



Estela Martín Estebaranz

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



Vuelve el blindaje frente al despido en dos supuestos clave (adaptación de jornada y permiso de cinco días): ¿Y ahora?

Lo primero: un recorrido normativo.

Derivado de la trasposición de la Directiva europea de conciliación (art. 12 de la Directiva), se introdujeron vía RD-Ley 5/2023 **dos nuevas causas objetivas o automáticas de nulidad del despido**: peticiones de adaptación de jornada por conciliación por la vía del art. 34.8 del ET y disfrute del permiso de 5 días por enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera reposo de determinados familiares o convivientes.

En concreto, el art. 12 de la Directiva europea establece lo siguiente:

(Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019) en su art. 12: “Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir el despido y cualquier preparación para el despido de un trabajador por haber solicitado o disfrutado uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6, o el tiempo de ausencia del trabajo previsto en el artículo 9” (Nota: los arts. 6 y 9 de la Directiva englobarían precisamente el pe

...

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |