

Género y reestructuraciones empresariales en Derecho español: las trabajadoras ante los despidos colectivos

Gender and business restructuring in Spanish law: women workers facing collective dismissals

FRANCISCA FERNÁNDEZ PROL*

Universidad de Vigo, Vigo, España

franfernandez@uvigo.gal | <https://orcid.org/0000-0003-4668-4017>



Recibido: 02/04/2024 | Aceptado: 27/05/2024 | Publicado: 31/05/2024

Resumen. El estudio analiza el impacto de los despidos colectivos en las trabajadoras. A tal efecto, la investigación se divide en dos partes. La primera, de carácter empírico, persigue desvelar y ponderar dicho impacto. Se recurre, a tal efecto, al análisis de los datos estadísticos disponibles, así como de los elementos prototípicos de los despidos colectivos (los criterios de selección de las personas trabajadoras despedidas y las medidas de amortiguación en la práctica más recurrentes). Así mismo, el debate se plantea en términos cualitativos, habida cuenta el efecto de las obligaciones de conciliación —aun mayoritariamente asumidas por las mujeres— en la gestión personal de la propuesta empresarial de medidas de flexibilidad interna (modificaciones de las condiciones de trabajo) alternativas al despido. En la segunda parte del estudio se procede a un examen, desde una óptica transversal, del procedimiento español de despido colectivo: de los sujetos negociadores, del objeto de las consultas y del control externo desplegado por la Autoridad Laboral y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Se identifican de este modo aquellos aspectos de la norma interna que contribuyen a la generación de efectos perversos por razón de sexo, efectuando propuestas de *lege ferenda* para su corrección.

Palabras clave. Reestructuración empresarial; despido colectivo; impacto de género; procedimiento de despido colectivo.

Abstract. The study analyzes the impact of collective layoffs on female workers. For this purpose, the research is divided into two parts. The first, of an empirical nature, seeks to

* Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Vigo.

reveal and weigh this impact. For this purpose, the analysis of the available statistical data is used, as well as the prototypical elements of collective dismissals (the selection criteria for the dismissed workers and the most recurrent social support measures in practice). Likewise, the debate is presented in qualitative terms, taking into account the effect of conciliation obligations —still mostly assumed by women— on the personal management of the business proposal of alternative internal flexibility measures (modifications of working conditions) upon dismissal. In the second part of the study, an examination is carried out, from a transversal perspective, of the Spanish collective dismissal procedure: of the negotiating subjects, the object of the consultations and the external control deployed by the Labor Authority and the Labor and Safety Inspection. Social. In this way, those aspects of the internal norm that contribute to the generation of perverse effects based on sex are identified, making *de lege ferenda* proposals for their correction.

Keywords. Business restructuring; collective dismissal; gender impact; collective dismissal procedure.

1. Introducción

Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, generadas en múltiples contextos —habida cuenta el impacto de la globalización, las nuevas tecnologías o la transición hacia modelos productivos más sostenibles—, obligan a una transformación de las empresas y, por ende, de los modos de trabajo y de las plantillas mismas. Para ello, el ordenamiento laboral español dispone múltiples herramientas de adaptación y reestructuración: así, operando en las condiciones laborales aplicables —vía modificación sustancial de las condiciones de trabajo o descuelgue del convenio colectivo de aplicación—, alterando el lugar de trabajo —mediante traslado o desplazamiento de las personas trabajadoras—, y, por supuesto, ajustando el volumen de plantilla —bien de modo temporal, bien con carácter definitivo, al amparo del correspondiente expediente de regulación de empleo—.

El presente estudio analiza, singularmente, despidos colectivos, adoptando, además, una singular perspectiva, de género o transversal. Procura, pues, evaluar el grado de resiliencia o, por el contrario, de vulnerabilidad, de las trabajadoras ante decisiones empresariales de despido colectivo. Opera para ello una aproximación al impacto de dicha medida en las trabajadoras, habida cuenta los datos estadísticos disponibles, los sectores de actividad más afectados, pero también la capacidad de aquéllas de optar por vías de adaptación menos incisivas. Así mismo, con objeto de revelar eventuales discriminaciones indirectas por razón de sexo, pese a la formulación neutra de la norma, son objeto de análisis algunos productos prototípicos de dicha negociación: así, criterios de selección al uso a efectos de inclusión en el expediente o aplicación de herramientas de amortiguación del despido. Finalmente, el estudio analiza, desde una óptica de género,

los elementos clave del interno régimen jurídico del despido colectivo: el objeto de las negociaciones, los sujetos negociadores y el control externo deparado por la Autoridad Laboral y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Trabajadoras ante despidos colectivos: ponderación de impacto

2.1. Diagnóstico de situación

Las estadísticas en la materia no revelan un eventual impacto adverso del despido colectivo en las trabajadoras. Aquéllas, de elaboración preceptiva¹, ciertamente proporcionan datos relevantes, inclusive desglosados por sexos: así, número de trabajadores y trabajadoras integrados en expedientes de regulación de empleo, en su caso temporales, por sector y ámbitos geográficos varios —Comunidad Autónoma o provincia—². Con todo, no se desprende de tales estadísticas en qué modo o proporción una singular medida de reestructuración —un concreto despido colectivo— afecta a los trabajadores y trabajadoras de la empresa o centro de trabajo de que se trate. Tratándose de datos “macro”, no ponen de manifiesto impactos adversos por razón de sexo. Incluso, tales datos pueden llevar a conclusiones erróneas, ya que, en términos absolutos, más hombres que mujeres han sido objeto de despido colectivo: así, en 2023, de las 36.505 personas trabajadoras despedidas en España en el marco de un despido colectivo, 23.127 fueron hombres y 13.378 fueron mujeres. Los primeros, por tanto, representaron el 63,3% del total³. Las cifras, como es obvio, deben contextualizarse y, consiguientemente, las conclusiones también han de matizarse. Aquellas tal vez se deban, en buena parte, a los ámbitos en que tales expedientes acostumbra a plantearse: a menudo, sectores masculinizados, como la industria o la construcción, o actividades del sector servicios —como es sabido, más heterogéneo—, también con presencia preponderante de trabajadores. Y también ha de tenerse presente la presencia mayoritaria de mujeres en microempresas —o

¹ Ex Disposición Adicional 1ª del RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada: “las autoridades laborales con competencia en materia de procedimientos de regulación de empleo remitirán en soporte informático a la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social los datos estadísticos individualizados de cada uno de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada tramitados ante las mismas, con el contenido que se establezca en las disposiciones de aplicación y desarrollo de este real decreto”. Tal obligación ha sido objeto de desarrollo por Orden ESS/2541/2012, de 27 de noviembre, por la que se adoptan disposiciones para la determinación de la forma y contenido de la información estadística en aplicación y desarrollo de lo establecido en el Real Decreto 1483/2012.

² Las estadísticas de regulación de empleo de España pueden consultarse en https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/REG/welcome.htm

³ Las cifras y porcentajes son incluso más llamativos en el caso de expedientes temporales de empleo de carácter suspensivo: en España, de las 135.718 personas trabajadoras inmersas en 2023 en expedientes temporales de empleo (suspensión del contrato de trabajo), 105.688 fueron trabajadores varones, representando estos, por tanto, el 77,8% del total.

microcentros de trabajo—, en las que, al no alcanzarse el umbral mínimo legal⁴, no se apreciará despido colectivo, pese al cese total de actividad.

La identificación de un efecto perverso por razón de sexo femenino —de un impacto proporcionalmente mayor en las trabajadoras— requiere pues de un análisis casuístico de los despidos colectivos, que habrían de someterse, cada uno de ellos, a una suerte de informe de impacto de género. Ya que solo de este modo puede deducirse un sesgo de género en la extinción colectiva, a menudo, como se verá, impuesto verticalmente, siendo fruto del criterio de selección de las personas trabajadoras afectadas por la extinción, ya fuese este consensuado por la representación de aquellas o no.

Ha de tenerse en cuenta, finalmente, que la afectación del despido colectivo no se circunscribe a las extinciones. Producidas estas, ha de medirse y ponderarse en términos de género, el amparo proporcionado, a trabajadores y trabajadoras, por medidas sociales de acompañamiento y, cuando procedan, planes de recolocación. Tarea que, de nuevo, exige del análisis, desde una óptica transversal, de concretos expedientes de regulación de empleo: así, singularmente, de los perfiles, personales y profesionales, de los sujetos receptores, de los criterios —a menudo la edad— determinantes de la aplicación de los instrumentos de apoyo, así como del cariz de estos últimos.

2.2. El debate en términos “cualitativos”

Más allá de las cifras, la presente ponderación de impacto ha de considerar otros elementos. En consecuencia, en el marco de reestructuraciones empresariales que conjugan medidas de flexibilidad interna y también, subsidiariamente —para quienes no se acojan a las primeras—, medidas de flexibilidad externa, ha de valorarse en qué medida las trabajadoras, habida cuenta condicionantes personales y familiares, descartan modificaciones de sus condiciones de trabajo o, por el contrario, muestran una mayor predisposición a aceptar alguna/s de ellas. La atención de obligaciones familiares —de crianza o de cuidado—, por razones sociales y culturales aún más acusada en el caso de las trabajadoras, determina, en efecto, el recurso, o no, a las medidas alternativas al despido colectivo propuestas por el empresario.

⁴ En Derecho español, en efecto, la apreciación de despido colectivo pende de la concurrencia de las causas legales —económicas, técnicas, organizativas o de producción— y del impacto, en términos cuantitativos en la plantilla correspondiente. Así la norma —art. 51 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [ET]— indica que conforma despido colectivo, “la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a: a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores”. Además, “Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas”.

Una reorganización horaria —como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo—, un cambio de lugar de trabajo —habida cuenta el traslado ofertado por la empresa—, sin duda, presentan más dificultades para aquellos trabajadores —a menudo, trabajadoras— más comprometidos/as con las tareas de cuidado, determinando la falta de adaptabilidad la rescisión contractual vía despido colectivo. El sesgo de género, en este caso, es horizontal, siendo derivada de la autoselección operada por la trabajadora misma —condicionada, eso sí, por el referido rol de cuidadora—.

A la inversa, las mismas tareas de cuidado pueden erigirse en aliciente a la aceptación de un recorte, aun definitivo, de jornada —de nuevo al amparo de una modificación sustancial de condiciones de trabajo—. Pues la reducción del tiempo de trabajo operada en el marco de la reestructuración se percibirá, por quien concibe el cuidado como prioritario, como una alternativa para la conciliación de la vida familiar y laboral. Además, la percepción de mayores dificultades de recolocación —desde luego, fundamentada— también determina posiciones más conservadoras de las trabajadoras. Ante la alternativa referida —reducción de jornada (y de salario) o despido—, mientras la trabajadora se muestra, en términos generales, más proclive a la aceptación de la primera, pasando pues a prestar servicios a tiempo parcial, el trabajador, en cambio, se halla más dispuesto a la extinción y reorientación de su carrera profesional.

Por tanto, en el marco de reestructuraciones empresariales que conjuguen propuestas de adaptación de las condiciones de trabajo y extinciones, las mujeres se muestran menos dispuestas que los hombres a abandonar la empresa —aceptando incluso rebajas sensibles en su estatus laboral—, pero si lo hacen será por razones familiares⁵.

2.3. Productos prototípicos “sospechosos”

2.3.1. Criterios de afectación

La determinación de los “criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por el despido colectivo”⁶ constituye, como es sabido —de conformidad con lo dispuesto por la Directiva 98/59/CE⁷—, contenido mínimo de la

⁵ Corroborando dicha hipótesis en un estudio del sesgo de género en la autoselección en el marco de reestructuraciones empresariales, véase Lambert et al. (2023), p. 603.

⁶ De modo detallado, sobre dichos criterios, véase Tormos Pérez (2022).

⁷ Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos. Conforme a su art. 2.3.b), en efecto, el empresario ha de informar sobre las cuestiones siguientes: “i) los motivos del proyecto de despido; ii) el número y las categorías de los trabajadores que vayan a ser despedidos; iii) el número y las categorías de los trabajadores empleados habitualmente; iv) el período a lo largo del cual está previsto efectuar los despidos; v) *los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores que vayan a ser despedidos*, si las legislaciones o prácticas nacionales confieren al empresario competencias en tal sentido; vi) el método de cálculo de las posibles indemnizaciones por despido distintas a las directivas de las legislaciones o prácticas nacionales”.

comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas (art. 51.2.e) ET)⁸ y objeto nuclear de estas últimas. Los propósitos de la reestructuración, así como las concretas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, como es lógico, han de regir prioritariamente la fijación de tales criterios, afectando la amortización a las personas trabajadoras ocupantes de los puestos sobrantes. Con todo, efectuada dicha primera selección, en virtud de consideraciones de índole estrictamente material, a menudo, es preciso, complementariamente, el recurso a otros criterios, objetivos y no discriminatorios, a efectos de señalamiento de las personas trabajadoras —entre varias con igual clasificación profesional— a integrar en el expediente de regulación de empleo.

La selección de trabajadoras afectadas por un despido colectivo ha merecido la atención de los Tribunales: así, en primer término, de hallarse aquéllas embarazadas. La STJUE de 22 de febrero de 2018 (“Asunto Porrás Guisado”, C-103/16) procedió al contraste del despido individual enmarcado en una reestructuración colectiva —para el que el TS no requería especificación de las causas concretas de selección (STS 219/2016)— con el art. 10 de la Directiva 92/85⁹ —a cuyo tenor el despido de trabajadoras embarazadas requiere de la concurrencia de “causas excepcionales no inherentes a su estado”, así como de la alegación, por parte del empresario, de “motivos justificados de despido por escrito”—. Sobre el particular, al margen de otros pronunciamientos relevantes¹⁰, el Tribunal europeo precisa que es necesario que “se indiquen los criterios objetivos que se han seguido para la designación de los trabajadores”. Lo que ha determinado el surgimiento de una nueva jurisprudencia del TS —así en sentencia de 20 de julio de 2018 (STS 802/2018), a cuyo tenor han de constar, so pena de nulidad de la extinción, las razones por las que la trabajadora embarazada ha sido seleccionada para la amortización— y, posteriormente, una reforma legislativa —así, por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, del art. 53.4 ET, con objeto de introducir la precisión siguiente: “Para considerarse procedente [la extinción] deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida”—. Ahora bien, no puede inferirse de la norma europea una singular o concreta protección: la Directiva 92/85, según precisa el TJUE, “no se opone a una normativa nacional que, en el marco de un despido colectivo, no establece ni una prioridad de permanencia en la empresa ni una prioridad

⁸ Lo que ha determinado que la omisión de los referidos criterios se estimase un defecto procedimental grave determinante de una quiebra del deber de buena fe —SAN 112/2012, de 15 de octubre—. Los Tribunales han precisado, además, que son insuficientes la enumeración de las personas trabajadoras afectadas o la remisión a lo posteriormente pactado en consultas —SAN 148/2013, de 22 de julio.

⁹ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

¹⁰ Entre estos, procede destacar el siguiente: a juicio del TJUE, es contraria al ordenamiento europeo una norma nacional (como la española), que “no prohíbe, en principio, con carácter preventivo el despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, y que establece únicamente, en concepto de reparación, la nulidad de ese despido cuando sea ilegal”. Sobre esta y otras resoluciones del TJUE en la materia, Ballester Pastor (2019), p. 189 y ss.

de recolocación en otro puesto de trabajo, aplicables con anterioridad a ese despido, para las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia”.

