

## **CSIT UNIÓN PROFESIONAL pide al Ministerio que enmiende, de inmediato, el error de la Ley de Paridad**

*Desde CSIT UNIÓN PROFESIONAL, consideramos fundamental que se enmiende este error técnico por el que las personas que pidan adaptación de su jornada laboral quedan desprotegidas, dado que su despido ya no se consideraría automáticamente nulo.*

**CSIT UNIÓN PROFESIONAL** pide al Ministerio que establezca una **solución inmediata** para paliar los posibles efectos, desde la entrada en vigor de la ley de Paridad, este 22 de agosto. Mientras **esperamos que vuelva la protección automática contra los despidos por conciliación**, estaremos atentos para asegurar que los derechos de las personas trabajadoras no se vean mermados por errores legislativos.

La **Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres**, conocida como **Ley de Paridad**, entró en vigor el 22 de agosto con una brecha legislativa que desprotege a los trabajadores que se acojan al nuevo permiso de 5 días por cuidado de un familiar tras un accidente, enfermedad grave u hospitalización, o a una adaptación de jornada.

Este colectivo había quedado incluido en los supuestos de despido nulo por medio del **Real Decreto Ley 5/2023**, aprobado en junio 2023 pero, a partir de este 22 de agosto, queda fuera debido a este **error técnico o brecha legislativa cuya subsanación es fundamental para devolver la protección automática contra el despido a aquellos trabajadores que soliciten una adaptación de su jornada laboral**. Con el RDL 5/2023, si se solicitaba y la persona era despedida, este despido se consideraba automáticamente nulo si la empresa no justificaba que el cese nada tenía que ver con la solicitud de adaptación. Sin embargo, con la entrada en vigor de la Ley de Paridad, es el trabajador quien tiene que demostrar que lo despiden por haber solicitado esta adecuación, es decir, ahora su despido solo será nulo si demuestran que ha sido por ejercer este derecho.

El error se encuentra en la **disposición final novena de la Ley de Paridad**, en la que se modifica el **Estatuto de los Trabajadores**, en concreto, el **apartado referido a los despidos nulos**: al introducir a las víctimas de violencia sexual en los supuestos previstos para que sea nulo el despido, se olvida incluir a las personas que se hayan acogido al nuevo permiso de "5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella".