



Estela Martín Estebaranz

DirCom & RSC en Sincro. Abogada & Periodista



Del error de la Ley de Paridad a la jornada de 37,5 horas: se avecina un otoño caliente en laboral

El clamoroso error en la Ley de Paridad relativo a la eliminación de dos causas de nulidad objetiva o automática del despido es el último ejemplo, pero la lista de “pendientes”, lagunas jurídicas, conflictividad y cambios pendientes en la normativa laboral **es bastante larga y se avecina un otoño muy complicado para los laboristas.**

Ley de Paridad y conflictividad en los despidos

Desde el 22 de agosto (y a la espera de que se enmiende el error), **ya no aplica la nulidad objetiva o automática en los supuestos de peticiones de adaptación de jornada por conciliación por la vía del art. 34.8 del ET** y en el disfrute del permiso de cinco días por hospitalización o enfermedad de determinados familiares.

Si se producen despidos (sean objetivos o disciplinarios), ya no cabe la nulidad objetiva, aunque sí es factible poder pleitear por la declaración de nulidad por la vía de la vulneración de la garantía de indemnidad, pero **aquí serán los jueces quienes deban dirimir caso por caso en función de la redacción de la causa de despido y su justificación**, si son o no varios los trabajadores despedidos, si la empresa puede o no acreditar que la causa del despido no está relacionada con el hecho de haber pedido el permiso o la adaptación... En todo caso, lo único cierto a día de hoy es que la protección frente al despido no es, ni de lejos, la misma para las personas traba ...

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |