

Trabajo redobla esfuerzos para evitar despidos de empleados con permisos o adaptación de jornada

► La Inspección garantizará la indemnidad tras el error de Igualdad

GONZALO D. VELARDE
MADRID

Aunque parte del mundo legal ha dado la voz de alarma en las últimas semanas sobre la inseguridad jurídica que puede emanar del error técnico cometido por el Ministerio de Igualdad durante la aprobación de la ley de Paridad publicada en el BOE el pasado un 1 de agosto, lo cierto es que a efectos prácticos el impacto del decaimiento de la nulidad de despido en los casos de disfrute de permisos de cinco días para el cuidado de un familiar enfermo o por la adaptación de jornada para la conciliación familiar será limitado, teniendo en cuenta además que la ministra Ana Redondo confirmó ayer mismo que el Gobierno ya está trabajando en una solución que se espera de forma inminente de cara las próximas semanas, a partir de septiembre.

Durante el redactado de la normativa sobre paridad que entrará en vigor a partir del próximo 22 de agosto, Igualdad introdujo una modificación errónea en la disposición final novena para incluir como causa nulidad objetiva o automática de despido a las personas víctimas de violencia sexual, que hasta este momento cubría sólo a las víctimas de violencia de género. Para ello, se modificó el artículo 53 (causas objetivas de despido) y el artículo 55 (despidos disciplinarios). Al incluir este supuesto de violencia sexual, se 'borraron' por error los dos supuestos que el Gobierno había incluido hace un año como parte de la transposición de la directiva europea relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores: la nulidad del despido en el caso de los supuestos de adaptación de jornada regulada en artículo 38.4 del Estatuto de los Trabajadores y del permiso de cinco días recogido en el artículo 37 apartado 3 b.

Ahora bien, tal y como explican las fuentes del Ministerio de Trabajo consultadas por ABC, durante el 'impasse' en el que estos supuestos no estén recogidos entre las nulidades de despido, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social hará uso de sus facultades «con el máximo rigor para evitar cualquier discriminación» en el ámbito laboral. Más aún, cuando las personas trabajadoras están protegidas por la garantía de indemnidad, no pudiendo sufrir represalia alguna como conse-



La ministra de Igualdad, Ana Redondo // EP

cuencia de hacer valer sus derechos.

Y en esta misma línea se pronuncian los juristas consultados por ABC, que descartan de pleno que se pueda producir un aluvión de ceses en sobre estos supuestos en las próximas semanas. «A partir del 22 decae la nulidad objetiva, pero eso no quiere decir que se pueda despedir en caso de que se solicite por un trabajador o se esté

Alfredo Aspra

Abogado laboralista y socio de Labormatters Abogados

«Por la garantía de indemnidad, cualquier comportamiento abusivo o utilización desviada de la norma, puede ser corregida por los tribunales»

Eva Hernández

Socia responsable de Laboral en Escalona & De Fuentes Abogados

«Nunca se puede despedir cuando hay un móvil discriminatorio o una vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas»

disfrutando una adaptación de jornada», señala la socia responsable del departamento de Derecho Laboral en Escalona & De Fuentes Abogados, Eva Hernández, recordando que nunca se puede despedir cuando hay un móvil discriminatorio o una vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. «De no corregirse, lo que desaparece porque se ha suprimido con la Ley Orgánica 2/2024 es la automaticidad (que existe ahora) en la nulidad», aclara la abogada laboralista.

«Más allá del ruido mediático, por otro lado entendible, no existe una conflictividad real en torno a la figura del despido vinculada al disfrute de permisos por causa de enfermedad grave, accidentes, etc. Cuando tales decisiones se producen responden a causas, bien sean disciplinarias bien objetivas, que ninguna relación guardan con tales circunstancias», señala en esta línea Alfredo Aspra, abogado laboralista y socio de Labormatters Abogados.

Recuerda Aspra que con arreglo al derecho fundamental consagrado en el artículo 24 de la CE y consistente en la garantía de indemnidad, cualquier eventual comportamiento abusivo o utilización desviada de la norma, puede ser corregida por los tribunales; «más si cabe tras la entrada en vigor de la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación».