



Estela Martín Estebaranz

DirCom & RSC en Sincro. Abogada & Periodista



## “Ley de Paridad”: ¿aceptamos la eliminación “por error” de dos causas de nulidad automática del despido?

El enésimo despropósito normativo en materia laboral con el que nos hemos topado los laboristas viene en forma de **Disposición final novena** en la Ley de Paridad. Nada más y menos que la eliminación de un plumazo de dos de las causas de nulidad objetiva o automática del despido que fueron introducidas hace poco más de un año por el **RD-Ley 5/2023**. Dado el enorme impacto, el Gobierno ha tenido que salir al pasado tildando esta cuestión de “**desafortunado error técnico**”. Pero, ¿es realmente un error? ¿qué repercusiones tiene este “error”?

### Del RD-Ley 5/2023 a la Ley de Paridad: dos eliminaciones y una incorporación

La Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres entrará en vigor el próximo 22 de agosto de 2024. Entre los cambios, la modificación de varios artículos del ET; entre ellos el que regula la nulidad objetiva o automática del despido (tanto objetivo como disciplinario). Se elimina de un plumazo de la Ley de Paridad la nulidad en dos supuestos introducidos por el RD-ley 5/2023:

1. Nulidad objetiva o automática en el caso de personas trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 ET (nota: peticiones de adaptación de jornada por conciliación que incluye, entre otros, poder pedir teletrabaj ...

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |