

Newsletter Laboral

España

GARRIGUES

Noviembre 2022

Índice

1. Despidos: la prohibición que no fue tal

Federico Durán López

2. Flashes de actualidad

3. Sentencias

4. Garrigues Laboral y Sostenible

5. En el Blog Laboral

6. En la prensa

1. Despidos: la prohibición que no fue tal

Federico Durán López

El Tribunal Supremo concluye, en una sentencia recaída en un asunto planteado bajo la dirección jurídica de Garrigues, que la vulneración de la mal llamada prohibición de despedir durante la pandemia implica la improcedencia del despido, no su nulidad

La aprobación del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, cuyo artículo 2 disponía que “la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/202, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido” llevó a determinados sectores a proclamar la buena nueva de la supuesta prohibición del despido. Para las opiniones más extremas, durante la pandemia el despido quedaba simplemente erradicado, pudiendo las empresas adoptar solo soluciones coyunturales conservadoras de la relación de trabajo. Para las más matizadas, la concurrencia, en una decisión extintiva, de circunstancias que pudiesen reconducirse a las derivadas de la pandemia, era suficiente para la declaración de nulidad del despido.

Numerosas sentencias de tribunales superiores de justicia siguieron esa línea interpretativa, si bien la doctrina judicial mayoritaria se decantaba por la improcedencia del despido derivado de causas reconducibles a la pandemia. Y esta es la línea avalada por el Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo que, en [sentencia de 19 de octubre de 2022](#) (841/2022), ha sentado el criterio de interpretación del citado artículo 2, en el sentido de que su *infracción* no provoca la nulidad del despido sino su improcedencia. Esta importante sentencia (recaída en un asunto planteado bajo la dirección jurídica de Garrigues) contiene, de todas formas, pronunciamientos que revisten un gran interés, y no solo en relación con el pasado sino también de cara al futuro de nuestras relaciones laborales y de algunas cuestiones que, ante ese futuro, se plantean.

Lo más relevante, en mi opinión, de la sentencia del Tribunal Supremo es su afirmación (fundamento jurídico quinto, apartado 2) de que la norma controvertida lo que contiene es una “destipificación, una neutralización de causas extintivas”, en ningún caso una prohibición de despedir. “La magra formulación legislativa”, dice el Tribunal Supremo, “no prohíbe la extinción contractual, sino que retira la cobertura del despido por dificultades empresariales”. Esto es, el verdadero objetivo de la norma es que despidos objetivos o colectivos que, en su ausencia, resultarían procedentes o ajustados a derecho, dejen de serlo en los términos por ella regulados. El fin del precepto, pues, si seguimos el razonamiento del tribunal, es que despidos que, sin la normativa excepcional aprobada a raíz de la pandemia, estarían objetivamente justificados, dejen de estarlo. Lo que se contempla en la regulación es el tratamiento de despidos potencialmente justificados, que, por decisión del legislador, en la situación excepcional derivada de la pandemia, dejan de estarlo. Pero nada innova la norma en cuanto a la figura, y al tratamiento, de los despidos injustificados o improcedentes.

Antes, y después, de la norma del Real Decreto-ley 9/22, los despidos improcedentes y los despidos nulos tienen el mismo tratamiento jurídico. Ninguna modificación normativa se produce al respecto. Y, por supuesto, en ningún caso la imaginativa interpretación que sustentaba la sentencia casada por la del Tribunal Supremo de que la norma daba una protección al empleo, frente a la pandemia, similar a la reservada para los derechos fundamentales tiene fundamento alguno. Y ello por las sólidas razones que desgrana el Tribunal Supremo entre las que quiero destacar la equiparación entre el derecho al trabajo (artículo 35 de la Constitución Española) y la libertad de empresa (artículo 38). Ambos preceptos, dice el Tribunal Supremo, aparecen integrados en la misma sección del capítulo segundo del título I de la norma fundamental, y por tanto “no parece viable que entre ellos se produzca una impropia alteración de rango o de protección, sin perjuicio de que el legislador vaya dando preponderancia a uno u otro a medida que adopta sus decisiones”.

Todo esto lo resume muy acertadamente la afirmación de la sentencia (fundamento jurídico quinto, apartado 3) de que “el RDL 9/202 no contiene una verdadera interdicción del despido, sino una temporal restricción de su procedencia; durante ese tramo cronológico, por así decirlo, ha quedado suspendida la vigencia de los preceptos sobre las referidas causas de despido objetivo, colectivo o por fuerza mayor”. Los despidos con vulneración de derechos fundamentales, en los términos consagrados por la jurisprudencia, y rememorados por la sentencia que comentamos, siguen siendo nulos. La presencia de despidos sin “causa acreditada, sea cual fuere la invocada por el empresario (o incluso en ausencia de cualquiera), reconduce el supuesto al despido improcedente”, cuyo régimen jurídico sigue también siendo el mismo. El cambio radica en que despidos que, sin la norma del artículo 2, serían considerados procedentes, pueden caer en la improcedencia en la medida en que las causas en que se fundamenten sean las referidas en el precepto (derivadas de la pandemia).

Y esto último, con un matiz importante. El Tribunal Supremo aclara, con apoyo en la sentencia de la propia sala de 16 de marzo de 2022 (239/2022) (en un recurso de casación también planteado por Garrigues), que el artículo 2 del Real Decreto-ley 9/2022 “no resulta de aplicación cuando el origen de las causas económicas o productivas que justifican el despido se hubieran iniciado antes de la pandemia y trajeran causa de una crisis estructural o sectorial, pero no en la crisis sanitaria”. Por tanto, a pesar de la *destipificación*, en expresión del propio Tribunal Supremo, que realiza el citado artículo 2 “si la empresa acredita la existencia de una situación estructural, sí que puede acordar el despido colectivo” (u objetivo, tendríamos que añadir).

Una última observación: el Tribunal Supremo reafirma la doctrina sobre la improcedencia de los despidos sin causa. El despido carente de causa debe considerarse improcedente y no nulo, y ello cumple con la reparación alternativa contemplada en el artículo 10 del Convenio 158 de la OIT, que contempla expresamente la indemnización como consecuencia posible del incumplimiento del principio de causalidad del despido. Y, aunque el Tribunal Supremo no lo considere, porque no se trajo a colación en el caso, hay que concluir que la legislación española al respecto cumple también con el artículo 24 de la Carta Social Europea, que contempla el derecho de los trabajadores despedidos sin motivo válido a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada. Podrá pues discutirse (como se hace en la reclamación planteada por UGT ante el Comité Europeo de Derechos Sociales) la suficiencia de la indemnización prevista por la legislación española en los supuestos de despido improcedente, pero no sus opciones en cuanto a la calificación de los despidos y a los instrumentos previstos para afrontar su improcedencia.

2. Flashes de actualidad

Los despidos que no cumplen con la conocida como “prohibición de despedir” durante la pandemia no son nulos

Según informábamos en nuestra [alerta](#), el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado sentencia sobre la conocida como “prohibición de despedir” del artículo 2 del [Real Decreto-ley 9/2020](#), en el contexto de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19. En ella concluye que un despido que se haya producido al margen de lo previsto en la citada norma no debe calificarse como nulo.

La sentencia ha sido dictada por el Tribunal Supremo con ocasión de un recurso de casación en unificación de doctrina cuya dirección letrada ha correspondido a Garrigues, zanjando así un debate jurídico que ha tenido una amplia repercusión doctrinal y judicial desde que comenzara la pandemia.

En su [tribuna](#), Federico Durán nos ilustra sobre el contenido y la importancia de la sentencia.

Así será el calendario laboral en España para el año 2023

El BOE ha publicado la Resolución de 7 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de [fiestas laborales](#) para el año 2023.

Publicada la directiva europea que regula los salarios mínimos

Según informábamos en nuestra [alerta](#), se ha publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea la [Directiva \(UE\) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea](#). Con el objetivo de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores en los territorios de la Unión Europea, la directiva establece procedimientos para la adecuación de los salarios mínimos legales, promueve la negociación colectiva sobre la fijación de los salarios y mejora el acceso efectivo a la protección del salario mínimo para aquellos trabajadores que tengan derecho a ello en virtud de la legislación nacional aplicable.

Los Estados miembros deberán adoptar las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la directiva a más tardar el 15 de noviembre de 2024.

España ratifica el Protocolo Adicional a la Carta Social Europea que establece un sistema de reclamaciones colectivas ante el Consejo de Europa

Se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado del 2 de noviembre de 2022 el [Instrumento de ratificación del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea en el que se establece un sistema de reclamaciones colectivas, hecho en Estrasburgo el 9 de noviembre de 1995](#). Según informábamos en esta [alerta](#), con la ratificación del protocolo, España adopta definitivamente todo el sistema de la Carta Social Europea, que entrará en vigor para España el 1 de diciembre de 2022, si bien ya se aplicaba provisionalmente desde el 1 de julio de 2021.

El sindicato UGT denuncia el actual sistema de despidos español

En aplicación del mecanismo de reclamaciones colectivas ante el Consejo de Europa, [el sindicato UGT ha presentado una denuncia contra el actual sistema español de despido](#). La reclamación interpuesta, admitida a trámite por el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), defiende que el sistema español de despido incumple de manera manifiesta el artículo 24 de la Carta Social Europea y el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo. Para el sindicato, la indemnización por despido debe ser suficientemente reparadora y proporcional del daño que produce al trabajador, sin serlo actualmente, en opinión del sindicato, para las personas que llevan poco tiempo empleadas.

En relación con esta denuncia, la ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, ha puesto sobre la mesa una posible reforma del despido, planteando diferenciar las indemnizaciones según cuestiones como el género, la edad o las circunstancias personales del trabajador. No obstante, la ministra ha afirmado que el enfoque de dicha reforma debería girar alrededor de las causas del despido y no de la cuantía de la indemnización.

Se publica la orden por la que se aprueba el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género

Se ha publicado la orden que tiene por objeto aprobar y dar publicidad al procedimiento de valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género previsto en el Real Decreto 902/2020, a los efectos de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, tal y como informábamos en esta [alerta](#).

El Gobierno aprueba el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023

El Consejo de Ministros ha aprobado el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2023 para su aprobación en el Congreso de los Diputados. El proyecto destina seis de cada diez euros al gasto social y prevé realizar una aportación al fondo de reserva de la Seguridad Social por primera vez en 13 años. Puede consultar todas las novedades del proyecto de presupuestos generales en el siguiente [enlace](#).

Los agentes sociales continúan negociando el salario mínimo para 2023

Las posiciones de la patronal y de los sindicatos se encuentran cada vez más distanciadas, en la medida en que los sindicatos reclaman situar el salario mínimo en 1.100 euros mensuales como consecuencia de la inflación.

3. Sentencias

El Tribunal Constitucional vuelve a validar la prueba de videovigilancia para uso disciplinario

El Tribunal Constitucional, en una [sentencia](#) de 29 de septiembre de 2022, determina la licitud de la prueba de videovigilancia obtenida en una zona videovigilada, aunque no se había informado expresamente al trabajador despedido.

Para alcanzar dicha conclusión, el tribunal considera que (i) las cámaras se habían utilizado para fines disciplinarios con anterioridad, (ii) se utilizaron para comprobar un hecho concreto y sobre una sospecha indicaria y (iii) estaban ubicadas en lugares visibles para los trabajadores y el público en general.

En definitiva, la sentencia considera que, al tratarse de una medida justificada, idónea, necesaria y proporcionada, no se ha producido vulneración alguna de la normativa sobre protección de datos de carácter personal ni del derecho a la intimidad.

La Audiencia Nacional se vuelve a pronunciar sobre las cláusulas nulas incluidas en acuerdos de trabajo a distancia

La Audiencia Nacional se vuelve a pronunciar, en una [sentencia de 12 de septiembre de 2022](#), sobre la posible nulidad de diversas cláusulas incluidas en acuerdos de trabajo a distancia. En el supuesto analizado, los sindicatos accionantes cuestionan la legalidad de varias cláusulas de los contratos de trabajo a distancia suscritos con los trabajadores.

La Audiencia Nacional estima parcialmente la demanda, declarando la nulidad: (i) del inciso que establece que “la empresa contestará por escrito informando de la aceptación de la solicitud en atención a sus posibilidades” y (ii) del inciso de la cláusula que establece que “la determinación del tiempo de teletrabajo se realizará por parte de su responsable jerárquico en atención a las necesidades del departamento”. Se razona que con dichas cláusulas: (i) la decisión voluntaria del trabajador se deja condicionada a las posibilidades empresariales y (ii) se está dejando en manos del empresario la determinación y alteración del porcentaje de presencialidad.

Por otro lado, se considera válida la cláusula en la que se establecen plazos de preaviso diferenciados para el ejercicio de la reversibilidad (15 días para el empresario y 1 mes para el trabajador). Tampoco se aprecia que contradiga la legalidad la cláusula que establece un plazo de 5 días laborales de preaviso para incrementar de forma puntual los días presenciales de trabajo.

La Audiencia Nacional ya se había pronunciado declarando nulas por abusivas diversas cláusulas, entre otras, en la [sentencia de 22 de marzo de 2022](#).

El TJUE determina que la prohibición de llevar cualquier signo visible de convicciones religiosas no constituye discriminación directa si se aplica de manera general e indiferenciada

La [sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 13 de octubre de 2022](#) ha resuelto la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal francófono de lo Laboral de Bruselas, sobre si los términos “religión o convicciones” que figuran en la Directiva relativa a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación deben interpretarse como dos caras de un mismo criterio protegido o, por el contrario, como dos criterios distintos. Además, pregunta al tribunal europeo si la prohibición de llevar un signo o una prenda con connotaciones religiosas, recogida en el reglamento laboral interno de una empresa, constituye una discriminación directa por motivos de religión.

En este sentido, el TJUE resuelve que el artículo 1 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que los términos “religión o convicciones” que figuran en dicho artículo constituyen un mismo y único motivo de discriminación que abarca tanto las convicciones religiosas como las convicciones filosóficas o espirituales.

Además, el Tribunal de Justicia señala que una disposición de un reglamento laboral interno de una empresa que prohíbe a los trabajadores manifestar verbalmente, a través de su vestimenta o de cualquier otra forma, sus convicciones religiosas o filosóficas, del tipo que sean, no constituye, respecto de los trabajadores que pretendan ejercer su libertad religiosa y de conciencia mediante el uso visible de un signo o de una prenda de vestir con connotaciones religiosas, una discriminación directa “por motivos de religión o convicciones” en el sentido del derecho de la Unión Europea, siempre que esa disposición se aplique de forma general e indiferenciada. No obstante, el TJUE precisa que una norma de esas características sí puede suponer una diferencia de trato indirecto, si se demuestra que la obligación aparentemente neutra ocasiona una desventaja particular para aquellas personas que profesan una religión o tienen unas convicciones determinadas.

El Tribunal Supremo establece que no cabe reducir el importe del plus de asistencia y puntualidad a los trabajadores con reducción de jornada por guarda legal

El Tribunal Supremo, en su [sentencia de 4 de octubre de 2022](#), confirma que debe considerarse nula la práctica empresarial consistente en aplicar una disminución proporcional de los complementos salariales denominados “asistencia” y “puntualidad” a las personas que se encuentran en situación de reducción de jornada por guarda legal prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Razona que la redacción del convenio que regula dichos complementos es clara, y que el complemento de asistencia y puntualidad no depende en modo alguno del tiempo trabajado, ni de la mayor o menor jornada realizada por el trabajador. En este sentido, señala que, al no tratarse de un complemento que dependa del número de horas realizadas, carece de sentido reducir su cuantía en función de si el trabajador tiene jornada reducida por guarda legal.

Asimismo, el tribunal confirma este criterio acogiendo la denominada “perspectiva de género”, señalando que la interpretación del complemento convencional de asistencia y puntualidad en estos casos tiene relevancia contemplada desde las normas sobre discriminación, en la medida en que la evidencia empírica acredita que son las mujeres quienes mayoritariamente ejercen el derecho a la reducción de jornada por guarda legal.

La Audiencia Nacional anula una cláusula que permitía despedir a teleoperadores por bajo rendimiento

En su [sentencia de 13 de octubre de 2022](#), la Audiencia Nacional resolvió la demanda de conflicto colectivo planteada por diversos sindicatos por medio de la cual se impugna una cláusula que añade la empresa a los contratos de los teleoperadores y que permitía despedirles en caso de no conseguir determinados objetivos de producción mensual.

La Audiencia Nacional estima la demanda y considera la cláusula nula al tratarse de una cláusula no negociada y que la empresa impone, de modo que “la no aceptación de la misma por el trabajador equivale a la no suscripción del contrato de trabajo”. A su vez, considera que la cláusula es manifiestamente abusiva, dado que la misma opera “*ipso facto* como una causa de resolución contractual prescindiendo de aquellos elementos subjetivos u objetivos que han podido incidir en dicha falta de rendimiento”.

En paralelo, entiende que también se está vulnerando el derecho a la negociación colectiva, porque la empresa ha acudido a una contratación individual en masa. A este respecto, señala que estando sancionada con despido disciplinario en el convenio colectivo la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento, “la introducción de la cláusula impugnada mediante negociación colectiva en masa implica desconocer lo pactado en el Convenio y prescindir de la necesaria voluntariedad que el bajo rendimiento ha de tener para operar como causa de despido disciplinario, amén de eludir las garantías que en orden al despido disciplinario imponen las leyes sustantivas (art. 55 E.T) y procesales (arts. 105 y ss de la LRJS), así como el art. 58.1 del E.T que remite a la negociación colectiva el régimen sancionador por incumplimientos contractuales”.

Transcurrido el plazo de tres meses, la resolución que se dicte sobre la solicitud de inscripción de un plan de igualdad solo puede ser estimatoria

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en su [sentencia de 30 de septiembre de 2022](#), resuelve una demanda presentada por una empresa en la que se solicita la nulidad de la resolución que deniega la inscripción de un plan de igualdad, invocando que ha desplegado efectos el silencio administrativo positivo, al haber transcurrido el plazo de tres meses sin haber recaído resolución expresa.

El tribunal estima íntegramente la demanda y declara no conforme a derecho la resolución impugnada, dejándola sin efecto, al entender que ha operado el silencio administrativo positivo, estimando la admisión de la solicitud de inscripción y registro del plan de igualdad ante la autoridad laboral. A este respecto, razona que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24.3g.a) de la Ley 39/2015, transcurrido el plazo de tres meses, la resolución de la administración solo podía haber sido estimatoria de la solicitud de inscripción del plan de igualdad.

4. Garrigues Laboral y Sostenible

El Parlamento Europeo aprueba la propuesta de Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad

Las empresas de la Unión Europea (UE) deberán divulgar información sobre el impacto de su actividad en las personas y el planeta, y sobre los riesgos de sostenibilidad a los que se enfrentan.

El Consejo de la Unión Europea da el visto bueno a la Directiva sobre el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas

La norma prevé que, como mínimo, el 40% de los consejeros de las cotizadas pertenezcan al sexo menos representado.

Estados de información no financiera: estos son los requisitos legales a tener en cuenta para 2023

Antes de que finalice el año, conviene conocer las novedades que afectarán a la obligación de elaborar el estado de información no financiera (EINF) del ejercicio 2022 en España así como las perspectivas sobre el futuro informe de sostenibilidad.

7º Aniversario de la Agenda 2030: 10 iniciativas para liderar el cambio desde el sector privado

Las empresas juegan un importante papel en la adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Repasamos algunas de las iniciativas y acciones más relevantes que el sector privado está adoptando para cumplir con la Agenda 2030 y contribuir al cambio.

5. En el Blog Laboral

¿Es posible postergar el cumplimiento efectivo de una sanción disciplinaria hasta que sea firme?

Generalmente, la sanción disciplinaria en el ámbito laboral, una vez impuesta, es directamente cumplida por el trabajador, sin perjuicio de que la impugne ante los tribunales. Pero ¿es posible una fórmula alternativa que pase por la imposición de la sanción con postergación de su cumplimiento efectivo hasta que sea firme, bien porque el trabajador no la haya impugnado judicialmente o bien porque, habiéndola impugnado, haya sido confirmada por los tribunales? Una reciente sentencia avala esta posibilidad.

El teletrabajo desde diferentes localizaciones tiene impacto en la prevención de los riesgos laborales

Desde la perspectiva de la prevención de los riesgos laborales, la posibilidad de teletrabajar desde diferentes localizaciones puede conllevar un incremento de costes, así como también dificultades a la hora de garantizar una adecuada protección al trabajador frente a los riesgos del puesto de trabajo.

El prorratoe indebido de las pagas extra puede dejar de tener consecuencias para la empresa

Una sentencia del Tribunal Supremo reabre el debate sobre las consecuencias que para la empresa puede tener el prorratoe de las pagas extraordinarias cuando el convenio colectivo lo prohíbe expresamente.

La compensación de gastos de teletrabajo no cotiza

De conformidad con el Boletín de Noticias Red 3/2021 de la Tesorería General de la Seguridad Social, la compensación que abonen las empresas a los trabajadores por los gastos asociados al teletrabajo queda excluida de la base de cotización.

Los retos que plantea la protección de datos en el ámbito laboral

La evolución tecnológica, la globalización y el uso de Internet plantean constantemente nuevos interrogantes sobre cómo actuar ante situaciones que pueden afectar a la protección de datos personales. Ello es especialmente relevante en el ámbito laboral, en el que surgen múltiples situaciones en las que se debe analizar el impacto de las decisiones empresariales en lo que respecta a la protección de datos personales de los trabajadores.

Nuevas pistas en el laberinto del teletrabajo internacional

La Comisión Administrativa para la Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social de la Comisión Europea ha publicado una nota de carácter orientativo sobre el teletrabajo internacional y el sistema de Seguridad Social aplicable en los casos en los que se preste servicio en remoto en el marco de la Unión Europea.

Hacia una ley de diligencia debida en la protección de los derechos humanos en el ámbito laboral

La erradicación del trabajo infantil y forzoso, la lucha contra la discriminación en el empleo y la protección y respeto a los derechos humanos forman parte, también, junto a otras medidas, por ejemplo para combatir el impacto ambiental, de los principios contenidos en el compromiso de la ONU adquiridos en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible que España asumió en el año 2015.

La Audiencia Nacional perfila los requisitos que debe cumplir el acuerdo de teletrabajo y las consecuencias de su eventual incumplimiento

El trabajo a distancia supone un reto para las empresas, que deberán regular internamente su aplicación práctica. Una sentencia de la Audiencia Nacional detalla los aspectos más relevantes a tener en cuenta en los acuerdos de teletrabajo.

Día de la Igualdad Salarial: lo conseguido hasta ahora y los retos pendientes

El 18 de septiembre se conmemora el tercer aniversario de la aprobación por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) del Día Internacional de la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres, que nos recuerda los esfuerzos realizados, y los todavía pendientes, para lograr la igualdad real de ambos性es en el ámbito laboral.

6. En la prensa

[La "pinza" contra la reforma laboral](#)

Artículo de Federico Durán, 'of counsel' del Departamento Laboral de Garrigues ('Expansión').

[¿La enfermedad es una causa de discriminación?](#)

Artículo de Nicolás Clark, asociado principal del Departamento Laboral de Garrigues ('Cinco Días').

**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