En dicho contexto legal, además, con anterioridad a la reforma referida y también después, es frecuente el recurso, a menudo previo pacto, a criterios de designación de las personas afectadas por el despido con desigual impacto en hombres y mujeres. Tal es el caso, de modo paradigmático, de la menor antigüedad. Ha de considerarse, en efecto, la posterior incorporación de aquéllas al mercado laboral en general y, singularmente, a sectores tradicionalmente masculinizados. En estos últimos, en particular, aún en la actualidad, la inclusión en el expediente de regulación de empleo de los/las menos antiguos/as, puede determinar un despido preponderantemente de mujeres o de casi solo mujeres. El criterio de la antigüedad inversa, *a priori* estimado objetivo y no discriminatorio, debe entonces cuestionarse. Algún supuesto especialmente llamativo —e ilustrativo— ha sido objeto de conocimiento por los Tribunales: tal fue el caso del despido colectivo operado en una empresa de aviación, en que las extinciones se efectuaron, previo consenso con los interlocutores sociales, por orden inverso de antigüedad —esto es, de menor a mayor antigüedad¹¹—. La incorporación de mujeres a la categoría de pilotos solo a partir del año 2016 y la composición, consecuentemente, mayoritariamente masculina de aquélla —de las 361 personas inmersas en la misma, solo 20 eran mujeres—, determinó, en efecto, que el despido colectivo afectase al 95 por 100 de las mujeres piloto —en concreto, a 19 de aquellas 20—. De modo que, en tales circunstancias, el recurso al criterio de la antigüedad —solo matizado por el de la voluntariedad— se estimó indirectamente discriminatorio por razón de sexo y el despido objeto de impugnación nulo¹².

La menor antigüedad, así como otros criterios también susceptibles de sesgo de género han de someterse, pues, a un análisis transversal, debiendo considerarse, en particular, la composición por sexos del colectivo individualizado en virtud del criterio seleccionado. Especial cuidado precisan, además de la ya analizada menor antigüedad, criterios como la temporalidad del vínculo —al presentar aún las mujeres mayores tasas de temporalidad¹³, pero también al vetarse, en general, la discriminación de temporales¹⁴— o de la productividad o rendimiento —pues, en su aplicación, habrá de considerarse el impacto de circunstancias solo femeninas —el embarazo y la maternidad— o preponderantemente

¹¹ Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 8 de Barcelona de 19 de enero de 2023 (Res. 16/2023). Según la relación de hechos probados, —Hecho probado Octavo— “cuando la empresa promovió el despido colectivo, contaba con un escalafón ordenado por antigüedad (MSL o “Máster Seniority List”), cuyos primeros puestos, en lo que se refiere a pilotos, correspondían a hombres (...) la empresa se propuso conservar a 68 pilotos y extinguir el contrato de los demás”. Entre dichos 68 pilotos, solo se encontraba una mujer —que ocupaba la posición 40-. La demandante figuraba en el puesto 261.

¹² En general, sobre la proyección de la perspectiva de género en las resoluciones judiciales, véase Poyatos Matas (2022).

¹³ Y ello pese a la reducción de la temporalidad y de la brecha de género en la misma apreciadas en los últimos años: pueden consultarse las estadísticas españolas en <https://www.ine.es>.

¹⁴ Así, ex Cláusula 4ª de la Directiva 99/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

femeninas —así, por razones culturales y sociales, el recurso a herramientas de conciliación para la crianza de menores o el cuidado de personas dependientes (Velasco Portero, 2018, p. 197 y ss)¹⁵.

Para el análisis transversal que se propone es de utilidad el diagnóstico de situación que ha de preceder la elaboración del plan de igualdad —para el caso de aquellas empresas en que resulte preceptivo¹⁶, así como en las que voluntariamente opten al mismo—. Pues, de aquél se inferirá el contexto empresarial, en términos de género, en que impacta del despido colectivo¹⁷. Con todo, para la evaluación transversal de la propuesta empresarial y la detección de eventuales efectos adversos e, incluso, discriminaciones por razón de sexo —particularmente, indirectas—, aquélla, así como la posterior contrapropuesta, habrían de presentarse desglosadas por sexos. El empresario habría de indicar, por tanto, no solo el número y clasificación profesional de las personas trabajadoras afectadas —como ya prevé el ET—, sino también, dado el criterio de selección aplicado, su sexo. Para lo que parece aconsejable, como permite la Directiva europea en la materia¹⁸ y se desarrolla a continuación, una reforma de los arts. 51.2 ET y 3 RD 1483/2012.

2.3.2. Medidas sociales de acompañamiento

El impacto del despido colectivo en las personas trabajadoras —en el presente estudio, singularmente en las mujeres— ha de medirse, además de en términos de extinciones, ponderando el amparo proporcionado por medidas sociales de acompañamiento y, cuando proceda, plan de recolocación¹⁹.

¹⁵ Del mismo modo, y si bien ello excede de los límites del presente estudio, también ha de valorarse posibles impactos adversos por razón de la edad de las personas trabajadoras (Sáez Lara, 2015, p. 124).

¹⁶ Tres circunstancias determinan, conforme a la legislación española, la obligación de implementación del plan: el tamaño de la plantilla de la empresa —de alcanzar esta, hoy por hoy, cincuenta o más trabajadores (art. 45.2 LOIEMH, tras la reforma operada por RD-Ley 6/2019)—, la previsión expresa de articulación del mismo en el convenio colectivo aplicable, así como su imposición por la autoridad laboral en sustitución de sanciones acordadas en el marco de un procedimiento sancionador. Conforme indica el art. 46.1 LOIEMH, “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

¹⁷ A los contenidos del diagnóstico se refiere el art. 46.2 LOIEMH en los términos siguientes: “Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: a) Proceso de selección y contratación, b) Clasificación profesional, c) Formación, d) Promoción profesional, e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, g) Infrarrepresentación femenina, h) Retribuciones, i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo”.

¹⁸ Pues, conforme indica el art. 2.3 de la Directiva 98/59/CE, el empresario, “en cualquier caso”, ha de proporcionar la información expresamente indicada —letra b) del citado art. 2.3, pero también “toda la información pertinente” a efectos de formulación de propuestas constructivas por los representantes de los trabajadores —letra a) del citado art. 2.3.

¹⁹ Sobre el particular, ha de consultarse, Cabeza Pereiro (2024), p. 89 y ss.

Ha de tenerse presente, a tal efecto, que conforman medidas sociales de acompañamiento, para evitar o reducir los despidos, como expresamente indica el art. 8 del RD 1483/2012, las herramientas de flexibilidad interna²⁰: la recolocación interna, la movilidad funcional, la movilidad geográfica, las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, cuyo desigual impacto sobre trabajadores y trabajadoras ya se ha destacado. Toda vez que estas últimas asumen, en mayor medida que los primeros, tareas de cuidado, su capacidad de adaptación a los cambios implementados en su puesto de trabajo —particularmente, en el lugar y horario de prestación de servicios— es menor, lo que deriva en la extinción de sus contratos. Esto es, a falta de corresponsabilidad entre sexos, el recurso a las citadas medidas de amortiguación —sustitutivas de los despidos— es desigual.

Por otro lado, también se aprecian en el diseño de medidas sociales de acompañamiento ciertas pautas, de nuevo susceptibles de generar una menor resiliencia de las trabajadoras. Ha de repararse, en efecto, en el especial tratamiento deparado a las personas trabajadoras de más edad, cuyo tránsito hacia otro empleo²¹ o, incluso, hacia la jubilación es objeto de singular consideración y protección —dada sus notables dificultades de retorno a situación a la situación de activo, pero también el rejuvenecimiento de plantillas a menudo perseguido por la empresa²²—. Con todo, nuevamente, tal singular tratamiento deparado a la mayor edad también es susceptible de presentar un sesgo de género —además, claro está, de otras implicaciones desde la óptica del principio de no discriminación por razón de edad—. En aquellos sectores en que las mujeres se han incorporado más tarde es probable, en efecto, que presenten, de media, una edad menor que los varones o que, al menos, haya menos mujeres “mayores” que hombres “mayores”.

Se aboga, por todo ello, por la sujeción de las medidas sociales de acompañamiento —en su caso, consensuadas en fases de consultas— a un análisis transversal. Para ello, habrían de considerarse, además de la composición por sexos de los colectivos a los que se dirigen —a menudo cohortes de edad—, las características profesionales de trabajadores y trabajadoras afectados, así como el contexto económico y social en que se produce el despido colectivo. De este modo, habrían de revelarse, y evitarse, eventuales impactos adversos en términos de género.

²⁰ En la materia, véase Fernández Domínguez (2022), p. 757 y ss.

²¹ En dicho sentido, precisamente, el art. 44.3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, dispone: “En el desarrollo del plan de recolocación externa deberá procurarse, en particular, el retorno al mercado de trabajo de las personas trabajadoras, hombres y mujeres, cuyos contratos se hayan extinguido por despido colectivo después de los cincuenta y dos años, evitando toda discriminación por razón de edad”. La referencia expresa del precepto a hombres y mujeres, con todo, se ha interpretado en clave de armonización de los derechos a la no discriminación por razón de edad y, así mismo, por razón de sexo (Fernández Prol, 2023, p. 100).

²² En menor medida, se han detectado tratos peyorativos por razón de mayor edad: así, al pactarse, en el caso de las personas trabajadoras de más edad, indemnizaciones de inferior importe (STS 62/2023).

3. La negociación del despido colectivo: análisis transversal y propuestas de reforma

El impacto de género más arriba esbozado puede atribuirse a múltiples factores: a condicionantes externos —habida cuenta la composición por sexos del mercado laboral, la división sexual del trabajo o la distribución asimétrica de los roles de cuidado—, pero también internos —dada la configuración legal misma del procedimiento de despido colectivo—. Este debe, pues, someterse a un análisis desde una óptica transversal.

3.1. El objeto de las negociaciones

Precede al despido colectivo, al igual que otras decisiones de reestructuración o flexibilidad interna²³, una fase de consultas con la representación de las personas trabajadoras, cuyo objeto a penas enumera el legislador. Así, conforme dispone el art. 51.2 ET —en términos similares, por cierto, a lo indicado por las normas internacionales²⁴ y europeas en la materia²⁵—, “La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad”. El legislador, pues, salvaguardando la autonomía colectiva, solo enuncia un contenido mínimo: la negociación de alternativas encaminadas, en primer término, a evitar las extinciones contractuales o reducir su número

²³ Es el caso de los expedientes de regulación temporal de empleo (arts. 47 y 47 bis ET), de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo (art. 41), así como de los traslados colectivos (art. 40 ET).

²⁴ Es el caso del Convenio 158 OIT (1982), sobre terminación de la relación laboral (ratificado por España el 26 de abril de 1985), cuyo art. 13 dispone: “Cuando el empleador prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos: (b) (...) ofrecerá a los representantes de los trabajadores interesados, lo antes posible, una oportunidad para entablar consultas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones y las medidas para atenuar las consecuencias adversas de todas las terminaciones para los trabajadores afectados, por ejemplo, encontrándoles otros empleos” —así como, en el mismo sentido, apartado 20 de la Recomendación núm. 166—. Del mismo modo, la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996 (en España en vigor desde el 1 de julio de 2021) establece (art. 29, rubricado “Derecho a información y consulta en los procedimientos de despido colectivo”): “Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a ser informados y consultados en los casos de despidos colectivos, las Partes se comprometen a garantizar que los empleadores informen y consulten oportunamente a los representantes de los trabajadores, antes de dichos despidos colectivos, sobre las posibilidades de evitar dichos despidos o de limitar su número y mitigar sus consecuencias, por ejemplo recurriendo a medidas sociales simultáneas dirigidas, en particular, a promover la recolocación o la reconversión de los trabajadores afectados”.

²⁵ Art. 2.2 de la Directiva 98/59/CE: “Las consultas versarán, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos”. En la materia, puede consultarse Cruz Villalón (1997), p. 57 y ss.

y, en segundo lugar —de resultar ineludibles los despidos²⁶—, orientadas amortiguar su impacto. Estas últimas, a su vez, conforman las denominadas “medidas sociales de acompañamiento”, en que se subsumen, con carácter enunciativo, “medidas de recolocación” y “acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad”. Y del mismo modo, el art. 51.10 ET, relativo a los despidos que afecten a más de cincuenta trabajadores, conmina a las empresas a ofrecer a los trabajadores afectados “un plan de recolocación externa” desarrollado por empresas de recolocación autorizadas, que “deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo”. Así, además de su parquedad, de la dicción legal debe destacarse, a los efectos del presente estudio, la omisión de toda referencia o precisión en términos de género, por cierto, también característica del desarrollo reglamentario. Pues el RD 1483/2012, si bien define con mayor precisión medidas sociales de acompañamiento y plan de recolocación —art. 8 y 9²⁷—, también se expresa en términos neutros.

El sexo de las personas trabajadoras afectadas por el despido, así como de las empleadas habitualmente en el último año, por otro lado, no es, conforme a la dicción legal —ni reglamentaria—, un dato relevante. No figura, en efecto, entre los que deben comunicarse, ex art. 51.2 ET, a la representación social de los trabajadores²⁸. Y ello pese a ser esencial para revelar un eventual efecto perverso o discriminación indirecta, inherente, en particular, al criterio de inclusión en el expediente de regulación de empleo.

Del mismo modo, la identificación de los colectivos susceptibles de gozar de prioridad a efectos de permanencia carece de referencia alguna al género. Conforme dispone el art. 51.5 ET, en efecto, solo “los representantes legales de los trabajadores” ostentan legalmente dicha preferencia, que, por convenio colectivo o acuerdo alcanzado en periodo de consultas, podrá extenderse a “otros colectivos, tales como trabajadores

²⁶ Destacando la concepción europea del despido colectivo como “última medida”, véase Sáez Lara, (2015), p. 27.

²⁷ En detalle, sobre dichas herramientas, véase Terradillos Ormaetxea (2013), p. 61 y ss.

²⁸ Al requerirse la consignación, en el escrito de comunicación de la apertura del periodo de consultas, de los datos siguientes (art. 51.2 ET): “a) La especificación de las causas del despido colectivo (...). b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. d) Periodo previsto para la realización de los despidos. e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos. f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo. g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de esta en los plazos legales”. Documentación que ha de acompañarse “de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior, así como de la documentación contable y fiscal y los informes técnicos”. Del mismo modo, el RD 1483/2012 (art. 3) omite así mismo referencia alguna a la composición por sexos de la plantilla y de las personas afectadas por el despido.

con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad”²⁹. Lo que, de nuevo, choca con la carga de género de la previsión. Pues, si bien la reserva goza de plena justificación —a efectos de salvaguarda de la libertad sindical—, ha de convenirse que es probable que representantes legales y sindicales sean aún, de modo preponderante, varones —dados los vigentes sistemas de elección y designación, como se verá, inmunes a los postulados de democracia paritaria³⁰—. Incluso es probable, habida cuenta la incorporación postergada de las mujeres al mercado de trabajo y salvo en sectores tradicionalmente feminizados, que también las personas trabajadoras “mayores de determinada edad” sean preponderantemente hombres. Obviamente, también merece una reflexión, en términos de género, la preferencia atribuida a “trabajadores con cargas familiares”: la redacción, quizás, habría de modernizarse —despojándose de la connotación peyorativa que parece desprenderse de la misma— y, sobre todo, precisarse —vía identificación de aquellos concretos sujetos cuyo cuidado determina la exclusión de la medida de reestructuración (Fernández Prol, 2023, p. 93)—.

Explícitamente, por tanto, el legislador interno no establece en la regulación del despido colectivo herramienta alguna dirigida a garantizar que las extinciones mismas, así como las medidas de acompañamiento y, en su caso, recolocación, afecten y amparen, respectivamente, por igual, o proporcionalmente, a mujeres y hombres, u orientadas a justificar objetivamente un especial impacto sobre unos y otros. La composición por sexos de la plantilla y la de las personas trabajadoras incluidas en la propuesta de despido no conforman datos objeto de comunicación preceptiva y, consecuentemente, probablemente no reciban, en fase de consultas, la atención debida.

Ciertamente, los derechos a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como a la no discriminación por razón de género, objeto de reconocimiento al máximo nivel —arts. 14 CE, 5 LOIEMH³¹, 9 Ley 15/2022³² y 4 y 17 ET—, se proyectan sobre el despido colectivo³³, gozando las extinciones vulneradoras de aquellos del

²⁹ El art. 13 del Reglamento reitera tales reglas, precisando además (apartado 3) que “La empresa deberá justificar en la decisión final de despido colectivo (...), la afectación de los trabajadores con prioridad de permanencia en la empresa”. Regla que persigue reforzar la preferencia de estos últimos, requiriendo su incumplimiento una especial justificación por parte de la empresa.

³⁰ Sobre el particular, de modo más detallado, Cabeza Pereiro y Fernández Prol (2023), p. 123 y ss.

³¹ Art. 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres [LOIEMH] —rubricado “Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo”— a cuyo tenor: “El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido”.

³² Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Sobre esta, véase Sempere Navarro et al. (2023).

³³ De este modo, “la libertad decisoria de la empresa para seleccionar a los trabajadores afectados por el despido colectivo es una manifestación más de su poder de dirección y organización y está sujeta al respeto de los derechos fundamentales” (Sáez Lara, 2015, p. 172).

correspondiente amparo. Con todo, convendría adelantar la tutela al proceso mismo de negociación del despido, dotando a las personas negociadoras de instrumentos para el diagnóstico de género —los datos más arriba referidos—. A estas, además, así como a las Administraciones intervinientes en el expediente —Autoridad Laboral e Inspección de Trabajo y Seguridad Social— habría de encomendarse explícitamente velar por la erradicación de las discriminaciones por razón de sexo en el despido colectivo, esto es, en el proceso de identificación de las personas trabajadoras inmersas, o no, en el expediente de regulación de empleo, pero también en el diseño de las medidas sociales de acompañamiento y, cuando corresponda, del correspondiente plan de recolocación. Pues los instrumentos de amortiguación también han de proporcionar, a trabajadores y trabajadoras, una protección comparable. Lo que requiere, por cierto, de la consideración, además del sexo, de otros extremos: por ejemplo, la edad, así como la formación o perfil profesional de las personas afectadas o el contexto económico-social en que se produce el despido colectivo.

Hoy por hoy, con todo, pese al intenso proceso de revisión, en clave de género, del ordenamiento jurídico-laboral español —tempranamente impulsado por LOIEMH y, más recientemente, por RD-ley 6/2019 y Ley 15/2022, entre otras—, el despido colectivo, aun siendo objeto de alguna reforma reciente³⁴, parece mantenerse al margen de aquél³⁵.

3.2. Las personas negociadoras

Los productos de la negociación —las extinciones acordadas, así como las medidas sociales de acompañamiento y, en su caso el plan de recolocación— no son ajenos a los sujetos negociadores. Aquéllos, en buena medida, resultan modulados por quienes sean estos últimos, hombres o mujeres, cuyos intereses y sensibilidades no siempre convergen. Al margen del resultado, además, los procesos de reestructuración deben conformar espacios para la participación de las trabajadoras, en su condición, en este caso, de representantes.

En España, la consulta con la representación de las personas trabajadoras ha de llevarse a cabo en una única comisión negociadora —en su caso, circunscrita a los

³⁴ El RD 1483/2012, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, ha sido objeto de reforma por Disposición Final 3ª del RD 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. Entre las novedades más destacadas de esta reforma debe referirse la obligación de notificación previa en los supuestos de cierre de uno o varios centros de trabajo cuando ello suponga el cese definitivo de la actividad y el despido de cincuenta o más personas trabajadoras, hoy contemplada por la nueva Disposición Adicional 6ª RD 1483/2012.

³⁵ Al igual, por cierto, que las herramientas de flexibilidad interna sujetas a similar proceso de consultas —expedientes de regulación temporal de empleo (arts. 47 y 47 bis ET), modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo (art. 41 ET) y traslados colectivos (art. 40 ET)- que solo incluyen alguna referencia a cuestiones de conciliación (así, en la Disposición Adicional 25ª ET, relativa a “Acciones formativas en los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 47 y 47 bis”, y en el art. 40.3 ET).

centros afectados por el procedimiento—, integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes (art. 51.2 ET). La social, a su vez, al igual que a efectos de negociación de otras medidas de flexibilidad interna³⁶, se conformará, dicho muy sintéticamente, como sigue (art. 41.4 ET, al que remite el citado art. 51.2 ET): preferentemente, intervendrán las secciones sindicales —cuando así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados—; subsidiariamente, la intervención corresponderá a los representantes legales de las personas trabajadoras —miembros del comité de empresa o delegados de personal del o de los centros afectados o, en su caso, de concurrir, integrantes del comité intercentros—; finalmente, en defecto de dicha representación legal, las personas trabajadoras podrán optar por atribuir su representación a una comisión expresamente constituida con objeto de negociar el acuerdo —comisión de tres miembros como máximo, bien integrada por trabajadores de la propia empresa “elegidos democráticamente”, bien designados por organizaciones sindicales³⁷—. Negocian el despido, por tanto, como es natural, las instancias representativas al uso —sindicales y legales— o, en defecto de estas últimas —siendo esta una opción legislativa más cuestionada— comisiones *ad hoc*, sindicales o no.

Ello implica, en primer término, la extrapolación al proceso de negociación del despido colectivo de las singularidades del sistema de representación interno: así, de sus sesgos de género. Conforme revelan los datos disponibles —por cierto, escasos, lo que, de por sí, ha de merecer reproche y se estima ilustrativo de la escasa atención prestada a la temática—, representaciones legales y sindicales aún presentan un grado de masculinización destacable. Lo que cabe atribuir a múltiples causas³⁸. Ha de referirse, en primer término, la asunción por las trabajadoras, en mayor medida que los trabajadores —en ocasiones, incluso, en solitario— de las tareas de crianza, de cuidado de personas dependientes o de índole doméstica. Tal desequilibrio en el reparto de las obligaciones familiares mengua, como es obvio, la capacidad —material o temporal— de las mujeres de dedicación a otras funciones, en este caso, representativas. Y debe destacarse, así mismo, el impacto de los condicionantes culturales, fruto del tradicional confinamiento de las mujeres al ámbito privado, siendo excepcional, hasta época reciente, su dedicación a la esfera pública. Ya en el marco laboral, es preciso considerar la feminización —aun sensible— de singulares modalidades contractuales —contratos de duración determinada, a tiempo parcial o fijos discontinuos— o de prestación de servicios —a distancia—, en que el ejercicio de derechos colectivos se torna más complejo: así, a menudo, más allá

³⁶ De nuevo, expedientes temporales de empleo, traslados y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo.

³⁷ En concreto, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

³⁸ Un análisis pormenorizado de estas en Cabeza Pereiro y Fernández Prol (2023), p. 125 y ss.

de la configuración legal³⁹, por la desvinculación de la persona trabajadora del devenir de la empresa y de las condiciones laborales de aplicación en esta —habida cuenta la escasa duración del vínculo mismo o de la jornada desempeñada, o dada la distancia física que separa a la persona trabajadora que presta servicios en su domicilio, u otro lugar libremente elegido, de su centro de trabajo—. Finalmente, la desigual presencia de hombres y mujeres en los órganos de representación legal y sindical de las personas trabajadoras es también directamente achacable a la vigente regulación de los sistemas de elección y designación de representantes legales y sindicales, formulada en términos estrictamente neutros y carente de toda herramienta de promoción de la presencia en aquéllos de trabajadoras.

Ha de repararse, en primer término, en las unidades de elección y designación de representantes legales y sindicales: para que la elección de los primeros ostente carácter preceptivo el centro de trabajo, como se recordará, ha de alcanzar al menos 11 trabajadores⁴⁰; y la designación de los segundos, por su parte, se prevé en “empresas o, en su caso, en centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores”⁴¹. De modo que, en ambos casos, la elección o designación de representantes queda condicionada a la concurrencia de plantillas mínimas, en sectores feminizados a menudo de más difícil apreciación. La unidad de elección de representantes legales y, singularmente, de designación de representantes sindicales atiende, en efecto, a un modelo masculino de prestación de servicios —un modelo fabril—, determinante de un impacto adverso en las trabajadoras. Pues, estas, en cambio, se hallan más presentes en ámbitos en que abundan, por sus características mismas, los microcentros de trabajo —el comercio o el sector bancario— o en que estos son fruto del recurso, muy recurrente, a estrategias de externalización —por ejemplo, la limpieza—. En ámbitos feminizados, por tanto, a menudo

³⁹ Pues, conforme a la ley, como es obvio, personas trabajadoras temporales, a tiempo parcial y a distancia ostentan iguales derechos colectivos, singularmente iguales derechos de sufragio pasivo. Así, el art. 69 ET dispone: “1. Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa se elegirán por *todos los trabajadores* mediante sufragio personal, directo, libre y secreto (...). 2. Serán electores todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes, y elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses (...)”. Y el art. 19 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia señala: “Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas”.

⁴⁰ Ha de estarse, en efecto, a lo dispuesto en el art. 62.1 ET, a cuyo tenor “La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría”.

⁴¹ Art. 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical [LOLS], con todo objeto de una interpretación, por el interno Tribunal Supremo, favorable a la designación de delegados sindicales: según esta, en efecto, el citado umbral de plantilla puede acreditarse bien en el marco del centro de trabajo, bien en el de la empresa, conforme al marco en que la organización sindical estime pertinente la proyección de su actividad: STS 3933/2014 —por la que se opera el giro jurisprudencial en la materia—, así como, reiterando dicha doctrina, SSTS 3619/2016 y 313/2016.

los centros de trabajo no alcanzan siquiera los 6 trabajadores determinantes de la elección voluntaria de un delegado de personal o no se aprecia la necesaria unidad electoral —el centro de trabajo—, sino la prestación de servicios en un mero lugar de trabajo⁴². Ello, en el caso de despido colectivo, determina, en ausencia de representantes, el recurso a las referidas comisiones *ad hoc*, cuya capacidad real de negociación, de optarse por la designación de personas trabajadoras, es muy cuestionable.

Pero no solo la unidad de elección y designación de representantes legales y sindicales resulta obsoleta —el modelo de los centros de trabajo masificados es ya residual, genéricamente e incluso en sectores masculinizados—⁴³, los procedimientos de elección y designación también presentan, singularmente desde una óptica de género, evidentes deficiencias. Ninguna herramienta, en efecto, ha sido dispuesta para contrarrestar los efectos de los condicionantes de género (sociológicos, culturales o de mercado de trabajo) más arriba referidos y garantizar una presencia mínima o equilibrada de hombres y mujeres en representaciones legales y sindicales. Lo que contrasta con lo preceptuado para otros procesos electorales: para estos, ya la Ley Orgánica 3/2007 señaló que “es criterio general de actuación de los poderes públicos (...) La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones” e incorporó a la Ley Orgánica del Régimen Electoral General (LO 5/1985)[LOREG] el art. 44 bis, a cuyo tenor “Las candidaturas (...) deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento”⁴⁴. Recientemente, incluso, un Proyecto de Ley persigue profundizar en el citado principio de composición paritaria de las listas electorales⁴⁵, contemplando una reforma del citado art. 44 bis LOREG con objeto de que los candidatos y candidatas figuren en aquéllas de modo alternativo, conformándose de este modo “listas cremallera”.

Urge, pues, proyectar al ámbito de la participación de las personas trabajadoras los postulados de la democracia paritaria. Es necesaria una reforma de las normas que rigen la conformación de candidaturas concurrentes a las elecciones de representantes unitarios, así como el posterior procedimiento de asignación de puestos —arts. 70 y 71

⁴² La doctrina apunta a la conveniencia de reconfigurar la unidad electoral (Fernández Docampo, 2017, p. 195; Romero Ródenas, 2006, p. 87 y ss).

⁴³ La doctrina denunció la infrarrepresentación de las personas trabajadoras —y, en nuestra opinión, especialmente de las mujeres— generada por la citada obsolescencia (Baylos Grau, 2015, p. 26; Rojo, 2016, p. 1069).

⁴⁴ La exigencia, en concreto, queda referida a las candidaturas siguientes: “que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas”.

⁴⁵ Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, por la que, además, se transpone la Directiva (UE) 2022/2381, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas.

ET— garantizando en las primeras, así como entre delegados de personal y miembros de comité de empresa una presencia mínima de personas trabajadoras de ambos sexos. Y también ha de reformularse, con igual objeto, el procedimiento de designación de representantes sindicales —art. 10.2 LOLS—⁴⁶. Ambas reformas son premisas necesarias para una composición equilibrada o, al menos, para una presencia mínima de ambos sexos en fases de consultas, previas a despidos colectivos, así como a otras medidas de flexibilidad interna. Con todo, ello no es suficiente, pues, como se ha indicado, la representación de la parte social puede recaer así mismo en secciones sindicales —es, de hecho, la opción preferente—, en una comisión representativa —de afectar la medida varios centros de trabajo y en defecto de comité intercentros— o en una comisión *ad hoc*. Por lo que ha de valorarse la oportunidad de establecer, en la norma que rige la identificación de los interlocutores —el art. 41.4 ET—, previsiones en términos de género, dirigidas a garantizar una composición paritaria del banco social o, al menos, una mínima representación de ambos sexos, tal vez en conexión con la composición misma de la plantilla objeto de la reestructuración (Fernández Prol, 2023, p. 103 y 104).

3.3. El control externo: el papel de la Autoridad Laboral y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Tras la reforma laboral de 2012 mengua considerablemente el papel atribuido, en el marco de despidos colectivos, a la Autoridad Laboral⁴⁷. Más de una década después el modelo pervive, pese a algún retoque destacable: así, al disponerse, *ex* Disposición Adicional 6ª del RD 1483/2012 —tras la reforma operada por Disposición Final 3ª del RD 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo— la obligación de notificación previa en los supuestos de cierre de uno o varios centros de trabajo cuando ello suponga el cese definitivo de la actividad y el despido de cincuenta o más personas trabajadoras⁴⁸.

En cualquier caso, hoy por hoy, en el marco del periodo de consultas, la Autoridad Laboral tiene atribuidas las siguientes funciones básicas: “velar por la efectividad [de aquél] pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento”; “realizar (...),

⁴⁶ Una propuesta concreta de *lege ferenda* de ambos procedimientos, en Cabeza Pereiro y Fernández Prol (2023), p. 137 y ss.

⁴⁷ Por Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se procede, en efecto, a la eliminación de la preceptiva autorización previa. Sobre el modelo resultante de dicha reforma, véase Goñi Sein (2012), p. 39.

⁴⁸ Dicha notificación, a la autoridad laboral competente por razón del territorio y al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de la Dirección General de Trabajo, debe efectuarse con una antelación mínima de seis meses o, previa justificación, con la que resulte posible. Las empresas, además, han de remitir copia de la notificación a las organizaciones sindicales más representativas y a las representativas del sector al que pertenezca la empresa, tanto a nivel estatal como de la comunidad autónoma donde se ubiquen el centro o centros de trabajo que se pretenden cerrar.

a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo”; “con la misma finalidad (...) realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa”⁴⁹. A tales efectos, la Autoridad Laboral se erige en receptora de la siguiente documentación: copia del escrito de comunicación de la apertura del periodo de consultas remitido a la representación de los trabajadores —constando, entre otros extremos, “Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido”, y “Criterios tenidos en cuenta para [su] designación”—, así como de la “memoria explicativa”, “documentación contable y fiscal” e “informes técnicos” correspondientes. Ya finalizado el periodo de consultas, el empresario ha de comunicar a la autoridad laboral el resultado del mismo, trasladando copia íntegra del acuerdo alcanzado o, en defecto de este, decisión final de despido colectivo. Al margen de ello, la Autoridad Laboral asume tareas de enlace con otros órganos de control —la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuyo informe preceptivo debe recabar, y la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, cuya fiscalización también impulsa⁵⁰—, así como con las partes interesadas —a las que debe garantizar el acceso al expediente administrativo, remitiéndoles, en particular, el referido informe de la Inspección—. Con base en todo ello, finalmente, “la autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho a efectos de su posible declaración de nulidad, así como cuando la entidad gestora de las prestaciones por desempleo hubiese informado de que la decisión extintiva empresarial pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo”.

Desde una óptica de género, por tanto, la Autoridad Laboral no tiene encomendada función singular alguna, por lo demás dificultada —o, al menos, no facilitada— por la información a su disposición, carente de perspectiva transversal. A efectos de análisis de los criterios de selección, debe reiterarse, pues, la pertinencia de un desglose por sexos, de las personas trabajadoras afectadas por el despido y, así mismo, a efectos de ponderación de impacto, habitualmente contratadas.

Del mismo modo, conformando las “medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad” contenido mínimo del periodo de consultas y elemento determinante del impacto final del despido colectivo, también aquellas debieran sujetarse a un informe de impacto de género por parte de la Autoridad Laboral, efectuando, de estimarlo pertinente,

⁴⁹ Sobre dicha cuestión, puede consultarse: Mercader Uguina (2016), p. 376 y ss.

⁵⁰ Actuación añadida, ex art. 10.4 RD 1483/2012, por Disposición Final 3ª del RD 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

como prevé el art. 10.2 RD 1483/2012⁵¹, advertencias y recomendaciones, en este caso expresamente orientadas a sortear discriminaciones indirectas por razón de sexo. A tales efectos, las propuestas, como se ha adelantado, habrían de presentarse debidamente desglosadas por sexos y convendría, así mismo, ya desde una óptica procedimental, que integrasen, *ex lege*, el contenido de la comunicación inicial⁵² —al igual que el plan de recolocación externo *ex art.* 3.2 RD 1483/2012—.

Convendría, incluso, reflexionar sobre la pertinencia de incluir en aquel elenco de causas determinantes de la impugnación por la Autoridad Laboral —el fraude, el dolo, la coacción o el abuso de derecho, así como la obtención indebida de prestaciones⁵³— la apreciación de trato discriminatorio, por razón de sexo y otras también prohibidas.

Ciertamente, las propuestas realizadas son de calado. Pues, aún circunscritas a la temática de género, implican un cambio de modelo, una reformulación del papel atribuido, en el marco del despido colectivo, a la Autoridad Laboral, que, además de orientar el proceso⁵⁴, habría de fiscalizar el mismo.

Ya en cuanto al control deparado por la ITSS, es de remarcar un precepto, ciertamente reglamentario, que sí pone el foco en la cuestión de género. Conforme señala el art. 11.5 RD 1483/2012, en efecto, el informe de aquella “en especial, verificará que los criterios utilizados para la designación de los trabajadores afectados por el despido no resultan discriminatorios por los motivos contemplados en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio del cumplimiento de las prioridades de permanencia en la empresa”. Por su relevancia, el mandato —en esencia, de verificación de la no discriminación— debiera, a nuestro entender, transitar al precepto legal y alcanzar otros aspectos del despido colectivo. De la normativa de aplicación en la materia —art. 51.2 ET y art. 11 RD 1483/2012— se desprende, en efecto, la limitación del objeto del informe

⁵¹ Debe recordarse, en efecto, el tenor literal de dicho precepto: “La autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición de cualquiera de las partes, o por propia iniciativa, actuaciones de asistencia. En especial, podrá dirigir a las partes propuestas y recomendaciones sobre las medidas sociales de acompañamiento y, en su caso, sobre el contenido e implantación del plan de recolocación externa, teniendo en cuenta la situación económica de la empresa”.

⁵² Debe destacarse que, si bien no se incluyen tales medidas entre los extremos objeto de comunicación obligatoria *ex art.* 51.2 ET, algunos autores sí estiman que deben igualmente consignarse en dicha comunicación (Navarro Nieto, 2021, p. 272).

⁵³ Art. 51.6 ET y art. 148.b) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social [LJRS], a cuyo tenor: “El proceso podrá iniciarse de oficio como consecuencia: b) De los acuerdos de la autoridad laboral competente, cuando ésta apreciara fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión de los acuerdos de suspensión, reducción de la jornada o extinción a que se refieren el artículo 47 y el apartado 6 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los remitiera a la autoridad judicial a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará la autoridad laboral cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que la decisión extintiva de la empresa pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados, por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo”. Ello sin perjuicio de lo indicado por el art. 148.c) LRJS.

⁵⁴ La intervención de la Autoridad Laboral se estimó constitutiva de una técnica de “Derecho blando” (De la Puebla Pinilla, 2021, p. 212).

a cuestiones a menudo de orden formal o procedimental: así, además de pronunciarse sobre la concurrencia de las causas especificadas por la empresa en la comunicación inicial, el informe ha de “comprobar los extremos de la comunicación y el desarrollo del periodo de consultas” y “constatar que la documentación presentada [por la empresa] se ajusta a la exigida en función de la causa concreta alegada para despedir” —art. 51.2 ET—. Así mismo, *ex art.* 11.7 RD 1483/2012, la ITSS se halla conminada a informar, genéricamente, “sobre el contenido de las medidas sociales de acompañamiento que se hayan podido prever” y a “comprobar que las empresas obligadas a ello han presentado el plan de recolocación externa”. Y debe remarcarse, finalmente, que tal informe ha de evacuarse al término del periodo de consultas —“en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas” (de nuevo, art. 51.2 ET)—. De modo que al tiempo del desarrollo de estas y por tanto de gestación de los acuerdos, el papel de la ITSS es muy limitado, potestativamente a penas de “asistencia y apoyo” en las actuaciones de mediación y asistencia de la Autoridad Laboral —art. 10.3 RD 1483/2012—. Por lo que forzoso resulta reconocer la mínima capacidad de influencia de la ITSS en los acuerdos de despido colectivo, garantizando, singularmente, su neutralidad sustantiva en términos de género.

4. Algunas conclusiones

La regulación española de despido colectivo carece de toda perspectiva transversal. Por lo que, si bien los principios de igualdad entre mujeres y hombres y de no discriminación por razón de género se proyectan sobre la misma, la práctica pone de manifiesto impactos adversos sobre las trabajadoras. Los criterios al uso a efectos de selección de las personas trabajadoras despedidas —a menudo, la menor antigüedad—, así como los modelos de herramientas de amortiguación —al amparar especialmente a las personas maduras en su tránsito hacia otro empleo o la jubilación— en ocasiones despliegan desiguales efectos sobre hombres y mujeres. Pues unos y otros no se han incorporado a un tiempo al mercado de trabajo, siendo más reciente el acceso de las trabajadoras, especialmente en algunos sectores, aún muy masculinizados. A ello, ha de sumarse el desequilibrio en la asunción de responsabilidades familiares y de cuidado: puesto que las trabajadoras asumen estas en mayor medida que los varones, presentan menor capacidad de adaptación, rechazando opciones alternativas a la extinción —modificaciones de sus condiciones de trabajo, especialmente del horario y lugar de trabajo—. Y debe reseñarse, así mismo, el exiguu papel aún ostentado por las trabajadoras en la negociación de su despido colectivo. Siendo los representantes legales y sindicales aun mayoritariamente hombres, aquéllas participan en menor medida en las fases de consultas previas a la extinción.

Condicionantes sociales y culturales —factores externos a la regulación— determinan, sin duda, los efectos perversos referidos. Con todo, también el silencio y neutralidad de la norma coadyuvan a su generación y perpetuación. Urge, pues, una revisión, en clave de género, de la entera regulación del despido colectivo, dotando, en primer lugar, a sus

actores de las herramientas necesarias para la detección de eventuales discriminaciones por razón de sexo: tal es el caso del desglose por sexos de las personas trabajadoras afectadas por el despido y, así mismo, objeto de protección vía medidas sociales de acompañamiento o, cuando proceda, plan de recolocación. Debe propiciarse, en segundo lugar, la participación de las trabajadoras—representantes en la negociación del despido, vía proyección del principio de democracia paritaria en los procesos de elección y designación de representantes legales y sindicales y también sobre las reglas de identificación de los interlocutores sociales llamados a intervenir en las fases de consultas previas a la reestructuración. Finalmente, Autoridad Laboral e Inspección de trabajo y Seguridad Social debieran asumir un papel más proactivo en el desarrollo del despido colectivo en general y, singularmente, a efectos de prevención de impactos adversos por razón de sexo. La Ley ha de encomendarles de manera expresa la verificación de que el despido colectivo propuesto no es discriminatorio por razón de sexo —habida cuenta el criterio de selección aplicado, así como las medidas sociales de acompañamiento y plan de recolocación diseñados—, así como la formulación de las correspondientes recomendaciones correctoras.

Acerca del artículo

Financiamiento. Estudio desarrollado en el marco del Proyecto de Investigación “Adaptación y mantenimiento del empleo en el nuevo ecosistema productivo”, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación (núm. de referencia: ID2021-124395OB-I00).

Notas de conflicto de interés. La autora declara no tener ningún conflicto de interés en relación con la publicación de este artículo.

Contribución en el trabajo. La autora asumió todos los roles establecidos en *Contributor Roles Taxonomy* (CRediT).

Referencias

- Ballester Pastor, M. A. (2019). La transposición pendiente en el ordenamiento español de la Directiva 92/85 de protección de la maternidad (lo que significa prevenir). *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, (núm. extraordinario), 189-217.
- Baylos Grau, A. (2015). Un nuevo modelo democrático de relaciones laborales. *Revista de Derecho Social* (70), 13-28.
- Cabeza Pereiro, J. (2024). *Recolocación y colocación: políticas públicas y actores públicos y privados*. (Colección de Derecho del Trabajo y Seguridad Social 24). Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/publicacion.php?id=PUB-DT-2024-326

- Cabeza Pereiro, J., Fernández Prol, F. (2023). Democracia paritaria y relaciones laborales: propuestas para una composición equilibrada de los órganos de representación de las personas trabajadoras. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social* (155), 123-148.
- Cruz Villalón, J. (1997). La aplicación de la Directiva sobre despidos colectivos. *Revista Temas Laborales* (44), 27-71. <http://hdl.handle.net/11441/41408>
- De la Puebla Pinilla, A. (2021). El despido por causas empresariales. En *Reestructuraciones empresariales. XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Fernández Docampo, B. (2017). La participación de los trabajadores en la determinación de medidas de amortiguación de los despidos colectivos. *Revista Documentación Laboral* (109), 185-196.
- Fernández Domínguez, J. J. (2022). La flexibilidad interna en el contexto del despido colectivo. En J. L. Monereo Pérez, J. Gorelli Hernández y M. A. Almendros González (Dir.), *Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo derecho del trabajo garantista. Estudio de flexibilidad funcional, temporal, espacial y suspensiva en un marco de reformas laborales*. Comares.
- Fernández Prol, F. (2023). Acuerdos en fases de consultas: análisis en clave de género. *Revista Justicia y Trabajo* (núm. extraordinario), 89-110. <https://doi.org/10.69592/2952-1955-EXTRA-SEPTIEMBRE-2023-ART5>
- Goñi Sein, J. L. (2012). El nuevo modelo normativo de despido colectivo implantado por la Ley de reforma laboral de 2012. *Documentación Laboral*, (95-96), 25-56.
- Lambert, A., Remillón, D. y Segú, M. (2023). Renunciar al puesto o reducir jornada. Disparidad de género en los procesos de reestructuración empresarial. *Revista Internacional del Trabajo*, 142(4), 583-609.
- Mercader Uguina, J. R. (2016). El periodo de consultas: la intervención de la autoridad laboral durante el periodo de consultas. En M. Godino Reyes (Dir.), *Tratado de despido colectivo*. Tirant Lo Blanch.
- Navarro Nieto, F. (2021). Medidas sociales de acompañamiento y mantenimiento del empleo. En *Reestructuraciones empresariales. XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Poyatos Matas (2022). *Juzgar con perspectiva de género en el orden social*. Aranzadi.
- Rojo Torrecilla, E. (2016). Documento FIDE “Por un nuevo marco legal legislativo laboral: Análisis de un texto de obligada lectura y atención. *Derecho de las relaciones laborales*, (11), 1078-1089.
- Romero Ródenas, M. J. (2006). *Aspectos conflictivos de las elecciones colectivas*. Bomarzo.
- Sáez Lara, C. (2015). *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*. Tirant Lo Blanch.

- Sempere Navarro, A. V. (Dir.), Cabeza Pereiro, J., Viqueira Pérez, C. (2023). *Igualdad y no discriminación laborales tras la Ley 15/2022*. Aranzadi.
- Terradillos Ormaetxea, E. (2013). Las medidas de acompañamiento social y los planes de recolocación externos en los despidos colectivos tras la reforma de 2012. *Revista de Derecho Social* (64), 61-86.
- Tormos Pérez, J. A. (2022). *Los criterios de selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo*. Tirant Lo Blanch.
- Velasco Portero, M. T. (2018). Nulidad de despido colectivo que afecta a persona con reducción de jornada para el cuidado de menores, discapacitados o familiares: la información sobre los criterios de selección. *Temas Laborales*, (144), 197-210.

Normas jurídicas citadas

- Directiva 92/85/CEE del Consejo. (19 de octubre de 1992). Relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- Directiva 98/59/CE del Consejo. (20 de julio de 1998). Relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos
- Directiva 99/70/CE del Consejo. (28 de junio de 1999). Relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical. *Boletín Oficial del Estado*, 189, de 8 de agosto de 1985. <https://www.boe.es/eli/es/lo/1985/08/02/11>
- Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General. *Boletín Oficial del Estado*, 147, de 20 de junio de 1985. <https://www.boe.es/eli/es/lo/1985/06/19/5>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 71, de 23 de marzo de 2007. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3>
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. *Boletín Oficial del Estado*, 245, de 11 de octubre de 2011. <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/10/10/36>
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 162, de 07/07/2012. <https://www.boe.es/eli/es/l/2012/07/06/3/con>
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*, 164, de 10 de julio de 2021. <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10>
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Boletín Oficial del Estado*, 167, de 13 de julio de 2022. <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/07/12/15/con>
- Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 51, de 1 de marzo de 2023. <https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/3>

- Orden ESS/2541/2012, de 27 de noviembre, por la que se adoptan disposiciones para la determinación de la forma y contenido de la información estadística en aplicación y desarrollo de lo establecido en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. *Boletín Oficial del Estado*, 287, de 29 de noviembre de 2012. <https://www.boe.es/eli/es/o/2012/11/27/ess2541>
- Organización Mundial del Trabajo. (2 de junio de 1982). Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo (C-158).
- Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. *Boletín Oficial del Estado*, 261, de 30 de octubre de 2012. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2012/10/29/1483>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 255, de 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2>
- Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 165, de 12 de julio de 2023. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2023/07/11/608>
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, 57, de 7 de marzo de 2019. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6>

Jurisprudencia citada

- Audiencia Nacional, de 15 de octubre de 2012, 112/2012.
- Audiencia Nacional, de 22 de julio de 2013, 148/2013.
- Juzgado de lo Social de Barcelona nº 8, de 19 de enero del 2023, 16/2023.
- Tribunal Supremo, 18 de julio de 2014, 3933/2014.
- Tribunal Supremo, 23 de septiembre de 2015, 3619/2016.
- Tribunal Supremo, 15 de marzo de 2016, 219/2016.
- Tribunal Supremo, 12 de julio de 2016, 313/2016.
- Tribunal Supremo, 20 de julio de 2018, 802/2018.
- Tribunal Supremo, 24 de enero de 2023, 62/2023.
- Tribunal de Justicia de la UE, 22 de febrero de 2018, As C-103/16, “Asunto Porras Guisado”.

Abreviaturas

- AN: Audiencia Nacional
- ET: Real Decreto Legislativo 2/2015
- JSO: Juzgado de lo Social

LOIEMH: Ley Orgánica 3/2007
LOLS: Ley Orgánica 11/1985
LOREG: Ley Orgánica 5/1985
LRJS: Ley 36/2011
TJUE: Tribunal de Justicia de la UE
TS: Tribunal Supremo