08/09/2024

ECONOMIST&JURIST

Estela Martín Estebaranz

DirCom & RSC en Sincro. Abogada & Periodista y embajadora de la red IA+Igual

El error de la Ley de Paridad pone el foco en la nulidad del despido por vulneración de la garantía de indemnidad

Lo único cierto a día de hoy sobre el "error técnico" de la Ley de Paridad es que el nivel máximo de protección frente al despido (objetivo o disciplinario) que puede tener una persona trabajadora es la **nulidad objetiva o automática**. La Ley de Paridad elimina esta protección en dos supuestos (permiso de 5 días y adaptación de jornada por la vía del art. 34.8 del ET) y sí, cabe pleitear la nulidad por vulneración de la garantía de indemnidad pero **el nivel de protección no es el mismo**.

La garantía de indemnidad hace alusión al principio que prohíbe cualquier tipo de represalia por parte de una empresa contra un trabajador o trabajadora que haya ejercido o disfrutado sus derechos laborales o que haya presentado una **reclamación judicial o administrativa** frente a la empresa (por ejemplo, interponer una denuncia en la Inspección de Trabajo).

La quiebra del derecho fundamental, en la vertiente de la garantía de indemnidad, conlleva la declaración de nulidad del despido. Esto a efectos prácticos

...

SUSCRÍBETE > para una conversión completa a PDF |