

# **Newsletter Laboral**

**GARRIGUES**

Marzo 2022

## Índice

- 1. Vigencia y ultra actividad de los convenios colectivos tras la reforma**  
*Federico Durán López*
- 2. Flashes de actualidad**
- 3. Sentencias**
- 4. Garrigues Laboral y Sostenible**
- 5. Artículos del Blog Laboral**
- 6. Garrigues Laboral en prensa**

## 1. Vigencia y ultra actividad de los convenios colectivos tras la reforma

### Federico Durán López

**La reforma del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores mantiene, en lo sustancial, la regulación precedente y, también, la confusión conceptual que la caracteriza (no delimita bien los conceptos de vigencia, prórroga y ultra actividad). El convenio vencido habrá de ser de aplicación (ultra activa) por exigencia del legislador, pero en ningún caso podrá considerarse jurídicamente vigente, lo que tiene una serie de implicaciones legales muy relevantes.**

La reforma del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores (ET) llevada a cabo por el Decreto-ley 32/2021 (artículo primero, diez) mantiene, en lo sustancial, la regulación precedente y, también, la confusión conceptual que la caracteriza. La redacción de los apartados 1, 2, 3, en sus dos primeros párrafos, y 4 (ahora convertido en 5) es la misma anterior, y en el nuevo apartado 4 se da nueva redacción a los dos últimos párrafos del anterior apartado 3. En él se reordenan los supuestos de mediación y arbitraje ante el bloqueo de la negociación y, sobre todo, se establece la previsión de que “en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la *vigencia* del convenio colectivo”. Esta referencia al mantenimiento de la vigencia es equívoca y hay que entenderla en el sentido de que lo que se establece es la ultra actividad indefinida del convenio colectivo, suprimiendo la precedente limitación de su duración a un año. No estamos en presencia de una vigencia indefinida e ilimitada del convenio, sino de una aplicación ultra activa del mismo, una vez perdida su vigencia, sin límite temporal.

La norma, en efecto, ni antes ni ahora, delimita bien los conceptos de vigencia, prórroga y ultra actividad. La vigencia del convenio, como la de todo contrato, es la pactada expresamente (pudiendo pactarse distintos periodos de vigencia dentro del mismo convenio colectivo: artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores). Finalizada la vigencia sin denuncia, la tácita reconducción (artículo 86.2 del ET) la mantiene durante un año (y opera cada año mientras no exista denuncia). Y si las partes acuerdan la prórroga de la vigencia, esta se mantiene durante el periodo de prórroga, durante el cual el convenio ha de considerarse plenamente en vigor. Pero, denunciado el convenio y finalizada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, el convenio deja de estar vigente. No puede existir, como parece sugerir el legislador (artículo 86.3, primer párrafo), una especie de “vigencia después de terminada la vigencia”. Las partes pueden, expresa o tácitamente, prorrogar la vigencia del convenio tanto como deseen, pero una vez perdida, tras la denuncia, dicha vigencia, lo único que puede existir, y que es lo que en una recta interpretación de la norma existe, es la exigencia legal de que se mantenga la aplicación de lo previsto en un contrato (convenio) colectivo que ya no está vigente. La ultra actividad, primero durante un año (que parece considerarse periodo “normal” para la renegociación del convenio: artículos 86.3, segundo párrafo, y 86.4 del ET) y posteriormente (fracasada o bloqueada la negociación) de manera indefinida (artículo 86.4, tercer párrafo), no implica, a pesar de la confusión conceptual y terminológica del legislador, un mantenimiento *ex lege* de la vigencia del convenio, ni durante la misma este puede considerarse vigente. El convenio vencido habrá de ser de aplicación (ultra activa) por exigencia del legislador, pero en ningún caso podrá considerarse jurídicamente vigente. La ultra actividad no es otra cosa que una imposición legal, excepcional, que, en contra de lo que resultaría de la normativa contractual, exige que se mantenga la aplicación de un contrato (convenio) que ha perdido su vigencia. Y esto no puede, lógicamente, dejar de repercutir en el régimen jurídico al que haya de someterse el convenio durante el periodo de ultra actividad.

La obligación de seguir aplicando el convenio (artículos 86.3, segundo párrafo y 4, tercer párrafo, del ET) no puede, pues, interpretarse, a pesar de la dicción del legislador, en el sentido de que siga vigente. Por eso decaen las “cláusulas de paz” que hubiesen sido pactadas (artículo 86.3, segundo

párrafo), porque el convenio ya no está vigente y no puede por tanto operar la tacha de ilegalidad de las huelgas convocadas para pretender la modificación de un convenio colectivo durante su vigencia (artículo 11.c del Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo). Y por eso el mandato del artículo 86.4, tercer párrafo, es compatible con el del 84.1, ya que en caso contrario la vigencia indefinida del convenio provocaría una “petrificación” de las unidades de negociación y de la estructura de la negociación colectiva, vetando la prohibición de concurrencia cualquier cambio de unidad de negociación.

La ultra actividad, antes limitada a un año, ahora es de duración indefinida (salvo pacto en contrario, que podría ser anterior a la reforma, por cuanto habría que aplicar la misma doctrina judicial que se sentó, en relación con los pactos en contra de la limitación de la ultra actividad, tras la reforma de 2012), pero su naturaleza y su régimen jurídico han de ser los mismos precedentes.

Y, en ese sentido, es muy importante la doctrina sentada por el Tribunal Supremo (TS) en su sentencia de 5 de octubre de 2021 (sentencia 958/2021, recurso 4815/2018). Aclara el TS que la expresión legal referida a la “vigencia” del convenio colectivo, que ya hemos criticado, hay que entenderla “como la referida a la vigencia inicial prevista o prorrogada expresamente por las partes, pero no al periodo posterior a tal vigencia, una vez el convenio ha sido denunciado, conocido como vigencia ultra activa, ya sea prevista en el propio convenio o, en su defecto, la establecida en el artículo 86.3 ET”. Se delimitan aquí claramente los conceptos de vigencia, prórroga y ultra actividad, que el TS, para acomodarse a la imprecisión conceptual del legislador, llama “vigencia ultra activa”. Y se aclara que la referencia legal a la vigencia del convenio (en el artículo 86.3 y ahora también 4) hay que entenderla hecha a su periodo de vigencia pactada o prorrogada (expresa o tácitamente), pero no al de ultra actividad o “vigencia ultra activa”.

Por eso, como también aclara el TS, en doctrina que hay que considerar plenamente aplicable tras la reforma normativa, “la prohibición de concurrencia (del artículo 84.1 del ET) finaliza ante la pérdida de vigencia del convenio y a pesar de su mantenimiento en situación de ultra actividad”. Los convenios son “normas temporales o de duración determinada”, y la ultra actividad “no es confundible con la vigencia”. El periodo de vigencia a que se refiere el artículo 84.1 del ET “no puede incluir el posible periodo de ultra actividad del artículo 86.3 ET, pues se trata de dos conceptos diferentes”.

Finalizada la vigencia del convenio colectivo, pues, a pesar de su ultra actividad, ya sea limitada (a un año en la normativa precedente, o en los términos en que se pacte, en la normativa actual) o indefinida (conforme a la normativa actual, en defecto de pacto, o si así se había pactado, en la normativa precedente), deviene posible el cambio de unidad de negociación y puede negociarse un convenio de ámbito distinto o puede desplegar plenamente su eficacia el que se hubiese pactado en concurrencia con el decaído y con previsión de entrada en vigor a la finalización de la vigencia de este último. En caso contrario, dice el tribunal, se produciría esa “petrificación” de la estructura de la negociación colectiva (a la que nos hemos referido), que sería contraria a un sistema de libre negociación, en tanto que quedarían predeterminadas eternamente las unidades correspondientes.

Esta doctrina debería tener otras consecuencias interpretativas. Fundamentalmente, en mi opinión, que no cabrá pretender la inaplicación (el “descuelgue”) de un convenio colectivo que haya perdido su vigencia, aunque siga siendo de aplicación ultra activa, y que sí será posible, por el contrario, pretender la modificación sustancial de condiciones de trabajo pactadas en un convenio no vigente y de aplicación solamente por su “vigencia ultra activa”.

## 2. Flashes de actualidad

### Se prorroga la protección de los ERTE hasta el 31 de marzo de 2022 y se aprueban el SMI y otras medidas sociales

El Gobierno y los agentes sociales han alcanzado un acuerdo para la prórroga de los ERTE y otras medidas relevantes desde el punto de vista laboral, tal como informábamos en la [alerta](#) de 23 de febrero de 2022. Asimismo, se ha publicado en el BOE el incremento del salario mínimo profesional (SMI).

Entre las medidas más destacadas, podemos señalar que los ERTE se prorrogan hasta el 31 de marzo de 2022, el plan MECUIDA es de aplicación hasta el 30 de junio de 2022 y el salario mínimo se fija en 1.000 euros mensuales en catorce pagas.

### El plazo para el ingreso de las diferencias de cotización derivadas de la Orden de cotización de 2021 se amplía hasta el 30 de junio de 2022

La [Orden de cotización del año 2021](#) (Orden PCM/1353/2021), publicada el 4 de diciembre de 2021 con efectos de 1 de septiembre de 2021, preveía que las diferencias respecto de las cotizaciones que desde entonces se hubieran efectuado podían ser ingresadas sin recargo hasta el 28 de febrero de 2022. La nueva [Orden PCM/121/2022](#) amplía el plazo hasta el 30 de junio de 2022.

Se espera asimismo que próximamente se publique la Orden de cotización para este año.

### La Comisión Europea publica su propuesta de directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales

El objetivo general de la [directiva](#) propuesta es mejorar las condiciones laborales y los derechos sociales de las personas que trabajan a través de plataformas, con miras también a fomentar las condiciones para el crecimiento sostenible de las plataformas digitales en la Unión Europea.

De forma más específica se pretende: (i) garantizar que las personas que trabajan a través de plataformas tengan la situación laboral correcta con la plataforma digital y reciban acceso a los derechos laborales y de protección social aplicables, (ii) garantizar la equidad, la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica en el contexto del trabajo en plataformas y (iii) aumentar la transparencia, la trazabilidad y la sensibilización sobre la evolución del trabajo en plataformas y mejorar la aplicación efectiva de las normas referidas a los trabajadores, incluidos los que operan a través de las fronteras.

### La concesión de la protección temporal a los afectados por el conflicto en Ucrania incluirá la autorización de residencia y trabajo

Se han publicados dos órdenes ministeriales por las que se amplía la protección temporal a las personas afectadas por el conflicto en Ucrania y se desarrolla el procedimiento para el reconocimiento de dicha protección temporal. Como aspecto más relevante, la concesión de la protección temporal incluye la autorización de residencia y de trabajo.

Para más detalles se puede consultar nuestra [alerta](#).

## El Gobierno aprueba el anteproyecto de ley que traspone la Directiva 'Whistleblowing'

El [Consejo de Ministros](#) ha aprobado el [Anteproyecto de Ley que regula la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y lucha contra la corrupción](#) con el objeto de transponer la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión Europea (más conocida como Directiva *Whistleblowing*).

El objetivo de la norma es garantizar la protección de las personas que denuncien o informen sobre fraudes o corrupción, prohibiendo cualquier tipo de represalia frente a ellos. El anteproyecto regula principalmente las siguientes cuestiones: (i) el régimen jurídico para garantizar la protección de las personas que comuniquen la infracción, (ii) la regulación de los sistemas de información y (iii) la obligación de disponer de canales internos de información para las empresas. En relación con este último punto, las empresas con más de 50 trabajadores tendrán la obligación de establecer un canal interno de denuncia.

## La nueva norma que regula el transporte por carretera incluye medidas en el ámbito laboral

Se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado de 2 de marzo de 2022 el [Real Decreto-ley 3/2022, de 1 de marzo, de medidas para la mejora de la sostenibilidad del transporte de mercancías por carretera y del funcionamiento de la cadena logística, y por el que se transpone la Directiva \(UE\) 2020/1057, de 15 de julio de 2020, por la que se fijan normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera, y de medidas excepcionales en materia de revisión de precios en los contratos públicos de obras](#), tal como informábamos en esta [alerta](#).

La norma añade un nuevo capítulo a la Ley 45/1999, dedicado a las normas especiales de los desplazamientos de conductores en el transporte por carretera incluyendo, entre otras, las obligaciones de comunicación de desplazamiento de este colectivo o las obligaciones de las empresas transportistas.

A su vez, se introducen infracciones a la LISOS relacionadas con el desplazamiento fraudulento transnacional de trabajadores y también infracciones vinculadas a las obligaciones de alta y cotización a la Seguridad Social en el marco de la normativa comunitaria de Seguridad Social.

## Se aprueba la revalorización de las pensiones para 2022

En el BOE de 26 de enero de 2022 se ha publicado [Real Decreto 65/2022, de 25 de enero, sobre actualización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2022](#), tal como se indicaba en esta [alerta](#).

Este incremento equivale al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del índice de precios al consumo de los meses desde diciembre de 2020 hasta noviembre de 2021. La norma tiene efectos económicos desde el día 1 de enero de 2022.

### 3. Sentencias

#### La instalación de un dispositivo de control en el ordenador de un empleado no constituye una vulneración de derechos fundamentales

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en su sentencia de fecha 30 [de diciembre de 2021](#), ha declarado que la instalación de un dispositivo de control en el ordenador de un empleado puede suponer un control “excesivo”, pero no supone una vulneración del derecho fundamental a la intimidad.

En el caso analizado, la empresa comprobó que la trabajadora llevaba varios minutos sin prestar servicios, por lo que accedió al contenido de su dispositivo mientras teletrabajaba y constató que estaba visitando un foro de internet, motivo por el que la supervisora le llamó la atención. Ante esta situación, la trabajadora remitió un correo electrónico a recursos humanos y a su supervisora, manifestando que entendía vulnerado su derecho a la intimidad.

El tribunal confirma la sentencia de instancia que declaró la improcedencia del despido y desestimó la pretensión de nulidad. Considera que no se ha producido una vulneración del derecho fundamental a la intimidad que pueda conllevar que nos encontremos ante un despido con vulneración de derechos fundamentales. Asimismo, declara que tampoco se aplica la garantía de indemnidad, al entender que el correo electrónico no tiene la consideración de reclamación extrajudicial.

#### El Tribunal Supremo declara nulo el despido a una trabajadora que avisa de su próximo matrimonio a efectos de pedir permiso

En el caso analizado por la [sentencia de 2 de febrero de 2022](#), el Tribunal Supremo concluye que el despido seguido al anuncio que realiza la trabajadora acerca de su futuro matrimonio y su voluntad de acogerse al permiso retribuido por matrimonio es nulo. El tribunal afirma que la lista constitucional de las circunstancias frente a las que se proscribe la discriminación es abierta, de modo que “adoptar una decisión peyorativa para una trabajadora como consecuencia de que anuncia o contrae matrimonio es, sencillamente, infligirle un trato discriminatorio y opuesto al artículo 14 CE”.

La sentencia también invoca el derecho de la UE en materia de no discriminación laboral por razón de género y cita el artículo 33 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea que proclama que “toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad” y, en muchas ocasiones, el matrimonio de la mujer se subsume en tal categoría.

#### La reincorporación tras una excedencia voluntaria en una localidad distinta de aquella en la que se prestaban servicios es válida cuando está cerrado el anterior centro de trabajo

El Tribunal Supremo, en su [sentencia de 18 de enero de 2022](#), trata el caso de un trabajador en situación de excedencia voluntaria que solicita su reincorporación y se encuentra con que su centro de trabajo ha sido cerrado. El tribunal considera que no es un supuesto de despido ya que el cierre del centro de trabajo no resulta impedimento para el mantenimiento preferente al reingreso, al existir otros centros de trabajo. En consecuencia, el empresario nunca negó la posibilidad del reingreso, sino todo lo contrario, preservó su derecho a reincorporarse y mantuvo vivo el vínculo contractual.

## A los empleados con bajas por COVID-19 no les corresponde el complemento de incapacidad temporal (IT) por accidente de trabajo

El Tribunal Supremo, en una [sentencia de 20 de enero de 2022](#), declara que los trabajadores en situación de IT asimilada a accidente de trabajo derivada del COVID-19 no tienen derecho a percibir el complemento del 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja. Así, los trabajadores en situación de IT asimilada a accidente de trabajo por razón de periodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio por COVID-19, lo estarán única y exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal de Seguridad Social.

## La empresa debe adaptar el puesto de trabajo en caso de ineptitud, salvo que suponga una carga excesiva para la misma

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha dictado una [sentencia](#) de fecha 10 de febrero de 2022 en la que se interpreta el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

En concreto, se trata del caso de un trabajador en prácticas al que se le extinguió su contrato como consecuencia de su declaración como no apto para ejercer las funciones para las que había sido contratado. El TJUE concluye que el artículo 5 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que el concepto de “ajustes razonables para las personas con discapacidad” implica que el empresario debe destinar al trabajador declarado no apto a otro puesto para el que disponga de las competencias, las capacidades y la disponibilidad exigida, siempre que esa medida no suponga una carga excesiva para el empresario.

## El TJUE determina que las vacaciones deben computar como horas trabajadas a efectos del cómputo de horas extraordinarias

El TJUE, en su [sentencia de 13 de enero de 2022](#), ha establecido que el artículo 7, apartado 1 de la Directiva 2003/88/CE debe ser interpretado, a la luz de lo dispuesto en el artículo 31, apartado 2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea en el sentido de que se opone a una disposición de un convenio colectivo en virtud de la cual, para determinar si se alcanza el umbral de horas trabajadas que da derecho a un complemento por horas extraordinarias, no se computan como horas de trabajo realizadas las horas correspondientes al período de vacaciones anuales.

Uno de los elementos planteados por el tribunal para alcanzar esta conclusión es que, al suponer un perjuicio económico para el trabajador al no alcanzar el derecho a ser compensado por las horas extraordinarias, podría disuadir al trabajador de ejercer su derecho a disfrutar del periodo vacacional.



## 4. Garrigues Laboral y Sostenible

### [La futura Ley de Movilidad Sostenible contemplará la negociación de planes de transporte sostenible al trabajo](#)

El Anteproyecto de Ley de Movilidad Sostenible obliga a las empresas con más de 500 trabajadores (o 250 por turno) a desarrollar un plan de transporte sostenible al trabajo.

### [La nueva directiva sobre sostenibilidad establecerá obligaciones de diligencia debida para las empresas](#)

La Comisión Europea ha elaborado una propuesta de directiva sobre la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y una comunicación sobre trabajo digno en todo el mundo.

### [Las relaciones laborales y el compromiso de sostenibilidad, a debate en 'Los diálogos de Garrigues Sostenible'](#)

La sostenibilidad en las relaciones laborales, que abarca aspectos tales como el respeto a los derechos humanos y la responsabilidad en las cadenas de valor de las empresas, ocupa un espacio estratégico cada vez mayor en las agendas corporativas. Además, las futuras iniciativas europeas sobre debida diligencia y trabajo decente, así como las novedades legislativas previstas en España para 2022 en esta materia, acrecientan el interés.

### [La futura ley sobre debida diligencia en materia ambiental y derechos humanos da sus primeros pasos](#)

La norma, en período de consulta pública, regulará un sistema de infracciones y sanciones para las empresas que incumplan las obligaciones de respeto, protección y promoción de los derechos humanos y ambientales y garantiza el acceso a la justicia para que posibles víctimas puedan reclamar la reparación efectiva, entre otras medidas.

### [Plan Anual Normativo 2022: estas son las iniciativas ESG incluidas en la agenda de los ministerios](#)

Entre las iniciativas legislativas o reglamentarias previstas por los diferentes ministerios para este año 2022 destacan importantes reformas en materia medioambiental y energética, así como numerosas propuestas normativas en relación con la regulación laboral y social.

## 5. Artículos del Blog Laboral

### [¿Puede ser responsable la empresa de la discriminación a una mujer trabajadora por parte de un tercero?](#)

Ni la celebración anual del Día Internacional de la Mujer el 8 de marzo, ni la profusa legislación existente evitan que sigan existiendo situaciones contrarias a la igualdad entre hombres y mujeres. La presidenta de la Comisión Europea ha sido recientemente ignorada por ser mujer por el ministro de Exteriores ugandés. Ante dicha situación, cabe plantearse qué obligaciones le serían exigibles a la Unión Europea si fuese una empresa privada y Ursula von der Leyen fuese una trabajadora por cuenta ajena.

## [Un plan de igualdad, el mejor regalo para celebrar el Día Internacional de la Mujer](#)

El Día Internacional de la Mujer de este año 2022 se conmemora tras entrar en vigor la obligación para todas las empresas (a salvo de aquellas con menos de 50 trabajadores) de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

## [La reforma laboral aumentará el número de representantes de los trabajadores en las empresas](#)

Tras la reforma laboral introducida por el Real Decreto-ley 32/2021, publicado el 30 de diciembre de 2021, se prevé en España una reducción, sin parangón, de la contratación temporal. Esta circunstancia traerá como contrapartida un crecimiento significativo de los contratos indefinidos y especialmente de los fijos discontinuos y, con ello, un aumento del número de representantes de los trabajadores y la presencia sindical en las empresas.

## [¿Es posible pagar el salario en criptomonedas?](#)

¿Podrían las empresas pagar los salarios de sus empleados mediante la entrega de criptomonedas para el consumo en una realidad virtual? ¿Y como salario en especie? La ausencia de un marco legal que dé cabida a estas posibilidades dificulta por ahora su puesta en marcha. Además, será necesario esperar a que los juzgados y tribunales se pronuncien ante una realidad tan novedosa.

## [Cómo reducir la responsabilidad del empresario en accidentes de trabajo con una cultura preventiva](#)

Como pilar básico de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (LPRL), coloca al empresario como el principal garante de la seguridad y salud de los empleados a su cargo, ya que es el titular del poder de dirección y organización de la empresa. Ello conlleva una responsabilidad del empresario en el ámbito laboral, y concretamente en la prevención de los riesgos laborales, cuyo análisis debe ser integrado en el sistema de cumplimiento normativo de las empresas.

## [Medidas para reducir el impacto medioambiental de los desplazamientos laborales: ¿una nueva tendencia?](#)

Italia ha aprobado recientemente medidas dirigidas a reducir el impacto medioambiental de los desplazamientos 'in itinere' de sus trabajadores. Es posible que otros países de la Unión Europea decidan dar pasos en el mismo sentido, por lo que podría ser el inicio de una nueva tendencia en el futuro de la movilidad laboral sostenible.

## [¿Pueden las empresas obligar a los trabajadores a vacunarse contra el COVID-19?](#)

En España, ninguna norma avala la vacunación obligatoria de los ciudadanos. Tampoco en el ámbito laboral existe previsión legal alguna en este sentido, por lo que las empresas no pueden tomar represalias contra aquellos empleados que no estén vacunados o que no cuenten con el pasaporte COVID-19. Cuestión distinta es la posibilidad de adoptar medidas para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el entorno laboral, en el marco de la prevención de riesgos laborales.

## Captación de talento joven: hacia la ‘tinderización’ de las relaciones laborales

Las empresas tienen un gran reto por delante: deben agudizar el ingenio para llamar la atención de las nuevas generaciones de profesionales que se incorporan al mercado laboral y que están acostumbradas a interactuar en el mundo digital a través de aplicaciones en las que la inmediatez y el acceso a la información de manera más ágil y sencilla es lo habitual. En este contexto, aplicaciones como Tinder, en las que cada vez es más frecuente que los jóvenes interactúen de manera natural, podrían ser catalizadoras de una nueva forma de relacionarse, que tiene implicaciones incluso en el mercado de trabajo. Es lo que se podría denominar la ‘tinderización’ de las relaciones laborales.

## 6. Garrigues Laboral en prensa

### Una historia de la última reforma laboral, con spoilers

Artículo de Bernardo Pérez-Navas, socio del Departamento Laboral de Garrigues (Blog de Fide en *El Confidencial*)

### La tinderización de las relaciones laborales como herramienta de retención de talento

Artículo de Pablo Salguero Molina, asociado principal del Departamento Laboral de Garrigues en Málaga ('Economist & Iuris').

### La tan discutida reforma laboral

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

### ¿Una verdadera reforma laboral?

Artículo de Francisco Javier Rojas Aragón y Francisco Javier Navarro Arias, socio y asociado principal del Departamento Laboral Garrigues respectivamente ('La Verdad de Murcia').

**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](http://garrigues.com)**