



Estela Martín Estebaranz

DirCom & RSC en SincroGO. Abogada & Periodista



De la IA al 'compliance' y la indemnización por despido: lo que nos espera en laboral en 2024

Se cierra el año 2023 y son muchos los retos, asignaturas pendientes y cuestiones clave pendientes de resolverse y que marcarán, sin duda, el plano laboral en el año 2024 y, con él, las políticas de dirección estratégica de personas.

Desde [la irrupción de la inteligencia artificial](#) (a la espera de la aprobación definitiva del Reglamento europeo de IA; AI Act) a qué pasará con las indemnizaciones por despido (pendientes del CEDS), la importancia que adquiere el *compliance* laboral y otros temas clave como la posible declaración de nulidad de los despidos en caso de baja por enfermedad.

Éstos serán en mi opinión **ocho de las grandes cuestiones laborales en 2024**:

1. Despidos de baja por enfermedad: ¿nulidad tras la Ley 15/2022? Esperando al Tribunal Supremo

Tenemos ya un amplísimo cuerpo de sentencias en torno a la posible declaración de nulidad de los despidos en caso de baja por IT y si deben o no ser declarados nulos tras la [Ley 15/2022, de igualdad de trato y no discriminación](#), con disparidad de criterios dada la deficiente técnica legislativa y falta de claridad de la norma.

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |