 49.d	modificació	El permís per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària torna a incloure el supòsit de violència sexual, que havia desaparegut en una reforma del 2023 (Actualització núm. 102).
Art. 82.1	modificació	El supòsit de mobilitat per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària inclou novament el cas de violència sexual, desaparegut el 2023 (Actualització núm. 102).
Art. 89, apartats 1.d, 5 i 6	modificació	L'excedència per raó de violència de gènere torna a contemplar el cas de la violència sexual, desaparegut el 2023 (Actualització núm. 102).

2) 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

disposició	tipus	descripció
Art. 37.8 1r paràgraf	modificació	El dret de les persones treballadores víctimes de violència de gènere o del terrorisme a la reducció de la jornada o a la reordenació del temps de treball torna a incloure el cas de les víctimes de violència sexual, desaparegut el 2023 (Actualització núm. 102).
Art. 40.4 i 5	modificació	El supòsit de mobilitat geogràfica relatiu al trasllat per als casos de violència de gènere o víctima del terrorisme torna a incloure el cas de violència sexual, desaparegut el 2023. Així mateix, la durada inicial d'aquest trasllat és de nou d'entre 6 i 12 mesos. També es recupera la possibilitat d'extinció indemnitzada del contracte a instàncies de la persona treballadora amb 20 dies de salari per any de servei (Actualització núm. 102).
Arts. 45.1.n i 49.1.m	modificació	S'afegeix novament la violència sexual entre les causes de suspensió i extinció del contracte de treball, suprimides el 2023 (Actualització núm. 102).

Art. 53.4.b i 55.5.b	modificació	La decisió d'extinció del contracte per causes objectives o disciplinàries que adopti l'ocupador torna a ser nul·la en el supòsit que la persona víctima de violència sexual exerceixi el seu dret a la tutela judicial efectiva o els drets reconeguts a l'ET per fer-ne efectiva la protecció o el dret a l'assistència social integral (Actualització núm. 102). Desapareix la qualificació de nul·litat per als casos de persones treballadores que hagin sol·licitat o estiguin gaudint de les adaptacions de jornada previstes a l'art. 34.8 ET, en relació amb l'extinció del contracte per causes objectives o disciplinàries.
DA 29a	nova disposició	Relativa al principi de representació paritària en òrgans de representació, govern i administració de les associacions empresarials.

3) Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical

disposició	tipus	descripció
DA 5a	nova disposició	Relativa al principi de representació paritària en òrgans de representació, govern i administració dels sindicats.

4) Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (selección)

disposició	tipus	descripció
Art. 54.1	modificació	S'afegeix, en aquest article relatiu als principis i les competències d'organització i funcionament de l'Administració General de l'Estat, que aquesta ha de garantir el principi de presència equilibrada de dones i homes en els nomenaments i les designacions de les persones titulars dels òrgans superiors i directius i en el personal d'alta direcció de les entitats del sector públic institucional estatal.
Art. 55 bis	nou article	Relatiu a la presència equilibrada de dones i homes als òrgans superiors i directius de l'Administració General de l'Estat.
Art. 84 bis	nou article	Relatiu a la presència equilibrada entre dones i homes a les entitats del sector públic institucional estatal.

* La DA 1a de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, dispone:

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.