



Newsletter Laboral

GARRIGUES

Noviembre 2021

Índice

1. El hilo conductor de la reforma laboral

Federico Durán López

2. Flashes de actualidad

3. Sentencias

4. Artículos del Blog Laboral

5. Garrigues Laboral en prensa

1. El hilo conductor de la reforma laboral

Federico Durán López

Así como, gracias al hilo de Ariadna, Teseo consiguió encontrar la salida del laberinto después de haber dado buena cuenta del minotauro, necesitaríamos identificar un hilo conductor, no ya para salir, sino simplemente para orientarnos en el laberinto en que se ha convertido la tramitación/negociación de la reforma laboral. El problema es que no es fácil de encontrar ese hilo conductor, en la generosa hipótesis de que exista. Pero hagamos un esfuerzo, buscando no solo en los textos propuestos sino en las múltiples declaraciones, contradeclaraciones, correcciones y desmentidos que adornan el debate.

En un reciente coloquio, el ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones afirmaba que el objetivo final de la reforma del mercado laboral no sería otro que el de apostar por la flexibilidad interna en las empresas, de tal forma que estas tuvieran a su disposición mecanismos eficaces para adaptarse a la coyuntura y a las variaciones de los mercados, sin necesidad de acudir al ajuste del volumen de empleo, o al menos minimizando el alcance de dicho ajuste. Al mismo tiempo, decía, esa flexibilidad debería redundar en un menor recurso a la contratación temporal, evitando que siga siendo utilizada como vía de flexibilidad, yendo más allá de lo que realmente resultaría exigido por las necesidades de contratación temporal de las empresas. Hasta aquí, el planteamiento es plenamente coherente con los postulados de flexibilidad y seguridad en las relaciones laborales que inspiran el debate europeo y las reformas normativas más recientes que, al hilo del mismo, se han ido implantando en los diversos Estados miembros. Pero vayamos un poco más al detalle y veamos si lo que se propone en los textos llevados a la mesa del diálogo social es coherente con ello.

Más flexibilidad interna a cambio de mayor preservación del empleo constituye un objetivo loable de política laboral. Siempre que realmente se establezca una verdadera flexibilidad interna, que permita la adaptación de las empresas, y que no se lleve demasiado lejos la protección del empleo, de tal forma que se enerve, en la práctica, la libertad de empresa. Centrándonos en lo primero (lo segundo nos llevaría muy lejos de esta reflexión, puesto que deberíamos analizar las “salvaguardas del empleo”, las “prohibiciones de despedir”, así como la creciente intervención administrativa en los procedimientos de despidos colectivos y la no menos creciente tendencia judicial a cuestionar las opciones empresariales en las que se basan, así como la figura del despido colectivo nulo), debería apostarse por un procedimiento ágil, y seguro, de modificación de condiciones de trabajo, por las posibilidades de adaptación de las condiciones negociadas colectivamente a través de la prevalencia de los convenios de empresa sobre los sectoriales y del “descuelgue” de los convenios, y por los mecanismos de suspensión de contratos y de reducción de jornada, para mantener en la coyunturalidad situaciones que no deban pasar a convertirse en estructurales. Sin embargo, lo apuntado hasta ahora en los proyectos normativos sometidos a la consideración de los agentes sociales va en sentido contrario. No solo se endurece, proceduralmente (con una apuesta clara por la sindicalización de los procedimientos) y en cuanto al fondo (las causas de modificación sustancial se equiparan ya a las de los despidos colectivos), la regulación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (ET), sino que se limitan drásticamente las posibilidades de adaptación por los convenios de empresa de la normativa sectorial y, al mismo tiempo, se complican y se hacen más rígidos los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada. En la redacción propuesta para los artículos 47 y 47 bis del Estatuto (¡veintisiete páginas para regular esta cuestión!), se concede prioridad a la reducción de jornada sobre la suspensión de los contratos, se intensifica el control administrativo (en los supuestos del artículo 47, aunque no se exige claramente la autorización administrativa, se habla, ambiguamente, de la “resolución de autorización de un expediente”, de que la autoridad laboral “autorizará expediente”, o de que, --el impacto de las prisas en la redacción, espero--, “se entenderá autorizada la autorización del expediente”) y se limitan las facultades empresariales durante la aplicación de las suspensiones de contratos o reducciones de jornada. Por otro lado, en el nuevo mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo

(artículo 47 bis), se exige ya abiertamente la autorización administrativa y se establece un complejo procedimiento que requiere la “activación” previa por parte del Consejo de Ministros y no menos complejas previsiones de formación y de recolocación de los trabajadores.

En estas condiciones, hablar de la apuesta por la flexibilidad interna no deja de ser abiertamente voluntarista. Y, desde luego, en relación con el otro punto al que nos referíamos, esa regulación de la flexibilidad, si prospera, dista mucho de ser un incentivo para frenar el recurso a la contratación temporal. El Gobierno viene insistiendo en la necesidad de reducir los índices de temporalidad en la contratación laboral, presentándola además como una exigencia europea y sustentándola en la comparación con otros países. Esta comparación, sin embargo, no tiene sentido si no se incluye en la ecuación la consideración de los costos, procedimentales y económicos, del despido. Países con una mayor flexibilidad “de salida” tendrán, lógicamente, un menor índice de contratación temporal, por lo que las comparaciones deberían tener en consideración todos los instrumentos de flexibilidad, internos y externos, y no centrarse, exclusivamente, en tasas de contratación temporal. De todas formas, mucho no debe confiar el Gobierno en las virtualidades de la nueva flexibilidad (¿?) para corregir el índice de temporalidad, cuando plantea una regulación enormemente restrictiva de la contratación de duración determinada. Que llega a extremos difícilmente comprensibles, como la erradicación total de las posibilidades de contratación para obra o servicio determinado. Una cosa es que puedan resultar exigibles ajustes en la regulación del contrato de obra o servicio, y otra muy distinta es llegar al extremo de la desaparición de la figura. Confiar en el contrato fijo discontinuo para afrontar las exigencias de temporalidad o las intermitencias de la producción, exigiría una regulación mucho más precisa de esta figura contractual; y remitirse, simplemente, a las posibilidades de extinción objetiva de los contratos por finalización del ciclo productivo, de la contrata o de la concesión administrativa es, directamente, hacerse trampas en el solitario. Y menos comprensible aún es la pretendida desaparición del contrato fijo de obra de la construcción. Esta es una figura, producto de la negociación colectiva, sobre la base de las posibilidades de adaptación de la normativa legal que a la misma confieren la disposición adicional tercera del ET y la de la Ley de Subcontratación en el sector de la construcción, que ha tenido una vida pacífica, ha contado con la aceptación sindical y ha suscitado poca litigiosidad (como se ha afirmado, “en la construcción, tener un contrato temporal o indefinido marca menos diferencias que en el conjunto de las actividades productivas”; *Informe sobre la situación de la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción en España*, de Durán López, Tudela Cambronero y Valdeolivas García, Madrid, 2008). Que fuese conveniente una actualización de la figura, a través del diálogo social, plasmada en el convenio general del sector de la construcción, en la que se recurriese a fórmulas de contratación indefinida (fija discontinua) adaptadas a las especialidades del sector (actualización probablemente necesaria tras la sentencia del TJUE de 24 de junio de 2021), no justifica esta “irrupción” legislativa, poco debatida y poco madurada. Y que puede contribuir no a solucionar problemas, sino a generarlos.

2. Flashes de actualidad

El Gobierno avanza en la reforma laboral y anuncia que se aprobará antes de que termine 2021

El Ejecutivo continúa las negociaciones con los agentes sociales y tiene como objeto aprobar la reforma laboral antes de que finalice el año. En este sentido, los temas principales en los que se está centrando la negociación son, entre otros, los siguientes:

- Modificación del régimen de la **contratación temporal**: el Gobierno plantea sustituir las actuales modalidades por los denominados contratos temporales por causas productivas (limitando su duración a un máximo de seis meses o doce si lo habilita el convenio colectivo sectorial) y organizativas (de sustitución). Asimismo, propone que la extinción de un contrato

temporal sea declarada nula. También se ha planteado la posibilidad de aumentar las cuotas de la Seguridad Social a las empresas que extingan contratos temporales.

- Modificación de los **contratos formativos y en prácticas**, limitando estos últimos a un año.
- Reforzamiento de la **figura del fijo discontinuo** para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.
- Modificación en el régimen de las **modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y remisión**, cuando no exista representación unitaria en la empresa, a los sindicatos más representativos y representativos del sector como primera opción para la interlocución en la negociación.
- Reforma de la **subcontratación**. La responsabilidad solidaria salarial y de Seguridad Social de la empresa cliente se aplicará en todos los casos menos cuando la contrata desarrolle una actividad complementaria, que resulte estrictamente desconectada de la actividad productiva de la empresa principal o de su objeto, actual o potencial. Igualmente, se deberá aplicar a los empleados de las contratas el convenio colectivo de aplicación del sector de la actividad ejecutada en la contrata.
- Modificación y restricción de las materias en que prevalecen los **convenios colectivos sectoriales** sobre los de empresa y **ultraactividad de los convenios** colectivos.
- Implantación del denominado **mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo** que establece tres modalidades de ERTE (fuerza mayor, de reestructuración y sectorial).

Todas estas medidas se encuentran actualmente en fase de discusión y negociación y no son definitivas.

Se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023

El Consejo de Ministros ha aprobado el [Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social 2021-2023](#) que apuesta por modernizar la entidad, dotándola de nuevas herramientas y recursos.

Entre las medidas previstas en el plan se encuentran las siguientes:

- La actualización de estrategias y planes de intervención para hacer frente a las formas de fraude laboral más novedosas.
- La creación de la Oficina Estatal de Lucha Contra la Discriminación.
- La configuración de una unidad especial centrada en la lucha contra el fraude en el trabajo transnacional.
- El impulso de las nuevas tecnologías y el big data en el diseño de las actuaciones inspectoras.
- El plan también prevé reforzar la intervención en los despidos colectivos, en las suspensiones de contratos y en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, así como ampliar sus competencias para intervenir en las inaplicaciones de convenios colectivos.

Acuerdo entre Gobierno y sindicatos para el incremento de las cotizaciones sociales hasta 2032

El Gobierno ha acordado con los sindicatos que, a partir de 2023, y a lo largo de un periodo de diez años, se fijará una cotización adicional finalista que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social de 0'6 puntos porcentuales, de los cuales un 0,5 corresponderá a la empresa y un 0,1 al trabajador.

Esta cotización finalista se mantendrá hasta 2032.

Se publica el calendario laboral para 2022

El BOE ha publicado la [Resolución de 14 de octubre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2022](#) que recoge las fiestas laborales previstas para el próximo año, tal y como informábamos en esta [alerta](#).

Serán festivos comunes en toda España los siguientes días que serán retribuidos y no recuperables: 1 de enero, 6 de enero, 15 de abril, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 6 de diciembre y 8 de diciembre. De manera adicional, las comunidades autónomas y los ayuntamientos añadirán los festivos de carácter local. Las comunidades también podrán sustituir el 1 de mayo y el 25 de diciembre por otros días al ser festivos que coinciden en domingo.

Criterios de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ha elaborado una [nota técnica de prevención](#) sobre criterios para la integración del teletrabajo en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Se trata de una guía de buenas prácticas con indicaciones no obligatorias sobre la gestión de la prevención de riesgos laborales asociados a la modalidad de teletrabajo.

La guía realiza recomendaciones sobre la modalidad de organización preventiva que mejor se ajuste a la estructura de la empresa considerando el teletrabajo, la adaptación del plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos laborales, que alcanza la zona habilitada de la vivienda o lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia, y la planificación de medidas preventivas, principalmente de formación.

Se prorroga la protección de los ERTE hasta el 28 de febrero de 2022 y se aprueban el nuevo SMI y otras medidas sociales

El Gobierno y los agentes sociales han alcanzado el VI Acuerdo Social de Defensa del Empleo (ASDE), tal y como informábamos en esta [alerta](#).

Este acuerdo se recoge en el [Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo](#) que mantiene el modelo ERTE para aquellos expedientes vigentes a fecha de 30 de septiembre de 2021, cuya prórroga podrá tener efectos hasta el 28 de febrero de 2022 previa solicitud y autorización de la autoridad laboral. Las empresas afectadas por nuevas medidas sanitarias entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022 podrán solicitar una nueva modalidad de ERTE, que tendrá como elemento central la formación.

También se ha publicado el [Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre](#), por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021, en virtud del cual se aumenta a 32,17 euros/día o 965 euros/mes.

Por otro lado, se ha publicado la [Ley 12/2021](#), de 28 de septiembre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, que convalida el Real Decreto-ley 9/2021.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social inicia una campaña de comunicaciones a las empresas en el marco del plan de choque contra el fraude en la contratación temporal

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) ha iniciado, a nivel estatal, una campaña de comunicaciones a las empresas instando a la transformación de contratos temporales en indefinidos, en el marco del plan de choque contra el fraude en la contratación temporal.

En las comunicaciones enviadas, además de incluir el detalle de los contratos temporales identificados por la ITSS, se informa que, en caso de no proceder a la transformación de los contratos, podrá iniciarse la correspondiente actividad inspectora por parte de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social. Además, se recuerda que los incumplimientos en esta materia están tipificados como infracción grave en el artículo 7.2 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

3. Sentencias

El Tribunal Supremo admite la validez de las grabaciones de las cámaras de seguridad incluso durante el tiempo de descanso

En el caso analizado por la [sentencia de 13 de octubre de 2021](#), la empresa despidió a un conductor de autobuses porque, entre otros incumplimientos, permitía que algunos pasajeros accedieran sin el correspondiente ticket y fumaba dentro del autobús. Parte de los incumplimientos eran cometidos durante el tiempo de descanso del trabajador, entre los distintos trayectos programados.

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia había determinado la nulidad de la prueba (y del despido) por incumplimiento del deber empresarial de información, aunque reconoce que en el autobús existían carteles advirtiendo de la existencia de cámaras con la siguiente frase: “para seguridad de los conductores”.

Por su parte, el Alto Tribunal expone que la instalación de esas cámaras de seguridad supera el triple juicio de proporcionalidad porque: (i) su presencia está justificada por razones de seguridad; (ii) es idónea para el fin propuesto puesto que permite detectar eventuales infracciones; (iii) es necesaria debido a la inexistencia de otros medios para acreditar el incumplimiento; y (iv) es proporcionada porque los datos obtenidos se han utilizado a efectos del control laboral.

Se admite la grabación obtenida por las cámaras instaladas en el vehículo incluyendo los períodos de descanso al considerar que durante este tiempo también es posible cometer incumplimientos graves y culpables encontrándose dentro del autobús.

La empresa no está obligada a realizar test de detección de COVID-19 a los trabajadores

El [Tribunal Supremo, en una sentencia de 20 de mayo de 2021](#), ha declarado que no se podrá exigir a una empresa la realización a sus trabajadores de test de detección de COVID-19, ante la ausencia de una norma legal que así lo disponga.

El caso analizado versa sobre la obligación de realizar test de detección de Covid-19 a trabajadores con la categoría de técnico de transporte sanitario, por la evidente exposición al riesgo de contacto directo o indirecto con personas afectadas por parte del personal de ambulancias. El tribunal determina que la empresa ha cumplido sus obligaciones de prevención de riesgos y desestima la demanda al no existir ninguna normativa vigente que permita exigir a la empresa la obligación de realizar test de detección del COVID-19 en los términos que pretenden los demandantes.

La formación profesional obligatoria se considera tiempo de trabajo

Una reciente [sentencia del TJUE, de 28 de octubre de 2021](#), establece que la formación profesional impuesta por el empresario de conformidad con el artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, se considera como tiempo de trabajo.

Según el TJUE, el artículo segundo de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que el período durante el cual un trabajador cursa una formación profesional que le impone su empresario y que se desarrolla fuera de su lugar habitual de trabajo, en los locales del proveedor de los servicios de formación, y durante el cual no ejerce sus funciones habituales, constituye tiempo de trabajo.

El factor determinante para alcanzar esta conclusión es que el trabajador, durante el período de la formación, se encuentra a disposición del empresario.

El Tribunal Supremo declara la invalidez de un pacto de no competencia poscontractual con una compensación de 35 euros mensuales

El Tribunal Supremo, en su reciente sentencia de 18 de octubre de 2021, ha determinado que un pacto de no competencia poscontractual de dos años de duración y que se compensaba únicamente con 35 euros mensuales (1,76% del salario mensual) no tiene validez. En dicho contrato se estipulaba que, en caso de incumplimiento de este pacto de no competencia, el empleado se vería obligado a abonar a la empresa una indemnización equivalente a los últimos 6 meses de salario.

El Alto Tribunal concluye que tal pacto no resulta ajustado a derecho tomando en consideración: (i) el período de duración (2 años); (ii) la exigua cantidad abonada; y (iii) la desproporción entre la cantidad percibida y la suma que tendría que abonar el trabajador a la empresa en caso de incumplimiento.

El reconocimiento de los hechos por parte del trabajador en el expediente contradictorio no implica que la empresa tenga un conocimiento efectivo a efectos de la prescripción

El Alto Tribunal, en su [sentencia de 13 de octubre de 2021](#), determina que el reconocimiento de los hechos realizado por el trabajador en la tramitación del expediente contradictorio no implica necesariamente la existencia de un conocimiento empresarial cabal y exacto sobre los hechos imputados y, por tanto, no debe computarse como inicio del plazo de prescripción de las faltas laborales.

En concreto, la resolución se fundamenta principalmente en el hecho de que el reconocimiento puede ser desmentido o matizado por el trabajador y que se efectúa dentro de la tramitación del expediente, que no tiene que implicar que no se realicen las comprobaciones correspondientes. En este caso, el tribunal estima el recurso declarando que las faltas no se encontraban prescritas como consecuencia de dicho reconocimiento.

La no superación del periodo de prueba puede computar a efectos de umbrales de despido colectivo si se ha efectuado un uso abusivo o antisocial del derecho

En el caso analizado por el [Tribunal Supremo](#), la empresa realizó una gran cantidad de extinciones en el periodo comprendido entre el 16 de marzo y el 3 de abril de 2020. En concreto: (i) extinguíó *ante tempus* 6 contratos temporales; (ii) comunicó la no superación del período de prueba a 25 trabajadores; y (iii) despidió disciplinariamente por disminución del rendimiento a 34 trabajadores. Posteriormente, el 6 de abril de 2020, presenta un ERTE por fuerza mayor derivado de la crisis sanitaria.

El Alto Tribunal considera que las 25 no superaciones del período de prueba y la extinción anticipada de los seis contratos temporales deben computar a efectos de umbrales de despido colectivo porque, a la luz de las circunstancias fácticas, considera que la empresa ha efectuado un uso abusivo o antisocial del derecho. En consecuencia, se confirma la nulidad de las extinciones realizadas tal como había determinado el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

4. Artículos del Blog Laboral

Hacia la normalización del ‘compliance’ laboral

Las organizaciones que cuenten con un sistema de ‘compliance’ laboral eficaz podrán mejorar su reputación e imagen, reforzando su transparencia y su cultura ética empresarial. Para facilitar este proceso, actualmente está en marcha una iniciativa para lograr desarrollar una norma UNE que ayude a mejorar la autorregulación y el desarrollo de las buenas prácticas en las relaciones laborales de las empresas, a través de un sistema de gestión con requisitos y recomendaciones. Seguir leyendo [aquí](#).

¿Cuál debe ser el contenido de la copia básica del contrato de trabajo?

El Tribunal Supremo ha clarificado cuál debe ser el contenido de la copia básica de los contratos de trabajo que debe facilitar la empresa a la representación legal de los trabajadores de conformidad con lo previsto en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Lo ha hecho en una sentencia de la Sala de lo Social de 26 de mayo de 2021, que confirma la dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 18 de octubre de 2019. Seguir leyendo [aquí](#).

Hacia una nueva forma de trabajar (o no) en un mercado laboral sin COVID-19

El COVID-19 ha generado un impacto sin precedentes en el mercado laboral de nuestro país, habiendo resultado imprescindible la implementación de medidas extraordinarias para paliar los efectos que esta crisis ha provocado sobre el empleo. En el ámbito de los recursos humanos y las relaciones laborales, se han incorporado dos medidas principales de carácter extraordinario: los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) y el teletrabajo. Si bien estas medidas ya existían en nuestro ordenamiento jurídico con anterioridad, nunca antes habían sido utilizadas de forma masiva y durante un tiempo tan prolongado. Seguir leyendo [aquí](#).

El Tribunal Constitucional rebaja el valor del acuerdo alcanzado en un despido colectivo

Hasta hace poco, alcanzar o no un acuerdo con la representación de los trabajadores en un procedimiento de despido colectivo no era una cuestión baladí. Alcanzar ese acuerdo suponía un (muy) relevante efecto jurídico: la doctrina judicial consideraba que la concurrencia de las causas justificativas del despido colectivo debía presumirse y, como consecuencia jurídica de lo anterior, los trabajadores afectados no podían cuestionar su existencia en cada uno de los procedimientos individuales que pudieran iniciar. Sin embargo, este criterio jurídico que había sido adoptado por el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha sido anulado por el Tribunal Constitucional, en una sentencia dictada el 12 de julio de 2021. Seguir leyendo [aquí](#).

Nueva causa de despido nulo: la discriminación por asociación

¿Puede un despido ser discriminatorio por razón de sexo y, por lo tanto, nulo, aun cuando el trabajador despedido no pertenezca a un colectivo legalmente protegido? Analizamos la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, que concluye que sí. Seguir leyendo [aquí](#).

Prorrateo de las pagas extraordinarias: ¿cuándo es posible hacerlo?

Es relativamente frecuente que las empresas prorraten mensualmente las dos pagas extraordinarias comúnmente abonadas en verano y en Navidad. Pero... ¿en qué casos se puede recurrir legalmente a dicho prorrateo? Lo analizamos en [este post](#).

El teletrabajo puede ayudar a reducir el absentismo

La pandemia que vivimos desde marzo de 2020 ha supuesto la implantación forzosa, sorpresiva y generalizada del teletrabajo, sin posibilidad de analizar previamente las ventajas e inconvenientes de dicho régimen de trabajo y, ni tan siquiera contar, en ese momento inicial, con una regulación suficiente en la materia. Entre los beneficios que ha traído esta nueva forma de organizarse puede estar un menor absentismo. Seguir leyendo [aquí](#).

Fines de semana de 3 días: ¿una posibilidad real?

En un año marcado aún por la pandemia y por sus consecuencias en el ámbito laboral, sigue abierto en España el debate público sobre la posibilidad de reducir la jornada laboral a 4 días semanales. Seguir leyendo [aquí](#).

Los ODS cumplen años ante el auge de los criterios ESG, también en el ámbito laboral

El 25 de septiembre se cumple el sexto aniversario de la aprobación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) por la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Objetivos como la igualdad entre sexos y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, así como la protección de los derechos laborales y la protección social, se encuentran entre las prioridades de la ONU en el ámbito laboral. Seguir leyendo [aquí](#).

PARA LEER TODOS LOS POST DEL BLOG LABORAL, PUEDE PINCHAR [AQUÍ](#).

5. Garrigues Laboral en prensa

Una oferta irrechazable para un problema inaplazable: Nuevos mecanismos de descongestión judicial

Artículo de Felipe Ochoa, asociado principal del Departamento Laboral de Garrigues en Madrid ('Elderecho.com').

[Leer aquí](#)

De la obligación de no competir

Artículo Misericordia Borrás, socia del Departamento Laboral de Garrigues en Barcelona ('Diari de Tarragona').

[Leer aquí](#)

**Más información:
Departamento Laboral**

Síguenos:



GARRIGUES

Esta publicación contiene información de carácter general,
sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico.

© J&A Garrigues, S.L.P., quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación,
reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra,
sin autorización escrita de J&A Garrigues, S.L.P.

Hermosilla, 3
28001 Madrid España
T +34 91 514 52 00 - F +34 91 399 24 08

garrigues.com