



CIRCULAR LABORAL 26/2024

26 de agosto de 2024

LOS “ERRORES” DE LA LEY DE PARIDAD Y LA “APARENTE” MODIFICACIÓN DE LOS SUPUESTOS -ALGUNOS- EN QUE LOS DESPIDOS PUEDEN SER DECLARADOS NULOS.

**Eduardo Ortega Prieto y Eduardo Ortega Figueiral
Abogados**

El BOE del pasado 2 de agosto publicó la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, “*de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres*” -la denominada “*Ley de Paridad*”-. Con ocasión de su entrada en vigor el día 22 de este mismo mes -y, sin duda, por una parte, debido a la falta de noticias propia del periodo vacacional y, por otra, para criticar, esta vez, sin duda, y con razón, al Gobierno- se ha dado excesiva difusión, incluso mucho más que al contenido de fondo de la propia nueva norma que establece la igualdad de género – entre otras cuestiones - en las sociedades cotizadas, partidos políticos o colegios profesionales, a un claro y evidente “*error técnico*” en su redacción, lamentablemente tan frecuentes en estos últimos tiempos. En esas informaciones que se han ido publicando durante las últimas semanas, además, se advierte, de forma exagerada, del “*peligro*” que puede derivarse de ese burdo “*error*” al supuestamente desproteger a las personas trabajadoras “*más vulnerables*” ante la posibilidad de que las empresas se “*aprovechen*” del mismo -criticando injustamente y con carácter general, como de costumbre, el comportamiento de éstas-.

Los medios generalistas, son, por supuesto, sin duda, medios de información fundamentales e imprescindibles. Pero, como hemos dicho con frecuencia en estas Circulares, no son ni pueden ser asesores laborales. A los que nos dedicamos profesionalmente a esta rama del derecho nos cuesta, con frecuencia, interpretar la normativa laboral vigente ante la recurrente ambigüedad de muchas normas con muy mejorables redactados, dudas que parecen no tener nunca esos periódicos errando, por ello, habitualmente cuando tratan, a veces con mucha ligereza, de informar sobre determinadas materias.

Muchas veces lo único que se pretende es la búsqueda de un titular sensacionalista como los que hemos podido apreciar durante estos últimos días del tenor “... se abre la veda para despedir a personar en reducción o adaptación de jornada.” Nada más lejos de la realidad. La finalidad de esta Circular es, pues, que la problemática relativa a ese “error”, incluidos sus posibles efectos, quede clara. Al respecto, pues :

1. En base al contenido del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, se modificó el artículo 55.5 b) del Estatuto de los Trabajadores (ET) que establece qué despidos, además de los demás supuestos en los que también lo son, pueden ser declarados nulos si no se prueba debidamente la causa de éstos. Son los siguientes: ***“El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a) ; el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37, apartados 3 b), 4, 5 y 6 o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3 y el de las trabajadoras víctimas de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral”***. (Lo subrayado es lo que interesa a efectos de esta Circular y en dónde se centra el error de la Ley de Paridad).
2. Como consecuencia de lo que establece la citada Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, ha sido necesario modificar, de nuevo, el artículo 55.5 b) del ET que hemos transcrito para introducir en su texto, también como posible despido nulo, además de el de las trabajadoras víctimas de género, el de las trabajadoras ***“víctimas de violencia sexual”***. Modificación que se lleva a cabo en la Disposición Final Novena de dicha Ley.
3. Pero resulta, y ahí está el burdo error al que nos referimos, que, en el momento de redactar el nuevo apartado, se “olvidaron” de incluir -claramente por despiste inexplicable, y también inexcusable- los dos supuestos que hemos subrayado al transcribir su texto en el apartado 1 precedente : el apartado 3 b) del artículo 37 del ET y el relativo a las adaptaciones de jornada del artículo 34.8 del mismo ET.

Es decir, se quedarían sin la protección de una posible declaración de nulidad objetiva o automática de su despido, salvo justa causa del mismo, por una parte, quienes hubieran solicitado o estuvieran disfrutando el 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 aquélla”***.

Por otra parte, también se quedarían sin la misma protección quienes hubiesen solicitado o estuvieran realizando la adaptación de su jornada de trabajo para adaptar su vida laboral y familiar. Por lo tanto exclusivamente estos dos supuestos o casos, pues hemos leído, en esos artículos de prensa generalista que más que informar “desinforman”, que la presente problemática se ampliaba hasta a las reducciones de jornada. Nada más lejos de la realidad.

4. Expuesta la situación, hacemos, al respecto, los siguientes comentarios:

- a.** Las Ministras de Igualdad y de Trabajo -sus respectivos ministerios son los que están implicados directamente en el inexplicable “error técnico”- ya han reconocido repetidamente éste anunciando su inmediata corrección. Que, sin embargo -aclaran- tendrá que ser en septiembre, una vez se reanude la actividad parlamentaria.
- b.** De todas formas, es un descuido muy extraño: no se trata, al menos aparentemente, de una simple errata al redactar la nueva disposición pasando por alto, sin darse cuenta, esas dos situaciones de hecho. Y decimos esto porque además de la modificación de la letra b) del apartado 5 del artículo 55 del ET, tal como hemos expuesto, también se ha modificado, exactamente en el mismo sentido, la letra b) del apartado 4 del artículo 53 del ET -nulidad de los despidos objetivos en los mismos casos- habiéndose “olvidado”, exacta y casualmente, los dos mismos supuestos, con lo que, también al menos aparentemente, no se trataría ya de una simple errata.
- c.** No se entiende, sin embargo, que se manifieste que se ha de esperar al inicio de la actividad parlamentaria para corregir el descuido formal. Existe la sistemática, usada continua, y, a veces, abusivamente, denominada “*corrección de errores*” que se publica también en el BOE modificando así, sin más, el texto equivocado. Y que se trata de un error es evidente pues la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, no contiene nada relacionado con los dos posibles supuestos de despido nulo por lo que no hay motivo ni razón para su eliminación. Entendemos, al respecto, que esa “*corrección de errores*” será, finalmente, el método que se aplicará.
- d.** De todas formas, si se produjeran despidos sin causa de personas trabajadoras en las situaciones expuestas hasta la anunciada rectificación de la norma, es decir esa nulidad objetiva – el despido solo puede ser procedente o nulo sin que quepa la improcedencia - dudamos mucho que los Tribunales de Trabajo los declaren improcedentes. En estos casos operaría la denominada nulidad vinculada a la vulneración de la garantía de indemnidad: me despiden como consecuencia de la solicitud de una adaptación de jornada o de ese permiso apuntado anteriormente. Tales situaciones están contempladas y amparadas de forma expresa en las Directivas de la Unión Europea y por nuestra propia norma y jurisprudencia.

En resumen y para finalizar: como en tantas otras ocasiones “*mucho ruido – culebrón veraniego en este caso – y pocas nueces.*” Ni se ha abierto la veda para despedir a personas con especiales garantías ni los Tribunales de lo Social van a permitir barbaridades en el ínterin entre el 22 de agosto y la entrada en vigor de la modificación legal de la norma que repare un burdo e inexplicable error de aquellos que no deberían errar en cuestiones de esta importancia. Se imaginan que estos reiterados errores sucedieran en la empresa privada ... Huelgan mayores comentarios.

En el siguiente enlace encontrarán el texto íntegro de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto:
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2024/BOE-A-2024-15936-consolidado.pdf>

Como siempre para solventar cualquier duda que pudiere surgir sobre esta cuestión nos tienen a su disposición.

Departamento Laboral y de Seguridad Social.

Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral
Email: ortegaf@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Eduardo Ortega Prieto
Email: ortegap@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Jorge Barbat Soler
Email: jbarbat@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Raül Sala Cuberta
Email: rsala@ortega-condomines.com