

# ACUERDOS EN FASES DE CONSULTAS: ANÁLISIS EN CLAVE DE GÉNERO

## AGREEMENTS IN PREVIOUS CONSULTATION PHASE: GENDER ANALYSIS

**Francisca Fernández Prol**

Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidade de Vigo  
franfernandez@uvigo.gal

**Palabras clave:** reestructuraciones empresariales; acuerdos en fases de consultas; impacto de género; discriminación por razón de género.

**Keywords:** business restructuring; agreements in consultation phases; gender impact; gender discrimination.

**Resumen:** El estudio indaga en el grado de vulnerabilidad y capacidad de resiliencia de trabajadores y trabajadoras inmersos en procesos de reestructuración empresarial. De modo singular, son objeto de análisis, en clave de género, aquellas fases de consultas previas a decisiones empresariales de despido colectivo, expedientes temporales de empleo, traslados o modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo, así como el prototipo de acuerdos en su caso alcanzados. De este modo, el estudio persigue desvelar si, al amparo de la formulación neutra de los referidos procedimientos de consultas, se generan impactos adversos para las trabajadoras. A tal efecto, se adopta una doble perspectiva: por un lado, material, prestando especial atención al modo en que la normativa vigente moldea o condiciona el producto de aquellas negociaciones; por otro lado, instrumental o procedimental, habida cuenta, en particular, los sujetos negociadores, así como el papel otorgado a las instituciones intervinientes.

**Abstract:** The study investigates the degree of vulnerability and resilience of workers immersed in business restructuring processes. In a singular way, the phases of consultations prior to corporate decisions of collective dismissal, temporary employment files, transfers or substantial modifications of working conditions of a collective nature, as well as the prototype of agreements in your case achieved. In this way, the study seeks to reveal whether, under the neutral formulation of the aforementioned consultation procedures, adverse impacts are generated for female workers. To this end, a double perspective is adopted: on the one hand, material, paying special attention to the way in which current regulations shape or condition the product of those negotiations; on the other hand, instrumental or procedural, taking into account, in particular, the negotiating subjects, as well as the role given to the intervening institutions.

## INTRODUCCIÓN:

La concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción conlleva la adopción de medidas de reestructuración a menudo precedidas de una fase de consultas con la representación de los trabajadores —así, en particular, en el caso de alcanzar aquéllas un volumen relevante de plantilla—. Ya se opte por la articulación de medidas de flexibilidad interna —traslados o modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo o suspensiones contractuales o reducciones de jornada— o externa —despidos colectivos— han de negociarse medidas en términos generales destinadas a atenuar, en lo posible, los efectos sobre las personas trabajadoras. Ahora bien, ¿amparan tales medidas, de igual modo, a trabajadores y trabajadoras? ¿O genera la vigente regulación en la materia, en apariencia neutra, una suerte de impacto adverso en las segundas? La respuesta a ambas preguntas requiere de un doble análisis: en primer término, en términos sustantivos, habida cuenta el cariz mismo de las acciones orientadas a amortiguar la reestructuración; en segundo lugar, desde una óptica instrumental, atendiendo al modelo de consulta diseñado por el legislador y, de manera muy singular, a los interlocutores señalados por este.

La temática, si bien referida a herramientas singulares y aún abordada desde una óptica precisa —de género—, ostenta particular relevancia. En primer término, por erigirse las reestructuraciones en instrumentos de gestión cuasi-ordinaria de empresas en constante necesidad de adaptación, por el dinamismo e inestabilidad de los mercados, habida cuenta, a su vez, el impacto de fenómenos como la globalización, la digitalización o el cambio climático y la correlativa «transición verde». En segundo lugar, por conformar la negociación del despido colectivo, así como de otras medidas de flexibilidad interna un elemento nuclear consustancial a su regulación —lo que, en el caso de los primeros, en particular, es derivada de la correspondiente configuración a nivel internacional y, por supuesto, europeo—. Finalmente, la erradicación de cualquier discriminación por razón de sexo, así como la efectiva implementación de los postulados de la democracia paritaria —impulsando la presencia de mujeres también en las instancias de negociación de aquellas reestructuraciones—, por su parte, justifican el enfoque.

## I. EL OBJETO DE LAS CONSULTAS: ESPECIAL REFERENCIA A MEDIDAS SOCIALES DE ACOMPAÑAMIENTO Y PLANES DE RECOLOCACIÓN EXTERNA

### 1. Una formulación neutra

El ET, con toda probabilidad en un ejercicio de respeto a la autonomía colectiva, se muestra extraordinariamente parco a la hora de describir el objeto de las consultas en general y, de modo singular, las denominadas «medidas sociales de acompañamiento». Así, en el caso paradigmático del despido colectivo, el art. 51. 2 ET, con una dicción muy similar a la acogida

en el marco internacional<sup>1</sup> y, así mismo, europeo<sup>2</sup>, establece que «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*». En particular, si bien el precepto ciertamente distingue un contenido mínimo prioritario —hallar alternativas para eludir o reducir los despidos proyectados— y otro de carácter subsidiario —las medidas complementarias de amortiguación de las extinciones ya reveladas imprescindibles—<sup>3</sup>, no alberga matiz o precisión alguna en términos de género

Neutralidad que se extiende así mismo al singular tratamiento deparado a los despidos colectivos que afecten a más de cincuenta trabajadores —art. 51.10 ET—, en que se conmina a la empresa 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».

- 
- 1 Convenio núm. 158 de la OIT (1982), sobre terminación de la relación de trabajo (ratificado por España el 26 de abril de 1985) —cuyo art. 13 señala: «Cuando el empleador prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos (...) 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 Recomendación núm. 166 —apartado 20—. E, igualmente, 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), dispone (art. 29): «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».
  - 2 Art. 2.2 de la 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, a cuyo tenor «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 cuanto a dicha «procedimentalización» del despido colectivo, *vid.* CRUZ VILLALÓN, J., «La aplicación de la Directiva sobre despidos colectivos», en *Temas Laborales*, núm. 44, 1997, pp. 57 y siguientes.
  - 3 Destacando la configuración europea del despido colectivo como «última medida», *vid.* SAÉZ LARA, C., *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2015, p. 27.

E, igualmente, el Reglamento de desarrollo —el RD 1483/2012<sup>4</sup>— si bien define con mayor detalle aquellas medidas sociales de acompañamiento, así como el citado plan de recolocación externa —arts. 8 y 9—<sup>5</sup>, de nuevo omite toda referencia o prevención en términos de género.

A ello se suman, ex art. 51.5 ET, las tradicionales *prioridades de permanencia de los representantes de los trabajadores* —única preferencia de configuración legal, si bien no absoluta<sup>6</sup>—, así como, de preverse en convenio colectivo o en el correspondiente acuerdo, *a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad*. Reglas que reitera el art. 13 del citado Reglamento de desarrollo, en el que sólo destaca la exigencia de «justificación, en la decisión final de despido colectivo a que se refiere el art. 12 [comunicación a la Autoridad Laboral competente y a los representantes de los trabajadores], de la afectación de los trabajadores con prioridad de permanencia en la empresa» —apartado 3—. Lo que, como es obvio, tiene por objeto reforzar la preferencia legal por la inmunidad de dichos colectivos, cuya inobservancia requiere pues de una especial justificación por parte de la empresa.

Así, sin perjuicio, como es obvio, de la proyección de los derechos a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y a la no discriminación por razón de género —arts. 14 CE, 5 LOIMH<sup>7</sup>, 9 Ley 15/2022<sup>8</sup> y 4 y 17 ET<sup>9</sup>—, la Ley no establece reserva o matiz alguno en clave de género, ni en la designación de aquéllos o aquéllas cuyos contratos han de man-

---

4 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, como es sabido, objeto de muy reciente reforma por Disp. Final 3.ª 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 recientísima 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 Disp. Adic. 6.ª RD 1483/2012.

5 De modo más detallado, sobre las citadas herramientas, puede consultarse TERRADILLOS ORMAETXEA, E., «Las medidas de acompañamiento social y los planes de recolocación externa en los despidos colectivos tras la reforma de 2012», en *Revista de Derecho Social*, núm. 64, 2013, pp. 61 y siguientes.

6 SAN 143/2013, de 12 de junio (ECLI:ES:AN:2013:2467)

7 Precepto, como se recordará 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».

8 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Sobre esta, puede consultarse, SEMPERE NAVARRO, A. V. (Director), CABEZA PEREIRO, J., VIQUEIRA PÉREZ, C., *Igualdad y no discriminación laborales tras la Ley 15/2022*, Aranzadi, Navarra, 2023.

9 Así, «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», *vid.*, SAÉZ LARA, C., *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos...*, *op. cit.*, p. 172.

tenerse<sup>10</sup> —reduciendo cuantitativamente el despido colectivo—, ni en la configuración de las referidas medidas sociales de acompañamiento o plan de recolocación externa. Cualquiera que sea la composición de la plantilla o el sector de actividad en que opere la empresa, ni el ET, ni el RD 1483/2012, garantizan, explícitamente, que el acuerdo alcanzado en fase de consultas despliegue iguales efectos sobre trabajadores y trabajadoras.

Incluso las escasas menciones a colectivos cuya permanencia debe —o puede— priorizarse ostentan cierta carga de género. Por un lado, si bien la reserva se halla del todo justificada —al tratarse de una necesaria salvaguarda de la libertad sindical—, forzoso resulta reconocer que los representantes de los trabajadores, legales y sindicales, son aún, como se verá, preponderantemente, hombres. Y también es previsible que los trabajadores de más edad sean, así mismo, mayoritariamente varones, pues, al margen sectores tradicionalmente feminizados, las mujeres se han incorporado más tardíamente al mercado de trabajo en general y a algunos sectores en particular —siendo probable, pues, que, en no pocas ocasiones ellos sean mayores que ellas—. Y una revisión merece sin duda la referencia a «trabajadores con cargas familiares», optando por una formulación más moderna —despojada de la connotación peyorativa que parece desprenderse de la expresión vigente— y, así mismo, más precisa en orden, tal vez, a la identificación de aquellos concretos sujetos cuyos cuidados asume la persona trabajadora, por ello excluida de la medida de reestructuración.

Similares apreciaciones merecen, así mismo, los regímenes jurídicos de medidas de flexibilidad interna también objeto de negociación previa. Tal es el caso de los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los arts. 47 y 47 bis ET —como es sabido, objeto de reforma aún reciente por RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre<sup>11</sup>-, que, de nuevo, omiten, así como la complementaria Disp. Adicional 25.<sup>a</sup> ET, toda perspectiva de género, al margen, con todo, la correspondiente revisión terminológica —optando el legislador, a salvo algún despiste, por la fórmula al uso «persona trabajadora»—. Sólo en la citada Disp. Adicional se halla una referencia al obligado respeto, a efectos de planificación temporal de las acciones formativas, al derecho, aún con evidente carga de género, a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar<sup>12</sup>.

---

10 Destacando que, efectivamente, la regulación legal —ni tampoco la reglamentaria, a salvo un mínimo matiz en relación con la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social— no fija siquiera «exigencias de objetividad y razonabilidad», de nuevo, SAÉZ LARA, C., *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos...*, *op. cit.*, pp. 123 y 172.

11 El citado art. 47.bis ET, a su vez, fue objeto de desarrollo por RD 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

12 Conforme a la citada Disp. Adicional 25.<sup>a</sup> ET, relativa a «Acciones formativas en los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 47 y 47 bis», en efecto:

«Durante las reducciones de jornada de trabajo o suspensiones de contratos de trabajo a las que se refieren los artículos 47 y 47 bis, las empresas podrán desarrollar acciones formativas para cada una de las personas afectadas, que tendrán como objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras. A través de estas acciones se priorizará el desarrollo de acciones formativas dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas y los trabajadores incluyendo las vinculadas a la adquisición de competencias digitales, así como aquellas que permitan recualificar a las personas trabajadoras, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empresa.

Las acciones formativas se desarrollarán a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional

Del mismo modo, el art. 41.4 ET apenas indica, en lo que a aspectos sustantivos se refiere, que el período de consultas que ha de preceder a la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, versará «sobre la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados». Previsión que igualmente contempla el art. 40 ET, respecto de consultas previas a traslados, para los que operan, así mismo (al igual que en el caso de desplazamientos), las prioridades de permanencia ya indicadas —merecedoras de iguales valoraciones— para representantes legales de los trabajadores, trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad y personas con discapacidad —estos últimos colectivos, nuevamente, de preverlo así el convenio colectivo de aplicación o el acuerdo correspondiente—. Finalmente, conformando una singularidad del traslado, el citado art. 40 ET contempla otra regla «clásica», que cabría subsumir en la categoría de herramientas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: conforme a esta, «si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo».

## 2. ¿Un impacto adverso?

La apreciación de un eventual impacto adverso requiere del manejo de datos estadísticos, por cierto, en lo relativo a expedientes de regulación de empleo, de elaboración obligatoria en aplicación de la Disp. Adicional 1.ª del RD 1483/2012<sup>13</sup>. Con todo, los datos proporcionados conforme al referido mandato reglamentario no son, a los efectos aquí pretendidos, del todo reveladores. Pues, si bien proporcionan información valiosa y detallada —por sector de actividad, Comunidad Autónoma y provincia, atendiendo al tipo de medida aplicada, en función del tamaño de la empresa e, incluso, con desglose por sexos<sup>14</sup>— a penas desvelan, en virtud de esto último, el número de trabajadores y trabajadoras afectados por las decisiones empresa-

---

y en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional, de acuerdo con los requisitos y procedimientos establecidos en dichas normas, o a través de cualquier otro sistema de formación acreditada.

Las acciones formativas deberán desarrollarse durante la aplicación de la reducción de la jornada o suspensión del contrato, en el ámbito de un expediente de regulación temporal de empleo, o en tiempo de trabajo. En cualquier caso, *deberán respetarse los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar*».

13 Conforme a esta, en efecto: «De acuerdo con lo establecido en la normativa vigente para la elaboración de la estadística de regulación de empleo, incluida en el Plan Estadístico Nacional, 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». Procede a dicho desarrollo la 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.

14 Las citadas estadísticas pueden consultarse en la web del Ministerio de Trabajo e Inclusión Social: <https://www.mites.gob.es/estadisticas/reg/welcome.htm>

riales de reestructuración —en su caso, consensuadas—, más no en qué medida o proporción, en un mismo centro de trabajo o empresa, una singular reestructuración repercute sobre las personas trabajadoras de uno y otro sexo.

Las citadas estadísticas incluso pueden llevar a conclusiones erróneas o, al menos, no del todo ciertas. En términos absolutos, en efecto, más hombres —muchos más incluso— que mujeres se hallan incluidos en expedientes de regulación de empleo: en 2022, de las 294.702 personas trabajadoras objeto de un despido colectivo o ERTE (suspensión de contrato o reducción de jornada), 210.305 fueron hombres y 84.397 fueron mujeres<sup>15</sup>. Pero el dato, como es obvio, debe analizarse a la luz de la composición misma de población activa ocupada, particularmente por sectores, al ser los masculinizados —de modo paradigmático, la industria— aquellos en los que más regulaciones de empleo se tramitan. Cuestión distinta, como se ha indicado, es la resiliencia de hombres y mujeres a una misma medida de reestructuración. Lo que exigiría que cada una de esta, se sometiese a una suerte de informe de impacto de género.

Y más complejo aún resulta desvelar la adecuada o inadecuada configuración, en términos de género, de medidas sociales de acompañamiento y planes de recolocación. Pues ello requiere, de nuevo en un marco concreto, el análisis, desde una óptica transversal, de las referidas medidas y planes, atendiendo a los criterios de aplicación —a menudo, como se verá, la edad—, a la composición de la plantilla —singularmente, el sexo en las cohortes de edad, excluidas o, por el contrario, amparadas por la amortiguación— y al perfil, personal y profesional, de trabajadores y trabajadoras —con objeto de ponderar la adecuación y, por ende, efectividad e igualdad de las herramientas para la atenuación del impacto de la reestructuración o para la recolocación—.

### 3. Criterios de afectación y herramientas de acompañamiento al uso

En el contexto normativo más arriba referido, los acuerdos alcanzados en fase de consultas a menudo presentan rasgos comunes, en el proceso de designación de las personas afectadas y, así mismo, de conformación de las herramientas de acompañamiento. Y en ambos casos es frecuente el recurso a criterios, de manera paradigmática la antigüedad y la edad, si bien a menudo estimados objetivos, no del todo inocuos desde una óptica de género. Pues, en ocasiones, pueden generar una mayor exposición y vulnerabilidad de las trabajadoras ante las medidas de flexibilidad interna y también externa.

Particularmente en actividades y sectores masculinizados, habida cuenta su menor antigüedad —a salvo excepciones, como es obvio—, aquéllas son, en efecto, candidatas predilectas a la integración en expedientes de regulación de empleo, así como a movilidades o modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo —cuando estas ostenten carácter colectivo—. A lo que debe sumarse, por la asunción aún preponderante de obligaciones familiares y de cuidado, la mayor dificultad de las trabajadoras a encarar transformaciones de su empleo —del lugar de prestación de servicios o de las condiciones laborales—. Lo que, a su vez, constatada la imposibilidad de adaptación, a menudo deriva en la opción «voluntaria» por la extinción indemnizada —ex arts. 40.1 (párrafo 3.º) y 41.3 ET (párrafo 2.º)—.

---

15 Reg. 5 en <https://www.mites.gob.es/estadisticas/reg/welcome.htm>

Desde otra perspectiva, si bien la mayor edad, en numerosos ámbitos —masculinizados—, más predicable de hombres que de mujeres, puede, en tiempos de crisis y reestructuración, erigirse en factor vulnerabilidad —habida cuenta el colateral objetivo recurrente de «rejuvenecimiento de plantillas»<sup>16</sup>—, a menudo también es factor determinante de la aplicación de medidas de amortiguación del impacto de las herramientas más incisivas, particularmente de los ERE —aun cuando, en ocasiones, la mayor edad también desencadena un tratamiento peyorativo en la determinación de la indemnización vinculada a la extinción del contrato<sup>17</sup>—.

### a. Criterios de afectación: especial referencia al criterio de la menor antigüedad

La aplicación de una medida de flexibilidad interna o externa de carácter colectivo exige de la necesaria selección y designación de las personas trabajadoras afectadas<sup>18</sup> —no en vano los «criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos» integran, conforme dispone la Directiva 98/59/CE<sup>19</sup>, el contenido mínimo de la comunica-

16 Y ello a pesar de las previsiones adoptadas para encarecer y consiguientemente desincentivar la inserción en expedientes de regulación de empleo de trabajadores maduros: art. 51.9 ET —por el que se establece, en el caso de empresas que procedan al despido de trabajadores de 55 o más años de edad, no mutualistas a 1 de enero de 1967, la obligación de financiación de las cuotas de Seguridad Social mediante convenio especial— y art. 51.11 ET y Disp. Adic. 16.<sup>a</sup> de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social —por los que se establece la obligación de abono de aportaciones económicas por aquellas empresas de más de 100 trabajadores que procedan al despido de trabajadores de 50 o más años de edad—. El TS, con todo, avaló, en su día, la aplicación del criterio de la edad: «parece razonable que los trabajadores afectados por las medidas de ajuste de plantilla sean aquellos que se encuentren más próximos a la edad de jubilación y, consiguientemente, con unas expectativas laborales muy cortas» (STS —Sala de lo Contencioso-Administrativo— de 9 de marzo de 2011, rec. 3980/2009 (ES:TS:2011:873). También en la materia, *vid.* STC 66/2015, de 13 de abril: «la selección de trabajadores en función de su edad próxima a la jubilación es un criterio adecuado y proporcionado siempre que se adopten medidas efectivas para evitar o minimizar los daños que la extinción de los contratos de trabajo produce en los afectados».

17 STS de 24 de enero de 2023, rec. 2785/2021 (ECLI:ES:TS:2023:337), en que es objeto de debate si el acuerdo sobre el despido colectivo, alcanzado en conciliación judicial entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, es discriminatorio por razón de edad, al contemplar una indemnización más elevada para los afectados menores de 60 años, concluyendo el Alto Tribunal que el mismo «no incurre en discriminación, al estar objetivamente justificado el diferente importe de la indemnización». Sobre esta resolución, puede consultarse ROMERO BURILLO, A. M., «¿Es discriminatorio acordar una indemnización por despido inferior para personas trabajadoras mayores de 60 años? A propósito de la STS de 24 de enero de 2023», en *Revista de Derecho Laboral*, núm. 8, 2023, p. 146 y siguientes. Sobre un supuesto similar, *vid.*, STS de 12 de septiembre de 1989, (rec. 3033/1987).

18 En la materia, *vid.*, recientemente, TORMOS PÉREZ, J. A., *Los criterios de selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2022.

19 El art. 2.3.b) de la misma, como se recordará, enumera la siguiente información de entrega obligatoria: «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».



ción empresarial de apertura del periodo de consultas (art. 51.2.e) ET)<sup>20</sup>—. Ello conforma, pues, así mismo, objeto paradigmático de estas últimas, en que, además de elementos de orden material —atendiendo a las necesidades de la empresa, habida cuenta los factores económicos, técnicos, organizativos y de producción desencadenantes de la reestructuración—, es preciso el recurso a un criterio identificativo objetivo y no discriminatorio. De modo que, a iguales características profesionales, este ha de regir el señalamiento de las personas trabajadoras a las que procede la aplicación de la medida de reestructuración. Y así ha de explicitarse, además, en la correspondiente decisión empresarial, a efectos de neutralización de un eventual indicio de discriminación —por ejemplo, el embarazo de la trabajadora, a falta del citado criterio objetivo, indicativo de una potencial discriminación por razón de género<sup>21</sup>—. Lo que ha determinado, por cierto, una reforma en el orden interno: así, por RD-Ley 6/2019<sup>22</sup>, por el que se precisa que la procedencia de la decisión extintiva, de concurrir algunos de los supuestos enumerados por el art. 53.4 ET, exige acreditación suficiente «de que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida».

Pues precisamente la menor antigüedad de la persona trabajadora se estima, con carácter general, un criterio objetivo y no discriminatorio —y, por tanto, válido—, de modo paradigmático a efectos de inclusión en el correspondiente expediente de regulación de empleo. Una concepción que ha de ser matizada en atención a las circunstancias en cada caso concurrentes. Así, algún Juzgado ha declarado recientemente la nulidad del cese de una piloto de aviación en el marco de un ERE al considerar que el criterio del orden inverso a la antigüedad —de menor a mayor antigüedad—, consensuado con la comisión representativa de los trabajadores y aplicado para la selección de las personas afectadas, genera discriminación indirecta por razón de sexo —SJS núm. 8 de Barcelona de 19 de enero de 2023<sup>23</sup>—. A tal efecto, consideró la tardía incorporación de las mujeres a la empresa —sólo a partir del año 2016—, así como la composición mayoritariamente masculina y correlativa infrarrepresentación femenina de la plantilla, singularmente en la categoría de pilotos —siendo mujeres sólo 20 de los 361 pilotos con los que contaba la empresa—<sup>24</sup>. Circunstancias en que el criterio de

20 De modo que la omisión de tales criterios conforma un defecto procedimental grave con impacto en las negociaciones, señaladamente en el deber de negociar de buena fe —entre otras, SAN 112/2012, de 15 de octubre (ES:AN:2012:4133)—, revelándose insuficiente tanto la mera enumeración de los trabajadores afectados, como la remisión de la fijación de los criterios al posterior pacto en periodo de consultas: entre otras, SAN 148/2013, de 22 de julio (ES:AN:2013:3544).

21 Sobre ello, *vid.* STJUE de 22 de febrero de 2018, Asunto C-103/16, Jessica Porrás Guisado contra Bankia, S. A. (ECLI:EU:C:2018:99) —a cuyo tenor, «2) El artículo 10, punto 2, de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que permite al empresario despedir a una trabajadora embarazada en el marco de un despido colectivo sin comunicarle más motivos que los que justifican ese despido colectivo, *siempre y cuando se indiquen los criterios objetivos que se han seguido para la designación de los trabajadores afectados por el despido*»—, y en aplicación de dicha doctrina, STSJ de Cataluña de 26 de abril 2018, rec. 3002/2015 (ECLI:ES:TSJCAT:2018:2692).

22 RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

23 Núm. de resolución 16/2023.

24 Según se indica en el Hecho Probado Octavo, «Cuando la empresa promovió el despido colectivo, contaba con un escalafón ordenado por antigüedad (MSL o «Master Seniority List»), cuyos primeros puestos, en lo que se refiere a los pilotos, correspondían a hombres. De los 361 pilotos con los que contaban la empresa, sólo 20 eran mujeres, con las siguientes posiciones: 40, 74, 139, 168,

afectación preferente de las personas trabajadoras recién incorporadas —aún previsto en el Convenio Colectivo de la empresa y refrendado, como se ha adelantado, por la representación de los trabajadores en fase de consultas— habría de determinar que sólo una mujer piloto no fuese despedida —lo que, en el caso de Autos, sólo resultó matizado por la aplicación de otro criterio más, el de la voluntariedad—. Así, al determinar el ERE la extinción del 95 por 100 de los contratos de las mujeres piloto (19 de 20) y su práctica desaparición de la empresa, generando, pues, el criterio de la antigüedad un impacto sensiblemente más desfavorable sobre las trabajadoras que sobre los trabajadores, el Juzgador concluye el carácter indirectamente discriminatorio por razón de sexo del mismo, así como la nulidad del despido impugnado.

La objetividad y carácter no discriminatorio del criterio de la menor antigüedad, por consiguiente, no pueden presumirse, *per se* —no caben, según apuntan los Tribunales, «criterios genéricos»<sup>25</sup>—. Es necesario ponderar su impacto habida cuenta las circunstancias concurrentes, señaladamente, como en el caso referido, el ingreso tardío de trabajadoras a la profesión o sector de actividad de que se trate —de modo particular, de tratarse de ámbitos tradicionalmente reservado a los varones—, así como la consiguiente composición por sexos de la plantilla objeto de la reestructuración. Circunstancias, dicho sea de paso, puestas de manifiesto por el correspondiente plan de igualdad —al conformar el diagnóstico de situación contenido mínimo del mismo<sup>26</sup>—, pero que, a falta de aquél, deben así mismo ser detectadas y consideradas en fases de consultas.

El análisis, por supuesto, debe extenderse a otros criterios eventualmente utilizados y así mismo susceptibles de producir resultados preponderantemente adversos en colectivos feminizados. Y debe remarcarse la sospecha que generan determinados aspectos de la relación laboral, en términos de género especialmente sensibles: por ejemplo, la temporalidad del vínculo, habida cuenta su aún preponderante feminización<sup>27</sup>, e incluso el rendimiento o productividad<sup>28</sup>, si en su ponderación no se omitió el impacto de circunstancias exclusivamente femeninas —por supuesto, un embarazo y posterior maternidad, pero también procesos de IT vinculados a patologías sólo concurrentes en las mujeres— o el disfrute de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral —si bien reconocidos a trabajadores y trabajadoras, más recurrentes en el caso de estas—<sup>29</sup>.

Así mismo, iguales consideraciones resultan predicables del proceso de selección y designación de las personas trabajadoras afectadas por medidas de flexibilidad interna, al requerir el art. 17 RD 1483/2012 que la comunicación de la apertura del correspondiente periodo de consultas

---

184, 193, 205, 217, 235, 244, 261, 272, 273, 283, 291, 300, 323, 325, 354 y 360. La actora figuraba en el puesto n.º 261 (...). Cuando promovió el despido colectivo, la empresa se propuso conservar a 68 pilotos y extinguir el contrato de los demás».

25 STSJ Cataluña de 23 de mayo de 2012, rec. 10/2012 (ECLI:ES:TSJCAT:2012:3378).

26 Arts. 46.2 LOIMH y 7 y 8 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

27 Debiendo considerarse, además, la prohibición de discriminación de temporales respecto de trabajadores indefinidos, ex Cláusula 4 de la Directiva 1999/70.

28 Admitiendo dicho criterio, SAN 40/2013, de 11 de marzo (ECLI:ES:AN:2013:1024).

29 Desde otra perspectiva, la prohibición de discriminación por razón de edad, la doctrina también ha destacado la necesidad de análisis de posibles impactos adversos ligados al criterio de la edad, SAÉZ LARA, C., *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos...*, *op. cit.*, p. 124.

contenga los siguientes extremos: «Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada». Y tal selección es obviamente así mismo necesaria de operarse una movilidad o modificación sustancial de condiciones de trabajo, pese a no referirlo expresamente los arts. 40 y 41 ET.

Finalmente, de *lege ferenda* y con objeto de facilitar la evaluación del impacto en términos género de la propuesta empresarial de selección de los trabajadores afectados por la medida de reestructuración —así como, a posteriori, del acuerdo en su caso alcanzado o, en defecto de este, de la ulterior decisión empresarial—, tal vez resulte conveniente que aquella propuesta se presente desglosada por sexos. Lo que, en los casos de ERE y ERTE, implicaría una reformulación, respectivamente, de los arts. 51.2 ET y 17 RD 1483/2012, debiendo informar el empresario no sólo del número y clasificación profesional de las personas trabajadoras afectadas, sino también de su sexo. Precisión, desde luego compatible con el Derecho de la UE —cuyo modelo «abierto» identifica la información a «proporcionar en cualquier caso», sin perjuicio del deber empresarial de suministro de toda aquella que resulte «pertinente»<sup>30</sup>— que facilitaría la labor de los negociadores y también, como se verá, de la Autoridad Laboral, Inspección de Trabajo y Seguridad Social e, incluso, de los Tribunales.

### b. Las herramientas de amortiguación de la reestructuración

Por expresa disposición reglamentaria —art. 8 del RD 1483/2012—, se erigen en medidas sociales de acompañamiento, para evitar o reducir los despidos colectivos, las herramientas de flexibilidad interna<sup>31</sup> —la recolocación interna, la movilidad funcional, la movilidad geográfica, las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo— con desigual impacto en términos de género. Así, forzoso resulta reconocer que traslados y desplazamientos o modificaciones muy incisivas en la ordenación del tiempo de trabajo a menudo derivan en extinciones «voluntarias» —indemnizadas o no—, por la imposibilidad de armonización con obligaciones de crianza o cuidado. Lo que, al no haberse alcanzado aún la deseada corresponsabilidad entre hombres y mujeres, muy a menudo, sufren preponderantemente estas últimas. De modo que, para ellas, en mayor medida que para ellos, aquellas medidas sociales de acompañamiento también se saldan, en última instancia, en una extinción contractual.

En cualquier caso, el proceso de conformación y pacto de las medidas sociales de acompañamiento —de flexibilidad interna y otras así mismo señaladas por el citado art. 8 del RD 1483/2012 o consensuadas en fase de consultas— también deberían ser objeto de un informe de impacto de género, habida cuenta la composición por sexos de la plantilla y perfiles profesionales de los trabajadores y trabajadoras a que se dirigen, así como las características del entorno y mercado de trabajo en que se pretende la reinserción.

Un apunte específico merece la relevancia otorgada al factor edad a efectos de aplicación de unas u otras medidas de acompañamiento o recolocación. Pues, si bien la edad es, en el marco de empresas en crisis, un elemento de vulnerabilidad —al erigirse la reestructuración

---

30 Art. 2.3.b) y 2.3.a) de la Directiva 98/59/CE.

31 En la materia, puede consultarse FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J., «La flexibilidad interna en el contexto del despido colectivo», en *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*, obra colectiva, directores MONEREO PÉREZ, J. L., GORELLI HERNÁNDEZ, J., ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A., COMARES, Granada, 2022, pp. 757 y siguientes.

en pretexto para el rejuvenecimiento de plantillas—, a menudo es, así mismo, condicionante de acceso a medidas de amortiguación de la salida, favoreciendo el tránsito desde la situación de activo a la jubilación<sup>32</sup>. Y ello, al margen de las implicaciones desde la óptica del principio de no discriminación por razón de edad, también puede ostentar relevancia desde la perspectiva del derecho a no ser discriminado por razón de sexo. Pues cabe la posibilidad, por tratarse de un ámbito o sector de actividad en que la presencia de mujeres es aún reciente, de que quienes alcancen dicha edad sean fundamentalmente, o exclusivamente, varones. De modo que, en la selección de una determinada cohorte de edad, a efectos de aplicación de singulares medidas de acompañamiento o recolocación, deba también considerarse la composición por sexos de la referida cohorte.

En esta materia, precisamente, han de destacarse las previsiones introducidas por la reciente Ley de Empleo, cuyo art. 44 expresamente 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». Precepto que establece un mandato de especial protección a las personas trabajadoras de más edad, si bien con una referencia expresa a hombres y mujeres, lo que debe interpretarse en clave de armonización de los derechos a la no discriminación por razón de edad y, así mismo, por razón de sexo.

## II. EL PROCEDIMIENTO DE CONSULTA

Un análisis en clave de género del periodo de consultas debe atender, así mismo, a elementos de carácter instrumental, prestando atención, en particular, a los sujetos y entidades intervinientes en la negociación, bien como interlocutores directos, bien en calidad de órganos de asesoramiento o supervisión. De quienes sean los primeros —hombres o mujeres— y de las funciones atribuidas a los segundos, depende también el acuerdo final alcanzado.

### 1. Los interlocutores

El art. 41.4 ET —al que remiten los preceptos reguladores de despidos colectivos, expedientes temporales de empleo, traslados y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo— identifica, dadas las circunstancias concurrentes, tres posibles interlocutores: secciones sindicales, representantes legales de los trabajadores y comisiones *ad hoc*. De tales representantes, deben destacarse, a los efectos del presente estudio, dos rasgos: por un lado, su aún elevado grado de masculinización —habida cuenta, en particular, los procedimientos legales de designación y elección de, respectivamente, delegados sindicales y representantes unitarios; por otro lado, la dificultad de implantación de las citadas instancias representativas —de nuevo, en virtud de aquellos procedimientos— en empresas y sectores a menudo feminizados, lo que comporta el recurso a las citadas comisiones *ad hoc*, como es sabido, muy cuestionadas.

---

32 Lo que no obsta a que, en ocasiones, la edad, precisamente, sea desencadenante de un trato peyorativo en la articulación de medidas de atenuación del impacto de la extinción: así, como se puso de manifiesto en la STS de 24 de enero de 2023, rec. 2785/2021 (ECLI:ES:TS:2023:337), ya citada, al pactarse el reconocimiento a los trabajadores de más edad de una indemnización de inferior cuantía.

En cuanto a lo primero, si bien los datos disponibles son muy escasos —lo que, sin duda, merece una valoración negativa y revela la escasa atención prestada al asunto—, la masculinización de representaciones sindicales y unitarias, aún en proceso de paulatina atenuación, es un hecho. Así, a falta de datos globales referidos al conjunto del Estado, los proporcionados por algunas autonomías son reveladores: en Galicia, en el período 2018-2021, sólo el 32,41 % de los representantes unitarios elegidos fueron mujeres, porcentaje que en 2021 alcanzó el 36,99 %<sup>33</sup>; en Andalucía este fue del 43,76 % —si bien es llamativo que, en dicha Comunidad Autónoma, en la misma anualidad, el porcentaje de delegadas sindicales, en cambio, fuese tan sólo del 29 %<sup>34</sup>—.

A ello, han contribuido múltiples y variados factores<sup>35</sup>. Por un lado, culturales o sociológicos, determinantes, aún, de una mayor reticencia de las mujeres al desempeño de tareas de representación extramuros del marco privado en que tradicionalmente desarrollaron sus funciones, pero también de la atención, en mayor medida que los varones, de obligaciones de crianza y de cuidado —generándose la denominada doble jornada, que la asunción de responsabilidades de representación convertiría en triple—. Pesa, así mismo, el sesgo femenino de la contratación laboral atípica —al amparo de contratos temporales o a tiempo parcial—, así como en virtud, tal vez incluso en ascenso, de contratos fijos discontinuos o desarrollados a distancia. Lo que, dada la menor vinculación con el entorno laboral y las dificultades de ejercicio de los derechos colectivos inherentes a las citadas modalidades, obstaculiza la asunción de tareas de representación por las trabajadoras. Y debe referirse, así mismo, la aún vigente división sexual del trabajo, determinante de una mayoritaria presencia femenina en ámbitos o actividades en que, por sus características (es el caso del comercio o de la banca) o por el modo de organización del trabajo —habida cuenta, en particular, el recurso a la externalización (por ejemplo, en el sector de la limpieza)—, es recurrente la generación de micro-centros de trabajo, que no alcanzan siquiera los seis trabajadores a efectos de elección —en este caso, voluntaria o no preceptiva— de un delegado de personal<sup>36</sup>, o en los que, siendo aquellos, en puridad, meros lugares de trabajo, no se estiman como tales a efectos del correspondiente proceso electoral<sup>37</sup>. Circunstancias en que se torna más complejo si cabe —imposible, en muchas ocasiones— la designación de delegados sindicales, sujeta, como es sabido, a la

33 Datos extraídos del Informe 2021 sobre a situación sociolaboral de Galicia, elaborado por el Consejo Galego de Relacións Laborais, p. 443 y p. 450, respectivamente. El Informe puede consultarse en <https://www.cgri.gal/informe-sociolaboral-2021/>

34 Datos proporcionados por la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía, disponibles en [https://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/badea/operaciones/consulta/anual/5924?CodOper=b3\\_772&codConsulta=5924](https://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/badea/operaciones/consulta/anual/5924?CodOper=b3_772&codConsulta=5924)

35 Para un análisis más pormenorizado de los mismos, *vid.* Cabeza Pereiro, J., Fernández Prol, F., «Democracia paritaria y relaciones laborales: propuestas para una composición equilibrada de los órganos de representación de las personas trabajadoras», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 155, 2023, pp. 125 y siguientes.

36 Planteando, así mismo, el debate relativo a la conveniencia de reconfigurar la unidad electoral, en un estudio referido, precisamente, a la participación de los trabajadores en los procesos de negociación de despidos colectivos, *vid.* Fernández Docampo, B., «La participación de los trabajadores en la determinación de medidas de amortiguación de los despidos colectivos», en *Documentación Laboral*, núm. 109, 2017, p. 195.

37 Sobre esta cuestión, en detalle, *vid.* Romero Ródenas, M. J., «El centro de trabajo como circunscripción electoral. Centro de trabajo y lugar de trabajo», en *Aspectos conflictivos de las elecciones sindicales*, obra colectiva, coordinadora Romero Rodenas, M. J., Bomarzo, Albacete, 2006, pp. 87 y siguientes.

conurrencia de umbrales de plantilla muy difícilmente alcanzables en los referidos ámbitos y sectores —al requerir el art. 10 LOLS<sup>38</sup> que la designación opere «en las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores»<sup>39</sup>—.

De modo que la obsolescencia misma de la vigente regulación de los procesos de designación de delegados sindicales y de elección de representantes unitarios<sup>40</sup> se erige en causa directa de la desigual presencia de mujeres y hombres entre aquéllos y, a la postre, en las fases de consultas previas a reestructuraciones. Lo que, estando en manos del legislador ponerle remedio, reviste una especial gravedad. Y ello no sólo habida cuenta la referida configuración de las unidades de designación y de elección de representantes sindicales y unitarios, como es obvio, ideadas atendiendo a un modelo de producción —fabril y masculino— cuasi residual y en el que las trabajadoras desde luego no se han integrado masivamente. Pues también los vigentes modelos de elección de delegados de personal y miembros de comités de empresa, así como de designación de delegados sindicales contribuyen al mantenimiento del reparto desigual. Ninguna herramienta de reversión, en efecto, ha sido habilitada. Y ello pese a gozar el principio de presencia o composición equilibrada de hombres y mujeres de una nada desdeñable tradición en otros ámbitos: así, en el marco de la participación política, al explicitarlo el art. 14.4 de la LO 3/2007<sup>41</sup>, por la que, además, se procedió a la reforma de la LOREG<sup>42</sup>, que pasa así a incorporar, ex art. 44 bis, la exigencia de que «en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento»<sup>43</sup>. La ausencia de previsiones similares en las normas reguladoras de elecciones a representantes

---

38 Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

39 Requisito, con todo, flexibilizado por la jurisprudencia al validar ésta el cómputo de dicha plantilla, bien en el centro de trabajo, bien en aquel otro marco en que la organización sindical despliegue su actividad sindical, inclusive el conjunto de la empresa. Sobre dicha doctrina, *vid.* STS de 18 de julio de 2014 (rec. 91/2013, ECLI:ES:TS:2014:3933) —por la que se opera el giro jurisprudencial en la materia—, así como, reiterando dicha doctrina, SSTS de 23 de septiembre de 2015 (rec. 253/2014, ECLI:ES:TS:2015:4554) y de 12 de julio de 2016 (rec 361/2014 —ECLI:ES:TS:2016:3910—).

40 Obsolescencia, por cierto, objeto de reiterada denuncia por la doctrina, destacando, en particular, el correlativo efecto de infrarrepresentación del conjunto de las personas trabajadoras —y, desde nuestra perspectiva, singularmente de las mujeres trabajadoras—: BAYLOS GRAU, A. «Un nuevo modelo democrático de relaciones laborales», en *Revista de Derecho Social*, núm. 70, 2015, p. 26; «VV.AA.» *Por un nuevo marco legislativo laboral. Conclusiones del Grupo FIDE sobre una nueva ordenación legal consensuada del trabajo y de las relaciones laborales* (FIDE: Fundación para la investigación sobre el Derecho y la Empresa), *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 11, 2016, p. 1069.

41 Conforme al mismo, en efecto, 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».

42 Ley Orgánica 5/1985, de 19 junio, del régimen electoral general.

43 A cuyo tenor, como se recordará, «Las candidaturas 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 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. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico».

unitarios, así como en los preceptos que rigen la designación de delegados sindicales es más destacada —e incomprensible— habida cuenta, finalmente, la reciente aprobación, por el Consejo de Ministros, del Anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión. Norma con la que se persigue transponer 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, y que ahonda, así mismo, en la aplicación del principio de composición paritaria de listas electorales —así, al contemplar una nueva reforma de la LOREG (art. 44 bis), con objeto de que los candidatos de uno y otro sexo figuren en las referidas listas de modo alternativo, conformando, pues, las llamadas «listas cremallera»—.

Para que la democracia paritaria se proyecte, así mismo, en el marco de las relaciones laborales, garantizando una presencia mínima de ambos sexos en representaciones legales y sindicales, urge, pues, una reforma de las normas que rigen la conformación de las candidaturas concurrentes a las elecciones a representantes unitarios, así como el posterior proceso de asignación de puestos —arts. 70 y 71 ET— y es preciso, así mismo, reformular el mecanismo de designación de delegados sindicales —art. 10.2 LOLS—<sup>44</sup>. Lo que, a la postre, habría de trascender a la designación de los interlocutores o comisión representativa encargados, ex art. 41.4 ET, de la negociación de medidas de reestructuración. Pues, una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de representación sindical en la empresa, en los comités de empresa y entre los delegados de personal es, sin duda, una premisa necesaria para que dicho equilibrio se proyecte así mismo sobre la fase de consultas. Con todo, singularmente en el caso de que asuman la negociación secciones sindicales<sup>45</sup> —opción que el legislador configura como preferente—, una comisión representativa —de afectar la medida a varios centros de trabajo<sup>46</sup>— o una comisión *ad hoc* —en defecto de representación legal<sup>47</sup>— tal vez ello no sea suficiente. Por lo que convendría valorar la oportunidad de introducir en el citado art. 41.4 ET alguna indicación —en su caso, matizada habida cuenta la composición por sexos de la plantilla del centro o empresa objeto de representación— en orden a la obser-

---

44 Una propuesta concreta de reforma de los preceptos indicados y otros concordantes, en CABEZA PEREIRO, J., FERNÁNDEZ PROL, F., «Democracia paritaria y relaciones laborales...», *op. cit.*, p. 137 y siguientes.

45 Según indica el párrafo segundo del art. 41.4 ET, «cuando estas 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», supuesto en el que «representarán a todos los trabajadores de los centros afectados».

46 Salvo, como es sabido, intervención de un comité intercentros que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación (art. 41.4.b) ET).

47 Conforme dispone el art. 41.4.a) ET, a cuyo tenor «En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, 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». Sobre la composición de dichas comisiones, *vid.*, de modo exhaustivo, LÓPEZ TERRADA, E., «La composición de las comisiones ad hoc de empresas sin representación legal de los trabajadores: naturaleza jurídica y reformulación», en *Labos*, Vol. 2, núm. 3, 2021, pp. 14 y siguientes.

vancia de cierto equilibrio de género en la composición de las citadas representaciones —así, tal vez, siempre que ello resulte posible, procurando al menos la presencia de representantes de ambos sexos o una presencia mínima de cada uno de estos—.

## 2. Tareas de supervisión y tutela de derechos fundamentales

Si bien con un protagonismo notablemente más discreto que antaño —al operar, como se recordará, la reforma de 2012 un cambio profundo en la materia<sup>48</sup>—, la fase de consultas, en el caso de ERES y ERTES, alberga la intervención de la Autoridad Laboral<sup>49</sup>. A esta, en efecto, el empresario ha de comunicar la apertura del periodo de consultas, aportando memoria explicativa no sólo de las causas del despido colectivo, sino también del «número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido», del «número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año», así como de los «criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos». Información, sin duda, relevante a efectos de ponderación del impacto en la plantilla del despido planteado y de desarrollo de aquellas funciones encomendadas por el legislador —así, de formulación, cuando proceda, de advertencias y recomendaciones a las partes, de mediación a petición conjunta de estas o de asistencia previa solicitud o por propia iniciativa—. Ya al término del periodo de consultas, el empresario también ha de comunicar el resultado del mismo, así como el acuerdo en su caso alcanzado o, en defecto de este, la correspondiente decisión empresarial. Lo que, de nuevo, resulta sumamente pertinente, pues la Autoridad Laboral, como es sabido, puede impugnar los acuerdos adoptados, «a efectos de su posible declaración de nulidad», cuando «estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho» o la entidad gestora informe de la potencial obtención indebida de prestaciones de desempleo —art. 51.6 ET—.

Con todo, como ya se ha advertido, es clamorosa la ausencia de desglose por sexos de la información remitida por el empresario, debiendo reiterarse, con objeto de que la Autoridad Laboral desarrolle su actuación también en clave de género, la pertinencia de que, junto al número y clasificación de las personas trabajadoras afectadas y habitualmente contratadas, figure, así mismo, su sexo. Y convendría, además, que las medidas sociales de acompañamiento propuestas por el empresario conformasen también, expresamente, contenido mínimo de la comunicación inicial<sup>50</sup> —como lo es ya, por cierto, ex art. 3.2 del

---

48 Siendo particularmente destacable la eliminación de la preceptiva autorización operada por Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Sobre ello, *vid.*, Goñi Sein, J. L., «El nuevo modelo normativo de despido colectivo implantado por la Ley de reforma laboral de 2012», en *Documentación Laboral*, núm. 95-96, 2012, p. 39 y siguientes. Recientemente, con todo, por la Disp. Final 3.<sup>a</sup> del RD 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, ha sido añadida la siguiente actuación de la autoridad laboral (art. 10.4 RD 1483/2012): «La autoridad laboral garantizará el acceso de las partes interesadas al expediente administrativo, y, en particular, les remitirá el informe al que se refiere el artículo 11 [de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social] en el momento de su recepción».

49 Sobre esta, en detalle, MERCADER UGUINA, J. R., «El periodo de consultas: la intervención de la autoridad laboral durante el periodo de consultas», en *Tratado de despido colectivo*, obra colectiva, director GODINO REYES, M., Tirant Lo Blanch, Valencia, 2016, p. 376 y siguientes.

50 Con todo, pese a la ausencia de referencia explícita ex art. 51.2 ET, la doctrina en ocasiones ha



RD 1483/2012, el plan de recolocación externa—. Pues ello no sólo facilitaría su efectiva negociación por las partes, sino también la actuación de la Autoridad Laboral, dirigiendo, ex art. 10.2 RD 1483/2012, «propuestas y recomendaciones»<sup>51</sup>, que también deberían atender a consideraciones de género.

Incluso, convendría, ya desde una óptica sustantiva o material, emprender una reflexión sobre la naturaleza e intensidad de la intervención de la Autoridad Laboral, hoy configurada, en cualquier caso, como meramente potestativa, orientadora y desprovista de capacidad coercitiva alguna<sup>52</sup>. En efecto, apreciada una potencial vulneración de derechos fundamentales —en este caso, a la igualdad y no discriminación por razón de sexo—, aquélla debiera, con toda seguridad, resultar obligada y, tal vez, más incisiva o determinante.

Las omisiones y limitaciones referidas, como es obvio, condicionan, así mismo —limitan, en realidad—, la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuyo informe preceptivo, por lo demás, se halla objetivamente circunscrito a la verificación de aspectos procedimentales y causales del despido colectivo. Así, en cuanto a lo primero, ha de «comprobar los extremos de la comunicación y el desarrollo del periodo de consultas» y «constatar que la documentación presentada (...) se ajusta a la exigida en función de la causa concreta alegada para despedir». Y en cuanto a lo segundo, la Inspección ha de «pronunciarse sobre la concurrencia de las causas especificadas por la empresa en la comunicación inicial» —todo ello en el art. 51.2 ET, complementado por lo dispuesto, en particular, por el art. 10.3 RD 1483/2012, que, a su vez, prevé «la asistencia y apoyo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social» a las «actuaciones de mediación y asistencia» de la Autoridad Laboral—. El papel de la ITSS es, pues, secundario, en términos materiales y también temporales, al evacuarse el citado informe preceptivo ya finalizadas las consultas —«en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas», lo que, como es obvio, limita considerablemente sus efectos prácticos. Finalmente, un escueto art. 11.7 del Reglamento insta la ITSS a informar «sobre el contenido de las medidas sociales de acompañamiento» y a «comprobar que las empresas obligadas a ello han presentado el plan de recolocación externa». A la vista de lo expuesto, por tanto, si bien un análisis, desde una perspectiva de género, del despido mismo y de las medidas alternativas y complementarias articuladas, no se descarta, desde luego tampoco se impulsa en modo alguno. Tan sólo el

---

defendido la consignación de las medidas sociales de acompañamiento en el escrito de comunicación de la apertura del período de consultas: NAVARRO NIETO, F., «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. A Coruña, 27 y 28 de mayo de 2021*, obra colectiva, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2021, p. 272.

51 Conforme al referido precepto, en efecto: «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 Se ha aludido, así, a una intervención basada en técnicas de «Derecho blando», De La puebla PINILLA, A., «El despido por causas empresariales», en *Reestructuraciones empresariales. XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social...*, op. cit., p. 212.

Reglamento prevé —art. 11.5 RD 1483/2012— la verificación de «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». Una previsión que, por su relevancia, debiera transitar al marco legal.

Y nuevamente las valoraciones realizadas pueden extenderse, con algunos matices, a la regulación de expedientes temporales de empleo: si bien en este caso las comunicaciones a la Autoridad Laboral han de incluir «La identificación de las personas trabajadoras incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo» (art. 47.7 ET) —lo que, por tanto, permite deducir el impacto, en términos de género, de la medida—, la medición del mismo no se infiere, ni explícitamente, ni tácitamente, de la normativa reguladora, sin embargo, objeto de una reforma profunda reciente —por RD-Ley 32/2021 y RD 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo<sup>53</sup>—.

En términos generales, a nuestro entender, Autoridad Laboral e Inspección de Trabajo debieran —con carácter imperativo— desempeñar un papel más activo, mediante la elaboración de informes de impacto de género —de la medida misma de reestructuración, así como de las medidas sociales de acompañamiento y, cuando procedan, recolocación— y el desarrollo de la correlativa labor de asistencia, formulando, cuando corresponda, advertencias con resultado tangible en el procedimiento.

En última instancia, una mención al menos merece la tutela, por los órganos jurisdiccionales, de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras inmersas en procesos de reestructuración empresarial<sup>54</sup>. Tutela que se proyecta sobre el contenido de los acuerdos alcanzados en consultas, identificando, reprobando y reparando —vía declaración de nulidad y, en su caso, correlativas medidas indemnizatorias— eventuales vulneraciones del derecho a no ser discriminado por razón de sexo. Una labor que, a nuestro entender, no debe circunscribirse al análisis, en clave individual, de las medidas de reestructuración adoptadas y correlativamente a la identificación singularizada de afectaciones discriminatorias —inserción de concretas personas trabajadoras en expedientes de regulación de empleo o aplicación a aquéllas de medidas de flexibilidad interna—, sino proyectarse así mismo, en clave colectiva, sobre los criterios de afectación, así como sobre las herramientas, inclusive consensuadas, de acompañamiento y colocación externa. Para ello, precisamente, convendría que el ET expresase que la apreciación de trato discriminatorio, por razón de sexo y otros factores de distinción prohibidos, conforma, junto con el dolo, la coacción, el abuso de

---

53 En cambio, la reforma del art. 51.2 ET por la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, ha sido mínima, siendo muy destacable, con todo, la ya mencionada obligación de notificación previa en los supuestos de cierre, introducida por RD 608/2023 (nueva Disp. Adic. 6.ª RD 1483/2012).

54 En la materia puede consultarse SERRANO GARCÍA, M. J., «¿La declaración de nulidad de un despido colectivo garantiza la adecuada protección de los derechos fundamentales de los trabajadores?», en *La tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores en tiempos de crisis*, obra colectiva, coordinadores CABEZA PEREIRO, J., MARTÍNEZ YÁÑEZ, N. M., BOMARZO, Albacete, 2014, pp. 311 y siguientes.

derecho o la obtención indebida de prestaciones por desempleo —como ya indican los arts. 51.6 ET y 148.b) LRJS<sup>55</sup>—, causa de impugnación por la Autoridad Laboral —ello sin perjuicio de lo dispuesto ex art. 148.c) LRJS<sup>56</sup>—.

### III. REFLEXIONES FINALES:

Extrañamente, las consultas previas a la adopción de medidas colectivas de reestructuración —despidos, traslados y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo—, así como a expedientes temporales de empleo —preceptivas cualquiera que sea el ámbito de aplicación de estos— han permanecido al margen de cualquier reforma —o incluso reformulación terminológica— en clave de género. En las mismas, ni lo sustantivo —lo que se acuerda—, ni lo procedimental —quien y como lo acuerdan— se abordan con perspectiva transversal. Lo que, ciertamente, en modo alguno impide la proyección de los derechos a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, que, como es obvio, informan al conjunto del ordenamiento jurídico-laboral. Con todo, tal neutralidad redundante, con toda probabilidad, en la pervivencia, no ya de discriminaciones directas —más visibles y detectables—, pero sí de impactos adversos y discriminaciones indirectas. Y ello tanto en los procesos de identificación de las personas trabajadoras afectadas —habida cuenta el recurso a criterios clásicos no siempre exentos de carga de género (por ejemplo, la menor antigüedad)—, como en el diseño de medidas sociales de acompañamiento y de recolocación.

Para prevenir tales efectos perversos, es necesaria una revisión, desde una óptica de género, de múltiples extremos de la vigente normativa. Debe asegurarse, en primer término, que las trabajadoras también estén presentes en la negociación de las medidas de reestructuración. Aquellas representaciones de los intereses de las personas trabajadoras afectadas, ya sean estructurales o coyunturales, deben, en su composición por sexos, aproximarse al equilibrio o, cuando menos, integrar a hombres y mujeres. Para lo que es precisa, además de una revisión del art. 41.4 ET, por el que se identifican interlocutores y comisión representativa del banco social, la reforma de los preceptos reguladores de elecciones sindicales —fundamentalmente, arts. 69 y 70 ET—, así como del proceso de designación de delegados sindicales —art. 10 LOLS—. Así mismo, también desde una óptica procedimental, es preciso completar el elenco de datos a incluir en la comunicación

---

55 Según dicho precepto de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, como se recordará: «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».

56 A cuyo tenor, a su vez, «El proceso podrá iniciarse de oficio como consecuencia: c) De las actas de infracción o comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador, a los efectos de la determinación de la indemnización correspondiente».

empresarial de apertura del periodo de consultas: aquéllos, para desvelar los efectos en términos de género de la medida propuesta, deben desglosarse por sexos y las medidas sociales de acompañamiento, con igual desglose, han de integrar el contenido mínimo de la citada comunicación. Ya desde una perspectiva sustantiva, la Ley ha de referir expresamente la exigencia de que el acuerdo alcanzado o, en su defecto, la decisión empresarial en ningún han de ser discriminatorios por razón de sexo. A cuyos efectos, Autoridad Laboral e Inspección de Trabajo debieran, así mismo, desarrollar un papel más activo, mediante la elaboración de informes de impacto de género —de la medida misma de reestructuración, así como, cuando procedan, de las medidas sociales de acompañamiento y recolocación— y la formulación, en su caso, de advertencias con consecuencias tangibles en el desarrollo del procedimiento. En última instancia, convendría que el ET identificase el trato discriminatorio —señaladamente por razón de sexo— como causa de impugnación por la Autoridad Laboral, al igual que el fraude, el dolo, la coacción, el abuso de derecho o la indebida obtención de prestaciones por desempleo.

Herramientas de flexibilidad interna y, por supuesto, externa precisan, sin duda, de reformas profundas, que reviertan, en particular, la ordenación pro-despido fruto de la reforma laboral de 2012 y que, pese a la de 2021 —que deja prácticamente inalterado el régimen del despido<sup>57</sup>—, pervive aún. Debe proseguirse en el impulso de las primeras —al que ya han contribuido, ex arts. 47 y 47 bis ET, el RD-Ley 32/2021 y el reciente RD 608/2023— y configurar las segundas como una genuina ultima ratio —para lo que, en cambio, urge una nueva intervención, tal vez, a la luz de la experiencia ofrecida por la legislación de urgencia adoptada en pandemia, introduciendo una suerte de preferencia legal o prioridad aplicativa de las herramientas de flexibilidad interna frente a las externas, en la senda de lo ya adelantado, también en materia de despido, por el citado RD 608/2023—. En ambas, en cualquier caso, han de reforzarse las garantías, revisando el modelo de representación de la parte social y otorgando a Autoridad Laboral e Inspección de Trabajo un papel más proactivo. Dicho proceso de reforma en modo alguno puede obviar la perspectiva de género: por un lado, trabajadores y trabajadoras han de participar de la gestión del cambio impulsado por la reestructuración —tal es un componente necesario del principio de democracia paritaria—; por otro, despidos colectivos y reestructuraciones internas en ningún caso pueden erigirse en contextos propicios a discriminaciones, singularmente por razón de sexo —ello, como es obvio, en cumplimiento de los derechos fundamentales a la igualdad y no discriminación—.

## IV. BIBLIOGRAFÍA

**BAYLOS GRAU, A.**, «Un nuevo modelo democrático de relaciones laborales», en *Revista de Derecho Social*, núm. 70, 2015.

**CABEZA PEREIRO, J., FERNÁNDEZ PROL, F.**, «Democracia paritaria y relaciones laborales: propuestas para una composición equilibrada de los órganos de representación de las personas trabajadoras», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 155, 2023.

**CRUZ VILLALÓN, J.**, «La aplicación de la Directiva sobre despidos colectivos», en *Temas Laborales*, núm. 44, 1997.

---

57 Pues, en la materia, como se recordará, la reforma de 2021 tan sólo ha derogado la Disp. Adic. 16.ª ET, relativa a la aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.

**DE LA PUEBLA PINILLA, A.**, «El despido por causas empresariales», en *Reestructuraciones empresariales. XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. A Coruña, 27 y 28 de mayo de 2021*, obra colectiva, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2021.

**FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.**, «La flexibilidad interna en el contexto del despido colectivo», en *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*, obra colectiva, directores MONEREO PÉREZ, J. L., GORELLI HERNÁNDEZ, J., ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A., Comares, Granada, 2022.

**FERNÁNDEZ DOCAMPO, B.**, «La participación de los trabajadores en la determinación de medidas de amortiguación de los despidos colectivos», en *Documentación Laboral*, núm. 109. 2017.

**GOÑI SEIN, J. L.**, «El nuevo modelo normativo de despido colectivo implantado por la Ley de reforma laboral de 2012», en *Documentación Laboral*, núm. 95-96, 2012.

**LÓPEZ TERRADA, E.**, «La composición de las comisiones *ad hoc* de empresas sin representación legal de los trabajadores: naturaleza jurídica y reformulación», en *Labos*, Vol. 2, núm. 3, 2021.

**MERCADER UGUINA, J. R.**, «El periodo de consultas: la intervención de la autoridad laboral durante el periodo de consultas», en *Tratado de despido colectivo*, obra colectiva, director GODINO REYES, M., Tirant Lo Blanch, Valencia, 2016.

**NAVARRO NIETO, F.**, «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. A Coruña, 27 y 28 de mayo de 2021*, obra colectiva, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2021.

**ROMERO BURILLO, A. M.**, «¿Es discriminatorio acordar una indemnización por despido inferior para personas trabajadoras mayores de 60 años? A propósito de la STS de 24 de enero de 2023», en *Revista de Derecho Laboral*, núm. 8, 2023.

**ROMERO RÓDENAS, M. J.**, «El centro de trabajo como circunscripción electoral. Centro de trabajo y lugar de trabajo», en *Aspectos conflictivos de las elecciones sindicales*, obra colectiva, coordinadora ROMERO RODENAS, M. J., BOMARZO, Albacete, 2006.

**SAÉZ LARA, C.**, *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2015.

**SEMPERE NAVARRO, A. V.** (director), **CABEZA PEREIRO, J.**, **VIQUEIRA PÉREZ, C.**, *Igualdad y no discriminación laborales tras la Ley 15/2022*, Aranzadi, Navarra, 2023.

**SERRANO GARCÍA, M. J.**, «¿La declaración de nulidad de un despido colectivo garantiza la adecuada protección de los derechos fundamentales de los trabajadores?», *La tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores en tiempos de crisis*, en obra colectiva, coordinadores CABEZA PEREIRO, J., MARTÍNEZ YÁÑEZ, N. M., BOMARZO, Albacete, 2014.

**TERRADILLOS ORMAETXEA, E.**, «Las medidas de acompañamiento social y los planes de recolocación externa en los despidos colectivos tras la reforma de 2012», en *Revista de Derecho Social*, núm. 64, 2013.

**TORMOS PÉREZ, J. A.**, *Los criterios de selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2022.

**VV.AA.** «Por un nuevo marco legislativo laboral. Conclusiones del Grupo FIDE sobre una nueva ordenación legal consensuada del trabajo y de las relaciones laborales (FIDE: Fundación para la investigación sobre el Derecho y la Empresa)», *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 11, 2016.