

Publicación	El Economista General, 1
Soporte	Prensa Escrita
Circulación	14 332
Difusión	9761
Audiencia	66 000

Fecha	26/08/2024
País	España
V. Comunicación	31 034 EUR (34,781 USD)
Tamaño	37,42 cm² (3,5%)
V.Publicitario	2001 EUR (2243 USD)



Los juristas avisan de que los despidos ligados a la Ley de Paridad serán válidos **PÁG. 24**

Los juristas avisan de que los despidos ligados a la Ley de Paridad serán válidos

Los expertos contradicen los argumentos dados por la titular de Igualdad y Trabajo

Patricia Arriola MADRID.

Los especialistas en Derecho Laboral consultados por *elEconomista.es* desmienten a los Ministerios de Igualdad y Trabajo, y avisan de que los posibles despidos de trabajadores acogidos a la jornada adaptada no serán automáticamente nulos. Ambos departamentos improvisaron así una hipotética solución para el “error lamentable” que contiene la Ley de Paridad, ya en vigor, que facilita los ceses de esos desempleados, pero no están en condiciones de cumplir esa promesa. Los juristas aclaran que, en todo caso, será labor de la defensa legal del afectado acreditar que el despido merece la nulidad y el juez, como es habitual, tendrá la última palabra.

Así lo explica a este periódico, la presidenta de la Sección de Igualdad del Colegio de la Abogacía de Madrid (ICAM), Estela Martín: “Los jueces no se pueden atener a las declaraciones de un ministerio. Los jueces tienen que aplicar la ley, y lo que sucede es que a partir del 22 de agosto desaparece la nulidad objetiva automática del despido”, precisó. De esta forma, detalló que la justicia no puede basarse en las declaraciones ministeriales: “Un juez, un abogado, un trabajador, no puede decir: ‘Oiga, Señoría, es que la ministra ha dicho en redes sociales que el despido es nulo’. Ellos tienen que aplicar la ley”.

En este punto, la laboralista recordó que el Ministerio de Trabajo durante la pandemia planteó que había un veto al despido, lo que también fue desdicho por los expertos. “La situación llegó hasta el Supremo y el Alto Tribunal dijo que efectivamente nunca existió un *prohibido despedir*”, apuntó.

La representante de ICAM insistió en que no todo despido va a ser improcedente por lo que ahora hasta que se solucione el *impasse* “cabe pleitear la nulidad pero por la vulneración de la garantía de indemnidad, y el juez o jueza tendrá que analizar las situaciones concurrentes de cada caso”. Es así que Martín consideró factible que “en vez de nulidad el despido se pueda declarar improcedente”.

Otros especialistas consultados por *elEconomista.es*, que prefieren mantenerse en el anonimato, resaltan que “la empresa no puede verse indefensa si detecta que uno de sus empleados está haciendo un uso ilegítimo de la jornada adaptada”. En una situación así, no basta con que un Ministerio dé por hecho que todos los despidos, bajo este supuesto, deben declararse nulos”.



La ministra de Igualdad, Ana Redondo. EUROPA PRESS

“ Los jueces no se pueden atener a las declaraciones de una ministra, ellos tienen que aplicar la ley en vigor”

“ Lo único cierto es que la Ley de Paridad anuló la nulidad práctica objetiva hasta ahora en vigor”

Estela Martín
Presidenta de la Sección de Igualdad del Colegio de la Abogacía de Madrid

nuevo permiso de “cinco 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”.

Impacto normativo

Ante la vigencia de la ley, el Ministerio de Igualdad reconoció el fallo y afirma que será subsanado a la mayor brevedad, en cuanto reinicie la actividad legislativa.

Pero no sólo los expertos juristas se han pronunciado al respecto, la portavoz del Partido Popular en la Cámara Alta, Alicia García, censuró lo que la ministra Redondo ha denominado “error técnico”.

A su turno, UGT exigió la “corrección inmediata” en la ley de paridad que elimina la presunción de nulidad de despidos en caso de trabajadores que tienen o solicitan permisos laborales o adaptaciones de jornada para la conciliación de la vida familiar.

El sindicato recordó que “se puede y se debe defender ante los tribunales la nulidad de cualquier despido que vulnere estos derechos fundamentales”, recuerda UGT a través de un comunicado.

Así también, la Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (Uatae) reclamó que se deben garantizar los derechos impulsados por dicha ley para los autónomos.

Además, hizo un llamado al Ejecutivo a tener en cuenta también a los autónomos a la hora de proteger y garantizar los derechos de conciliación de la vida personal y profesional.

De vuelta al plano jurídico, Estela Martín, precisó que al venirse abajo la nulidad objetiva automática se puede vulnerar la directiva de conciliación europea que establece en su artículo 12 que los Estados miembros tienen que tener una protección especial frente al despido en las mencionadas situaciones, lo que se está incumpliendo por la errata en la ley.

La especialista, cuestionó que el fallo no se haya detectado durante la elaboración de la ley. Lo cual ha desencadenado inseguridad jurídica para las empresas y los trabajadoras, además de que todo el peso recae sobre los jueces.

Es un punto de vista que incluso algunos expertos relacionados con los sindicatos reconocen. Por su parte, la portavoz del ICAM insiste en que “la Ley de Paridad debería estar el foco no por el error lamentable de los despidos, sino en el impacto positivo que va a tener a medio y largo plazo en materia de igualdad. Es una pena que el foco haya quedado desdibujado”, añadió.

Recordemos que el “error” que tiene que enmendar el Gobierno ocurre al momento de introducir la nueva causa de nulidad para las víctimas de violencias sexuales en la Ley de Paridad. En vez de tomar como base la redacción que daba el Estatuto de los Trabajadores, se tomó parte del texto de la Ley Trans, donde no estaban las dos causas objetivas o automáticas de nulidad, es decir, en el caso de las personas que se hayan acogido al