



Estela Martín Estebaranz

DirCom & RSC en SincroGO. Abogada & Periodista



Cuando a ellos también les despiden por conciliar: 6 sentencias ilustrativas

La equiparación de las bajas de maternidad y paternidad (actualmente prestación por nacimiento y cuidado de menor; 16 semanas de descanso) está generando también un lado oscuro en la práctica y es que ellos (los padres) están sufriendo en algunas empresas la discriminación que tradicionalmente han venido sufriendo las mujeres. **Desde represalias a despidos por cogerse la baja de paternidad** o por anunciar que cuando nazca el bebé se disfrutará de la baja correspondiente. Y a título de ejemplo, estas sentencias ilustrativas.

Lo primero: nulidad objetiva o automática

Hay que recordar en primer lugar que el [Estatuto de los Trabajadores](#) (art. 53.4 y 55.5 del ET) dispone expresamente que será nulo el despido (salvo acreditarse las causas) (y ya sea por causas objetivas o disciplinarias):

“(…) de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos”.

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |