



REVISTA DE ESTUDIOS JURÍDICO LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

revista semestral
noviembre-abril 2025

REJLSS

ISSN-e 2660-437X

10

REVISTA DE ESTUDIOS JURÍDICO LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

PERIODICIDAD SEMESTRAL

NOVIEMBRE-ABRIL 2025

PRESIDENCIA

Francisco Vila Tierno

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Málaga

DIRECCIÓN

Miguel Ángel Gómez Salado

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Málaga

COORDINACIÓN GENERAL

Belén del Mar López Insua

Profesora Titular (acreditada como Catedrática) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Granada

SECRETARÍA GENERAL

José Luis Ruiz Santamaría

Profesor Permanente Laboral (acreditado como Profesor Titular) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Málaga

Estefanía González Cobaleda

Profesora Permanente Laboral (acreditada como Profesora Titular) de Derecho del Trabajo del Trabajo

y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga

La revista nace en el marco de las siguientes acciones investigadoras:

- Proyecto Estatal de I+D+i “Retos, reformas y financiación del sistema de pensiones: ¿sostenibilidad versus suficiencia?” (RTI2018-094696-B-I00).
- Proyecto Autonómico de I+D+i “Los mayores en el contexto del empleo y la protección social: un reto para el crecimiento y desarrollo económico” (P18-RT-2585).

Este número se enmarca dentro de las actividades de los siguientes proyectos:

- Grupo PAIDI SEJ-347 sobre “Políticas de Empleo, Igualdad e Inclusión Social”, financiado por la Junta de Andalucía.
- Proyecto Estatal de I+D+i “La Sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica” (PID2022-140298NB-I00).
- Instituto Universitario de Investigación sobre “Juventud, mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica” (JUVUMA).

ENFOQUE Y ALCANCE

La Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS) es una publicación científica editada por el Servicio de Publicaciones y Divulgación Científica de la Universidad de Málaga (UMA Editorial) que desde sus comienzos, en el año 2020, se distingue por dar a conocer trabajos originales, inéditos y dedicados a las materias que sean propias de la disciplina del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Se caracteriza por su acceso libre, abierto y gratuito, cuenta con una significativa presencia en Europa y Latinoamérica, está vinculada a la actualidad sociolaboral, quiere reflexionar y aportar soluciones en un contexto de evolución compleja de esta rama del Derecho, y tiene una clara vocación de continuidad, rigor, calidad y seriedad.

Asimismo, esta revista interuniversitaria es una publicación de periodicidad semestral, con dos números ordinarios por año (además de los números extraordinarios) que cubren los períodos mayo-octubre y noviembre-abril, editada en formato electrónico. Y se dirige a profesores universitarios, investigadores, estudiantes, abogados, graduados sociales, asesores y personas en general interesadas en los estudios jurídico-laborales, siempre con la finalidad de promover la investigación, la transferencia y la actualización académica y profesional dentro de su especialidad.

La revista incluye los siguientes contenidos:

- Presentación del número / Editorial
- Estudios doctrinales
- Estudios jurisprudenciales
- Clásicos del Derecho
- Reseñas bibliográficas

La revista se encuentra indexada en las siguientes bases de datos:

CIRC (D, Ciencias Sociales), **Dialnet**, **Latindex**, **MIAR**, **DRJI**, **REBIUN**, **ROAD**, **Wizdom**, **WorldCat**, **CSUC**, **Google Académico** (Google Scholar), **Crossref Metadata Search**, **EZB** (EZB Electronic Journals Library), **WZB** (WZB Berlin Social Science Center), **ZDB** (Zeitschriften Datenbank), **Dulcinea**, **REDIB** (Red Iberoamericana de Innovación y Conocimiento Científico), **Journal TOCs**, **Scilit**, **DOAJ** y **ERIHPLUS**.



DISPONIBLE EN FORMATO ELECTRÓNICO EN
<http://www.revistas.uma.es/indexphp/REJLSS/>



PRESENTE EN TWITTER



PRESENTE EN FACEBOOK



CONSEJO ASESOR

VOCALES

Inmaculada Ballester Pastor

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Jaume I de Castellón (España)

Stefano Bellomo

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Università degli Studi di Roma «La Sapienza» (Italia)

Paola Bozzao

Catedrática (acreditada) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Università degli Studi di Roma «La Sapienza» (Italia)

Riccardo Del Punta

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Università degli Studi di Firenze (Italia)

Ángel Luis de Val Tena

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Zaragoza (España)

Carmen Elena Domínguez Soto

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Pontificia Universidad Católica de Chile (Chile)

Marco Esposito

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Università degli Studi di Napoli «Parthenope» (Italia)

Juan García Blasco

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Zaragoza (España)

José Ignacio García Ninet

Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Barcelona (España)

Jordi García Viña

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Barcelona (España)

Antonio Márquez Prieto

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga (España)

Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Jaén (España)

José Luis Monereo Pérez

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada (España)

Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social



María Nieves Moreno Vida

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada (España)

Rosa Quesada Segura

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga (España)

Susana Rodríguez Escanciano

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León (España)

María José Romero Ródenas

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Castilla-La Mancha (España)

Cristina Sánchez-Rodas Navarro

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla (España)

Franco Scarpelli

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Università degli Studi di Milano-Bicocca (Italia)

Francisco Tapia Guerrero

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Pontificia Universidad Católica de Chile (Chile)

Adriana Topo

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Università degli Studi di Padova (Italia)

José Luis Tortuero Plaza

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Complutense de Madrid (España)

María Arántzazu Vicente Palacio

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Jaime I de Castellón (España)

CONSEJO EDITORIAL

Se pueden consultar los miembros del Consejo Editorial en el siguiente [enlace](#).

CONSEJO DE REDACCIÓN

Se pueden consultar los miembros del Consejo de Redacción en el siguiente [enlace](#).

COMITÉ DE EVALUACIÓN EXTERNA

Se pueden consultar los miembros del Comité de Evaluación en el siguiente [enlace](#).



SUMARIO

EDITORIAL

Francisco Vila Tierno

EL DEBATE SOBRE LA NUEVA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

THE DEBATE ON THE NEW ORGANIZATION OF WORKING TIME 8-10

ESTUDIOS DOCTRINALES

María de los Reyes Martínez Barroso

LA ACTIVACIÓN DEL MECANISMO RED EN EL SECTOR DE LA FABRICACIÓN DE VEHÍCULOS A MOTOR EN UN CONTEXTO DE MOVILIDAD SOSTENIBLE

THE ACTIVATION OF THE NETWORK MECHANISM IN THE MOTOR VEHICLE MANUFACTURING SECTOR IN A SUSTAINABLE MOBILITY CONTEXT 12-53

Djamil Tony Kahale Carrillo

LA REPRESENTACIÓN PARITARIA Y PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES

EQUAL REPRESENTATION AND BALANCED PRESENCE OF WOMEN AND MEN 54-76

Susana de la Casa Quesada

LA MULTIDISCRIMINACIÓN LABORAL. Techos de cristal y muros invisibles por orientación sexual y género

LABOR MULTIDISCRIMINATION. Glass ceilings and invisible walls due to sexual orientation and gender 77-112

Francisco Trujillo Pons

UN DEBATE A CUENTA DE LA CATEGORIZACIÓN (O NO) DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL COMO DERECHO FUNDAMENTAL

A DEBATE ON THE CATEGORISATION (OR NOT) OF THE DIGITAL DIVIDE OF DIGITAL DISCONNECTION IN THE WORKPLACE AS A FUNDAMENTAL RIGHT 113-132

Gloria Ramírez Caparrós

LOS DESPIDOS COLECTIVOS EN EL SECTOR TECNOLÓGICO

COLLECTIVE REDUNDANCIES IN THE TECHNOLOGY SECTOR 133-158

Sheila López Vico

EL TELETRABAJO EN EL MARCO DE LA TRANSICIÓN DIGITAL Y DEMOGRÁFICA

TELEWORKING IN THE CONTEXT OF THE DIGITAL AND DEMOGRAPHIC TRANSITION 159-179



RESEÑAS BIBLIOGRÁFICAS

María Gema Quintero Lima

RESEÑA DE “EL DERECHO DEL TRABAJO EXPLICADO
A TRAVÉS DE PUBLICACIONES EN LINKEDIN”

TRUJILLO PONS, F., TIRANT LO BLANCH, VALENCIA, 2024 181-184

Luis Ocaña Escolar

RESEÑA DE “NO HAY ATAJOS: ORGANIZAR EL PODER SINDICAL”

McALEVEY, J., VERSO, BARCELONA, 2024 185-187

Irene Martínez Martínez

RESEÑA DE “HACIA UNA TRANSICIÓN ECOLÓGICA JUSTA:
LOS EMPLEOS VERDES COMO ESTRATEGIA FRENTE A LA DESPOBLACIÓN”

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. Y ÁLVAREZ CUESTA, H., dirs., EDITORIAL COLEX, A CORUÑA, 2024 188-191

EL DEBATE SOBRE LA NUEVA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

THE DEBATE ON THE NEW ORGANIZATION OF WORKING TIME

Francisco Vila Tierno

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga

Of Counsel Martínez Echevarría Abogados

fvila@uma.es ORCID ID [0000-0001-5718-4160](https://orcid.org/0000-0001-5718-4160)

Recepción de trabajo: 12-02-2025 - Aceptación: 12-02-2025 - Publicado: 24-03-2025

Páginas: 8-10

El tiempo es lo que más queremos pero lo que peor utilizamos
William Penn

No podía sustraerse a este número de la revista¹ un breve comentario sobre las modificaciones que se avecinan respecto al tiempo de trabajo.

En este sentido, en el Consejo de Ministros de 4 de febrero de 2025 se aprobaba el Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión, a los efectos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

1 El análisis del tiempo de trabajo ha sido objeto de estudio en números anteriores de la Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social, a través de diversas contribuciones que han abordado esta cuestión desde diferentes perspectivas. Véanse, entre otros:

- López Ahumada, J.E., "El desarrollo de nuevas formas de empleo desde la perspectiva del tiempo de trabajo", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 7, 2023, págs. 56-74, DOI: <https://doi.org/10.24310/rejls7202316892>.
- Montesdeoca Suárez, A., "La presunción "tiempo de trabajo" a efectos de la calificación de accidente de trabajo: El infarto de miocardio sufrido por la persona teletrabajadora*", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 7, 2023, págs. 207-223, DOI: <https://doi.org/10.24310/rejls7202316594>.
- Cristóbal Roncero, M.R., "La conciliación de la vida familiar y profesional en la Unión Europea", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 8, 2024, págs. 73-97, DOI: <https://doi.org/10.24310/rejls8202418944>.
- Bini, S., "Reseña de "Tiempo de trabajo y economía digital. Limitación del tiempo de trabajo y garantía del descanso laboral" (López Ahumada, J.E., Ediciones Cinca, Madrid, 2022)", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 7, 2023, págs. 308-310, DOI: <https://doi.org/10.24310/rejls7202316602>.



Como expresamente se indica en las referencias que se publican en la página web de la Moncloa “La reducción de la jornada laboral máxima ha sido abordada en el marco del Diálogo Social y trasladada el acuerdo alcanzado con las organizaciones sindicales mayoritarias CCOO y UGT y que ha sido rubricado el 20 de diciembre de 2024”.

De tan corta afirmación, extraemos varias premisas: a) que no tiene el respaldo de la patronal, pero sí de los sindicatos; b) que se refiere a la reducción de la jornada máxima laboral, pero que también alcanza a otras materias conexas; c) que en lo que se respecta a la jornada máxima, en sentido estricto, se produce una nueva acotación legal.

Independientemente del contenido, en el que ahora entraremos de manera breve, es preciso destacar, con carácter previo, que esta futura norma suscita un importante debate social. De una parte, se ha venido utilizando un eslogan como “trabajar menos para producir más” (a partir del que da nombre al acuerdo entre Gobierno y sindicatos: “Trabajar menos para vivir mejor”). Lema que ha encontrado respuesta desde el lado contrario cuando advierten del mayor coste de la hora de trabajo, lo que afectará a la rentabilidad y a la supervivencia de las pymes. Y junto a ellos, una tercera línea argumental: la que se refiere a que, de este modo, se incrementa el tiempo de ocio y de conciliación para las personas trabajadoras. Línea argumental que, como no, también encuentra sus detractores cuando señalan que, precisamente, en el sector servicios que debe atender este nuevo tiempo de ocio, también las personas trabajadoras reducirán la jornada creando problemas para atender la nueva demanda que se presume que puede darse. En fin, que el debate está servido y no parece que vaya a desaparecer en un tiempo prolongado. Pero ¿no estamos hablando de tiempo al fin y al cabo?

Sea como sea, las conclusiones van a ser distintas desde el perfil que se contemplan los cambios, unos cambios que tienen algunos elementos a destacar.

De una parte, la reducción de la jornada de trabajo, que entrará en vigor en un plazo de seis desde la publicación de la norma en el BOE, prevé el tope de 37 horas y media, pero recuérdese que, de promedio anual, lo que no impide, como hasta ahora, que la jornada semanal sea superior en momentos concretos del año, si se compensa con otros de menor duración. Y para ello hay muchas posibilidades. Por ejemplo, siempre en el contexto de una distribución irregular de jornada, combinar jornadas más largas con otras más cortas o compensar el exceso de jornada que puede producirse en una parte del año con más días de descanso sin que, por ello, las horas de exceso antes señaladas tengan la consideración o naturaleza de horas extraordinarias. Es esencial en este contexto, una correcta y completa delimitación de la jornada ordinaria.

De ahí, que cobren especial importancia otras previsiones de la norma cuya dimensión resulta, en este punto, extraordinaria, por encima, podríamos decir, que incluso respecto a la reducción de la jornada, puesto que, en muchos convenios colectivos, en la práctica, ya se habían reducido el número de horas (aunque no de manera generalizada). Debe tenerse presente que de nada sirve fijar una jornada máxima si no establecemos, a la par, herramientas que aseguren el descanso obligatorio y el cumplimiento de aquélla dentro de los parámetros cuantitativos previstos.



Nos referimos, en primer término, al reforzado derecho a la desconexión, que encuentra una nueva redacción en el ahora modificado artículo 20.bis, dotándolo de una configuración que hace más reconocible su contenido y más completa la posible aplicación de los efectos previstos. Se garantiza mediante éste, la posibilidad de no ser requerido fuera de la jornada laboral y sin que ello repercuta en posibles sanciones o represalias. Se abandona, no obstante, la declaración programática breve y en abstracto que se hacía antes, para concretar ahora que consiste en la “en la ausencia de toda solicitud de realizar una prestación laboral y la ausencia de comunicación de la empresa o persona en quien delegue, así como de terceros con relación comercial con la empresa, con la persona trabajadora por cualquier dispositivo, herramienta o medios digitales, así como el derecho a no estar localizable fuera de su horario de trabajo”. Lo que se completa con el carácter irrenunciable del derecho, la remisión a la negociación colectiva para arbitrar fórmulas para su cumplimiento y la definición de posibles excepciones y la ya aludida, exclusión de sanciones por no atender requerimientos fuera del período laboral.

En segundo término, las previsiones sobre el Registro horario son determinantes. Consisten, en esencia, trasladar los requerimientos de la doctrina del TJUE y los pronunciamientos del Tribunal Supremo para acoger aquella, en el sentido de corroborar que el registro es objetivo, fiable y no manipulable. Y, para ello, limita el registro a una herramienta digital, sin que quepa otro modo de recoger la jornada de las personas trabajadoras. Se formula, en este orden, un nuevo artículo 34 bis, que junto a esta obligación de registro digital, contempla la necesaria interoperabilidad y accesibilidad, tanto para la persona trabajadora, como para la representación legal de las personas trabajadoras y para la ITSS; así como la ausencia de toda sanción por la realización de asientos registrales por los empleados o por hacer peticiones en torno al mismo, debiendo, a la vez, las empresas, de garantizar el cumplimiento de las obligaciones de registro, con un más amplio espectro de posibles sanciones (y de mayor cuantía). Se establece, en este nuevo artículo, un doble horizonte de aplicación: seis meses desde la publicación en BOE, salvo para aquellas cuestiones que requieren desarrollo reglamentario, en cuyo caso, los seis meses serán desde la publicación de éste.

Por último, aunque no sea todo el contenido de la futura norma, es necesario destacar como la ordenación de la nueva jornada máxima de trabajo tiene también un efecto para los trabajadores a tiempo parcial, puesto que se les introduce una mejora de manera indirecta, en tanto que, o pasan a tener la consideración de trabajadores a tiempo completo en algunos casos o, en otros, seguirán siendo considerados a tiempo parcial, pero el valor de la hora de trabajo deberá calcularse ahora de acuerdo a la nueva jornada máxima.

Se abre, en este contexto, un período del máximo interés, en el que en los próximos meses, fundamentalmente desde la aprobación y publicación de la norma, las comisiones negociadoras de los convenios tendrán que llevar a cabo adaptaciones de los mismos, pero también empresas, que deberán ponerse al día de las nuevas obligaciones. Dudas, incertidumbres... mucho camino por delante. Tiempo pues, para que los operadores jurídicos tengan mucho trabajo. Tiempo de trabajo.



ESTUDIOS DOCTRINALES

REJLSS

REJLSS

Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social
noviembre-abril 2025 - núm 10 ISSN-e: 2660-437X

LA ACTIVACIÓN DEL MECANISMO RED EN EL SECTOR DE LA FABRICACIÓN DE VEHÍCULOS A MOTOR EN UN CONTEXTO DE MOVILIDAD SOSTENIBLE*

THE ACTIVATION OF THE NETWORK MECHANISM IN THE MOTOR VEHICLE MANUFACTURING SECTOR IN A SUSTAINABLE MOBILITY CONTEXT

María de los Reyes Martínez Barroso

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de León

mrmarb@unileon.es ORCID [0000-0001-8976-6587](https://orcid.org/0000-0001-8976-6587)

Recepción de trabajo: 20-01-2025 - Aceptación: 11-02-2025 - Publicado: 24-03-2025

Páginas: 12-53

■ 1. BREVE PRESENTACIÓN. ■ 2. EL MARCO NORMATIVO DEL MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN EN EL EMPLEO. ■ 3. LA JUSTIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE AJUSTE Y PROTECCIÓN TEMPORAL EN EL SECTOR DE LAS EMPRESAS DE FABRICACIÓN DE VEHÍCULOS: LA APUESTA POR LA MOVILIDAD SOSTENIBLE. ■ 4. EMPLEO DE CALIDAD EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ COMO EXIGENCIA DE LA TRANSICIÓN HACIA LA MOVILIDAD ELÉCTRICA. ■ 5. LAS PECULIARIDADES DEL SECTOR DE FABRICACIÓN DE VEHÍCULOS COMO “CADENA DE VALOR” Y EJE VERTEBRADOR DE UNA AMPLIA RED DE PROVEEDORES, CONTRATISTAS Y SERVICIOS. ■ 6. LA DOBLE MÉTRICA QUE DEBEN CUMPLIR LAS EMPRESAS DEL SECTOR PARA BENEFICIARSE DE LAS MEDIDAS DE REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA Y SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO. ■ 7. APLICACIÓN TEMPORAL DE LAS MEDIDAS PROPIAS DEL MECANISMO RED SECTORIAL. ■ 8. LOS PLANES DE RECUALIFICACIÓN DEL PERSONAL COMO REQUISITO SINE QUA NON DE LA MODALIDAD SECTORIAL DEL MECANISMO RED Y OTRAS MEDIDAS ALTERNATIVAS. ■ 9. AYUDAS AUTONÓMICAS “COMPLEMENTARIAS” A TRAVÉS DE SUBVENCIONES DIRECTAS PARA LAS PERSONAS QUE SE ADHIERAN AL MECANISMO RED ESTATAL. EL EJEMPLO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA. ■ 10. CONSIDERACIÓN FINAL. ■ 11. BIBLIOGRAFÍA CITADA.

* Investigación financiada por el Proyecto de Investigación “Hacia una transición ecológica justa: los empleos verdes como estrategia frente a la despoblación” (TED 2021-129526B-I00), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por la Unión Europea “NextGenerationEU/PRTR”.

RESUMEN

La transición ecológica es el pilar fundamental de la transformación del modelo productivo español, que exige una resiliencia o adaptación al cambio climático. A nivel industrial, los diversos sectores de actividad deben reformular y adecuar sus patrones y conductas a un modelo más respetuoso con el entorno y el clima. España dispone de recursos renovables, tecnologías propias y capacidad para afrontar los retos y convertirlos en oportunidades de creación de empleo en el sector automovilístico, pero necesita adoptar medidas para reducir emisiones de aquí al 2030. Después de afrontar numerosos procesos de suspensión contractual como consecuencia de la pandemia y de la escasez de suministros (que ha obligado a paralizar líneas de producción en numerosas empresas del sector de automoción), la reciente activación del Mecanismo Red en su modalidad sectorial, a finales de diciembre de 2024, proporciona a las empresas relacionadas con la fabricación de vehículos de motor (directamente o a través de toda la cadena de valor), siempre que cuenten con centros de trabajo ubicados en España, la necesaria flexibilidad para adaptarse a la situación transicional, al tiempo que incentiva las acciones formativas oportunas para culminar el proceso de transformación del sector. Ello permitirá la recualificación de las personas trabajadoras vinculadas con los vehículos de combustión, contribuyendo a sentar las bases para fortalecer la competitividad de las empresas afectadas por este proceso de cambios y posicionarlas adecuadamente para las necesidades futuras de producción de vehículos eléctricos e híbridos.

PALABRAS CLAVE: Vehículos a motor, transición ecológica, Mecanismo red, flexibilidad, estabilidad en el empleo, recualificación profesional.

ABSTRACT

The ecological transition is the fundamental pillar of the transformation of the Spanish productive model, which requires resilience or adaptation to climate change. At an industrial level, the various sectors of activity must reformulate and adapt their patterns and behaviors to a model that is more respectful of the environment and the climate. Spain has renewable resources, its own technologies and the capacity to face challenges and turn them into job creation opportunities in the automotive sector, but it needs to adopt measures to reduce emissions between now and 2030. After facing numerous contract suspension processes as a result of the pandemic and the shortage of supplies (which has forced many companies in the automotive sector to shut down production lines), the recent activation of the Network Mechanism in its sectoral modality at the end of December 2024 provides to companies related to the manufacture of motor vehicles (directly or through the entire value chain), as long as they have work centers located in Spain, the necessary flexibility to adapt to the transitional situation, while encouraging actions timely training to complete the sector's transformation process. This will allow the requalification of workers linked to combustion vehicles, helping to lay the foundations to strengthen the competitiveness of the companies affected by this process of changes and adequately position them for the future production needs of electric and hybrid vehicles.

KEYWORDS: Retirement, old age pension, work, compatibility, Nicaragua.

1. BREVE PRESENTACIÓN

Los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor en el sector de automoción han sido una tónica general durante la pandemia, seguidos de muchos otros derivados de causa productiva, por las dificultades de suministro que han obligado a paralizar algunas líneas de producción (la denominada “crisis de microchips semiconductores”). A partir de tal premisa, junto a un breve análisis de los conflictos judiciales surgidos en la gestión de tales expedientes suspensivos en el sector automovilístico, generalmente surgidos en torno a la legitimidad de la causa o al posible incumplimiento del deber de negociar de buena fe en período de consultas, el presente estudio va a incidir en las consecuencias derivadas de la activación del Mecanismo Red sectorial a finales de diciembre de 2024, en el sector de fabricación de vehículos a motor y que afecta a todas las empresas que componen la cadena de valor. En concreto, junto al estudio de las medidas de ajuste y protección temporal (soluciones no traumáticas en términos de empleo acompañadas de prestaciones sociales) se presta especial atención a las necesidades de recualificación y transición profesional de las personas trabajadoras afectadas, poniendo especial énfasis en la justificación de la medida, que no es otra que una apuesta gubernativa clara por la movilidad sostenible.

2. EL MARCO NORMATIVO DEL MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN EN EL EMPLEO

El Acuerdo alcanzado el 3 de diciembre de 2021 entre el Gobierno y los interlocutores sociales, plasmado normativamente en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, tenía como principal objetivo promover la estabilidad en el empleo y limitar el recurso abusivo, injustificado y desproporcionado a la contratación temporal. Dicha reforma incentiva las reducciones temporales de jornada y las suspensiones contractuales a través de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), facilitando a las empresas soluciones no traumáticas en términos de empleo ante coyunturas macroeconómicas adversas y de reestructuración sectorial, al tiempo que refuerza las prestaciones sociales, intentando cubrir las necesidades de recualificación y transición profesional de las personas trabajadoras afectadas.

Esto es, medidas temporales de regulación de empleo que apuestan por la viabilidad de las empresas y la protección del capital humano en un mercado de trabajo que presenta las mayores cifras de desempleo estructural de la OCDE, y en el que el empleo creado en los últimos años (temporal y de escasa calidad), no satisface unos mínimos estándares de justicia social. Las personas trabajadoras afectadas por medidas temporales de reducción de jornada o suspensión contractual se consideran ocupadas a efectos estadísticos (Disposición Adicional 6.ª Real Decreto-ley 32/2021), de acuerdo con las recomendaciones de la OIT y de EUROSTAT. Con ese claro propósito de favorecer

la continuidad del empleo ante coyunturas adversas, la remodelación de los ERTE se materializa a través de una doble vía. Por un lado, se modifica el art. 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (ET) para agilizar e incentivar los derivados de causas empresariales y por fuerza mayor temporal como fórmula alternativa y prioritaria a las extinciones (introduciendo la variable del *factum principis* y aprovechando la positiva experiencia adquirida mediante la gestión de los ERTE durante la pandemia, con resultados favorables en términos de preservación del tejido productivo) y, por otro, se introduce en la norma estatutaria un nuevo art. 47 bis para acoger el innovador “Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización en el empleo”¹, en cumplimiento de los compromisos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, para atender las necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial que justifiquen medidas de ajuste y protección temporal. El nuevo art. 47 bis ET contiene el régimen general de funcionamiento del Mecanismo RED, pero no agota la regulación de sus aspectos materiales y procedimentales, por lo que se ha efectuado el correspondiente desarrollo reglamentario, ex Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, para posibilitar su efectivo funcionamiento. Dicha norma reglamentaria desarrolla el procedimiento para que las empresas puedan aplicar las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos, las competencias sobre su gestión, la gobernanza del mecanismo y sus garantías (protección de las personas trabajadoras, beneficios en la cotización a la Seguridad Social, acciones formativas, compromiso de mantenimiento del empleo, límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones), así como normas en materia de Seguridad Social en desarrollo de lo previsto en la Disposición Adicional 41ª del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS), relativa a medidas de protección social de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED.

Gracias a la ayuda europea, dicho mecanismo puede ser un primer paso importante hacia una transición ecológica planificada y equitativa, dado que su potencial reside en ser un instrumento flexible y adaptado a los cambios en el mercado laboral y la economía y funciona como una herramienta preventiva que puede ayudar a anticiparse a crisis futuras mediante políticas activas de reconversión. Tales políticas de reconversión no solo buscan minimizar el impacto de la transición ecológica, sino también impulsar nuevas oportunidades laborales y asegurar que las comunidades locales puedan seguir siendo económicamente viables. Al permitir estrategias que inciden en la reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo, ofreciendo a las empresas la posibilidad

1 Entre otras, conviene mencionar las primeras aportaciones digitales sobre el particular, a cargo de Beltrán de Heredia Ruiz, I., “Nueva reforma laboral 2021 (Real Decreto-ley 32/2021): valoraciones críticas sobre el nuevo régimen jurídico de los ERTE (art. 47 ET) y ERTE Mecanismo RED (art. 47.bis ET)”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, publicado el 3 de enero de 2022; Cavas Martínez, F., “El refuerzo de los ERTE como garantía de estabilidad del empleo en la nueva Reforma Laboral 2021”. *NET21*, publicado el 11 de enero de 2022; Rojo Torrecilla, E., “Estudio de la reforma laboral de 2021 (VI). La apuesta reforzada por la flexibilidad interna y la incorporación de medidas adoptadas durante la pandemia. Expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) y nuevo Mecanismo RED”. *El Blog de Eduardo Rojo*, publicado el 10 de enero de 2022 o, más detenidamente, Vila Tierno, F. y Álvarez Cortés, J.C., “Los expedientes temporales de regulación de empleo”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm.161, 2022 (Ejemplar dedicado a: Monográfico sobre la reforma laboral de 2021 para la postpandemia), pp. 281-304.

de ajustar su fuerza laboral de manera temporal y flexible, es importante que tales medidas se implementen de manera equitativa y con salvaguardias adecuadas para proteger los derechos de los trabajadores afectados. Por tanto, con el apoyo de la Unión Europea, se hace necesario que el Mecanismo RED vaya acompañado de un marco integral de medidas, inversiones y planificación, especialmente en el ámbito de los convenios de transición justa y que, al margen de los efectos que pueda tener el cambio climático sobre determinados sectores y territorios, exista una regulación más completa y detallada que permita una adaptación eficaz a las nuevas condiciones laborales y económicas².

Las novedades del art. 47 ET tienen indudable impacto sobre la normativa en materia de Seguridad Social, de formación para el empleo y de infracciones y sanciones³. El capítulo III del Real Decreto 208/2023 define las garantías asociadas al Mecanismo RED, relativas a la protección de las personas trabajadoras (art. 18), los beneficios en la cotización de las empresas (art. 19), las acciones formativas (art. 20) y el compromiso del mantenimiento del empleo (art. 21) a que se vinculan las exenciones en la cotización. Adicionalmente el capítulo se acompaña de la previsión de una serie de límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones (art. 22), a la vez que regula el acceso a los datos relativos a las reducciones de jornada y suspensiones contractuales autorizadas por la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), el Instituto Social de la Marina y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (art. 23). Por último, el capítulo IV establece el régimen jurídico y de funcionamiento del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo (F.C.P.J.), resultando de aplicación supletoria el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

2.1. Controversia judicial en la gestión de los ERTE en el sector automovilístico como consecuencia de la pandemia y de la escasez de suministro de piezas

Antes de analizar las consecuencias y, sobre todo, las causas de activación del Mecanismo RED conviene recordar que la adopción de medidas de flexibilidad interna en el sector automovilístico no es un fenómeno nuevo, pues el impacto internacional de la crisis sanitaria ocasionada por el coronavirus y de las medidas asociadas a dicha crisis adoptadas por los diferentes organismos han

2 En la doctrina han estudiado su aplicación, entre otros, Cano Galán, Y., "El Mecanismo RED", *Revista de Derecho Laboral vLex*. Monográfico: *Reforma Laboral* 2022, núm. 5, 2022, p. 91 y ss.; Cruz Villalón, J., "El Sistema RED de regulación temporal de empleo". *Briefs AEDTSS*, núm. 15, 2022; Monereo Pérez, J.L. y Ortega Lozano, P.G., "Mecanismo red de flexibilidad interna y garantía de estabilización del empleo (Artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes)", *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm.161, 2022, pp. 305-334; Castro Franco, A., *La flexibilidad interna en el contexto del despido colectivo*, Eolas, León, 2023 o Martínez Mateo, C.J., "Mecanismo RED como el paradigma de apoyo europeo a la creación de empleo en España", *e-Revista Internacional de la Protección Social(e-RIPS)*, Vol. IX, núm. 2, 2024, pp. 45-64.

3 Sobre el particular ya me manifesté en Martínez Barroso, M.ª R., "Refuerzo de la flexibilidad interna y la formación a través de los ERTE clásicos u ordinarios", *Briefs AEDTSS*, núm. 16, 2022.

acarreado paralizaciones en numerosas líneas productivas de todo tipo de industrias y en las fábricas de automóviles a nivel mundial. La crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, y las medidas posteriores adoptadas por los Gobiernos de los diferentes Estados para mitigar la propagación del coronavirus, han tenido incidencia directa en la actividad de las empresas relacionadas con el sector de la automoción, cuya productividad se ha visto muy afectada, resultando proporcionada y ajustada a derecho la suspensión temporal de los contratos de trabajo, no solo en los establecimientos dedicados a fabricación de vehículos, sino también en los talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor y en los establecimientos de actividades conexas de venta de piezas y accesorios (con venta directa a los talleres de reparación), que tuvieron permitida su apertura, aunque de manera limitada durante la pandemia (pues no cabía la apertura al público en general), según la Orden TMA/259/2020, de 19 de marzo, por la que se dictan instrucciones sobre transporte por carretera, y todo ello con la finalidad de garantizar el adecuado funcionamiento de las operaciones de transporte de mercancías y de los transportes permitidos en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo⁴. Otro tanto ocurrió con las empresas de automoción en cuyos centros de trabajo venían prestando servicios de limpieza los empleados de empresas contratistas, pues como consecuencia del cierre se vio imposibilitado o reducido de manera prácticamente total el desarrollo de dichos servicios⁵.

Dicha medida suspensiva de carácter colectivo, si bien afecta potencialmente a todo el personal de la empresa, ha generado cierta litigiosidad a la hora de determinar el número de trabajadores concretos afectados de forma rotatoria, que se ha determinado normalmente en función de la evolución del negocio (cada dos semanas), de manera que la carga que supone la afectación al ERTE se ha distribuido entre toda la plantilla “en términos equitativos y valorando, en todo caso, la voluntariedad” de los afectados en el conflicto colectivo de IDIADA AUTOMOTIVE TECHNOLOGY S.A.⁶. En dicho conflicto colectivo también se ha discutido en período de consultas el importe del complemento a las prestaciones por desempleo (compensación indemnizatoria).

El impacto de dicha situación en el Grupo STELLANTIS y en concreto en el Centro de Producción de Vigo está afectando al suministro de piezas (microchips-semiconductores) o grupos de piezas, incidiendo en los sistemas de producción, que obliga a fabricar vehículos incompletos que deben

4 Corroborando la existencia de las causas de fuerza mayor alegadas por EUROTECNIC AUTOMOCIÓN, S.L., STSJ Madrid de 27 de enero de 2023 (Rec. 1105/2022), aprobando la solicitud suspensiva empresarial por silencio administrativo positivo debido al transcurso del plazo de cinco días sin notificación por la Administración de comunicación alguna relativa al ERTE.

5 TRIOCAR AVILÉS (Automoción); TRIOCAR GIJÓN (Automoción) y HYUNDAI (Automoción) en el supuesto analizado en la SJS núm. 2 de Oviedo, de 10 de junio de 2020 (Rec. 229/2020).

6 En tales términos se pronuncia la SAN de 29 de junio de 2020 (Rec. 118/2020), aplicando el art. 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, en el procedimiento de conflicto colectivo contra IDIADA AUTOMOTIVE TECHNOLOGY S.A. En dicha empresa, el ERTE afectó a la totalidad de los centros de trabajo, que a fecha 15 de marzo de 2020 contaban con los siguientes trabajadores: L'Arbonar: con un total de 1.484 empleados, Abrera: 14; Granollers: 23; Madrid: 24 y Murcia, con un total de 4 empleados. En este expediente, junto a la prioridad del teletrabajo, la afectación o desafectación al ERTE se realizó según necesidades, analizadas al principio de una semana para la siguiente, existiendo flexibilidad en casos imprevistos.

recuperarse con posterioridad o a cancelar la actividad de algún turno de producción, ocasionando una reducción de la misma (de 6.709 vehículos y 1.704 vehículos incompletos en el año 2021), en principio de carácter coyuntural, pero con un impacto imprevisible pues se desconoce qué suministros se podrán ver afectados y cuáles impactaran en la producción y durante cuánto tiempo. Dicha situación ha propiciado la aplicación de suspensiones colectivas de contratos en empresas del sector automovilístico gallego, adoptadas por acuerdo entre la empresa (PEUGEOT CITROËN AUTOMOVILES, S.A.) y la representación sindical mayoritaria, tras un verdadero proceso negociador, considerando la mayoría de la representación legal de los trabajadores la documentación entregada como suficiente para acreditar las causas organizativas y productivas y sin que se haya apreciado en vía judicial una posible discriminación respecto del personal eventual y contratado a tiempo parcial, como consecuencia de la flexibilidad de sus contratos⁷. En efecto, la empresa automovilística determinó los criterios de afectación en el marco de la negociación del ERTE y no consta que en dicha determinación se haya incurrido en fraude de ley, abuso de derecho o que la misma entrañe ningún tipo de discriminación, puesto que dichos trabajadores, por el tipo de contrato, cuentan con mecanismos específicos de regulación de su jornada contractual. La plantilla presenta distintas modalidades contractuales. Por un lado, los trabajadores afectados por el ERTE a jornada completa; y, por otro, los trabajadores con contratos de duración determinada o jornada a tiempo parcial; y tal y como se desprende de la documentación obrante en autos y de la prueba practicada “éstos últimos excluidos del ERTE tienen incorporados a sus contratos sus propios mecanismos de flexibilidad”. Los indefinidos a tiempo parcial tienen un pacto de distribución irregular de la jornada y un pacto de horas complementarias que permite adaptar la jornada a las necesidades que se puedan plantear y tanto los eventuales como los indefinidos a tiempo parcial tienen una cláusula de parcialidad que prevé que la jornada mensualmente se actualiza al alza o a la baja en función de la jornada efectivamente realizada en el mes anterior (a través de la novación del contrato de trabajo). De esta forma, los eventuales y los trabajadores a tiempo parcial no realizan horas complementarias

7 Considerando que es la causa productiva la que sirve de soporte a la decisión empresarial y declarando la proporcionalidad de las medidas que se pretenden implantar, SJS núm. 6 de Vigo, de 14 de abril de 2023 (Rec. 236/2021). En el documento en el que se recoge el Acuerdo se indican los términos del mismo cuyos principales elementos son: suspensión de los contratos de trabajo durante 60 días laborales a título individual de un máximo de 3.643 trabajadores/as, entre el 5 de abril de 2021 y el 31 de diciembre de 2021; indemnización compensatoria a la prestación por desempleo hasta alcanzar el 80 % del salario bruto; exclusión de los trabajadores/as con mecanismos específicos de regulación de su jornada contractual (contratos de duración determinada o jornada a tiempo parcial). A efectos procedimentales, la documentación necesaria que debe aportar la empresa en este tipo de procesos de negociación tiene carácter instrumental, en tanto su finalidad es mantener el esencial derecho de información de la parte trabajadora a los efectos de poder iniciar y desarrollar el periodo de consultas con la intención de alcanzar un acuerdo y, por tanto, no toda ausencia o defecto documental ha de conducir necesariamente a la declaración de nulidad de la decisión. De tan drástica consecuencia han de excluirse aquellos documentos que se revelen intrascendentes a los efectos que la norma persigue, “y que no es sino la de proporcionar información que permita una adecuada negociación en orden a la consecución de un posible acuerdo sobre las medidas que pretenden adoptarse u otras posibles medidas paliativas, sustitutorias o complementarias”. En tal sentido también SSTS de 12 de mayo de 2017 (Rec. 210/2015) y 2 de noviembre de 2021 (Rec. 90/2021), señalando que “es a través de la exigencia de la buena fe donde se deberá apreciar el exacto cumplimiento del mandato contenido en el artículo 18.2 del RD 1483/2012 de 29 de octubre, utilizando al respecto los parámetros consistentes en el mínimo exigible de la documentación que reseña y necesidad acreditada acerca de cualquiera otra documentación unida a su reclamación durante el periodo de consultas”.

y la jornada que realizan mes a mes es siempre jornada ordinaria que se va novando en función de la jornada realizada el mes anterior, garantizándose siempre el respeto a la jornada anual prevista en el contrato y garantizando asimismo un mínimo salarial de horas al mes para asegurarles una remuneración mínima, evitándose de esta manera que consuman prestaciones por desempleo. En cambio, respecto a los empleados a jornada completa, el único mecanismo de flexibilidad de que se dispone es la bolsa de horas y en el momento en que se agota el saldo de la bolsa de horas tienen que acogerse al ERTE porque de lo contrario no se estaría respetando la jornada de trabajo de cómputo anual. Respecto del calendario (*a priori* orientativo y provisional), éste debe adecuarse a la realidad de las jornadas de inactividad y el ERTE suspensivo de STELLANTIS tiene un alto componente de imprevisibilidad puesto que la causa es totalmente extrínseca (por la crisis mundial de desabastecimiento que afecta a varios sectores y, en concreto, al sector automovilístico), por lo que dicho calendario debe ir ajustándose a las jornadas en las que haya que hacer uso de las medidas de inactividad, realizándose comunicaciones claras y concretas al respecto⁸. En dicho conflicto también se han desestimado las posibles lesiones al derecho de libertad sindical por la exclusión de ciertos sindicatos de la “Comisión de Seguimiento” del ERTE, por no haber suscrito los mismos el acuerdo colectivo correspondiente y sin que se haya considerado obligatorio el sometimiento previo ante la Comisión Paritaria del convenio de las divergencias resultantes, por no tratarse de una cuestión de interpretación, modificación o aplicación del convenio sino simplemente del seguimiento del acuerdo de aplicación del ERTE⁹.

En definitiva, la denominada “crisis de los microchips”, que impide o paraliza la producción, es una causa productiva “notoria” en el sector automovilístico (y sus empresas clientes), que justifica en ocasiones sucesión de expedientes, por las mismas causas, pues “nada impide que la empresa utilice un nuevo ERTE si las causas siguen concurriendo, dejando sin efecto el antes negociado”¹⁰. Tampoco cabe decretar la nulidad o el carácter injustificado del ERTE porque ni la Memoria ni el informe técnico se confeccionen por un profesional independiente, al no exigirse esa elaboración la norma reglamentaria (arts.16 y siguientes del Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre), siendo lo

8 Si bien, los plazos de preaviso, en casos de fuerza mayor, serán adaptados a las circunstancias, por lo que debe concluirse que solo en un momento posterior se podría verificar el posible incumplimiento. STSJ Galicia de 23 de octubre de 2023 (Rec. 3871/2023).

9 STSJ Galicia de 15 de diciembre de 2022 (Rec. 5483/2022).

10 Tal y como refrenda la STSJ Galicia de 8 de septiembre de 2022 (Rec. 2895/2022), al amparo de la actual redacción del art. 47.4 ET, que prevé expresamente que en cualquier momento durante la vigencia de la medida de reducción de jornada o suspensión de contratos basada en causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, la empresa podrá comunicar a la representación de las personas trabajadoras con la que hubiera desarrollado el periodo de consultas una propuesta de prórroga de la medida. Dicha previsión introducida por el apartado seis del art. 1 del Real Decreto-ley 32/2021, “si bien no estaba vigente en septiembre de 2021, tampoco estaba prohibida, pues la norma no impedía la posibilidad de aprobar un nuevo ERTE, como fue el caso, de modo que, al renunciar al ERTE anterior, se debe entender que aquellas medidas de suspensión no consumidas en el ERTE anterior quedaron sustituidas por el nuevo”. Y ello porque no resulta previsible hasta cuándo va a durar la crisis y el modo en que la medida de suspensión puede y debe implementarse, dado que no solo depende de la llegada de los microchips, sino también de la actividad de los clientes, ya que la empresa es una empresa auxiliar (COPO IBÉRICA, S.A.), es decir, trabaja para otras empresas, lo que provoca una doble dificultad a la hora de prever de qué modo se producen las paradas o días de suspensión de los contratos de un colectivo formado por 196 trabajadores.

relevante que se consideren acreditadas las causas productivas que en los mismos se hacen constar para sustentar la medida suspensiva, tanto por Inspección de Trabajo —primero—, como por el ente juzgador —después—, dado el soporte documental con que cuentan. A tal conclusión se llega en el expediente promovido en el año 2022 por MFS TRAPAGA SINTERING S.L, cuyo objeto social es la fabricación, compraventa, almacenaje, importación y exportación de productos metalúrgicos de todas clases y en todas sus manifestaciones, si bien en la práctica, su dedicación prácticamente exclusiva es la fabricación de piezas sinterizadas para automoción, que aportó documentación acreditativa del descenso de actividad de la empresa en el primer trimestre de 2022 en un 30 %, con unas previsiones de reducción de actividad futura, aportando también documentación relativa a su situación económica, que evidencia su indudable afectación por la situación económica creada tras la guerra entre Ucrania y Rusia, con implicación de la Unión Europea, que ha provocado también la carencia general de suministros. Pero, sobre todo, lo que permite considerar acreditadas las causas productivas invocadas por la empresa para acordar la medida suspensiva es la incorporación de documentación de la que se desprende que, dos de sus principales clientes (que comportan más del 75 % de su facturación), en periodo algo anterior al que interesa MFS el ERTE de los contratos de sus empleados/as, instaron sendos ERTE suspensivos de contratos que concluyeron con acuerdo con la parte social¹¹. Estas empresas obviamente comunicaron a MFS su difícil situación, con incidencia directa en sus pedidos¹².

No faltan tampoco supuestos de declaración de nulidad de ERTE por causa de fuerza mayor temporal ante la inexistencia de una negociación de buena fe, puesto que no se aporta la documentación e información necesarios, especialmente en lo referente a la existencia de grupo de empresas, y falta de acreditación de las causas alegadas. En efecto, el deber de negociar de buena fe no debe interpretarse como un mero trámite preceptivo, sino como una verdadera negociación colectiva, entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, tendente a conseguir un acuerdo que, en la medida de lo posible, evite o reduzca los efectos de la decisión empresarial, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores de dicha decisión empresarial¹³.

Obviamente, la caída en la demanda de vehículos junto con la escasez de componentes electrónicos necesarios en el sector, que ha llevado a las empresas automovilísticas a cerrar plantas, reducir

11 KYB SUSPENSIONS EUROPE SA, ERTE suspensivo de sus 761 trabajadores 40 días, entre el 25 de marzo de 2022 y el 30 de septiembre de 2022, por causas productivas; KYB ADVANCED MANUFACTURING SPAIN SA, ERTE de sus 174 trabajadores, durante 20 días, entre el 28 de marzo de 2022 y el 25 de septiembre del mismo año, con fundamento también en causas productivas.

12 STSJ País Vasco de 14 de febrero de 2023 (Rec. 2969/2022).

13 Condenando solidariamente a las empresas Asturiana de Automoción, S.A. (ADASA) y Lozauto, S.A. a estar y pasar por esa declaración y a readmitir a la trabajadora (vendedora), STSJ Asturias de 17 de enero de 2023 (Rec. 2313/2022). La empresa incumplió el requisito de negociar de buena fe al no informar de que con LOZAUTO formaba un grupo de empresas a efectos laborales, ni presentar la documentación adecuada a tal circunstancia. No obstante, quedó acreditada la relación entre ambas empresas, dado que ADASA vende los vehículos del stock que corresponde a LOZAUTO y recibe de éste, vendedor final, una comisión por cada vehículo vendido. Como consecuencia, no resultan acreditadas las causas económicas y productivas alegadas por la empresa.

turnos de trabajo y realizar paradas de producción, repercute de manera innegable en sus empresas clientes. Tal es el caso, por ejemplo, de la empresa SAINT GOBAIN, dedicada a la fabricación y transformación de vidrio plano, que dispone de un centro de trabajo en Avilés, con dos divisiones productivas: GLASS, dedicada a la producción de vidrio plano para el mercado de la construcción y materia prima para la transformación de vidrio para el automóvil; y SEKURIT, dedicada a la fabricación y venta de vidrio para el automóvil (parabrisas), siendo sus clientes los fabricantes de coches. El desajuste entre la capacidad de producción (con los cuatro equipos de trabajo disponibles) y la demanda, ha obligado también a adoptar medidas colectivas de carácter suspensivo, pues no aplicar el ERTE supondría una acumulación no asumible de stocks “por falta de racks (palés) suficientes para colocar y almacenar el producto, así como falta de espacio físico para almacenamiento y logística”. La actividad de la división de SEKURIT está muy condicionada por la actividad del mercado del automóvil, dado que las fábricas de coches son sus clientes. En sede judicial no se discute que la demanda de vehículos a raíz de la pandemia ha experimentado un fuerte descenso, y presenta además un alto nivel de volatilidad en el mercado, que obliga a las empresas clientes a ajustarse continuamente a estas nuevas circunstancias del mercado¹⁴.

2.2. Medidas de flexibilidad interna ligadas al Mecanismo RED

Las empresas que desarrollen acciones formativas a favor de las personas afectadas por el ERTE tienen derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, en los términos previstos en el nuevo ap. 7 del art. 9 Ley 30/2015 de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (de 1 a 9 personas trabajadoras: 425 € por persona; de 10 a 49: 400 € por persona y de 50 o más: 320 € por persona). En concreto, las acciones formativas son las descritas en la nueva Disposición Adicional 25.^a ET (idéntica al art. 3.2 Real Decreto-ley 18/2021) con el objetivo de mejorar las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras, priorizando el desarrollo de aquellas dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas, 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) a través de cualquier sistema de formación acreditada y respetando, en caso de ser desarrolladas durante el tiempo de trabajo, los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

14 SJS núm. 1 de Avilés, de 28 de mayo de 2021 (Rec. 224/2021), considerando que cuestionar la oportunidad en términos de gestión empresarial de las medidas adoptadas por la demandada ante una situación de crisis y volatilidad del mercado del automóvil excede de las funciones jurisdiccionales al entrar de lleno en el *ius decidendi* del empresario. Es más, la negativa a reducir a tres los equipos de producción durante las negociaciones del ERTE no puede considerarse contraria a la buena fe, pues se ha acreditado la concurrencia de propuestas y contrapropuestas. En el asunto controvertido, es evidente que la empresa y la representación social negociaron ambas con lealtad, planteando propuestas alternativas en cada una de las reuniones, que tuvieron a bien prolongar más allá de lo establecido legalmente. La empresa rechazó recolocar a los 25 trabajadores excedentes de SEKURIT en GLASS de manera motivada y fundamentada, al requerirse distintos perfiles formativos en una y otra. Constituyen, a la postre, divisiones con puestos de trabajo y requerimientos de seguridad muy distintos, que precisan de una formación muy exigente, pues GLASS es una industria que maneja maquinaria pesada.

Las personas trabajadoras afectadas por un Mecanismo RED se beneficiarán, previa solicitud colectiva, de las medidas en materia de protección social previstas en la Disposición Adicional 41ª TRLGSS y tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. En concreto, tal y como dispone dicha Disposición Adicional y su norma reglamentaria de desarrollo, podrán acceder a esta prestación del Mecanismo RED las personas trabajadoras por cuenta ajena, cuando se suspenda temporalmente su contrato de trabajo o se reduzca temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, siempre que su salario sea objeto de análoga reducción, sin que sea necesario acreditar un periodo mínimo de cotización previo a la Seguridad Social. No obstante, durante la aplicación de un expediente derivado del Mecanismo RED, cada persona trabajadora solo podrá verse afectada en exclusiva por una reducción de su jornada o por una suspensión de su contrato, sin que quepa una combinación de ambas, y sin perjuicio de la afectación o desafectación, o de la variación en el porcentaje de reducción de jornada, que se produzcan ante la alteración de las circunstancias alegadas como causa justificativa de las medidas (art. 3.2 Real Decreto 608/2023), teniendo en cuenta que el alcance y duración de las medidas concretas (negociadas en periodo de consultas e informadas preceptivamente por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social)¹⁵, se adecuarán a la situación que se pretende superar, entendida en los términos del acuerdo de activación. Asimismo, podrán acceder a dicha prestación las personas que tengan la condición de socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado y de sociedades laborales incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo. En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria en la empresa autorizada a aplicar el Mecanismo RED sea anterior a la fecha del acuerdo del Consejo de Ministros que declare la activación del mismo.

Esta prestación resulta incompatible con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo, con la prestación por cese de actividad y con la obtención de otras prestaciones económicas de la Seguridad Social, salvo que estas hubieran sido compatibles con el trabajo en el que se aplica el Mecanismo RED. De igual modo, no se podrán percibir, de forma simultánea, prestaciones derivadas de dos o más Mecanismos RED.

Herederos de la normativa excepcional generada por la pandemia son los beneficios en materia de cotización a la Seguridad Social, que se diseñan ahora con carácter permanente en las cuantías que determina la Disposición Adicional 44.ª TRLGSS. Cuando el ERTE responda a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), la exoneración en la aportación empresarial a

¹⁵ Los arts. 5 y 6 Real Decreto 208/2023 regulan la comunicación empresarial de inicio y la necesaria constitución de una comisión negociadora en el centro o centros de trabajo afectados, integrada por la representación de la empresa y por una comisión representativa de las personas trabajadoras. En el seno de esta comisión negociadora se desarrollará el periodo de consultas. Por último, en cuanto hace al inicio del procedimiento, el art. 7 regula la solicitud a la autoridad laboral de la autorización para la aplicación de medidas en el ámbito del Mecanismo RED, simultánea a la citada apertura. La subsección 2.ª regula la finalización sin acuerdo del periodo de consultas; el contenido mínimo y las condiciones esenciales de la comunicación empresarial (art. 14) y las actuaciones de la autoridad laboral competente, en función del ámbito territorial de afectación de las medidas (arts. 15 y 16), que dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial.

la Seguridad Social es del 20 % y su aplicación queda condicionada al desarrollo por la empresa de acciones formativas en favor de las personas afectadas, pudiendo las empresas optar, como se indicó, a un incremento de crédito para formación. Si el ERTE lo es por fuerza mayor, la exoneración alcanza el 90 %. No obstante, dichas exenciones de cotización aparecen condicionadas al mantenimiento en el empleo durante un mínimo de seis meses y un máximo de dos años siguientes a la finalización del periodo de vigencia del ERTE, estableciéndose ahora (y despejando así las dudas interpretativas surgidas a raíz de la aplicación de las medidas de emergencia sanitaria) que las empresas que incumplan el compromiso deberán reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, pero únicamente en relación a la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido dicho requisito y con el recargo y los intereses de demora correspondientes, sin que se considere incumplido este requisito cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora. Tampoco se considera incumplido por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una mera interrupción del mismo. En particular, en el caso de contratos temporales, no se entenderá incumplido este requisito cuando el contrato se haya formalizado de acuerdo con lo previsto en el art. 15 ET y se extinga por finalización de su causa, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

Además, durante la aplicación efectiva del Mecanismo RED no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad, ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, si bien la prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

También aclara la norma reglamentaria en su art. 22.2 que las empresas que estén aplicando alguna de las medidas de flexibilidad interna señaladas podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no desempeñen funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

En cuanto hace a su cuantía, la base reguladora de la prestación será el promedio de las bases de cotización en la empresa en la que se aplique el mecanismo por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, excluidas las retribuciones por horas extraordinarias, correspondientes a los 180 días inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de aplicación de la medida. En caso de no acreditar 180 días de ocupación cotizada en dicha empresa, la base reguladora se calculará en función de las bases correspondientes al periodo inferior acreditado en la misma. A dicha base se aplicará el porcentaje del 70 por ciento, durante toda la vigencia de la medida. No obstante, la cuantía máxima mensual a percibir está topada en el equivalente al 225 por ciento del Indicador público de rentas de efectos múltiples mensual (IPREM) vigente en el momento del nacimiento del derecho incrementado en una sexta parte, sin perjuicio de las ayudas directas que otorguen las

comunidades autónomas, tal y como se analizará en el epígrafe correspondiente. En caso de que la relación laboral sea a tiempo parcial, la cuantía máxima se determinará teniendo en cuenta el IPREM calculado en función del promedio de las horas trabajadas durante el período computable.

Durante la aplicación de las medidas de suspensión o reducción, la empresa ingresará la aportación de la cotización que le corresponda, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la aportación de la persona trabajadora, previo descuento de su importe de la cuantía de su prestación. Dicha prestación será incompatible con la realización de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo, si bien resulta compatible con la realización de otro trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial. En este caso, de su cuantía no se deducirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

La duración de la prestación se extenderá, como máximo, hasta la finalización del período de aplicación del Mecanismo RED en la empresa, sin que el acceso a la misma implique el consumo de las cotizaciones previamente efectuadas a ningún efecto. El tiempo de percepción de la prestación no se considerará como consumido en futuros accesos a la protección por desempleo ni tendrá la consideración de período de ocupación cotizado, a los efectos de lo previsto en el art. 269.1 TRLGSS. No obstante, el período de seis años a que se refiere dicho precepto se retrotraerá por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera percibido la citada prestación. En el caso de reducción de jornada, se entenderá como tiempo de percepción de prestación el que resulte de convertir a día a jornada completa el número de horas no trabajadas en el período temporal de referencia.

La prestación, que se financia con cargo al Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, quedará en suspenso cuando la relación laboral se suspenda por una causa distinta de la aplicación del Mecanismo RED y se extinguirá si se causa baja en la empresa por cualquier motivo. Igualmente se extinguirá por imposición de sanción, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (TRLISOS), correspondiendo al SEPE declarar el reconocimiento, suspensión, extinción y reanudación de las prestaciones, sin perjuicio de las atribuciones reconocidas a los órganos competentes de la Administración laboral en materia de sanciones.

2.3. Inicio e instrucción del procedimiento y consecuencias de una utilización inadecuada

Procedimentalmente, la empresa deberá formular la solicitud, en representación de las personas trabajadoras, en el modelo establecido al efecto en la página web o sede electrónica del SEPE. En dicha solicitud se harán constar los datos de todas las personas trabajadoras que pudieran resultar afectadas por la aplicación del Mecanismo RED, que sean necesarios para el reconocimiento del derecho (en todo caso se hará constar la naturaleza de la medida aprobada por la autoridad laboral y, en caso de reducción de jornada, el porcentaje máximo de reducción autorizado). El plazo para la presentación de esta solicitud será de un mes, a computar desde la fecha de la notificación de la resolución de la autoridad laboral, en la que se autorice la aplicación del Mecanismo o desde la del certificado del silencio administrativo. En caso de presentación fuera de plazo, el derecho nacerá el día de la solicitud, si bien la empresa debe abonar a la persona trabajadora el importe que hubiese percibido en concepto de prestación desde el primer día en que se hubiese aplicado la medida de

reducción de jornada o suspensión contractual. El acceso a la prestación exige la inscripción de la persona trabajadora ante el servicio público de empleo competente.

Con respecto al TRLISOS cabe destacar (art. 5 Real Decreto-ley 32/2021) la importancia de la modificación del art. 8.3 y la introducción de un nuevo apartado 20 al art. 8. El art. 8.3 califica como infracción muy grave en materia de relaciones laborales “proceder [...] a la aplicación de medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada” por causas ETOP o derivadas de fuerza mayor en cualquiera de sus modalidades sin acudir a los procedimientos establecidos, mientras que el apartado 20 del art. 8, considera infracción muy grave “establecer nuevas externalizaciones de actividad” incumpliendo la prohibición establecida en el art. 47.7.d) ET. En cuanto a las consecuencias del ERTE injustificado (ap. 15.º del art. 47.3 ET), además del “reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas”, se incluye el “ingreso de las diferencias de cotización a la Seguridad Social”.

En conclusión, las medidas descritas deben servir al loable objetivo de que se mantenga el empleo y se mejoren las capacidades de las personas trabajadoras, apoyando a las empresas con medidas económicas y formativas para que puedan enfrentarse a los cambios que se produzcan en el tejido productivo, incorporando ya de forma permanente algunas de las medidas aprobadas durante la pandemia y que han demostrado su eficacia para evitar la pérdida de puestos de trabajo. Beneficios, en definitiva, para las personas trabajadoras, porque no pierden el vínculo con la empresa y permanecen activas y formándose, evitando la incertidumbre y descapitalización que supone el desempleo de larga duración.

3. LA JUSTIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE AJUSTE Y PROTECCIÓN TEMPORAL EN EL SECTOR DE LAS EMPRESAS DE FABRICACIÓN DE VEHÍCULOS: LA APUESTA POR LA MOVILIDAD SOSTENIBLE

En las postrimerías de 2024 se acaba de aprobar la Orden PJC/1472/2024, de 26 de diciembre¹⁶, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024, declarando la activación del Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del Empleo, de conformidad con el art. 47 bis ET, para el sector de la fabricación de vehículos de motor¹⁷, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, del Ministro de Economía, Comercio y Empresa, y de la Ministra de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Dicha medida, hasta el momento, solo había sido activada en una ocasión, para el sector de las agencias de viajes.

¹⁶ Orden del Ministro de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, con efectos desde el 1 de enero de 2025.

¹⁷ BOE núm. 312, de 27 de diciembre de 2024.

Como se anticipó, el art. 47 bis ET establece un mecanismo de flexibilidad y estabilización del empleo para atender las necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial que justifiquen la adopción de medidas de flexibilidad interna, como la reducción de jornada o la suspensión de contratos, en respuesta a circunstancias excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial, previa declaración de tal circunstancia mediante acuerdo del Consejo de Ministros, y habiendo sido informadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal¹⁸, sin perjuicio de las funciones de la Comisión tripartita del Mecanismo RED, cuando este sea sectorial, como ocurre en este caso.

Como es sabido, tanto la UE como el Estado español tienen objetivos climáticos jurídicamente vinculantes que abarcan todos los sectores clave de la economía. La UE ha actualizado sus objetivos en materia de energías renovables y eficiencia energética, y eliminará gradualmente los vehículos nuevos contaminantes de aquí a 2035, al tiempo que estimulará las infraestructuras de recarga y el uso de combustibles alternativos en el transporte por carretera, el transporte marítimo y la aviación¹⁹. A título de ejemplo, el 18 de enero de 2024, el Consejo y del Parlamento Europeo han llegado a un acuerdo político provisional²⁰ sobre las normas de emisiones de CO2 para los vehículos pesados (HDV), esto es, camiones, autobuses y remolques, con el objetivo de reducir aún más las emisiones en el sector del transporte por carretera e introducir nuevos objetivos para 2030, 2035 y 2040. El Reglamento revisado sobre normas de CO2 velará por que todos los turismos y furgonetas nuevos matriculados en Europa sean de cero emisiones de aquí a 2035. Como paso intermedio hacia la consecución de tal objetivo, las emisiones medias de los turismos nuevos tendrán que reducirse en un 55 % de aquí a 2030 y las de las furgonetas nuevas en un 50 % de aquí a 2030. El nuevo Reglamento para la implantación de una infraestructura para los combustibles alternativos establece objetivos de implantación obligatorios para la infraestructura de recarga eléctrica y repostaje de hidrógeno a lo largo de las carreteras europeas. De este modo, la infraestructura de recarga de acceso público para turismos y furgonetas crecerá al mismo ritmo que la flota de vehículos eléctricos.

18 Lo que tuvo lugar el día 16 de diciembre de 2024, fecha de celebración de la Comisión tripartita del Mecanismo RED. Considerando que llama la atención que la activación no haya sido una iniciativa de los sindicatos y las asociaciones empresariales más representativas a nivel estatal, pese a que estén facultados para comenzar con los trámites pertinentes, Arrieta Idiaquez, F.J., "Cuando los efectos de las transiciones ecológica y digital amenazan nuestro sector de fabricación de vehículos de motor", *Blog Derecho Social*, publicado el 30 de diciembre de 2024. <https://blogs.deusto.es/derecho-social/2024/12/30/cuando-los-efectos-de-las-transiciones-ecologica-y-digital-amenazan-nuestro-sector-de-fabricacion-de-vehiculos-de-motor/>

19 Interesantes propuestas para alcanzar niveles aceptables en el proceso de transición ecológica socialmente justa en el campo de la logística del transporte de mercancías y más concretamente en las metas para lograr el ODS 8 sobre trabajo decente en Conde Colmenero, P., "Necesario y urgente refuerzo de la sostenibilidad en el sector del transporte de mercancías por carretera: mejora de las condiciones laborales y la protección social de las personas trabajadoras (particular referencia al desplazamiento de quienes conducen)", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 471, 2022, pp. 131-159 y "Transporte de mercancías por carretera y transición ecológica socialmente justa: retos, avances y propuestas de mejora", *Lex Social. Revista de Derechos Sociales*, núm. 14, 2024, pp. 1-35.

20 Provisionalidad que deriva de que el acuerdo debe presentarse a los representantes de los Estados miembros en el Consejo (Coreper) y a la Comisión de medio ambiente del Parlamento para su aprobación. Si se aprueba, el texto deberá ser adoptado formalmente por ambas instituciones, previa revisión por parte de juristas lingüistas, antes de que pueda publicarse en el Diario Oficial de la UE y entrar en vigor.

En España, el transporte por carretera constituye, sin duda, la forma mayoritaria de movilidad, tanto de pasajeros como de mercancías. Algunas circunstancias específicas como un modelo de crecimiento urbanístico disperso para la movilidad de pasajeros o el hecho de ser un país periférico en el caso de la movilidad de mercancías suponen un aumento de la cuota modal de la carretera. Por tanto, la movilidad sostenible se ha convertido en una de las políticas de mitigación del cambio climático prioritarias en todo el territorio español. La movilidad sostenible constituye un sector estratégico debido a su papel clave en la transformación económica, social y medioambiental del país. Este sector se enmarca en los compromisos adquiridos por nuestro país en el ámbito europeo e internacional, como el *Pacto Verde Europeo*, y responde a la necesidad de avanzar hacia un modelo productivo más sostenible y competitivo. Las sucesivas Estrategias de Movilidad Sostenible, junto a una inevitable dimensión económica y ambiental, se asientan en un pilar social, dirigido a proporcionar unas adecuadas condiciones de accesibilidad de los ciudadanos a los mercados de trabajo (por cuenta propia y por cuenta ajena), bienes y servicios, favoreciendo la equidad social y territorial²¹, los modos de transporte más saludable y la evitación (o al menos disminución) de los accidentes *in itinere* y en misión.

La industria de la automoción, con un gran peso específico en esta materia, se enfrenta a una transición hacia formas de transporte más sostenibles, siendo ello esencial para reducir la dependencia de los combustibles fósiles, mejorar la calidad del aire y cumplir los objetivos climáticos. España, gracias a su sólida base industrial y capacidad exportadora, está en una posición privilegiada para afrontar este cambio, siempre que se apliquen políticas adecuadas de apoyo a la sostenibilidad. Además, el impulso a la movilidad sostenible puede generar nuevas oportunidades de empleo en sectores estratégicos, como el de la fabricación de vehículos. En un contexto de creciente competencia internacional, la apuesta por la movilidad sostenible no solo es necesaria para garantizar el cumplimiento de los compromisos ambientales, sino también para asegurar la competitividad futura de un sector esencial para la economía española.

Como reconoce la propia Orden PJC/1472/2024, en el sector de las empresas de fabricación de vehículos se están produciendo una serie de cambios, previsiblemente permanentes, que generan necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras hacia otras formas de producción que hacen procedente la aplicación del Mecanismo RED, en su modalidad sectorial, para proteger el empleo y garantizar la competitividad futura de un sector estratégico para la economía española.

3.1. El compromiso con el medio ambiente como premisa de la transición de la automoción a la movilidad

Desde 1992, en el seno de la Unión Europea, se viene implantando una legislación tendente a la reducción, cada vez más exigente, de los gases derivados de los vehículos y su circulación urbana. La

21 A nivel autonómico se ha aprobado en Euskadi la Ley 11/2023, de 9 de noviembre, alumbrando los principios y objetivos a los que debe responder el transporte de personas y mercancías, a la vez que ordena los instrumentos y procedimientos necesarios para lograr una movilidad sostenible en la Comunidad Autónoma del País Vasco, coordinada con las Administraciones con competencia en la materia.

conocida como “norma euro” clasifica en distintos niveles (diferenciando entre vehículos de gasolina y diésel) las emisiones permitidas para mantener a raya la contaminación en el centro de las ciudades. Dichas normas exigen a los fabricantes de vehículos la utilización de sistemas que tratan los gases en el escape (como catalizadores y filtros de partículas) con la finalidad última de eliminar los compuestos nocivos para la salud. En 2008, la UE aprobó el primer Paquete Europeo de Energía y Clima 2013-2020, donde ya se establecían los “famosos” objetivos 2020 en materia de renovables, eficiencia energética y reducción de emisiones de gases de efecto invernadero. En 2013 se presentó la *“Hoja de Ruta hacia una economía baja en carbono y competitiva en 2050”*, planteando medidas más allá del corto plazo para hacer una revisión intensa de emisiones en ese horizonte temporal. Y en 2014 se planteó la propuesta de continuidad de este Paquete hasta 2030, proponiéndose nuevos objetivos derivados de los compromisos adquiridos en el *Acuerdo de París* en reducción de emisiones y lucha contra el cambio climático²².

Evidentemente, no puede ocultarse que para afrontar como conviene la transformación del sector de la automoción es necesario un Gobierno estable capaz de acometer la renovación del parque público del automóvil, asentado en un diálogo obligatorio entre la industria, la Administración y los propios interlocutores sociales, pues el cambio que afronta el sector del automóvil es más profundo que la cuestión del *“diésel sí o no”*. No es posible desconocer que estamos asistiendo a un momento de cambio muy profundo, que podría calificarse de transición de la automoción a la movilidad, y dicha transición exige oportunos cambios en el modelo de negocio existente, que deben abordarse desde diversos puntos de vista, fundamentalmente fiscal (evolucionando desde figuras fiscales consistentes en impuestos a la propiedad —impuesto de matriculación— a impuestos capaces de gravar el uso y la movilidad) y, sobre todo, sin desconocer el relevante papel del diálogo social en esta materia, en cuanto la reordenación del sector va acompañada ineludiblemente de importantes decisiones en materia laboral y de Seguridad Social. Por tanto, resulta fundamental fomentar un diálogo social continuo entre la Administración y los agentes sociales para acordar medidas de apoyo al sector en diferentes ámbitos que, al tiempo, beneficien a toda la ciudadanía al contribuir a la descarbonización y la seguridad de la movilidad.

La renovación del parque automovilístico resulta inaplazable a nivel estatal si se tiene en cuenta que los expertos alertan de un parque con una media de 12 años de antigüedad y en el que las cifras de ventas de los vehículos de 15 y 20 años se están disparando en comparación con años anteriores. Todo ello, unido a la seguridad vial y a la promoción de la innovación, obliga a una renovación que no debería generar una brecha social. Los máximos responsables del Gremio del Motor²³ exigen respeto al sector y defienden que el motor de combustión tiene un largo recorrido y una vida garantizada de 30 años o más. Desde las asociaciones empresariales del ramo quieren aportar realismo y respuestas a las dudas que el actual momento de cambio está formulando, solicitando que se deje de confundir

22 Algunos países como Francia, Alemania y Holanda han pedido que la UE reduzca sus emisiones un 55 % para 2030, en línea con lo que ha demandado la Confederación Europea de Sindicatos. Sanz Lubeiro, M., “No habrá transición ecológica justa sin diálogo social”, *Gaceta Sindical*, núm. 33, 2019, p. 280.

23 Representados, entre otros, por FECAVEM (Federación Catalana de Vendedores de Vehículos a Motor).

al usuario y de responsabilizar únicamente a la automoción de la contaminación. Desde la industria del automóvil se alza la voz defendiendo el futuro del sector, demandando rechazar el impuesto al CO₂ que prevén introducir algunas autonomías sobre las emisiones de los vehículos de tracción mecánica, y que se sumará a los de matriculación y circulación; considerando que el diésel de nueva tecnología es una muy buena opción de compra; solicitando ayudas a la Administración y apostando por la colaboración y el diálogo ante un futuro que puede acarrear una tendencia a la baja de los mercados y sanciones a nivel comunitario; reivindicando, en definitiva, la relevancia del sector del automóvil en la economía y promoviendo una movilidad abierta, plural y sostenible.

Por tanto, la transición hacia la movilidad eléctrica en la industria automotriz no solo presenta desafíos, sino también oportunidades para la innovación y la sostenibilidad. La implementación de estrategias que aborden las preocupaciones laborales y fomenten la adaptación y el desarrollo de competencias garantizará un futuro más sostenible y equitativo para la industria del automóvil y sus personas trabajadoras²⁴.

3.2. Las exigencias de la transición justa y verde para fomentar una economía del bienestar al servicio de las personas y del planeta

Es conveniente justificar la introducción de este epígrafe en el reciente Dictamen del Consejo Económico y Social Europeo (CESE) titulado “*Plan general del Pacto Verde y Social Europeo basado en una economía del bienestar*”, de 19 de septiembre de 2024. En el mismo, el órgano consultivo recuerda que “es necesario reforzar el *Pacto Verde Europeo* y ampliar en mayor medida su vertiente social al objeto de fomentar una economía del bienestar al servicio de las personas y del planeta”. Dicho Pacto ha puesto en marcha una transición significativa y necesaria en los ámbitos de la acción por el clima y la protección del medio ambiente que ha incidido en diversos sectores, como los de la energía, el transporte, la industria y la agricultura, pero, al mismo tiempo, el agravamiento de la crisis climática y la pérdida de biodiversidad, la proliferación de pandemias, la escalada de las guerras, la reducción de la competitividad, el aumento del coste de la vida y el recrudecimiento de las desigualdades parecen poner en peligro la consecución de tales objetivos y hacen patente no solo la fragilidad del sistema, sino también la necesidad de una transformación. En definitiva, el CESE es consciente de que avanzar hacia el Pacto Verde sin una perspectiva social no es una buena solución.

Por tanto, y de nuevo parafraseando al CESE, para que la UE cumpla sus objetivos climáticos y de biodiversidad resulta esencial reforzar las inversiones en I+D+i, dado que la financiación actual de la transición ecológica es insuficiente. Así, para superar dicho problema se subraya la necesidad de atraer más inversiones y el fomento de la actividad económica sostenible que genera recursos. Es más, se reconoce expresamente la importancia de las empresas, al afirmar que tanto las grandes, las microempresas y las pymes, las cooperativas y los agentes de la economía social, desempeñan

24 FUNDACIÓN 1º MAYO, *Nuevos perfiles profesionales para una automoción eléctrica*, 2024, p. 73.

un papel importante en la transición ecológica, ya que soportan dicha transición en sus propias actividades. También desempeñan un papel central en la economía del bienestar, ya que “generan recursos y proporcionan puestos de trabajo, bienes y servicios sostenibles”.

Además, consciente de que tanto la transición ecológica como la digital exigen, para que la UE sea competitiva, que las personas trabajadoras cuenten con las competencias técnicas y las aptitudes interpersonales necesarias, insta a la UE, a los Estados miembros y a las propias empresas a que inviertan en la formación, el reciclaje y el perfeccionamiento profesionales. Pese a ello, el CESE es consciente de que algunas industrias y sectores, como ya sucede con el sector de fabricación de vehículos de motor, deberán reducir su tamaño y, por tanto, muchos trabajadores perderán su empleo. Ante esta tesitura, resalta la importancia de adelantarse a tal situación por medio del diálogo social, de modo que se establezca un marco político de transición justa, con alternativas dignas y satisfactorias, llamando la atención sobre las disposiciones de seguimiento relativas a la aplicación de la *Recomendación del Consejo sobre el refuerzo del diálogo social en la UE*, de 12 de junio de 2023²⁵.

Todo lo antedicho resulta clave para lograr la “economía del bienestar” que se pretende, al considerarla como una orientación estratégica y un enfoque de gobernanza²⁶ que aspira a situar a las personas y su bienestar en el centro de las políticas y la toma de decisiones. En dicho modelo económico, el objetivo de una sociedad debe ser el bien común de todos y cada uno de sus integrantes, de acuerdo con los mandatos constitucionales. Como ya han puesto de manifiesto los primeros analistas, todo esto solamente es posible con financiación²⁷, con una economía fuerte, productiva y competitiva²⁸. Por último, el reciente Dictamen del Comité Europeo de las Regiones, titulado “*Una transición justa para todas las regiones de la UE*”, de 8 de octubre de 2024, pide un

25 Que recomienda a los Estados miembros que presenten, en un plazo de dieciocho meses a partir de la publicación de la misma, una lista de medidas de ejecución, elaborada en consulta con los interlocutores sociales. A nivel interno, entre otros, Chacartegui Jávea, C., “La gobernanza colectiva para una transición eco-laboral justa: el papel de la negociación colectiva”, en AA.VV. (Miñarro Yanini, M., Ed.), *Cambio climático y Derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, Ed. Universidad de Jaén, Jaén, 2021, pp. 97-123 o Álvarez Cuesta, H., “La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 469, 2022, pp. 89-120.

26 Sobre la naturaleza y eficacia jurídica de los acuerdos transnacionales en el ámbito del automóvil vid., por todos, Rojas Rivero, G.P., “La gobernanza sindical de las cadenas mundiales de suministro”, en AA.VV. (Sanguinetti Raymond, W. y Vivero Serrano, J.B., Dirs.), *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters/Aranzadi, Cizur Menor, 2022, pp. 439-442.

27 Incide en la misma idea el Dictamen del Comité Europeo de las Regiones “*Una transición justa para todas las regiones de la UE*”, de 8 de octubre de 2024, recordando que “si la transición energética —unida a las actuales crisis y tensiones geopolíticas— no está respaldada por una inversión suficiente y no se gobierna adecuadamente ni se acompaña de una promoción decidida de la innovación y la investigación industrial, pueden plantearse riesgos considerables para la competitividad y la resiliencia de las economías europeas y amenazas específicas para los sectores industriales expuestos a la competencia internacional”. La clave está en “reducir la dependencia energética de la UE con respecto al resto del mundo y reforzar la competitividad industrial y comercial de nuestro continente”, al entender que ello “permitirá garantizar una prosperidad y bienestar sostenibles para la ciudadanía europea y todos los territorios de Europa”.

28 Arrieta Idiaquez, F.J., “Cuando los efectos de las transiciones ecológica y digital amenazan nuestro sector de fabricación de vehículos de motor”, *Blog Derecho Social*, publicado el 30 de diciembre de 2024, cit.

especial apoyo a las regiones que se enfrentan a la transformación de las industrias más estratégicas, intensivas en energía, gases de efecto invernadero o mano de obra, incluidas las relacionadas con la transformación de la industria del automóvil y del suministro de piezas. Para ello plantea distintas reformas en los instrumentos europeos de financiación y solicita que se garantice la libertad de elección en la senda de descarbonización a escala local, desde una perspectiva tecnológica, política y democrática.

Interesa destacar que el Comité Europeo de las Regiones presta una especial atención al sector de fabricación de vehículos de motor, recordando que “Europa ha hecho de la reducción significativa de las emisiones de los automóviles una piedra angular de su estrategia climática, prohibiendo la venta de vehículos nuevos con motores de combustión interna de aquí a 2035, lo cual está llevando a transformaciones rápidas y complicadas en la industria europea de la automoción”. De hecho, se posiciona a favor del desarrollo de biocombustibles de cero emisiones netas a partir de biorresiduos, que brinda una oportunidad prometedora, que la UE no puede permitirse pasar por alto, para acelerar el proceso de descarbonización²⁹, teniendo en cuenta también su “buena compatibilidad con los motores de combustión interna”.

Cuando el Comité Europeo de las Regiones pondera la vitalidad del sector de la automoción para la economía de la UE, lo hace a partir de datos globales que permiten constatar que es un sector que proporciona empleo directo o indirecto a 13,8 millones de europeos y representa el 7 % del PIB de la UE. Por ello acoge con satisfacción “los derechos compensatorios provisionales que ha impuesto la Comisión a las importaciones de vehículos eléctricos de batería procedentes de China como respuesta a unas subvenciones estatales desleales que podrían poner en peligro la continuidad de este sector crucial en Europa y comprometer la soberanía tecnológica de Europa”. No obstante, es consciente de que “los diversos retos de fabricación y de mercado podrían dificultar que los fabricantes de automóviles europeos alcancen con sus flotas los objetivos más estrictos en materia de emisiones de CO₂ que deben entrar en vigor en 2025 (93,6 g/km en lugar de 115,1 g/km)”. Por ello, con el fin de disponer de más tiempo para alcanzar las condiciones que permitan impulsar la producción de vehículos de emisiones de carbono nulas y permitir que los fabricantes de automóviles superen la actual caída de la cuota de mercado de ese tipo de vehículos, insta a la Comisión Europea a que considere la posibilidad de adoptar un enfoque más gradual y una revisión más temprana de la legislación pertinente, aún en 2025, a fin de proporcionar a los fabricantes de automóviles europeos tiempo suficiente para adaptarse.

Un factor de riesgo adicional está relacionado con el control sustancial ejercido por China sobre las cadenas de suministro implicadas en la transición energética —con cuotas que oscilan entre un 80 % en el caso de la energía fotovoltaica y el 76 %, en el de las baterías—. Por consiguiente, la UE debe priorizar la creación de su propia cadena de suministro de materias primas, la inversión en

29 Sobre el particular, entre otros, Salas Porras, M., “Acuerdos de transición justa y descarbonización en sectores sometidos a reestructuración industrial. Primeras aproximaciones desde la perspectiva jurídico laboral”, en AA.VV. (Guerrero Padrón, T., Dir.), *Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Aspectos críticos de su regulación*, Laborum, Murcia, 2024, pp. 139-166.

prácticas sostenibles y la circularidad de las materias primas, y reducir radicalmente los costes para los consumidores, pues de lo contrario, correrá el riesgo de depender casi exclusivamente de las importaciones procedentes de terceros países. De hecho, el Comité Europeo de las Regiones pide a Eurostat “que calcule las pérdidas netas de empleo y el potencial de creación de puestos de trabajo en los ámbitos de las tecnologías verdes, las energías renovables y las tecnologías innovadoras que se derivarán de la transición ecológica y digital en todos los sectores e industrias (como la de automoción)”. Recuerda, en fin, la obligación jurídica impuesta a la Comisión Europea por el Reglamento (UE) 2023/851 del Parlamento Europeo y del Consejo, de presentar, antes de finales de diciembre de 2025, un informe de situación para garantizar una transición justa en las regiones más afectadas por la transformación de las cadenas de suministro del sector del automóvil.

3.3. Los nuevos planes de movilidad ante la disrupción tecnológica, el envejecimiento de la población y la creciente preocupación por el cuidado del medio ambiente

El mundo del motor afronta un período de cambios muy profundos y rápidos, marcados por las nuevas disrupciones tecnológicas y la creciente preocupación por el cuidado del medio ambiente, pues además de las nuevas formas de desplazamiento que han ido surgiendo en los últimos años, las Administraciones Públicas perfilan cada vez con mayor frecuencia un ingente número de normas reguladoras del uso de motores contaminantes y de la circulación en determinadas zonas de las grandes ciudades. De hecho, desde la propia Dirección General de Tráfico se aboga por una Ley de Movilidad similar a la Ley de Orientación a la Movilidad gala (LOM), publicada en el Diario Oficial el 24 de diciembre de 2019³⁰, que se centre en los desplazamientos diarios y a pie, así como en el transporte colectivo, pues “un vehículo para desplazar a una persona no es eficiente”³¹, augurando que el taxi compartido será una realidad en un futuro muy cercano.

No es posible desconocer que existen una serie de factores coadyuvantes en lo que a movilidad se refiere que exigen una atención específica. Por un lado, está el envejecimiento de la población, especialmente preocupante en algunos territorios, que realmente es “determinante” en el diseño de planes de movilidad, al ser las personas mayores las que más utilizan el transporte colectivo, con

30 Dicha norma aborda tres cuestiones fundamentales como son el aislamiento de las zonas rurales, el uso excesivo de vehículos contaminantes (diésel o gasolina) y la emergencia medioambiental. Para, dar respuesta a las mismas establece cinco objetivos principales: 1) Promover nuevas formas de movilidad, como el coche compartido, el *carsharing* y Transporte a la Demanda (TAD) en las empresas; 2) Eliminar la dependencia del coche, permitiendo que las autoridades locales establezcan los servicios de movilidad de su elección, eliminando las zonas blancas, favoreciendo la movilidad solidaria y el movimiento de las personas discapacitadas; 3) Conseguir que la transición ecológica sea un éxito, lo cual se logrará prohibiendo la venta de coches que utilicen combustibles fósiles basados en el carbono para 2040, y con el despliegue de vehículos eléctricos y bicicletas, pero también introduciendo un paquete de movilidad sostenible para los empleados; 4) Garantizar el buen funcionamiento del sector del transporte, facilitando el acceso a las licencias y mejorando la seguridad vial. 5) Invertir en infraestructuras de transporte, manteniendo y modernizando las redes fluviales, ferroviarias y de carreteras.

31 Navarro, J., declaraciones durante la inauguración del *I Congreso Nacional de Movilidad*, celebrado en el marco de la feria internacional *Trafic 2019*, organizada por Ifema en Madrid entre el 8 y el 11 de octubre de 2019.

las consiguientes adaptaciones. El propio envejecimiento de la población provoca que los desplazamientos a pie se potencien, aumentando el nivel de exigencia en lo que respecta al uso y tránsito de los espacios públicos. Un segundo factor a tener en consideración es la nueva cultura de los jóvenes, a quienes no les interesa tanto la propiedad, sino el uso del vehículo, lo cual deriva en una cultura basada en compartir acompañada de una sensibilidad extrema a los temas de seguridad y medioambientales.

De hecho, la condición previa e indispensable para una buena política de seguridad vial es una de movilidad, que requiere una reorganización institucional, con cambios en la denominación tanto del Ministerio (que ha pasado de denominarse de “Fomento” a “Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico”) como de las Consejerías competentes en los diversos territorios autonómicos y una *Estrategia Nacional de Movilidad*, en la que se está trabajando a nivel gubernativo, pues España es uno de los pocos países que no cuenta con una Ley de Movilidad, pese a ser un referente en seguridad vial, en infraestructuras y en el sector de la automoción. En febrero de 2024 se ha aprobado un proyecto estatal³² en la materia, necesario porque la movilidad es esencial para que las personas puedan acceder al trabajo y a los servicios públicos esenciales como la educación y la sanidad, y está íntimamente vinculada a la libre circulación y a la facilidad de los desplazamientos, impactando de manera relevante en la calidad de vida de las personas; porque el reto climático y la salud exigen la adaptación del sistema de transporte hacia una movilidad limpia, menos vinculada a la utilización del vehículo privado; porque la digitalización y las nuevas tecnologías están transformando la movilidad y es necesario adaptar el marco jurídico para poner estas herramientas al servicio de las personas y además para garantizar que las inversiones públicas se centran en aquello que genera un mayor valor social³³. La propuesta normativa marca prioridades a la hora de que los Ayuntamientos promuevan la movilidad más sostenible de modo que hace una jerarquía sobre las opciones a incentivar. En primer lugar, insta a primar la movilidad a pie, después el uso del transporte público, luego vehículos que lleven varias personas (de alta ocupación) y deja como última opción el uso del transporte privado, dando prioridad a los que sean de bajas emisiones y de menor tamaño, porque ocupan menos espacio público.

3.4. Los servicios de “renting” y “carsharing” como alternativa de movilidad ciudadana y corporativa

La atracción que está generando el uso compartido de vehículos y el movimiento que se está produciendo en los servicios de pago por uso, en detrimento de los vehículos en propiedad, se ha convertido en una fuente de oportunidades para que el *renting* continúe ampliando tanto sus servicios

32 El Consejo de Ministros ha aprobado y remitido a las Cortes Generales el Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible en su reunión del 12 de febrero de 2024, iniciando la tramitación parlamentaria del texto, por la vía de urgencia, dando cumplimiento así a lo comprometido con la Comisión Europea en cumplimiento de los hitos y objetivos de la agenda al Plan de Recuperación.

33 <https://www.transportes.gob.es/el-ministerio/campanas-de-publicidad/ley-de-movilidad-sostenible-y-financiacion-del-transporte>

como su cartera de clientes. La fiebre por el *motosharing*, el *bikesharing* e incluso los patinetes eléctricos compartidos, especialmente palpable en ciudades de gran tamaño, parece estar justificada, pues al fin y al cabo los vehículos particulares permanecen parados el 96 % del tiempo y el resto funcionan con una ocupación muy reducida (de solo 1,2 personas de media)³⁴.

Tal es el caso de las licencias VTC, en las que el alquiler de automóviles a largo plazo ha encontrado un nicho para introducir sus vehículos. Determinadas firmas del sector del *renting* han empezado a alquilar sus flotas, de manera puntual o a través de un contrato formal, a empresas como Uber o Cabify. Otra de las nuevas formas de moverse por las ciudades que también ha atraído el interés del *renting* es el *carsharing*, que ha registrado en 2023 en España un incremento del 10 %, alcanzando una cifra récord de 3,75 millones de viajes. Con una flota mayoritariamente compuesta por vehículos eléctricos³⁵, este modelo de movilidad se consolida como una opción sostenible y accesible para los ciudadanos, quienes valoran especialmente su facilidad para acceder a cualquier punto de la ciudad, incluidas las Zonas de Bajas Emisiones (ZBE)³⁶. No se olvide que la ONG “*Ecologistas en Acción*” ha presentado recientemente un informe³⁷ que muestra que una quincena de ciudades medias y grandes españolas han superado durante 2024 el nuevo valor límite anual establecido por la UE para el dióxido de nitrógeno —es decir, los 20 microgramos por metro cúbico de aire que deberían alcanzarse antes del 1 de enero de 2030—, reflejo de la creciente conciencia ambiental y la búsqueda de alternativas prácticas y eficientes para la movilidad urbana, pues está demostrado que este contaminante es emitido al aire urbano principalmente por el tráfico de las áreas urbanas, solicitando la implementación de políticas de mejora de la calidad del aire que reduzcan la presencia de automóviles en las áreas urbanas. La flota de vehículos compartidos no sólo es totalmente respetuosa con el medio ambiente, sino que también incrementa las garantías de seguridad tanto para conductores, pasajeros como demás usuarios de la vía³⁸. Además, se está consolidando como una solución para todas las edades, pues si bien el grueso de usuarios mayoritario sigue situándose en la franja de 25 a 40 años, el grupo que componen los usuarios de 41 a 55 años ya representa un tercio de los mismos y casi 9.000 usuarios activos tienen más de 65 años. La creciente popularidad

34 Según los cálculos de la Asociación Española de la Carretera (AEC). <https://www.aecarretera.com/>

35 Que representan el 65 % de la flota total, cifra que alcanza el 86 % si se les suma los híbridos enchufables, también portadores de la etiqueta 0 de la Dirección General de Tráfico (DGT).

36 Tal y como refleja el *Barómetro del Carsharing*, que tiene por objetivo conocer las opiniones, necesidades e intereses del usuario del coche compartido. <https://ponsmobility.com/el-carsharing-dispara-su-popularidad-en-espana-una-alternativa-sostenible-y-practica-hacia-la-movilidad-sostenible/>

37 Que recoge los datos provisionales de las estaciones oficiales de control de la calidad del aire de quince ciudades que suman once millones de habitantes y una cuarta parte de la población española. En este marco, la organización ha indicado que los niveles más elevados de NO₂ se han registrado durante el año pasado en las estaciones Eixample de Barcelona, Plaza Elíptica de Madrid, Granada Norte, Olivereta de Valencia, Avenida Juan XXIII de Málaga y San Basilio de Murcia, que han tenido una concentración media anual igual o superior a 30 microgramos (de NO₂) por metro cúbico. <https://diariolaley.laleynext.es/di/2025/01/09/ecologistas-dice-que-15-ciudades-superaron-en-2024-el-limite-de-no2-que-la-ue-impondra-en-2030-y-pide-medidas>

38 Ya que el 97 % de la flota dispone de alerta del uso de cinturón en todas las plazas, el 78,30 % cuenta con detector de marcha atrás y el 70 % incorpora sistema de aviso de colisión frontal y detector de señales.

de estos servicios está cambiando la mentalidad de la población, que se replantea la necesidad de un automóvil en propiedad, optando por el *carsharing* como una alternativa más conveniente y económica que refleja un compromiso creciente con la sostenibilidad y la reducción de emisiones contaminantes en las ciudades.

También a nivel corporativo, a través de un programa de *software*, un empleado puede reservar uno de los coches de *carsharing* que están disponibles para un equipo durante el período de tiempo que lo necesite. Los responsables de las flotas de empresa empiezan a ser conscientes del ahorro que ofrece este tipo de fórmulas, si bien a la hora de valorar el potencial de otros medios de transporte alternativo, conviene tener presente que el principal objetivo que persiguen los nuevos modelos de negocio basados en plataformas es lograr la máxima optimización de los recursos y que estos puedan estar al alcance de todos de forma rápida, segura y económica³⁹.

Al margen de los vehículos con licencias VTC o las formas de movilidad basadas en la tecnología, las grandes firmas de *renting* están tratando de explotar otras alternativas que les permitan ser más competitivas. Tales fórmulas pasan por suscribir acuerdos con sus clientes para permitirles que, en determinadas condiciones, puedan “realquilar” sus vehículos y así amortizar la cuota durante el período de tiempo que los vehículos permanecen inmovilizados; o pactar durante campañas concretas la colocación de *corners* de venta en las instalaciones de sus usuarios con el objetivo de seguir incrementando la capilaridad de su red de distribución de vehículos para uso corporativo⁴⁰.

4. EMPLEO DE CALIDAD EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ COMO EXIGENCIA DE LA TRANSICIÓN HACIA LA MOVILIDAD ELÉCTRICA

A nivel nacional, la fabricación de vehículos constituye un pilar fundamental de la economía. Representa aproximadamente el 10 % del Producto Interior Bruto (PIB) y emplea a más de 200.000 personas de manera directa. También cabe apreciar una clara masculinización de este sector en los contratos a tiempo completo, masculinización que no supone una mayor presencia de la mujer en los contratos a tiempo parcial, pues estos son muy reducidos en este sector empresarial, sino una ausencia de la mujer trabajadora en dicho ámbito, con las posibles consecuencias discriminatorias (al menos desde un punto de vista indirecto) que pueden derivarse de las singularidades

39 Cabify es sólo el primer paso de una ambiciosa plataforma de movilidad y servicios que en breve va a incluir la posibilidad de pedir taxis, utilizar medios de transporte alternativos (patinetes) o extenderse a servicios financieros o de distribución, como respuesta a una “tendencia hacia la [...] multimodalidad de transporte”, pago por uso y un sinfín de nuevos servicios. Silveyra, M. (Presidente de Cabify Europa) en la presentación del Quinto Informe del PROYECTO TECHNOS: *Economía de Plataformas, Blockchain y su impacto en los recursos humanos y en el marco regulatorio de las relaciones laborales*. <http://diariolaley.jaley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbHlczUwMDCONLcWnDVKStKs7Mz7MIAomYGJmBBDLTKI3ykOMqCJtOxJziIMB6jilvDUAAAA=WKE>

40 Preysler, C., “El negocio se beneficia de las nuevas formas de movilidad”, *Actualidad económica*, 2019, p. 8.

existentes en cuanto al acceso a la jubilación parcial y al contrato de relevo en el conjunto de la industria manufacturera.

España se posiciona como el segundo mayor productor de vehículos en Europa y el noveno a nivel mundial, con una fuerte orientación hacia los mercados internacionales, ya que más del 80 % de la producción se destina a la exportación. Sin embargo, este sector enfrenta importantes problemas, estructurales y coyunturales, como la transición hacia la movilidad eléctrica, los avances en automatización y la presión de mercados internacionales (fundamentalmente Asia y América del Norte), que exigen una transformación profunda de las cadenas productivas y una recualificación masiva de las personas trabajadoras. A lo anterior se suman los efectos prolongados de la pandemia de COVID-19, que han reducido los niveles de producción y alterado las dinámicas de mercado.

En cuanto hace a su estructura, el sector de la automoción está integrado por empresas robustas y muy productivas, que sin embargo no son más competitivas debido al precio de la energía eléctrica, de los más caros de Europa, o al hecho de que los centros de decisión están en muchos casos fuera del país. En este contexto, las fuerzas sociales y políticas de los diversos territorios autonómicos reivindican que se apoye la competitividad de las plantas de automoción, garantizando los planes industriales de los fabricantes y promoviendo inversiones productivas y logísticas⁴¹, capaces de re-conducir el sector hacia un modelo basado en energías alternativas⁴².

La hoja de ruta del sector se asienta en unos pilares fundamentales que giran en torno a la fabricación inteligente, Big Data, *blockchain*, inteligencia artificial e Industria 4.0, destacando como una de las principales dificultades la falta de mano de obra especializada (fundamentalmente mecánicos y electricistas) que exigen dignificar la formación profesional y dar un impulso definitivo a la formación profesional dual tras la nueva regulación. Con vigencia desde el 29 de mayo de 2024, se han aprobado cuatro Reales Decretos con los que se procede al desarrollo normativo de la Ley de Formación Profesional y, con ello, al impulso de la implantación del sistema dual, con el objetivo de adaptar los

41 A título de ejemplo, el art. 23 del Convenio Colectivo de la empresa IVECO ESPAÑA S.L (Valladolid), BOP Valladolid, núm. 195, de 9 de noviembre de 2024, se propone como objetivos elevar la competitividad y la rentabilidad de la empresa, optimizando la capacidad productiva a través de una serie de instrumentos básicos: inversiones (nuevas tecnologías); adecuación racional de la estructura; nuevos métodos, y como consecuencia de estos, nuevos tiempos resultantes de las mediciones que se efectúen; optimización de las relaciones laborales; programas y sistemas de formación que permitan una mayor cualificación; mejora de las condiciones y calidad de vida en el trabajo y mayor incentiación económica a través de un sistema de remuneración variable.

42 En tanto hay expertos que señalan que la huella de carbono de un coche eléctrico es mayor que la de uno convencional de combustión si se analiza la trazabilidad de todo el proceso de producción, desde la mina en que se extraen materiales para la fabricación de baterías hasta el desguace. El presidente de la asociación de fabricantes de automóviles de Castilla y León (FACYL) considera que no puede haber "una única solución de movilidad y en el futuro tendrán que convivir diferentes tecnologías", apostando por la teoría de la captación, que consiste en captar el dióxido de carbono de la atmósfera (mediante el uso de energía renovable) y a través de métodos físico-químicos se extrae el carbono y se genera un combustible sintético, líquido, que se puede almacenar y, por tanto, se podrían mantener todas las redes actuales de gasolineras y centros de distribución. Los actuales vehículos de combustión podrían utilizar este nuevo combustible con ligeras modificaciones y aunque se volviera a emitir a la atmósfera, "el balance sería neutro y además no llevaría partículas nitrosas, que son las más perjudiciales para la salud". <http://www.castillayleoneconomica.es/noticia/la-automoci%C3%B3n-en-castilla-y-le%C3%B3n-se-enfrenta-desaf%C3%A9o-como-la-fabricaci%C3%B3n-inteligente-el-veh>

títulos y los cursos de especialización al nuevo sistema de Formación Profesional, que integra, en un sistema único, la formación profesional del sistema educativo y la formación profesional para el empleo⁴³ (ahora para el trabajo). La digitalización del sector obliga también a preparar la transición de los talleres de mantenimiento y reparación, a través de las asociaciones profesionales, desde las mecánicas térmicas a las eléctricas⁴⁴ y a los vehículos conectados y autónomos y a la problemática de la recuperación y reciclado de baterías. Los principales retos que deben afrontar en la actualidad las empresas del sector son la digitalización, la evolución tecnológica hacia la fabricación inteligente y avanzar en sistemas de propulsión, ya que la industria se dirige hacia un inminente vehículo conectado y autónomo, aunque quedan muchas cuestiones morales y éticas pendientes de dirimir.

Tales avances tecnológicos inciden de manera considerable en el mercado laboral del sector, ya que las empresas pueden verse abocadas a sustituir a parte de su mano de obra actual por tecnología, reciclar profesionalmente a algunos trabajadores para nuevos empleos y buscar mano de obra altamente cualificada que pueda aplicar, utilizar y adaptar las nuevas tecnologías. En este contexto, la mano de obra de edad avanzada se volverá, si cabe, más vulnerable. A partir de esta premisa, los interlocutores sociales, en colaboración con el gobierno central y los autonómicos, juegan un papel esencial para facilitar la aplicación de medidas en distintos niveles, entre ellos la activación del Mecanismo RED⁴⁵, pues atender estos retos es contribuir a la creación de empleo de calidad (por cuenta propia y por cuenta ajena) y a la reducción del paro, a la vez que la movilidad inteligente y conectada permitirá mejorar la calidad de vida.

Desde el punto de vista empresarial, un instrumento interesante para entender a qué obedece la Orden PJC/1472/2024 es el Dictamen del CESE titulado *“Forjar una nueva estrategia europea en pro del mercado interior: tender puentes entre la competitividad y los retos tecnológicos, sociales y medioambientales de nuestras empresas”*, de 17 de enero de 2024. Un tímido acercamiento a la nueva estrategia empresarial que se considera necesaria para la UE, permite vislumbrar que esta se centra en “desarrollar una economía industrial sólida que sea ecológica, digital, sostenible y justa,

43 El Real Decreto 497/2024 realiza los cambios normativos necesarios en los cursos de especialización de grado medio y superior (ofertas de grado E). A su vez, los Reales Decretos 498/2024; 499/2024 y 500/2024 realizan cambios, respectivamente, en los títulos de formación profesional de grado básico, medio y superior (oferta de grado D). En el curso académico 2024-2025 se han implantado, con carácter general, las ofertas de grado E, a la vez que se ha completado la implantación del primer curso de todos los ciclos formativos de grado D, que es dual, al incorporar una fase de formación en empresa. Por último, el Real Decreto 69/2025, con vigencia a partir del 6 de febrero de 2025, regula los elementos integrantes y los instrumentos de gestión del Sistema Nacional de formación profesional, en sustitución de los hasta ahora vigentes.

44 La necesidad de nuevos perfiles profesionales adaptados a la automoción eléctrica ha sido abordada por la Fundación 1º de mayo en el proyecto *“Nuevos perfiles profesionales para una automoción eléctrica”*, presentado en Madrid el 22 de febrero de 2024 en el marco de una Jornada sobre el futuro del vehículo eléctrico y conectado, organizada en colaboración con CCOO Industria.

45 Repárese en que la STS, Cont.-Admtivo, de 22 de abril de 2024 (Rec. 752/2003), ha estimado parcialmente el recurso contencioso-administrativo presentado contra el Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED, interpuesto por la representación procesal del sindicato Unión Sindical Obrera, seguido por las trámites del procedimiento especial de los derechos fundamentales de las personas, al excluir de los destinatarios de la copia de la notificación a los sindicatos con representación en la empresa solicitante de las medidas de cierre.

limitar las dependencias excesivas, garantizar el acceso a fuentes seguras y sostenibles de materias primas fundamentales, consolidar el modelo social europeo y defender los derechos humanos fundamentales”. En la misma línea se afirma que, en el contexto de la doble transición ecológica y digital, “el mercado interior y la política industrial de la UE deben favorecer una competitividad inclusiva y sostenible que mantenga un elevado grado de protección social y medioambiental, empleos de calidad y condiciones equitativas y solidarias que preserven el modelo de una economía social de mercado altamente competitiva”. Sin embargo, como han destacado los primeros comentaristas, *a priori*, todo ello parece imposible de realizar, por contradictorio, partiendo de la realidad de las empresas españolas y del contexto global⁴⁶.

El propio CESE, en su Dictamen de 31 de mayo de 2024 sobre la “Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones relativa al noveno informe sobre la cohesión”, reconoce que el proceso de transición hacia una Europa más inteligente y ecológica exigirá enormes esfuerzos por parte de la sociedad en su conjunto y un volumen de inversión sin precedentes. Y, tras afirmar que: “Las regiones cuya base manufacturera es menos competitiva también carecen de inversiones adecuadas en infraestructuras, innovación, educación, seguridad social y otros ámbitos clave”, resalta la “importancia de las inversiones productivas para estimular la competitividad y el crecimiento económico, lo que a su vez tiene un efecto indirecto positivo en la cohesión territorial y social”. De este modo, se considera un factor clave apostar por el crecimiento de las grandes empresas, teniendo en cuenta que estas son capaces de provocar en una determinada región “un efecto en cascada a lo largo de toda su cadena de suministro, lo que genera también crecimiento para las pymes de su ecosistema”.

5. LAS PECULIARIDADES DEL SECTOR DE FABRICACIÓN DE VEHÍCULOS COMO “CADENA DE VALOR” Y EJE VERTEBRADOR DE UNA AMPLIA RED DE PROVEEDORES, CONTRATISTAS Y SERVICIOS

El Preámbulo de la Orden Ministerial de 26 de diciembre de 2024 citada insiste en destacar cómo en el proceso de producción de vehículos existen diferentes etapas: desde la fabricación de los diferentes componentes (motores, sistemas eléctricos, estructura externa e interna del vehículo), el ensamblaje

46 Nuestras empresas no pueden ser competitivas si compiten con las de países en los que no se respetan los derechos humanos fundamentales, no adoptan ninguna medida para avanzar en la denominada transición ecológica, no existe una protección social adecuada y los costes laborales son muchísimo más baratos. Además, muchos de estos países están invirtiendo en la investigación sobre nuevas tecnologías y digitalización, superando ya en muchos ámbitos a la Unión Europea, como sucede en el sector automovilístico. Según el Índice Mundial de Innovación (GII), de 2024, España ocupa la 28ª posición entre 133 países, y en la región Europea, la 17ª posición. Arrieta Idiaquez, F.J., “Cuando los efectos de las transiciones ecológica y digital amenazan nuestro sector de fabricación de vehículos de motor”, *Blog Derecho Social*, publicado el 30 de diciembre de 2024.

de los componentes para obtener el producto final, hasta la comprobación del cumplimiento de los estándares de seguridad, emisiones o calidad.

De este modo, la situación del sector impacta directamente en la actividad de las grandes empresas de fabricación y se extiende a su vez, de manera profunda y extensa, al tejido industrial regional y nacional. Así, la situación descrita, caracterizada por cambios, previsiblemente permanentes, que se traducen en el descenso de producción de vehículos de combustión, sostenida en un periodo de tiempo prolongado, es capaz de generar efectos económicos y sociales devastadores, por cuanto la actividad principal de fabricación de vehículos actúa como eje vertebrador de una amplia red de proveedores, contratistas y servicios, todos los cuales dependen estrechamente de su continuidad operativa.

A los efectos del Mecanismo RED recién activado, la norma define lo que se entiende por “cadena de valor”, pues, partiendo de su consideración como concepto jurídicamente indeterminado, recuerda su plasmación normativa en otras disposiciones recientes, como el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su *“Guía General para el Desarrollo de Cadenas de Valor, Cómo crear empleo y mejores condiciones de trabajo en sectores objetivos”* entiende por “cadena de valor” la serie de actividades necesarias para llevar un producto o servicio desde su concepción hasta el consumidor final, incluyendo diseño, producción, comercialización, distribución y servicios de apoyo, así como su disposición final tras su uso. Estas actividades pueden ser realizadas por una única empresa o por varias, a nivel local o global. En este contexto, el enfoque de la OIT hacia las cadenas de valor está orientado al desarrollo social y económico, destacando su potencial para mejorar la productividad, generar empleo y fomentar el crecimiento dentro de los sistemas de mercado, en contraste con la perspectiva meramente logística de las cadenas de suministro. A partir de este enfoque, tomando como referencia la sistemática adoptada en el Real Decreto-ley 30/2020, se define como empresa del sector de la fabricación de vehículos de motor a aquella cuya actividad se clasifique en el código de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-09) previsto en el anexo I de la Orden⁴⁷, en el momento de su entrada en vigor. Y, a su vez, incluye dentro de la categoría de empresas integrantes de la cadena de valor a aquellas cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la CNAE-09 previstos en el Anexo II (Actividad económica 2910 Fabricación de vehículos de motor; 2920 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques; 2931 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor; 2932 Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor; 2229 Fabricación de otros productos de plástico; 4531 Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor; 5210 Depósito y almacenamiento; 5221 Actividades anexas al transporte terrestre; 8121 Limpieza general de edificios; 8292 Actividades de envasado y empaquetado) y en las que, además, su facturación durante el año 2023 se haya generado, al menos en un cuarenta por ciento, en operaciones realizadas de forma directa con las empresas dedicadas a la fabricación de vehículos.

47 Actividad económica 2910: Fabricación de vehículos de motor.

6. LA DOBLE MÉTRICA QUE DEBEN CUMPLIR LAS EMPRESAS DEL SECTOR PARA BENEFICIARSE DE LAS MEDIDAS DE REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA Y SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO

El art. 47 bis.1.b) ET establece, como una de las modalidades del Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización, la modalidad sectorial cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una. Es por ello que, frente a la modalidad cíclica —diseñada para cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización— la sectorial responde de forma más ajustada a las situaciones de necesidad descritas en el sector analizado.

A la hora de definir cuáles son las empresas que se están viendo seriamente afectadas con esta situación, la norma utiliza una “doble métrica” que deberán cumplir las citadas empresas para poder beneficiarse del Mecanismo RED recién activado. En primer lugar, se tendrá en cuenta si son empresas que, afectadas por la pérdida de producción de vehículos de combustión sostenida en el tiempo, han visto disminuida su actividad de manera permanente. Este requisito se entenderá cumplido cuando se haya producido *“una pérdida sostenida de afiliación a la Seguridad Social de sus personas trabajadoras superior al 25 %”* en el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2022 y el momento de entrada en vigor de este acuerdo (1 de enero de 2025).

No obstante, y al tiempo, se quiere premiar a aquellas empresas del sector que, pese a esta situación adversa, están haciendo un esfuerzo por mantener la plantilla, agotando los mecanismos de protección del empleo por causas productivas ya en vigor, como son los expedientes de regulación de empleo (ERTE) por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, a la espera de que se incremente la demanda de vehículos de movilidad más sostenible, para poder recuperar más actividad y pasar a producir de forma estable este tipo de vehículos. En concreto, este requisito se entenderá cumplido *“cuando la empresa haya mantenido, de media, un porcentaje superior al 30 % de su plantilla en ERTE respecto del total de sus personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social”* durante el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2022 y el 1 de enero de 2025.

7. APLICACIÓN TEMPORAL DE LAS MEDIDAS PROPIAS DEL MECANISMO RED SECTORIAL

Podrán solicitar la aplicación de las medidas de reducción temporal de jornada y suspensión de contratos de trabajo propias del Mecanismo RED sectorial:

- a. Las empresas cuya actividad se clasifique a fecha de 30 de noviembre de 2024 en el código de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas —CNAE-2009— que figura en el anexo I (esto es, fabricación de vehículos a motor) respecto de las personas trabajadoras que figuren de alta en los códigos de cuenta de cotización asignados a tales empresas, cuando se haya producido una pérdida sostenida de afiliación a la Seguridad Social de las personas trabajadoras de la empresa superior al 25 % y la misma haya mantenido, de media, un porcentaje superior al 30 % de su plantilla en ERTE respecto del total de sus personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social en el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2022 y el momento de entrada en vigor de la Orden Ministerial (1 de enero de 2025).
- b. Las empresas cuya actividad se clasifique en los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas —CNAE-2009— que figuren en el Anexo II a la fecha ya indicada y que sean integrantes de la cadena de valor, respecto de las personas trabajadoras que figuren de alta en los códigos de cuenta de cotización asignados a tales empresas.

Dicho mecanismo permanecerá activado entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025, perdiendo su vigencia y efectos el 31 de diciembre de 2025, con independencia de la fecha de la solicitud de la empresa. Los entes que apliquen este Mecanismo RED se comprometen a no llevar a cabo despidos ni individuales ni colectivos, ni, salvo cuando concurren causas de fuerza mayor, reducciones de jornada ni suspensiones de contrato por causas ETOP, de las personas trabajadoras afectadas por las medidas derivadas de este Mecanismo RED durante los dos años siguientes a la finalización de la vigencia de estas medidas.

En el caso de contratos fijos-discontinuos, dichas causas tampoco justificarán el fin del periodo de actividad ni la falta del llamamiento. No obstante, dicha previsión debe analizarse con cautela, pues, como ya han señalado algunos comentaristas de la norma, además de resultar, *a priori*, contraria a la libertad de empresa, resulta contradictoria con el principio de conservación del negocio jurídico, en tanto en cuanto se impide a las empresas que adopten las medidas de flexibilidad que mejor se ajusten para garantizar su viabilidad. Es más, también deberá tenerse en cuenta que el hecho de que se forme a los trabajadores durante un periodo de ERTE, no impide que posteriormente se produzcan otras causas ETOP que pudieran justificar ERTes de distinta índole e incluso despidos, que en determinadas circunstancias pudieran ser necesarios, precisamente, para mantener

la viabilidad de las empresas e incluso para no cerrarlas o deslocalizarlas⁴⁸. Por último, en el caso de las cooperativas, establece la norma que las asambleas generales de éstas se comprometerán a no hacer uso de la habilitación recogida en el art. 85.1 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas (debiendo entender que dicha referencia resulta aplicable también a sus homónimas autonómicas), para reducir, con carácter definitivo, el número de puestos de trabajo de la cooperativa o modificar la proporción de las cualificaciones profesionales del colectivo que integra la misma por causas ETOP, lo cual, dicho sea de paso, choca con las potestades de autogestión y autorregulación de dichos entes.

8. LOS PLANES DE RECUALIFICACIÓN DEL PERSONAL COMO REQUISITO SINE QUA NON DE LA MODALIDAD SECTORIAL DEL MECANISMO RED Y OTRAS MEDIDAS ALTERNATIVAS

Para garantizar el mantenimiento del empleo de calidad durante esta transición justa hacia la movilidad eléctrica resulta imprescindible adoptar estrategias que fomenten la adaptación y el desarrollo de competencias, así como la diversificación de la producción. Para ello resulta fundamental la puesta en marcha, a través del diálogo social y utilizando todas las herramientas que facilita la nueva Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, de programas de formación sectoriales para el empleo, orientados tanto a las personas que trabajan en la industria del automóvil como a las que pretenden acceder a ella, para dotarlas de las competencias necesarias para poder trabajar no solo en la producción sino también en el mantenimiento de vehículos eléctricos⁴⁹.

A este respecto resulta fundamental el establecimiento de convenios entre las empresas y las instituciones educativas y centros de investigación para desarrollar programas de cualificación específicos para el sector de la automoción, que deben dirigirse también a personas que están en situación de desempleo. Las empresas, con ayudas públicas, deberán realizar las inversiones necesarias para implementar sus propios programas de formación, negociados con la representación legal de las personas trabajadoras, para que toda la plantilla puede actualizarse y recualificarse. Y aunque el Mecanismo RED puede ser activado en su modalidad sectorial para la recualificación y estabilización por razones de transición ecológica, su regulación legal y reglamentaria no contiene indicaciones que conecten con la Estrategia de Transición Justa (Componente 10 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia). A lo sumo es posible reparar en las fuentes posibles de

48 Arrieta Idiaquez, F.J., "Cuando los efectos de las transiciones ecológica y digital amenazan nuestro sector de fabricación de vehículos de motor", *Blog Derecho Social*, publicado el 30 de diciembre de 2024.

49 FUNDACIÓN 1º MAYO: *Nuevos perfiles profesionales para una automoción eléctrica*, 2024, p. 72.

financiación del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, que se mencionan en el art. 26 Real Decreto 608/2023; pues su apartado d) alude a los instrumentos de financiación de la Unión Europea⁵⁰.

Como recuerda el Dictamen del Comité Europeo de las Regiones “*Una transición justa para todas las regiones de la UE*”, de 8 de octubre de 2024, la transición de la UE hacia una economía sostenible y climáticamente neutra plantea retos cada vez más profundos a las regiones, los trabajadores, las industrias y la sociedad europea en general, matizando que este problema, en particular en las regiones dependientes de los combustibles fósiles y de las industrias de gran consumo de energía, representa un reto importante para la base económica y social tradicional de muchos territorios. Es más, no todos los territorios parten de la misma base y tienen diferentes fortalezas y vulnerabilidades, así como diversas capacidades administrativas para hacer frente a esta doble transición, por lo cual se deben adoptar medidas específicas dirigidas a prestar apoyo a las zonas más vulnerables, “desde las regiones carboníferas hasta aquellas con industrias de automoción”, sobre la base de indicadores neutros, definidos a escala europea, que permitan incluir todos los tipos de retos relacionados con la transición. Es más, pide que se elaboren mecanismos de apoyo específicos para las regiones menos desarrolladas que aborden de forma particular sus singulares retos y oportunidades en la doble transición hacia la digitalización y la descarbonización, al tiempo que concreta que “estos mecanismos deben incluir programas de formación adaptados para que las partes locales interesadas mejoren sus capacidades administrativas y su preparación de cara a la transición”. En ese sentido, hace hincapié “en la importancia de integrar las iniciativas de reciclaje y perfeccionamiento profesionales en los planes de transición para las industrias de gran consumo de energía”, señalando que “estas iniciativas deben incluir asociaciones con instituciones educativas y centros de formación profesional que proporcionen las capacidades y cualificaciones pertinentes a los trabajadores desplazados por la transición”.

A nivel interno, a partir de tal premisa general y al objeto de materializar el Mecanismo RED sectorial analizado, la norma reguladora también considera “imprescindible” que las empresas dispongan de herramientas para asegurar la recualificación de las personas a su servicio, de forma que puedan seguir formando parte de un sector en evolución. Es por ello que las empresas solicitantes deberán acompañar un “plan de recualificación” de sus personas trabajadoras. Dicho plan debe tener por objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras. En concreto, las acciones formativas deben ir dirigidas a atender las necesidades reales de las empresas ante el cambio del sistema productivo y ajustarse a lo establecido en la Disposición Adicional 25ª ET y en el Real Decreto 608/2023. El preámbulo de dicha norma reglamentaria recuerda que en el ámbito de la modalidad sectorial, la empresa deberá presentar una propuesta de plan de recualificación en la comunicación inicial (art. 6), cuyo contenido deberá ser concretado en el acuerdo (art. 11) o en la comunicación empresarial de finalización (art. 14).

50 Miñarro Yanini, M., “Las pretendidas “transiciones gemelas” ecológica y digital: en particular su impacto en el empleo y los procedimientos de adaptación”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 156, 2023, p. 92.

El contenido de este plan deberá responder a la realidad empresarial de la solicitante, “*pudiendo concretarse en diversos procesos formativos, teóricos o de carácter práctico, que permitan ampliar competencias y conocimientos a las personas trabajadoras o incluso una reorganización de los departamentos empresariales vinculada a la estabilización del empleo. En todo caso, el contenido de este plan se ajustará a la finalidad perseguida por el propio Mecanismo RED sectorial, la recualificación y procesos de transición profesional de las personas trabajadoras*”. Como con acierto ha destacado la doctrina, la formación a la que parece hacer referencia la norma debe estar orientada a atender las necesidades o carencias de la empresa en cuestión con respecto a las cualificaciones con las que cuentan, o justamente lo contrario, carecen, sus trabajadores. Por tanto, qué duda cabe que hoy en día las competencias que más demandan las organizaciones, tal y como apunta el legislador, son las digitales⁵¹.

En el sector de fabricación de vehículos, las acciones formativas deberán estar relacionadas, entre otros, con los cambios permanentes derivados de la transición tecnológica, tales como el uso de nuevas tecnologías o la fabricación de vehículos híbridos y eléctricos. Es más, con el objetivo de garantizar que las necesidades de recualificación y los procesos de transición profesional se adecúan a los cambios permanentes que experimenta el sector, en el plan de recualificación se tienen que concretar las líneas directrices de las acciones formativas que deberán llevarse a cabo, tales como “*las competencias a adquirir, el programa de formación, los módulos concretos de las acciones formativas o el número de horas de la formación*”. Para asegurar estos fines, el plan de recualificación deberá ser remitido a las Secretarías de Estado de Trabajo, Seguridad Social y Pensiones y de Economía y Apoyo a la Empresa para su validación. Las personas titulares de dichos ministerios podrán, a propuesta conjunta y en un plazo máximo de quince días naturales desde la recepción del plan, acordar su elevación con propuestas de cambio concretas para que sea informado por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos. Si transcurrido dicho plazo no se hubiera acordado la elevación del plan de recualificación a dicha Comisión éste se entenderá validado automáticamente.

No está de más recordar en este momento cómo, a tal efecto, puede resultar fundamental el potencial de las microformaciones, dirigidas a la acreditación parcial de competencias como paso previo a la obtención de sucesivas acreditaciones y titulaciones de mayor nivel, con valor en el mercado de trabajo⁵². De hecho, tal y como establece el art. 20.2 Real Decreto 608/2023, las acciones formativas se desarrollarán a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional; en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el

51 Dormido Abril, J., “Las Microcredenciales como acción formativa ¿válida? en la reestructuración empresarial”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 9, 2024, p. 138.

52 Un apunte de su potencial en el sector de la industria automotriz puede verse en mi ensayo Martínez Barroso, M.^ªR. “Empleo de calidad en los sectores de economía verde: transporte y movilidad e industria automotriz”, en AA.VV. (Rodríguez Escanciano, S., Dir. y Álvarez Cuesta, H., Dirs.), *Hacia una transición ecológica justa: los empleos verdes como estrategia frente a la despoblación*, Colex, Madrid, 2024, pp. 273-302.

ámbito laboral, y en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, de acuerdo con los requisitos y procedimientos establecidos en dichas normas⁵³, o a través de cualquier otro sistema de formación acreditada, debiendo establecerse los mecanismos de colaboración oportunos entre las Administraciones públicas en el marco de sus competencias.

La indeterminación normativa parece que deja en manos de los interlocutores sociales la delimitación de cuántas horas pueden ser consideradas válidas para que la empresa cumpla con las exigencias legales en lo que se refiere a esta cuestión y, por ende, pueda obtener los beneficios que el legislador le otorga a la vez que cabe cuestionarse si la empresa puede asumir el papel de formadora o si, por el contrario, debe acudir a una entidad ajena o externa, necesariamente. Lo que sí está claro es que las acciones formativas deberán desarrollarse durante la aplicación de la reducción de la jornada o suspensión del contrato, en el ámbito del Mecanismo RED, o durante el tiempo de trabajo, y en todo caso antes de que transcurran seis meses desde la finalización del periodo de vigencia del Mecanismo RED, debiendo respetarse en todo caso los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Como se anticipó, las empresas que desarrollen tales acciones formativas tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, en los términos previstos en el art. 9.7 Ley 30/2015, de 9 de septiembre. Al objeto de verificar su correcta aplicación, la TGSS comunicará al SEPE la relación de personas trabajadoras por las que las empresas se han aplicado las exenciones, en el ámbito del Mecanismo RED, en cualquiera de sus modalidades, y este verificará la realización de las mismas, conforme a todos los requisitos establecidos. Cuando de la verificación realizada se deduzca que no se han realizado, la TGSS informará de tal circunstancia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a efectos de la extensión de las actas de infracción y liquidación que correspondan, si bien en el supuesto de que la empresa acredite haber puesto a disposición de las personas trabajadoras las acciones formativas, no estará obligada al reintegro de las exenciones cuando la persona trabajadora no las haya realizado (art. 20.5 Real Decreto 608/2023).

Asimismo, la propia negociación colectiva ofrece ya ejemplos de cláusulas convencionales en las que empresas punteras del sector automovilístico se comprometen a *"definir el Plan de Formación necesario para formar a la plantilla con las competencias necesarias, y preparar y adaptar a las personas trabajadoras para el desarrollo y fabricación del vehículo eléctrico, así como para abordar el proceso de transformación, como consecuencia de la apuesta por la electromovilidad sostenible"*⁵⁴. Con el fin de asegurar las competencias necesarias para el desempeño óptimo de las funciones asignadas, así como para posibilitar el desarrollo profesional de los empleados y empleadas, las empresas del sector organizan cursos de formación a los que pueden asistir todas las

53 Sobre la obligación estatutaria de que las empresas que inicien un proceso de reestructuración deban programar una actividad formativa para sus trabajadores vid., por todos, Requena Montes, Ó., "La prioridad de los trabajadores afectados por ERTE en el acceso a la formación profesional para el empleo", *Noticias CIELO*, núm. 2, 2021 y Dormido Abril, J., "Las Microcredenciales como acción formativa ¿válida? en la reestructuración empresarial", cit., pp. 125-146.

54 Art. 66 del XX Convenio Colectivo de la Empresa Seat, S.A. (BOE núm. 234, de 29 de septiembre de 2022).

personas que, de acuerdo con su jefatura, lo requieran y siempre que existan plazas disponibles⁵⁵. En otros casos, se especifican los objetivos de dichos planes de formación continua, entre los que figuran, “contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de la empresa” y con ello, el mantenimiento del empleo; “adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización de trabajo”, adaptando dicha formación a la evolución de las nuevas profesiones, del empleo y de los cambios tecnológicos internos, contemplando incluso, en el caso del Convenio Colectivo de Renault, la creación de “Escuelas de reciclaje” para los trabajadores mayores de 50 años que prestan sus servicios en las cadenas de montaje a fin de capacitarles para el desempeño de otro tipo de tareas⁵⁶.

Desde la doctrina, se han apuntado otras alternativas a los ERTE, como son los permisos para la formación. De hecho, apenas una semana antes de la publicación de la Orden PJC/1472/2024, se publicó en el BOE la Resolución de 21 de noviembre de 2024, del SEPE, por la que se establecen determinadas medidas en materia de formación en el trabajo, para la iniciativa de formación programada por las empresas en el ejercicio 2025⁵⁷. Y ello porque la formación en el trabajo juega un papel esencial en la articulación de los cambios que deben producirse en el modelo productivo para situar a España en una senda sostenible de crecimiento y generar empleos estables y de calidad. Para ello, según establece la Resolución del SEPE mencionada “el sistema de formación en el trabajo debe anticiparse a las necesidades del tejido productivo y constituir un apoyo a la capacidad innovadora y competitiva de la empresa, a partir de unos recursos humanos de calidad”. De hecho, el objeto de esta Resolución es establecer “medidas en relación con la impartición de acciones formativas financiadas en el marco del Sistema de Formación en el Trabajo, que posibiliten y faciliten la ejecución de la formación de las personas trabajadoras, optimizando su empleabilidad y contribuyendo a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas” (art. 1.1).

La digitalización para ofrecer la formación es una de las grandes apuestas, como lo demuestra el hecho de que la Resolución regule la utilización del aula virtual como formación presencial (art. 2) o el que se reconozca a las personas trabajadoras el derecho a solicitar a sus empresas permisos individuales de formación para posibilitarles la asistencia a las acciones formativas impartidas mediante aula virtual o sistema bimodal (cfr. Disposición Adicional 1ª). Desde luego, como se ha precisado por cierto sector doctrinal, habría que analizar si en lugar de costear el desempleo de los trabajadores

55 Para un análisis más detenido de la práctica convencional en tal sentido procede hacer remisión a Márquez Prieto, A., “Autonomía colectiva y reestructuración sectorial en la transición ecológica”, en AAVV. (Monereo Pérez, J. L., Coord.): *40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía*. XL Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2024, pp. 199-215 o un trabajo de mi autoría de reciente publicación, Martínez Barroso, M.ªR., “La formación continua en la negociación colectiva. Algunos ejemplos de buenas prácticas”, *Oñati Socio-Legal Series*, Vol. 14, núm. Extraordinario 7, 2024 (Ejemplar dedicado a: III Jornadas de impulso de la Declaración de Oñati de 2019. Diálogo social y concertación de políticas laborales como instrumentos de cambios). <https://opo.iisj.net/index.php/osls/article/view/2039>

56 Art. 42 del Convenio colectivo de Renault España, S.A. (BOE núm. 221, de 15 de septiembre de 2021).

57 BOE de 19 de diciembre de 2024.

que queden en ERTE en virtud de la Orden PJC/1472/2024 no sería más rentable que se financiara con dinero público esta formación⁵⁸.

9. AYUDAS AUTONÓMICAS “COMPLEMENTARIAS” A TRAVÉS DE SUBVENCIONES DIRECTAS PARA LAS PERSONAS QUE SE ADHIERAN AL MECANISMO RED ESTATAL. EL EJEMPLO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

A punto de finalizar el año, por Decreto 202/2024, de 30 de diciembre, del Consell, se han aprobado las bases reguladoras de las ayudas dirigidas a complementar las prestaciones del Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo para el sector de la automoción de la Comunidad Valenciana⁵⁹. La industria del automóvil representa un 8 % del PIB de dicha comunidad autónoma y casi el 16 % de las exportaciones, con una facturación anual de 8.500 millones de euros. Proporciona empleo directo a unas 30.000 personas, lo que supone alrededor del 6 % de la población activa de la Comunidad Valenciana. Como en el resto de España, este sector clave de la economía autonómica afronta un periodo de transición marcado por las disrupciones tecnológicas en la movilidad y conectividad de los vehículos. En particular, la electrificación y la necesidad de implementar nuevas tecnologías digitales en el proceso de producción determinan un cambio de paradigma. No obstante, este ya de por sí complejo escenario, se ha visto aún más comprometido por los efectos del reciente episodio de lluvias torrenciales derivadas de una DANA en dicha región, que ha tenido un particular impacto en el sector por la residencia de muchos trabajadores y la elevada concentración de empresas en algunos de los municipios afectados.

Tal y como indica el Preámbulo de la disposición normativa autonómica, para superar con éxito este periodo de transición, se hace necesario abordar de forma inmediata los retos que plantea, a fin de que el sector salga reforzado y con liderazgo en un escenario de competitividad cada vez más global y exigente. En este proceso, “*la formación, recualificación, especialización, recolocación y preparación del capital humano devienen aspectos esenciales*”.

Consciente de esta situación, la Generalitat constituyó la “*Mesa de Trabajo del Sector de la Automoción*” (integrada por los sindicatos y asociaciones empresariales más representativos del sector, el clúster de la Automoción y la Movilidad Valenciana y otros actores clave) como una plataforma de

58 Arrieta Idiaquez, F.J., “Cuando los efectos de las transiciones ecológica y digital amenazan nuestro sector de fabricación de vehículos de motor”, *Blog Derecho Social*, publicado el 30 de diciembre de 2024.

59 DOGV de 31 de diciembre de 2024.

colaboración público privada para abordar las necesidades del sector desde múltiples perspectivas, buscando soluciones consensuadas y alineadas con la realidad global que aseguren la continuidad del sector, la protección del empleo y la competitividad de la industria valenciana para situarse como un polo sectorial y un enclave de referencia de movilidad e innovación a medio plazo. En el marco de dicha Mesa de Trabajo, a partir de un diagnóstico exhaustivo de la situación y necesidades, con la pertinente evaluación de impacto, se ha elaborado un mapa de riesgos que justifica la puesta en marcha un “*Plan de choque hasta 2027*” centrado en el apoyo económico a los trabajadores, que temporalmente se verán afectados por los bajos niveles de actividad.

Al concurrir razones de interés “*público, económico y social*” se ha decidido que tales subvenciones se concedan de forma directa, “*durante 2 años*”, para paliar el menoscabo económico que sufrirán las personas trabajadoras afectadas, como consecuencia de la suspensión de sus contratos por las necesidades de transformación y recualificación en el sector. Y dado que, en principio, todos los afectados tendrán derecho a la ayuda (salvo los pluriempleados)⁶⁰, se justifica la improcedencia de establecer criterios de prelación, inherentes a cualquier procedimiento de concurrencia competitiva.

En la Comunidad Valenciana, a la que sin duda seguirán otras, el carácter singular de estas subvenciones responde a una coyuntura de carácter excepcional, significativamente agravada por la DANA, que provocará la suspensión de los contratos de los trabajadores afectados durante un dilatado periodo de tiempo. En concreto, podrán beneficiarse de estas ayudas los trabajadores adheridos al Mecanismo RED activado mediante acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024, que figuren de alta en un código de cuenta de cotización (CCC) a la Seguridad Social correspondiente a alguna provincia de la Comunidad Valenciana (aunque las mercantiles empleadoras no estén al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o frente a la Seguridad Social y del pago de obligaciones por reintegro de subvenciones)⁶¹ y el periodo subvencionable comprenderá desde el 1 de enero de 2025 hasta la desactivación del Mecanismo RED, que como máximo podrá extenderse (prórrogas incluidas) hasta el 31 de diciembre de 2026; retrotrayéndose los efectos económicos de la ayuda a la fecha de adhesión del trabajador a dicho Mecanismo.

El importe global máximo de estas ayudas asciende a 35.200.000 euros, con la siguiente distribución anual estimada: año 2025: 13.200.000; año 2026: 17.600.000 y año 2027: 4.400.000 euros, que se imputarán a la línea de subvención que se habilite, mediante la correspondiente modificación presupuestaria, quedando condicionada a la existencia de crédito “*adecuado y suficiente*”, lo cual, dicho sea de paso, no deja de suscitar cierta perplejidad. Por lo que se refiere a la cuantía de la ayuda, se regula su importe en función de que la medida adoptada sea la suspensión del contrato de trabajo (en función de una escala tasada de rangos salariales) o la reducción de jornada, en cuyo caso los importes de la ayuda se reducen de forma proporcional, teniendo en cuenta que la suma

60 Ex art. 4 Decreto 202/2024, de 30 de diciembre, no se tendrá derecho a la ayuda durante los periodos en que, además de en la empresa que haya solicitado su adhesión al Mecanismo RED, el trabajador figure de alta en otra empresa.

61 En aplicación de la Disposición Transitoria 9ª Ley 1/2015, de 6 de febrero, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones.

de la prestación del Mecanismo RED y de la ayuda autonómica no podrá superar mensualmente la retribución que el trabajador percibiría en activo. Este límite mensual se calculará dividiendo entre 12 los rendimientos íntegros del trabajo que en 2024 se hubieran percibido en la empresa que solicite su adhesión al Mecanismo RED, sin tener en cuenta el tiempo en que el contrato de trabajo haya estado suspendido por cualquier causa legalmente establecida y, en todo caso, efectuando una proyección a 12 meses, aunque el trabajador haya estado de alta en la empresa un periodo inferior.

La gestión de las ayudas se realizará por el Servicio Valenciano de Empleo y Formación (LABORA), preferentemente a través del procedimiento telemático “EMERED 2025 Ayuda Mecanismo RED sector automoción”, que se habilitará al efecto⁶². En el documento telemático de solicitud está prevista la concesión de una autorización expresa para que dicho órgano gestor recabe, a través de la Plataforma Autonómica de Intermediación (PAI) y otros sistemas habilitados al efecto, o directamente del SEPE o de las empresas empleadoras, según corresponda, la información relativa a: a) Identidad de la persona trabajadora y, en su caso, de su representante. b) Vida laboral y CCC en el que figuran de alta. c) Importe de la prestación, tipo de medida autorizada y número de días de adhesión efectiva al Mecanismo RED. d) Retribuciones totales que hubiera percibido en 2024. e) Cualquier otra información estrictamente necesaria para gestionar la subvención. La comunicación de datos y autorizaciones previstas podrán efectuarse desde el 3 de marzo hasta el 15 de septiembre de 2025, teniendo en cuenta que el incumplimiento de esta obligación o su cumplimiento extemporáneo determinarán la pérdida total del derecho de cobro de la subvención.

La competencia para resolver corresponde al director general del Servicio Valenciano de Empleo y Formación, quien dispone de 3 meses, desde que reciba la información necesaria para acreditar los requisitos exigidos y determinar el importe de la ayuda, para resolver y publicar las resoluciones. El pago de la subvención está previsto que se realice una vez acreditados los requisitos exigidos, a medida que el SEPE certifique el número de días que los beneficiarios han figurado adheridos efectivamente al Mecanismo RED, dentro del periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2026⁶³.

Además de las obligaciones generales establecidas en el art. 14 Ley 38/2003, general de subvenciones, las personas beneficiarias deben facilitar cuanta información relacionada con la ayuda le sea requerida; comunicar cualquier variación de las condiciones que determinaron la concesión de la subvención y someterse a las actuaciones de control financiero previstas tanto por la normativa estatal como autonómica, con la pertinente obligación de reintegro (total o parcial) en caso de percepción indebida. En particular, procederá el reintegro total si se declara judicialmente “*la nulidad de la suspensión del contrato de trabajo o de la reducción de la jornada*”.

62 Los beneficiarios deberán comunicar a LABORA la cuenta bancaria en la que quieren que se efectúen los pagos de la subvención, pero con carácter previo a esta comunicación, deberán haber dado de alta la cuenta bancaria en la Base de Datos Corporativa de la Generalitat (BDC), preferentemente a través del procedimiento telemático PROPER: Procedimiento para tramitar las altas, modificaciones y bajas de las domiciliaciones bancarias (Domiciliación bancaria). Trámite automatizado. –GVA.ES– Generalitat Valenciana.

63 Cada año se pagarán las ayudas que correspondan como máximo hasta el 30 de septiembre y las que queden pendientes del año anterior.

Por último, en cuanto al régimen de compatibilidad, la norma autonómica declara que estas ayudas son compatibles con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualquier administración o ente público o privado, nacional, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

10. CONSIDERACIÓN FINAL

La transición energética es el pilar fundamental de la transformación del modelo productivo español, que exige una resiliencia o adaptación al cambio climático, entendida como la reducción de la vulnerabilidad de los sistemas naturales y humanos respecto de los efectos actuales o esperados del cambio climático y que exige un fomento de la cultura ciudadana respecto a la transición ecológica, la democratización de la economía y la justicia social. A nivel interno es la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética (LCCTE), la que debe permitir la consecución de los objetivos y compromisos asumidos por nuestro país ante la UE y las Naciones Unidas, debiendo ser entendida como una oportunidad⁶⁴ para todos y, especialmente, para aquellos sectores de la economía más afectados por la norma, para reformular y adecuar los patrones y conductas existentes a un modelo más respetuoso con el entorno y el clima. Al respecto, los medios se han hecho eco durante los últimos años de la trascendencia y magnitud, social y económica, que representa la LCCTE, así como del necesario consenso que esta materia debe representar entre los sectores involucrados, dado que se requieren cambios que impliquen profundas reducciones de las emisiones de CO₂ en todos los sectores. A nivel global, España está situada en una posición favorable porque dispone de recursos renovables, tecnologías propias y capacidad industrial para afrontar los retos y convertirlos en oportunidades de creación de empleo, si bien sigue siendo uno de los países industrializados donde más han aumentado las emisiones desde 1990, por lo cual sigue necesitando un importante esfuerzo para llegar a los objetivos de reducción de emisiones para 2030. Por tanto, resulta inaplazable una planificación del sistema energético con mayor penetración de energías renovables (eléctricas y térmicas) para 2030 que avance en la descarbonización de todos los sectores. Por grupos de actividad, la energía es el sector con mayor responsabilidad en el conjunto de las emisiones y el “auténtico nudo gordiano”, ya que en 2018 representaron el 75,1 % del total sin incluir los sumideros. Las mayores emisiones se deben a la generación de electricidad y al transporte por carretera, mientras el resto corresponde a las refinerías de petróleo, consumos energéticos de la industria, transporte aéreo interior, usos residenciales (sobre todo calefacción y agua caliente sanitaria) y servicios⁶⁵.

64 De Visa Cases, M., “Cambio climático y transición energética: una oportunidad hacia el nuevo paradigma sostenible”, *Diario La Ley*, núm. 9331, 2019.

65 Los procesos industriales distintos a la combustión como la producción de cemento, la industria química y metalúrgica, representaron el 8,6 % de las emisiones en 2018; mientras que la agricultura y ganadería representan el 12,1 % del total de las emisiones de dióxido de carbono equivalente. Por último, los residuos suponen el 4,2 % del total de las emisiones de CO₂ o equivalente, entre las cuales, las emisiones de metano son las más importantes. CC00: *Evolución de las emisiones de gases de efecto invernadero en España 1990-2018*.

La activación del Mecanismo Red en su modalidad sectorial proporciona a todas las empresas relacionadas con la fabricación de vehículos de motor, bien directamente o a través de toda la cadena de valor, siempre que cuenten con centros de trabajo ubicados en España, la necesaria flexibilidad para adaptarse a la nueva situación transicional, al tiempo que incentiva las acciones formativas oportunas para culminar el proceso de transformación del sector. Ello permitirá la cualificación y la recualificación de las personas trabajadoras, lo que contribuirá a sentar una de las bases para fortalecer la competitividad de las empresas afectadas por este proceso de cambios y posicionarlas adecuadamente para las necesidades futuras de producción. Es más, actualizar sus cualificaciones y adquirir nuevas competencias resultará clave no solo para que las personas que trabajan en el sector mantengan su empleo sino también para las que quieran incorporarse a trabajar en él⁶⁶.

11. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Álvarez Cuesta, H., "La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel", *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 469, 2022.

Arrieta Idiaquez, F.J., "Cuando los efectos de las transiciones ecológica y digital amenazan nuestro sector de fabricación de vehículos de motor", *Blog Derecho Social*, publicado el 30 de diciembre de 2024. <https://blogs.deusto.es/derecho-social/2024/12/30/cuando-los-efectos-de-las-transiciones-ecologica-y-digital-amenazan-nuestro-sector-de-fabricacion-de-vehiculos-de-motor/>

Asociación española de fabricantes de automóviles y camiones (ANFAC), *Informe anual 2022*.

Beltran de Heredia Ruiz, I., "Nueva reforma laboral 2021 (Real Decreto-ley 32/2021): valoraciones críticas sobre el nuevo régimen jurídico de los ERTE (art. 47 ET) y ERTE Mecanismo RED (art. 47.bis ET)". Una mirada crítica a las relaciones laborales, publicado el 3 de enero de 2022.

Cano Galán Y., "El Mecanismo RED", *Revista de Derecho Laboral vLex*. Monográfico: *Reforma Laboral 2022*, núm. 5, 2022.

Castro Franco, A., *La flexibilidad interna en el contexto del despido colectivo*, Eolas, León, 2023.

Conde Colmenero, P., "Necesario y urgente refuerzo de la sostenibilidad en el sector del transporte de mercancías por carretera: mejora de las condiciones laborales y la protección social de las personas trabajadoras (particular referencia al desplazamiento de quienes conducen)", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 471, 2022.

Conde Colmenero, P., "Transporte de mercancías por carretera y transición ecológica socialmente justa: retos, avances y propuestas de mejora", *Lex Social. Revista de Derechos Sociales*, núm. 14, 2024.

Cavas Martínez, F., "El refuerzo de los ERTE como garantía de estabilidad del empleo en la nueva Reforma Laboral 2021". *NET21*, publicado el 11 de enero de 2022.

66 Asociación española de fabricantes de automóviles y camiones (ANFAC): *Informe anual 2022*.

LA ACTIVACIÓN DEL MECANISMO RED EN EL SECTOR DE LA FABRICACIÓN DE VEHÍCULOS A MOTOR

- Chacartegui Jávega, C., "La gobernanza colectiva para una transición eco-laboral justa: el papel de la negociación colectiva", en AA.VV. (Miñarro Yanini, M., Ed.): *Cambio climático y Derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, Ed. Universidad de Jaén, Jaén, 2021.
- Cruz Villalón, J., "El Sistema RED de regulación temporal de empleo". *Briefs de la AEDTSS*, núm. 15, 2022.
- De Visa Cases, M., "Cambio climático y transición energética: una oportunidad hacia el nuevo paradigma sostenible", *Diario La Ley*, núm. 9331, 2019.
- Dormido Abril, J., "Las Microcredenciales como acción formativa ¿válida? en la reestructuración empresarial", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 9, 2024.
- Fundación 1º Mayo, *Nuevos perfiles profesionales para una automoción eléctrica*, 2024. <https://blogs.deusto.es/derecho-social/2024/12/30/cuando-los-efectos-de-las-transiciones-ecologica-y-digital-amenazan-nuestro-sector-de-fabricacion-de-vehiculos-de-motor/>
- Márquez Prieto, A., "Autonomía colectiva y reestructuración sectorial en la transición ecológica", en AA.VV. (Monereo Pérez, J. L., Coord.): *40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía*. XL Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2024.
- Martínez Barroso, M.ªR., "Refuerzo de la flexibilidad interna y la formación a través de los ERTE clásicos u ordinarios", *Briefs AEDTSS*, núm. 16, 2022.
- Martínez Barroso, M.ªR., "Empleo de calidad en los sectores de economía verde: transporte y movilidad e industria automotriz", en AA.VV. (Rodríguez Escanciano, S., Dir. y Álvarez Cuesta, H., Dirs.), *Hacia una transición ecológica justa: los empleos verdes como estrategia frente a la despoblación*, Colex, Madrid, 2024.
- Martínez Barroso, M.ªR., "La formación continua en la negociación colectiva. Algunos ejemplos de buenas prácticas", *Oñati Socio-Legal Series*, Vol. 14, núm. extraordinario 7, 2024 (Ejemplar dedicado a: III Jornadas de impulso de la Declaración de Oñati de 2019. Diálogo social y concertación de políticas laborales como instrumentos de cambios). <https://opo.iisj.net/index.php/osls/article/view/2039>
- Martínez Mateo, C.J., "Mecanismo RED como el paradigma de apoyo europeo a la creación de empleo en España", *e-Revista Internacional de la Protección Social (e-RIPS)*, Vol. IX, núm. 2, 2024.
- Miñarro Yanini, M., "Las pretendidas "transiciones gemelas" ecológica y digital: en particular su impacto en el empleo y los procedimientos de adaptación", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 156, 2023.
- Monereo Pérez, J.L y Ortega Lozano, P.G., "Mecanismo red de flexibilidad interna y garantía de estabilización del empleo (Artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes)", *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm.161, 2022.
- Preysler, C., "El negocio se beneficia de las nuevas formas de movilidad", *Actualidad económica*, 2019.
- Requena Montes, Ó., "La prioridad de los trabajadores afectados por ERTE en el acceso a la formación profesional para el empleo", *Noticias CIELO*, núm. 2, 2021.

LA ACTIVACIÓN DEL MECANISMO RED EN EL SECTOR DE LA FABRICACIÓN DE VEHÍCULOS A MOTOR

Rojas Rivero, G.P., "La gobernanza sindical de las cadenas mundiales de suministro", en AA.VV. (Sanguinetti Raymond, W. y Vivero Serrano, J.B., Dirs.), *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters/Aranzadi, 2022.

Rojo Torrecilla, E., "Estudio de la reforma laboral de 2021 (VI). La apuesta reforzada por la flexibilidad interna y la incorporación de medidas adoptadas durante la pandemia. Expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) y nuevo Mecanismo RED". *El Blog de Eduardo Rojo*, publicado el 10 de enero de 2022.

Salas Porras, M., "Acuerdos de transición justa y descarbonización en sectores sometidos a reestructuración industrial. Primeras aproximaciones desde la perspectiva jurídico laboral", en AA.VV. (Guerrero Padrón, T., Dir.): *Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Aspectos críticos de su regulación*, Laborum, Murcia, 2024.

Vila Tierno, F. y Álvarez Cortés, J.C., "Los expedientes temporales de regulación de empleo", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 161, 2022 (Ejemplar dedicado a: Monográfico sobre la reforma laboral de 2021 para la postpandemia).

LA REPRESENTACIÓN PARITARIA Y PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES*

EQUAL REPRESENTATION AND BALANCED PRESENCE OF WOMEN AND MEN

Djamil Tony Kahale Carrillo

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Politécnica de Cartagena

djamil.kahale@upct.es ORCID [0000-0002-0266-3380](https://orcid.org/0000-0002-0266-3380)

Recepción de trabajo: 18-11-2024 - Aceptación: 31-01-2024 - Publicado: 24-03-2025

Páginas: 54-76

■ 1. INTRODUCCIÓN. ■ 2. CONCEPTO DE REPRESENTACIÓN PARITARIA Y PRESENCIA EQUILIBRADA ENTRE MUJERES Y HOMBRES. ■ 3. RÉGIMEN ELECTORAL GENERAL. ■ 4. PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS CONSTITUCIONALES Y DE RELEVANCIA CONSTITUCIONAL. ■ 5. GOBIERNO. ■ 6. RÉGIMEN JURÍDICO DEL SECTOR PÚBLICO. ■ 7. TRASPOSICIÓN DE 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. ■ 8. COLEGIOS PROFESIONALES. ■ 9. RADIO Y LA TELEVISIÓN DE TITULARIDAD ESTATAL. ■ 10. LIBERTAD SINDICAL. ■ 11. LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. ■ 12. PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL CONSEJO DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIO DEL ESTADO. ■ 13. FUNDACIONES. ■ 14. TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL. ■ 15. ECONOMÍA SOCIAL. ■ 16. CONCLUSIONES.

* La publicación es parte de la ayuda PID2023-1479320B-I00: "Herramientas para el ejercicio de los derechos laborales de mujeres en riesgo de exclusión", financiado por MCIU/AEI/10.13039/501100011033 y por el FSE+.

RESUMEN

España con el objetivo de seguir avanzando en la consecución del ejercicio real y efectivo del principio constitucional de igualdad; y con el fin de profundizar en el principio de presencia o composición equilibrada, —que señala la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su disposición adicional primera, como «la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento»— se promulga la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, que introduce sustanciales modificaciones en el ordenamiento jurídico a fin de ahondar en esa realización efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, esencialmente en los ámbitos decisorios de la vida política y económica que se analizarán a través de tablas comparativas en este artículo.

PALABRAS CLAVE: Igualdad, representación paritaria, presencia equilibrada, mujeres, hombres.

ABSTRACT

Spain with the aim of continuing to make progress in achieving the real and effective exercise of the constitutional principle of equality; and with the aim of deepening the principle of balanced presence or composition, —which Organic Law 3/2007, of 22 March, for the effective equality of women and men, states in its first additional provision, as ‘the presence of women and men in such a way that, in the group to which it refers, the persons of each sex do not exceed sixty percent and are not less than forty percent’— Organic Law 2/2024 was passed, of 1 August, the new law introduces substantial changes to the legal system with a view to furthering the effective implementation of equality between women and men, essentially in the decision-making areas of political and economic life, which will be analysed by means of comparative tables in this article.

KEYWORDS: Equality, equal representation, balanced presence, women, men.

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 14 de la Constitución Española (CE)¹, proclama el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social; dado que los «españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social». Bajo este contexto, por una parte, tal reconocimiento se relaciona con el artículo 10 de la CE, que establece que la «dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social». Por otra, con el segundo apartado del artículo 9, dado que le corresponde «a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».

Por ello, España con el objetivo de seguir avanzando en la consecución del ejercicio real y efectivo del principio constitucional de igualdad, de acuerdo con los preceptos antes mencionados, y con el fin de profundizar en el principio de presencia o composición equilibrada, —que señala la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LO 3/2007)², en su disposición adicional primera, como «la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento»— se promulga la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres (LO 2/2024)³, que introduce sustanciales modificaciones en el ordenamiento jurídico a fin de ahondar en esa realización efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, esencialmente en los ámbitos decisorios de la vida política y económica. Por lo que se presentan tablas comparativas, en este estudio, para poder comprender la representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

La LO 2/2024 se configura con una parte expositiva; y, por otra dispositiva. Esta última dividida en trece capítulos, que contienen dieciocho artículos, seis disposiciones adicionales, tres disposiciones transitorias, y quince disposiciones finales. La Disposición final duodécima, con relación a la naturaleza de la norma, señala que tiene carácter de ley orgánica, a excepción de los artículos cuarto, séptimo a duodécimo, decimocuarto y decimosexto a decimooctavo, de las disposiciones adicionales, de los apartados 2 a 6 de la disposición transitoria primera, del apartado 3 de la disposición transitoria segunda y de las disposiciones finales primera a tercera y séptima a décima.

1 BOE núm. 311, 29 diciembre 1978.

2 BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

3 BOE núm. 186, de 2 de agosto de 2024.

2. CONCEPTO DE REPRESENTACIÓN PARITARIA Y PRESENCIA EQUILIBRADA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La LO 3/2007, como ya se ha comentado, define la presencia o composición equilibrada. Sin embargo, la LO 2/2004 aporta el concepto de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres. La primera norma, la define como la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

La segunda normativa, conceptúa la representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, tal como la define la LO 3/2007. Con la diferencia que establece una excepción a la regla: «Podrá no aplicarse el criterio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, en consonancia con el principio de acción positiva, cuando exista una representación de mujeres superior al sesenta por ciento que, en todo caso, deberá justificarse». En la siguiente tabla se puede visionar las diferencias.

CONCEPTO DE REPRESENTACIÓN PARITARIA Y PRESENCIA EQUILIBRADA ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
LO 3/2007	LO 2/2024
<p>Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.</p> <p>A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.</p>	<p>Disposición adicional primera. Concepto de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres.</p> <p>A los efectos de esta ley se entiende por representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres aquella situación en la que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento en un ámbito determinado. Podrá no aplicarse el criterio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, en consonancia con el principio de acción positiva, cuando exista una representación de mujeres superior al sesenta por ciento que, en todo caso, deberá justificarse.</p>

3. RÉGIMEN ELECTORAL GENERAL

La LO 2/2024 en el artículo primero, uno modifica el artículo 48. Bis, 187 y 206 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General⁴. En las siguientes tablas se pueden visionar las diferencias.

4 BOE núm. 147, de 20 de junio de 1985.

Ley Orgánica 5/1985, de 19 de Junio, del Régimen Electoral General	
Antigua Redacción	Nueva Redacción
<p>Artículo cuarenta y cuatro bis</p> <p>1. 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. En las elecciones de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, las leyes reguladoras de sus respectivos regímenes electorales podrán establecer medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres en las candidaturas que se presenten a las Elecciones de las citadas Asambleas Legislativas.</p> <p>2. También se mantendrá la proporción mínima del cuarenta por ciento en cada tramo de cinco puestos. Cuando el último tramo de la lista no alcance los cinco puestos, la referida proporción de mujeres y hombres en ese tramo será lo más cercana posible al equilibrio numérico, aunque deberá mantenerse en cualquier caso la proporción exigible respecto del conjunto de la lista.</p> <p>3. A las listas de suplentes se aplicarán las reglas contenidas en los anteriores apartados.</p> <p>4. Cuando las candidaturas para el Senado se agrupen en listas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 171 de esta Ley, tales listas deberán tener igualmente una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que la proporción de unas y otros sea lo más cercana posible al equilibrio numérico.</p>	<p>Artículo cuarenta y cuatro bis</p> <p>1. Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados y diputadas al Congreso, municipales, de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares, diputados y diputadas al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las comunidades autónomas y Juntas Generales de los Territorios Históricos vascos deberán tener una composición paritaria de mujeres y hombres, integrándose las listas por personas de uno y otro sexo ordenados de forma alternativa.</p> <p>2. La regla anterior se aplicará en el conjunto de las listas, sin separar titulares y suplentes.</p> <p>3. En las elecciones de miembros de las Asambleas Legislativas de las comunidades autónomas y Juntas Generales de los Territorios Históricos vascos, las leyes reguladoras de sus respectivos regímenes electorales podrán establecer otros sistemas de elaboración de listas siempre que su objetivo sea favorecer la representación paritaria y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en dichas candidaturas.</p> <p>4. Cuando las candidaturas para el Senado se agrupen en listas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 171, tales listas deberán tener igualmente una composición paritaria de mujeres y hombres, tal y como se establece en el apartado 1.</p> <p>5. La Junta Electoral solo aceptará aquellas candidaturas que cumplan este precepto tanto para las personas candidatas como para las suplentes.</p>

Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General	
Antigua redacción	Nueva redacción
<p>Artículo ciento ochenta y siete</p> <p>2. (...)</p>	<p>Artículo ciento ochenta y siete</p> <p>Se agrega un último párrafo</p> <p>2. (...)</p> <p><i>Tampoco será exigible lo previsto en el artículo 44 bis de esta ley en aquellos municipios que cuenten con un número de residentes entre 3.000 y 5.000 habitantes. En estos casos, sí será exigible que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, en cada candidatura.</i></p>

La novedad radica en que, además de no exigirse aquellas candidaturas que se presenten en los municipios con 3.000 habitantes, sea igual o inferior a dicho cantidad; se exige a aquellos municipios

entre 3.000 y 5.000 habitantes. Por lo que el legislador ha subido la horquilla, dado que se observaba que la representación paritaria tampoco se cumplía en los municipios hasta 5.000 habitantes. Empero, se deberá respetar aquella fórmula estándar a aquellos municipios que cuenten con un número de residentes entre 3.000 y 5.000 habitantes.

Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General	
Antigua redacción	Nueva redacción
Artículo doscientos seis	Artículo doscientos seis
1. (...)	Se agrega un último párrafo al apartado uno
2. (...)	1. (...)
	<i>La elaboración de las mencionadas listas se ajustará al principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, integrándose en las listas por personas de uno y otro sexo ordenados de forma alternativa.</i>
	2. (...)

4. PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS CONSTITUCIONALES Y DE RELEVANCIA CONSTITUCIONAL

La LO 2/2024 en el artículo segundo modifica el artículo 16 de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional⁵. En la siguiente tabla se puede visionar las diferencias.

Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional	
Antigua redacción	Nueva redacción
Artículo dieciséis	Artículo dieciséis
Uno. Los Magistrados del Tribunal Constitucional serán nombrados por el Rey, a propuesta de las Cámaras, del Gobierno y del Consejo General del Poder Judicial, en las condiciones que establece el artículo ciento cincuenta y nueve, uno, de la Constitución.	Uno. Los Magistrados y Magistradas del Tribunal Constitucional serán nombrados por el Rey, a propuesta de las Cámaras, del Gobierno y del Consejo General del Poder Judicial, en las condiciones que establece el artículo ciento cincuenta y nueve, uno, de la Constitución.
Los Magistrados propuestos por el Senado serán elegidos entre los candidatos presentados por las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas en los términos que determine el Reglamento de la Cámara.	<i>Cada uno de los órganos que han de realizar las propuestas de nombramiento garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de forma que aquellas incluyan como mínimo un cuarenta por ciento de cada uno de los sexos.</i>
	Los Magistrados y Magistradas propuestos por el Senado serán elegidos entre las candidaturas presentadas por las Asambleas Legislativas de las comunidades autónomas en los términos que determine el Reglamento de la Cámara.

5 BOE núm. 239, de 5 de octubre de 1979.

La LO 2/2024 en el artículo tercero añade un párrafo final artículo séptimo y añade un nuevo apartado 3 al artículo noveno de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado⁶. En la siguiente tabla se pueden visionar, respectivamente, las diferencias.

Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado	
Antigua redacción	Nueva redacción
Artículo séptimo	Se añade un párrafo final al artículo séptimo
(...)	Se añade un párrafo el final del precepto: <i>En el nombramiento de los Consejeros Permanentes se garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres de forma que cada uno de los sexos suponga como mínimo el cuarenta por ciento de aquéllos.</i>

Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado	
Antigua redacción	Nueva redacción
Artículo noveno	Se añade un nuevo apartado 3 al artículo noveno
1 (...)	Se añade un tercer apartado
2 (...)	<i>3. En el nombramiento de los Consejeros Electivos se garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres de forma que cada uno de los sexos suponga como mínimo el cuarenta por ciento de aquéllos.</i>

La LO 2/2024 en el artículo cuarto modifica el artículo 14 de la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal⁷. En la siguiente tabla se pueden visionar las diferencias.

Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal	
Antigua redacción	Nueva redacción
Artículo catorce	Artículo catorce
Uno. El Consejo Fiscal se constituirá, bajo la Presidencia del Fiscal General del Estado, por el Teniente Fiscal del Tribunal Supremo, el Fiscal Jefe Inspector y nueve Fiscales pertenecientes a cualquiera de las categorías. Todos los miembros del Consejo Fiscal, excepto el Fiscal General del Estado, el Teniente Fiscal del Tribunal Supremo y el Fiscal Inspector, se elegirán, por un período de cuatro años, por los miembros del Ministerio Fiscal en servicio activo, constituidos en un único colegio electoral en la forma que reglamentariamente se determine.	<i>Uno. El Consejo Fiscal se constituirá, bajo la Presidencia de la persona titular de la Fiscalía General del Estado, por el o la Teniente Fiscal del Tribunal Supremo, el Fiscal Jefe Inspector o la Fiscal Jefa Inspectora y nueve Fiscales pertenecientes a cualquiera de las categorías. Todos los miembros del Consejo Fiscal, excepto la persona titular de la Fiscalía General del Estado, el o la Teniente Fiscal del Tribunal Supremo y el Fiscal Inspector, se elegirán, por un período de cuatro años, atendiendo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de forma que cada uno de los sexos suponga como mínimo el cuarenta por ciento de los Vocales electos, por los miembros del Ministerio Fiscal en servicio activo, constituidos en un único colegio electoral en la forma que reglamentariamente se determine.</i>

6 BOE núm. 100, de 25 de abril de 1980.

7 BOE núm. 11, de 13 de enero de 1982.

La LO 2/2024 en el artículo quinto añade un nuevo apartado Dos al artículo treinta de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas⁸. En la siguiente tabla se pueden visionar las diferencias.

Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas	
Antigua redacción	Nueva redacción
Artículo treinta	Artículo treinta
Uno. (...)	Uno. (...)
Dos. Los Consejeros de Cuentas del Tribunal son independientes e inamovibles.	<i>Dos. En la designación de las personas Consejeras de Cuentas, se garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres de forma que cada uno de los sexos suponga como mínimo el cuarenta por ciento de los designados por cada una de las Cámaras.</i>
	Tres. Los Consejeros de Cuentas del Tribunal son independientes e inamovibles.

La LO 2/2024 en el artículo sexto modifican los apartados 1 y 2 del artículo 567, modifica el artículo 599.1.4.^a y el artículo 602.1.d) de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial⁹. En las siguientes tablas se pueden visionar, respectivamente, las diferencias.

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial	
Antigua redacción	Nueva redacción
Apartados 1 y 2 del artículo 567	Se modifican los apartados 1 y 2 del artículo 567
(...)	(...)
2. Cada una de las Cámaras elegirá, por mayoría de tres quintos de sus miembros, a diez Vocales, cuatro entre juristas de reconocida competencia con más de quince años de ejercicio en su profesión y seis correspondientes al turno judicial, conforme a lo previsto en el Capítulo II del presente Título. En dicha elección, cada una de las Cámaras garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres de forma que entre las diez personas vocales se incluya como mínimo un cuarenta por ciento de cada uno de los sexos.	2. Cada una de las Cámaras elegirá, por mayoría de tres quintos de sus miembros, a diez Vocales, cuatro entre juristas de reconocida competencia con más de quince años de ejercicio en su profesión y seis correspondientes al turno judicial, conforme a lo previsto en el Capítulo II del presente Título. En dicha elección, cada una de las Cámaras garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres de forma que entre las diez personas vocales se incluya como mínimo un cuarenta por ciento de cada uno de los sexos. Antes de su elección, los candidatos deberán comparecer ante la Comisión de nombramientos de la correspondiente Cámara, a los efectos de que se evalúen los méritos que acrediten su reconocido prestigio y su idoneidad. Los candidatos acompañarán una memoria de méritos y objetivos. Dichas comparencias se efectuarán en términos que garanticen la igualdad y tendrán lugar en audiencia pública.

8 BOE núm. 121, de 21 de mayo de 1982.

9 BOE núm. 157, de 2 de julio de 1985.

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial	
Antigua redacción	Nueva redacción
<p>Artículo 599.1.4.^a</p> <p>4.^a Todos los nombramientos o propuestas de nombramientos y promociones que impliquen algún margen de discrecionalidad o apreciación de méritos.</p>	<p>Artículo 599.1.4.^a</p> <p>4.^a Todos los nombramientos o propuestas de nombramientos y promociones que impliquen algún margen de discrecionalidad o apreciación de méritos. <i>En estos nombramientos se garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.</i></p>

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial	
Antigua redacción	Nueva redacción
<p>Artículo 602.1.d)</p> <p>d) Informar, en todo caso, sobre los nombramientos de jueces y magistrados de la competencia del Pleno, que deberá fundarse en criterios objetivos y suficientemente valorados y detallados. Para la adecuada formación de los criterios de calificación de los jueces y magistrados, la Comisión podrá recabar información de los distintos órganos del Poder Judicial.</p>	<p>Artículo 602.1.d)</p> <p>d) Informar, en todo caso, sobre los nombramientos de jueces y magistrados de la competencia del Pleno, que deberá fundarse en criterios objetivos y suficientemente valorados y detallados, <i>y tener en cuenta el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.</i> Para la adecuada formación de los criterios de calificación de los jueces y magistrados, la Comisión podrá recabar información de los distintos órganos del Poder Judicial.</p>

5. GOBIERNO

La LO 2/2024 en el artículo séptimo introduce un nuevo apartado 2 bis en el artículo 12 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno¹⁰. En la siguiente tabla se pueden visionar las diferencias.

Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno	
Antigua redacción	Nueva redacción
<p>Artículo 12</p> <p>1. (...)</p> <p>2. (...)</p> <p>3. (...)</p> <p>4. (...)</p>	<p>Se introduce un nuevo apartado 2 bis en el artículo 12</p> <p>1. (...)</p> <p>2. (...)</p> <p><i>2 bis. En el nombramiento de las personas titulares de las Vicepresidencias y los Ministerios se garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de forma que cada uno de los sexos suponga como mínimo el cuarenta por ciento en su conjunto.</i></p> <p>3. (...)</p> <p>4. (...)</p>

¹⁰ BOE núm. 285, de 28 de noviembre de 1997.

6. RÉGIMEN JURÍDICO DEL SECTOR PÚBLICO

La LO 2/2024 en el artículo octavo modifica el artículo 54.1, añade un nuevo artículo 55 bis y un nuevo artículo 84 bis en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público¹¹. En las siguientes tablas se pueden visionar, respectivamente, las diferencias.

Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público	
Antigua redacción	Nueva redacción
Artículo 54.1 <p>1. La Administración General del Estado actúa y se organiza de acuerdo con los principios establecidos en el artículo 3, así como los de descentralización funcional y desconcentración funcional y territorial.</p>	Artículo 54.1 <p>1. La Administración General del Estado actúa y se organiza de acuerdo con los principios establecidos en el artículo 3, así como los de descentralización funcional y desconcentración funcional y territorial.</p> <p><i>Asimismo, garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de las personas titulares de los órganos superiores y directivos y en el personal de alta dirección de las entidades del sector público institucional estatal, de acuerdo con lo establecido en los artículos 55 bis y 84 bis.</i></p>

Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público
Se añade un nuevo artículo 55 bis <p>Artículo 55 bis. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos superiores y directivos de la Administración General del Estado. Las personas titulares de las Secretarías de Estado y de los órganos directivos de la Administración General del Estado se nombrarán atendiendo al principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento en el ámbito de cada departamento ministerial.</p>

Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público
Se añade un nuevo artículo 84 bis <p>Artículo 84 bis. Presencia equilibrada entre mujeres y hombres en las entidades del sector público institucional estatal. 1. El principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres será de aplicación a las personas titulares de las presidencias, vicepresidencias, direcciones generales, direcciones ejecutivas y asimilados de las entidades del sector público institucional estatal que tengan la condición de máximos responsables, así como a las personas con contratos de alta dirección en las citadas entidades, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento en el ámbito de cada entidad. 2. El principio de representación equilibrada se garantizará también en la composición de los órganos colegiados de gobierno de las entidades.</p>

¹¹ BOE núm. 236, de 2 de octubre de 2015.

7. TRASPOSICIÓN DE 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

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 conexas¹², tiene por finalidad lograr una representación más equilibrada de mujeres y hombres entre los administradores de las sociedades cotizadas mediante el establecimiento de medidas eficaces dirigidas a acelerar el progreso hacia el equilibrio de género; y a su vez, concede a las sociedades cotizadas un plazo suficiente para adoptar las disposiciones necesarias a tal efecto.

Resulta loable que el legislador español haya traspuesto la Directiva a la legislación nacional, antes del 28 de diciembre de 2024, tal como lo señala el artículo 11 de la norma comunitaria; que es el plazo máximo. Lo cual lo ha realizado a través de la promulgación de la LO 2/2024, en el que se ha incluido una referencia a aquella Directiva.

La LO 2/2024 en el artículo noveno modifica el artículo 529 bis¹³, la disposición adicional séptima e introduce una nueva disposición adicional decimosexta en el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital¹⁴. En las siguientes tablas se pueden visionar, respectivamente, las diferencias.

Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital	
Antigua redacción	Nueva redacción
Artículo 529 bis. Carácter necesario del consejo de administración	Artículo 529 bis. Carácter necesario del consejo de administración y representación equilibrada de mujeres y hombres
1. (...)	1. (...)
2. (...)	2. (...)
	3. Las sociedades cotizadas deberán asegurar que el consejo de administración tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un cuarenta por ciento de personas del sexo menos representado. El número total de consejeros que se considerará mínimo necesario para alcanzar tal objetivo deberá ser el porcentaje más cercano al cuarenta por ciento, sin que pueda superar en ningún caso el porcentaje del cuarenta y nueve por ciento de miembros del consejo de administración.

¹² DOUE núm. 315, de 7 de diciembre de 2022.

¹³ Se aplicará a partir del 30 de junio de 2026 para las 35 sociedades con mayor valor de capitalización bursátil, determinada utilizando la cotización de cierre en el día en que la presente ley orgánica entre en vigor. Sin embargo, para el resto de sociedades cotizadas será de aplicación a partir del 30 de junio de 2027.

¹⁴ BOE núm. 161, de 3 de julio de 2010.

En aquellos casos en que se produzca un incumplimiento de dicho porcentaje a raíz del fallecimiento u otras circunstancias sobrevenidas, como la pérdida de su capacidad de obrar o inhabilitadas legalmente, o a consecuencia de la renuncia voluntaria de uno de los miembros del consejo de administración, produciéndose una vacante anticipada, la sociedad cotizada deberá alcanzar de nuevo dicho porcentaje al nombrar al nuevo consejero o consejera por cooptación, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 529 decies. Dicho porcentaje deberá recuperarse de forma definitiva en la primera junta general de accionista que tenga lugar después de la vacancia producida.

4. Únicamente en el caso de que una sociedad cotizada no alcance los objetivos establecidos en el apartado anterior, deberá ajustar los procesos de selección de las personas candidatas a miembros del consejo de administración, para garantizar la consecución de los mismos.

Se deberá establecer un procedimiento que permita la apreciación comparativa de las competencias y capacidades de cada persona candidata. Dicho sistema deberá diseñarse con base en unos criterios claros, neutrales en su formulación y no ambiguos, asegurando un proceso no discriminatorio a lo largo de todas las fases de selección, incluyendo las fases de preparación de los anuncios de vacantes, de preselección, de preparación de la lista restringida y la creación de grupos de selección de personas candidatas.

Los criterios que deben regir la selección se establecerán con anterioridad al inicio del proceso de selección.

En caso de que varias personas candidatas estén igualmente capacitadas desde un punto de vista de competencia, prestaciones profesionales y aptitud, las sociedades cotizadas deberán dar preferencia a la persona candidata del sexo menos representado. Únicamente se podrá incumplir dicha obligación en supuestos excepcionales, cuando existan motivos de mayor alcance jurídico, como que se persigan otras políticas de diversidad, que se aduzcan tras una evaluación individualizada y una apreciación objetiva por parte de la sociedad cotizada, y siempre sobre la base de criterios no discriminatorios.

5. Conforme con lo establecido en la legislación de protección de datos personales, las sociedades cotizadas estarán obligadas a informar a toda persona candidata que así lo solicite, y siempre que su candidatura se haya examinado en el proceso de selección a miembros del consejo de administración previsto en el apartado anterior, de lo siguiente:

- a) Los criterios de capacitación en que se basó la elección.
- b) La apreciación comparativa de las personas candidatas que se ha realizado, con arreglo a los criterios anteriores.
- c) En su caso, los motivos que llevaron a elegir a una persona candidata que no fuese del sexo menos representado.

6. En todo caso, las sociedades cotizadas deberán facilitar a la junta general de accionistas información relativa a las medidas exigidas en materia de equilibrio entre mujeres y hombres en el consejo de administración, así como sobre las posibles sanciones derivadas del incumplimiento de las mismas, y que pudieran afectar a la sociedad.

7. En aquellos procesos judiciales iniciados por la persona candidata no seleccionada en que, de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia por parte de esta de una capacitación igual a la de la persona candidata a miembro del consejo de administración seleccionada por la sociedad cotizada, siendo la parte actora del sexo menos representado en dicho consejo de administración, corresponderá a la sociedad cotizada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de la selección realizada y del cumplimiento de los requisitos establecidos en el párrafo cuarto del apartado 4 del presente artículo.

8. Del mismo modo, las sociedades cotizadas deberán velar por que la alta dirección tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un cuarenta por ciento de personas del sexo menos representado. En la memoria prevista en el capítulo II del título VII de la presente ley, se detallará el cumplimiento de este principio. Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación de los motivos y de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje mínimo en el ejercicio económico inmediatamente posterior y sucesivos.

9. El consejo de administración de las sociedades anónimas cotizadas deberá elaborar y publicar, integrado en el informe de sostenibilidad, anualmente y en su página web información sobre la representación del sexo menos representado en el consejo de administración de la sociedad, que deberá ser fácilmente accesible.

Dicha información deberá ser remitida, a su vez, a la Comisión Nacional del Mercado de Valores, conforme a lo dispuesto en el artículo 99 de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión. Aquella publicará, con periodicidad anual, un listado actualizado de las sociedades cotizadas que manifiesten en su informe de sostenibilidad haber alcanzado los objetivos establecidos en el artículo 529 bis, apartado 3.

10. Dicha información, incluida en el informe de sostenibilidad, debe distinguir entre miembros del consejo de administración ejecutivos y no ejecutivos, y recopilar las medidas que se hubiesen adoptado para alcanzar los objetivos del artículo 529 bis, apartado 3. Igualmente, en caso de que no se hubiesen alcanzado dichos objetivos por parte de la sociedad en materia de igualdad de género, se incluirán también los motivos a los que responde dicho incumplimiento, y una descripción exhaustiva de las posibles medidas que se hayan adoptado o se tenga previsto adoptar para cumplir con los mismos.

11. Esta información sobre la representación del sexo menos representado en el consejo de administración prevista en el apartado 9 se difundirá como otra información relevante por la sociedad de forma simultánea al informe anual de gobierno corporativo y al informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y consejeras, y se mantendrá accesible en la página web de la sociedad y de la Comisión Nacional del Mercado de Valores de forma gratuita durante un periodo mínimo de diez años.

12. Esta información sobre igualdad de género en el consejo de administración no incluirá, por lo que respecta a cada administrador, categorías especiales de datos personales en el sentido del artículo 9.1 del Reglamento (UE) n.º 2016/679, ni datos personales relativos a su situación familiar.

Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital

Antigua redacción

Disposición adicional séptima. Competencias supervisoras de la Comisión Nacional del Mercado de Valores

Las disposiciones contenidas en los artículos 497, 497 bis, 512, 513, 514, 515, 516, 517, 520 bis, 520 ter, 522 bis, 524 bis, 524 ter, 525.2, 526, 527.bis.2, 527 septies, 528, 529, 529 quaterdecies, 529 quincecenas, 529 unvicies, 530, 531, 532, 533, 534, 538, 539, 540 y 541 del Título XIV forman parte de las normas de ordenación y disciplina del mercado de valores, cuya supervisión corresponde a la Comisión Nacional del Mercado de Valores, de conformidad con lo dispuesto en el Título VIII de la Ley del Mercado de Valores, aprobado por Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre.

La Comisión Nacional del Mercado de Valores será competente para incoar e instruir los expedientes sancionadores a los que den lugar los incumplimientos de las obligaciones establecidas en los artículos indicados en el párrafo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el Título VIII del Texto Refundido de la Ley del Mercado de Valores, aprobado por Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre.

Nueva redacción

Disposición adicional séptima. Competencias supervisoras de la Comisión Nacional del Mercado de Valores

Las disposiciones contenidas en los artículos 497; 497 bis; 512; 513; 514; 515; 516; 517; 520 bis; 520 ter; 522 bis; 524 bis; 524 ter; 525.2; 526; 527 bis.2; 527 septies; 528; 529; 529 bis, apartados 3 a 11; 529 quaterdecies; 529 quincecenas; 529 unvicies; 530; 531; 532; 533; 534; 538; 539; 540, y 541 del título XIV forman parte de las normas de ordenación y disciplina del mercado de valores, cuya supervisión corresponde a la Comisión Nacional del Mercado de Valores, de conformidad con lo dispuesto en el título IX de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.

La Comisión Nacional del Mercado de Valores será competente para incoar e instruir los expedientes sancionadores a los que den lugar los incumplimientos de las obligaciones establecidas en los artículos indicados en el párrafo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el título IX de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.

Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital

Se introduce una nueva disposición adicional decimosexta

Disposición adicional decimosexta. Representación equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las entidades de interés público.

1. Lo previsto en el artículo 529 bis en sus apartados 3 y siguientes resultará también de aplicación a las entidades que, de conformidad con la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, tengan la consideración de entidad de interés público, a partir del ejercicio siguiente al que concurren los siguientes requisitos:

- a) Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 250.
- b) Que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 50 millones de euros o el total de las partidas de activo sea superior a 43 millones de euros.

Cuando se trate de sociedades controladas, directa o indirectamente por una familia, podrán excluirse del cómputo, a criterio de la sociedad, los consejeros ejecutivos y los dominicales contemplados en el artículo 529 duodécies.3.

A tales efectos, se entenderá por control lo dispuesto en el artículo 42 del Código de Comercio y por familia las personas relacionadas entre sí en línea directa, ascendente y descendente, sin límite, y en línea colateral hasta el cuarto grado.

2. No será exigible a dichas entidades de interés público la obligación de remisión de la información anual a la Comisión Nacional del Mercado de Valores prevista en el apartado 529 bis, apartado 9, cuando no sean sociedades cotizadas.

La LO 2/2024 en el artículo décimo modifica el artículo 292 de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión¹⁵. En la siguiente tabla se pueden visionar las diferencias.

Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión

Antigua redacción	Nueva redacción
<p>Artículo 292. Infracciones por incumplimiento de obligaciones previstas en el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio</p> <p>1. (...):</p> <ol style="list-style-type: none">a) La falta de elaboración o de publicación del informe anual de gobierno corporativo o del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y consejeras a que se refieren, respectivamente, los artículos 540 y 541 y la disposición adicional sexta de esta ley, o la existencia en dichos informes de omisiones o datos falsos o engañosos.	<p>Artículo 292. Infracciones por incumplimiento de obligaciones previstas en el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio</p> <p>1. (...):</p> <ol style="list-style-type: none">a) La falta de elaboración o de publicación del informe anual de gobierno corporativo o del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y consejeras a que se refieren, respectivamente, los artículos 540 y 541, y la disposición adicional sexta de esta ley, o la existencia en dichos informes de omisiones o datos falsos o engañosos. <i>La falta de inclusión en la memoria de la información a la que se refiere el artículo 529 bis, apartado 8, o la inclusión de dicha información con omisiones o datos falsos o engañosos.</i>

¹⁵ BOE núm. 66, de 18 de marzo de 2023.

b) (...)

c) El carecer las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados regulados de una comisión de auditoría y de una comisión de nombramientos y retribuciones en los términos establecidos en los artículos 529 quaterdecies y quincecies o el incumplimiento de las reglas de composición y de atribución de funciones de dichas comisiones de auditoría de las entidades de interés público contempladas en el citado artículo 529 quaterdecies.

d) La inexistencia de la página web prevista en el artículo 539 o la falta de publicación en la misma de la información señalada en dicho artículo y en el del artículo 17 del Reglamento (UE) n.º 596/2014, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, o en sus normas de desarrollo.

e) La falta de inclusión en el informe de gestión de las sociedades cotizadas de la información exigida por el artículo 262 o la existencia de omisiones o datos falsos o engañosos.

2. Todas las infracciones previstas en este artículo tendrán la consideración de infracciones graves.

Principio del formulario

Seleccionar redacción:

Última actualización, publicada el 02/08/2024.

Final del formulario

b) (...)

c) *El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 529 bis, apartados 3 a 7 y apartados 9 a 11, relativos a las exigencias de representación equilibrada de mujeres y hombres entre los administradores de las sociedades cotizadas y a la publicación de información relativa a dicha representación equilibrada en el seno de la sociedad.*

d) El carecer las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados regulados de una comisión de auditoría y de una comisión de nombramientos y retribuciones en los términos establecidos en los artículos 529 quaterdecies y quincecies o el incumplimiento de las reglas de composición y de atribución de funciones de dichas comisiones de auditoría de las entidades de interés público contempladas en el citado artículo 529 quaterdecies.

e) La inexistencia de la página web prevista en el artículo 539 o la falta de publicación en la misma de la información señalada en dicho artículo y en el del artículo 17 del Reglamento (UE) n.º 596/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, o en sus normas de desarrollo.

f) La falta de inclusión en el informe de gestión de las sociedades cotizadas de la información exigida por el artículo 262 o la existencia de omisiones o datos falsos o engañosos.

2. Todas las infracciones previstas en este artículo tendrán la consideración de infracciones graves.

8. COLEGIOS PROFESIONALES

La LO 2/2024 en el artículo undécimo modifica el artículo 5 para añadir una nueva letra v), 11 y 15 en la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales¹⁶. En las siguientes tablas se pueden visualizar, respectivamente, las diferencias.

Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales

Se modifica el artículo 5 para añadir una nueva letra v)

Corresponde a los Colegios Profesionales el ejercicio de las siguientes funciones, en su ámbito territorial:

(...)

v) Impulsar las medidas necesarias para fomentar la igualdad de mujeres y hombres en el ejercicio de las profesiones colegiadas.

16 BOE núm. 40, de 15 de febrero de 1974.

Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales

Antigua redacción

Nueva redacción

Artículo 11. Memoria anual.

Artículo 11. Memoria Anual.

1. (...)

1. (...)

b) Importe de las cuotas aplicables desglosadas por concepto y por el tipo de servicios prestados, así como las normas para su cálculo y aplicación.

b) Número de miembros de la Junta de Gobierno desglosados por sexo. Si el porcentaje de mujeres no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación de los motivos y de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje mínimo.

c) Información agregada y estadística relativa a los procedimientos informativos y sancionadores en fase de instrucción o que hayan alcanzado firmeza, con indicación de la infracción a la que se refieren, de su tramitación y de la sanción impuesta en su caso, de acuerdo, en todo caso, con la legislación en materia de protección de datos de carácter personal.

c) Importe de las cuotas aplicables desglosadas por concepto y por el tipo de servicios prestados, así como las normas para su cálculo y aplicación.

d) Información agregada y estadística relativa a quejas y reclamaciones presentadas por los consumidores o usuarios o sus organizaciones representativas, así como sobre su tramitación y, en su caso, de los motivos de estimación o desestimación de la queja o reclamación, de acuerdo, en todo caso, con la legislación en materia de protección de datos de carácter personal.

d) Información agregada y estadística relativa a los procedimientos informativos y sancionadores en fase de instrucción o que hayan alcanzado firmeza, con indicación de la infracción a la que se refieren, de su tramitación y de la sanción impuesta en su caso, de acuerdo, en todo caso, con la legislación en materia de protección de datos de carácter personal.

e) Los cambios en el contenido de sus códigos deontológicos, en caso de disponer de ellos.

e) Información agregada y estadística relativa a quejas y reclamaciones presentadas por las personas consumidoras o usuarias o sus organizaciones representativas, desagregadas por sexo, cuando sea posible, así como sobre su tramitación y, en su caso, de los motivos de estimación o desestimación de la queja o reclamación, de acuerdo, en todo caso, con la legislación en materia de protección de datos de carácter personal.

f) Las normas sobre incompatibilidades y las situaciones de conflicto de intereses en que se encuentren los miembros de las Juntas de Gobierno.

f) Los cambios en el contenido de sus códigos deontológicos, en caso de disponer de ellos.

g) Información estadística sobre la actividad de visado.

Cuando proceda, los datos se presentarán desagregados territorialmente por corporaciones.

g) Las normas sobre incompatibilidades y las situaciones de conflicto de intereses en que se encuentren los miembros de las Juntas de Gobierno.

2. (...)

h) Información estadística sobre la actividad de visado.

3. (...)

Cuando proceda, los datos se presentarán desagregados territorialmente por corporaciones.

4. (...)

i) Medidas adoptadas por el colegio para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el ejercicio de la profesión.

2. (...)

3. (...)

4. (...)

Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales	
Antigua redacción	Nueva redacción
<p>Artículo 15. Igualdad de trato y no discriminación</p> <p>El acceso y ejercicio a profesiones colegiadas se regirá por el principio de igualdad de trato y no discriminación, en particular por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en los términos de la Sección III del Capítulo III del Título II de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.</p>	<p>Artículo 15. Igualdad de trato y no discriminación</p> <p>1. El acceso y ejercicio a profesiones colegiadas se regirá por el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género, características sexuales o cualquier otra circunstancia personal o social, en los términos previstos en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social; en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo; en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.</p> <p>2. En las Juntas de Gobierno, Comités de Dirección u órganos asimilados de los Consejos Generales y de los Colegios Profesionales, se garantizará que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el cuarenta por ciento de los puestos, salvo que existan razones objetivas y debidamente fundadas, y siempre que se adopten medidas para alcanzar ese porcentaje mínimo.</p> <p>Los Consejos Generales o Superiores de cada colegio profesional nombrarán una persona responsable de la coordinación en materia de igualdad que, entre otras funciones, se encargará de supervisar las condiciones de aplicación de la excepción a la que se refiere el párrafo anterior, así como las medidas a adoptar para alcanzar el porcentaje mínimo establecido.</p>

9. RADIO Y LA TELEVISIÓN DE TITULARIDAD ESTATAL

La LO 2/2024 en el artículo duodécimo añade un nuevo apartado 4 al artículo 24 de la Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal¹⁷. En la siguiente tabla se puede visionar el añadido.

Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal
<p>Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 24</p> <p>Artículo 24. Los Consejos de Informativos</p> <p>4. La elección de los miembros de los Consejos de Informativos se hará cumpliendo el principio de representación paritaria entre mujeres y hombres, de forma que aquellos incluyan como mínimo un cuarenta por cierto de cada uno de los sexos.</p>

¹⁷ BOE núm. 134, de 6 de junio de 2006.

10. LIBERTAD SINDICAL

La LO 2/2024 en el artículo decimotercero añade una nueva disposición adicional a la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical¹⁸. En la siguiente tabla se puede visionar el añadido.

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

Se añade la disposición adicional quinta

Los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos constituidos al amparo de esta ley se nombrarán atendiendo al principio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación motivada de las causas, así como de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje.

11. LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

La LO 2/2024 en el artículo decimocuarto añade una nueva disposición Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores¹⁹. En la siguiente tabla se pueden visionar el añadido.

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

Se añade la disposición adicional vigesimonovena

Los órganos de representación, gobierno y administración de las asociaciones empresariales a las que hace referencia el artículo 87 de esta ley se nombrarán atendiendo al principio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación motivada de las causas, así como de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje.

12. PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL CONSEJO DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIO DEL ESTADO

La LO 2/2024 en el artículo decimoquinto modifican los apartados 1 y 4 del artículo 17 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario²⁰. En la siguiente tabla se puede visionar las diferencias.

18 BOE núm. 189, de 8 de agosto de 1985.

19 BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

20 BOE núm. 70, de 23 de marzo de 2023.

Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario	
Antigua redacción	Nueva redacción
<p>Artículo 17. El Consejo de Estudiantes Universitario del Estado</p> <p>(...)</p> <p>4. La composición, así como la organización y el funcionamiento del Consejo de Estudiantes Universitario del Estado se determinarán reglamentariamente. En todo caso, estarán representadas todas las universidades y estará presidido por el Ministro o Ministra de Universidades. El Secretario o Secretaria General de Universidades actuará como Vicepresidente o Vicepresidenta primera, correspondiendo la vicepresidencia segunda al estudiantado.</p>	<p>Artículo 17. El Consejo de Estudiantes Universitario del Estado</p> <p>(...)</p> <p>4. La composición, así como la organización y el funcionamiento del Consejo de Estudiantes Universitario del Estado se determinarán reglamentariamente. <i>En su composición se garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de forma que aquellas incluyan como mínimo un cuarenta por ciento de cada uno de los sexos. En todo caso, estarán representadas todas las universidades y estará presidido por el Ministro o Ministra de Universidades. El Secretario o Secretaria General de Universidades actuará como Vicepresidente o Vicepresidenta primera, correspondiendo la vicepresidencia segunda al estudiantado.</i></p>

13. FUNDACIONES

La LO 2/2024 en el artículo decimosexto añade una nueva disposición adicional a la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones²¹. En la siguiente tabla se puede visionar el añadido.

Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones
<p>Se añade la disposición adicional novena</p> <p>Los órganos de gobierno y representación de las fundaciones reguladas en la presente ley se nombrarán atendiendo al principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, cuando concurren las siguientes circunstancias:</p> <ol style="list-style-type: none"> Que el número medio de personas empleadas durante el ejercicio sea superior a 125. Que el importe del volumen de presupuesto anual supere los 20 millones de euros. <p>Las fundaciones cuyos fines u objeto así lo justifiquen, estarán exentas de cumplir con esta obligación. En el plan de actuación al que se refiere el artículo 25.8 de esta ley, se detallarán las razones fundadas y los objetivos que justifican dicha exención.</p>

14. TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL

La LO 2/2024 en el artículo decimoséptimo añade una nueva disposición adicional a la Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social²². En la siguiente tabla se puede visionar el añadido.

²¹ BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2002.

²² BOE núm. 243, de 10 de octubre de 2015.

Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social

Se añade la disposición adicional octava

Los órganos de gobierno y representación de las organizaciones reguladas en la presente ley se nombrarán atendiendo al principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Que el número medio de personas empleadas durante el ejercicio sea superior a 125.
- b) Que el importe del volumen de presupuesto anual supere los 20 millones de euros.

Las organizaciones cuyos fines u objetos así lo justifiquen estarán exentas de cumplir con esta obligación.

15. ECONOMÍA SOCIAL

La LO 2/2024 en el artículo decimioctava añade una nueva disposición adición a la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social²³. En la siguiente tabla se puede visionar el añadido.

Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social

Se añade la disposición adicional octava

Los órganos de gobierno y representación de las organizaciones reguladas en la presente ley se nombrarán atendiendo al principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Que el número medio de personas empleadas durante el ejercicio sea superior a 125.
- b) Que el importe del volumen de presupuesto anual supere los 20 millones de euros.

16. CONCLUSIONES

La LO 2/2024 se dirige a garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos decisorios de la vida política y económica, incluyendo a los órganos constitucionales. Es decir, a aquellos creados y regulados por la Carta Magna, cuyas relaciones en el ejercicio de los poderes del Estado configuran la forma de Gobierno y que se encuentran en el vértice de la organización estatal; así como en otros órganos, de relevancia constitucional, que completan el esquema de relaciones entre las grandes instituciones de Estado.

Bajo este contexto, entiende por representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres aquella situación en la que las personas de cada sexo no superen el 60 % ni sean menos del 40 % en un ámbito determinado. Como toda regla, tiene su excepción, no se aplicará aquella fórmula

23 BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2011.

estándar —en consonancia con el principio de acción positiva— cuando exista una representación de mujeres superior al 60 % que, en todo caso, deberá justificarse.

Como se puede observar, la diferencia con la LO 3/2007 —que ha sido la primera norma en ofrecer la fórmula de paridad— solo define la composición equilibrada. Mientras que la LO 2/2024 define dos instituciones con el mismo significado; por una parte, la representación paritaria. Por otra, la presencia equilibrada entre mujeres y hombres. Por lo que el legislador ha querido que haya tres instituciones que tengan el mismo significado. Con la excepción que se ha indicado anteriormente por la LO 2/2024.

Por ello, el legislador con el propósito de garantizar legalmente la composición equilibrada de mujeres y hombres en los órganos constitucionales y de relevancia constitucional, introduce todas las modificaciones en las leyes orgánicas reguladoras de los mismos; especialmente, en la del Tribunal Constitucional, del Consejo de Estado, el Tribunal de Cuentas, el Consejo Fiscal y el Consejo General del Poder Judicial. De igual manera, se aplica, en los mismos términos, a los órganos de Gobierno.

En el ámbito de la Administración General del Estado (AGE), la norma refuerza la presencia equilibrada en los órganos de decisión de la AGE y su sector público. En el sentido, de que las políticas públicas de cualquier ámbito se implementen en ámbitos que respeten dicho principio y tengan en cuenta, a su vez, la perspectiva de género para asegurar con ello una acción pública más eficaz y eficiente; que garantice la igualdad de mujeres y hombres.

Otro aspecto que resaltar es la trasposición de 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, mediante la modificación de la Ley de Sociedades de Capital, y la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.

Como bien se señala en la parte expositiva de la norma. La LO 2/2024 responde a los siguientes principios:

- a. Necesidad y eficacia: Por una parte, es el instrumento óptimo para poder garantizar la representación paritaria y la participación equilibrada en órganos de Gobierno y de decisión, tanto en el sector público como en el privado, y lograr una aplicación efectiva del principio de igualdad. Por otra, es el instrumento necesario para implementar políticas públicas que garanticen la igualdad de género en los consejos de administración y puestos de alta dirección de las empresas grandes.
- b. Proporcionalidad: Las modificaciones introducidas en la diversa normativa reseñada, resultan además proporcionadas de conformidad con la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional²⁴. Por su parte, la transposición de la citada Directiva, mantiene un equilibrio necesario

24 SSTC 12/2008, de 29 de enero, y 40/2011, de 28 de abril.

entre la necesidad de avanzar en materia de igualdad de género en Europa en los consejos de administración y la libre capacidad de decisión de las empresas.

- c. Seguridad jurídica: Este principio queda reforzado en todas las modificaciones señaladas, al aclarar el porcentaje de personas del sexo menos representado que se exigirán en los ámbitos decisorios de la vida política y económica.
- d. Transparencia: Toda la documentación que forman el expediente de tramitación de la norma está a disposición de la ciudadanía en el Portal de la Transparencia de la Administración General del Estado²⁵.
- e. Eficiencia: La norma, por una parte, no impone carga administrativa adicional que no sea estrictamente necesaria para cumplir con las obligaciones derivadas de la reseñada Directiva, y a aquellas otras que se consideran imprescindibles para garantizar los objetivos perseguidos con la norma en cuestión. Por otra, la norma emplea un lenguaje inclusivo.

En definitiva, la LO 2/2024 prácticamente es una norma de actualización, dado que modifica un conjunto de normativas —señaladas en los anteriores epígrafes— Lo que realiza el legislador es una puesta al día del derecho positivo, para señalar y recalcar la fórmula estándar emprendida por la LO 3/2007. Con la diferencia que la LO 2/2024 va a un paso más, dado que busca garantizar la representación efectiva de las mujeres en los ámbitos decisorios de la vida política y económica; con el propósito de querer seguir avanzando en la consecución del ejercicio real y efectivo del principio de igualdad.

A pesar de la lucha que tiene el legislador para conseguir el ejercicio real y efectivo del principio de igualdad, todavía quedan flecos para poder conseguir este principio constitucional. En el que toda la sociedad debe sensibilizarse y concienciarse y aceptar la realidad que se vive en el siglo XXI y no excluir, a su vez, a muchos colectivos en las actividades cotidianas que realizan las personas tanto a nivel personal, político y económico; por lo que se debe tomar con normalidad, siempre que estén bajo el paraguas normativo.

Lo que sí queda patente que la LO 2/2004, deja bien claro, lo que se entiende por representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres; al reiterarlo de manera constante en toda la normativa que se ha indicado en este estudio. Ello se debe a que es una ley orgánica²⁶; este tipo de norma afecta a los derechos fundamentales y las libertades públicas, o desarrolla instituciones constitucionales clave. Como, por ejemplo, el régimen electoral general, la organización y el funcionamiento de las instituciones del Estado (como el Tribunal Constitucional, el Senado, etc.), entre otros. Con esta normativa, el Estado reafirma su compromiso por reducir las desigualdades históricas que

²⁵ <https://transparencia.gob.es/>

²⁶ A excepción de los artículos cuarto, séptimo a duodécimo, decimocuarto y decimosexto a decimoctavo, de las disposiciones adicionales, de los apartados 2 a 6 de la disposición transitoria primera, del apartado 3 de la disposición transitoria segunda y de las disposiciones finales primera a tercera y séptima a décima de la LO 2/2004.

han limitado a las mujeres en el acceso a posiciones de poder, con la intención de que esta medida represente un paso firme hacia una sociedad más equilibrada, inclusiva y libre de discriminación.

La norma, asimismo, tiene un impacto simbólico y práctico a nivel internacional; puesto que España, bajo este contexto, sigue afianzando su posición como un país comprometido con los principios de igualdad de género y los derechos laborales. Por lo que refuerza su imagen ante organismos internacionales y contribuye a los esfuerzos globales por la eliminación de la discriminación de género, por ejemplo, entre otros, en el ámbito laboral.

La Ley Orgánica 2/2024, por tanto, representa un avance significativo en la lucha por la igualdad de género en los ámbitos laboral y público. Su enfoque completo y bien estructurado no se limita exclusivamente a alcanzar una igualdad numérica, sino que, a su vez, persigue promover una cultura organizacional más justa y equitativa. Aunque la implementación de la norma presentará desafíos, especialmente en sectores con marcadas desigualdades de género, se espera que sus efectos sean profundamente transformadores tanto en el ámbito empresarial como en la sociedad en su conjunto. Además, esta norma recalca que la igualdad de género no es solo una cuestión de justicia social, sino también una estrategia que impulsa la eficacia organizacional y contribuye al desarrollo económico sostenible; que busca conseguir la igualdad real y efectiva.

LA MULTIDISCRIMINACIÓN LABORAL. Techos de cristal y muros invisibles por orientación sexual y género

LABOR MULTIDISCRIMINATION. Glass ceilings and invisible walls due to sexual orientation and gender

Susana de la Casa Quesada

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Jaén

scasa@ujaen.es ORCID [0000-0003-1020-7841](https://orcid.org/0000-0003-1020-7841)

Recepción de trabajo: 30-01-2025 - Aceptación: 11-02-2025 - Publicado: 24-03-2025

Páginas: 77-112

- 1. INTRODUCCIÓN. ■ 2. ANÁLISIS DEL CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE.
- 3. PRINCIPALES FACTORES DE LA MULTIDISCRIMINACIÓN LABORAL. ■ 4. RÉGIMEN JURÍDICO DE LA MULTIDISCRIMINACIÓN: ENFOQUE LEGAL Y PROTECCIÓN DE DERECHOS. ■ 4. 1. Normativa internacional. ■ 4. 2. Normativa europea. ■ 4. 3. Ordenamiento jurídico español. ■ 5. LA ORIENTACIÓN SEXUAL, LA IDENTIDAD DE GÉNERO Y LA MULTIDISCRIMINACIÓN LABORAL. ■ 5.1. Marco legal. ■ 5.2. Principales manifestaciones y consecuencias de la discriminación laboral del colectivo LGTBI. ■ 6. EL GÉNERO Y LA MULTIDISCRIMINACIÓN LABORAL. ■ 6. 1. Mujer y edad. ■ 6. 2. Mujer y discapacidad. ■ 6. 3. Mujer y origen racial o étnico: el caso particular de la etnia gitana. ■ 6. 4. Mujer y religión: el velo islámico como símbolo y debate. ■ 6. 5. Mujer y víctima de violencia de género y/o de violencia sexual. ■ 6. 6. Mujer y sector de actividad: especial referencia a las empleadas de hogar. ■ 6. 7. Mujer y territorio: la realidad de las mujeres rurales. ■ 6. 8. Reflexión final.
- 7. Bibliografía

RESUMEN

La multidiscriminación, entendida como aquella que se produce cuando factores como el género, la edad, la raza, la discapacidad, la religión o la orientación sexual se combinan, generando barreras adicionales para quienes la padecen, tiene un impacto significativo en el ámbito laboral.

Este estudio aborda los desafíos específicos que plantea la multidiscriminación laboral en España con un enfoque particular en los casos que afectan a las mujeres y al colectivo LGTBI, dado que representan los grupos más vulnerables a esta forma de exclusión.

Con el objetivo de comprender mejor su dinámica e impacto en el mercado laboral, se parte del análisis del concepto de multidiscriminación laboral y de los principales factores que la conforman. A continuación, se examinará la principal normativa vigente con el fin de identificar las herramientas legales disponibles para hacer frente a este fenómeno y valorar su efectividad en la protección de los derechos de las personas afectadas. Finalmente, el estudio profundizará en la discriminación laboral múltiple que trae su causa en la orientación sexual o en el género, analizando cómo la intersección de éstos con otros factores de discriminación contribuye a la perpetuación de desigualdades estructurales en los entornos de trabajo.

PALABRAS CLAVE: multidiscriminación laboral, mujer, orientación sexual, LGTBI.

ABSTRACT

Multidiscrimination, understood as the combination of factors such as gender, age, race, disability, religion, or sexual orientation that create additional barriers for those affected, has a significant impact in the workplace.

This study addresses the specific challenges posed by multidiscrimination in the labor market in Spain, with a particular focus on cases affecting women and the LGTBI community, as they represent the groups most vulnerable to this form of exclusion.

To better understand its dynamics and impact on the labor market, the study begins with an analysis of the concept of labor multidiscrimination and the main factors that contribute to it. It then examines the current legal framework to identify the tools available to address this phenomenon and assess their effectiveness in protecting the rights of affected individuals. Finally, the study delves into multiple labor discrimination rooted in sexual orientation or gender, analyzing how the intersection of these factors with other forms of discrimination contributes to the perpetuation of structural inequalities in workplace environments.

KEYWORDS: labor multi-discrimination, women, sexual orientation, LGTBI.

1. INTRODUCCIÓN

A medida que nuestra sociedad se vuelve cada vez más diversa, se convierte en fundamental reconocer y abordar la multidiscriminación para garantizar un entorno laboral inclusivo, promoviendo una cultura de respeto y valoración de la diversidad.

Sin duda, son muchas las facetas de la vida de una persona que pueden verse afectadas por la discriminación múltiple, siendo una de las que mayor repercusión tiene sobre el desarrollo personal y profesional del individuo la que se produce en el entorno laboral¹.

Se produce discriminación laboral múltiple cuando factores como el género, la raza, la edad, la orientación sexual, la discapacidad, o la religión, entre otros, se combinan e interactúan, creando barreras y desafíos adicionales para el individuo en forma de estructuras y políticas en el acceso al empleo o en las condiciones de trabajo, que perpetúan la discriminación contra ciertos grupos tanto de manera explícita, como es el caso de la utilización de políticas discriminatorias, como de manera implícita a través de sesgos inconscientes, por ejemplo, en el proceso de contratación.

A pesar de que la legislación a todos los niveles prohíbe la discriminación en el empleo, la realidad muestra que la multidiscriminación sigue siendo una barrera significativa para la igualdad en el ámbito laboral. Las mujeres, las personas racializadas, inmigrantes y sus descendientes, las personas de edad avanzada, el colectivo LGTBI, así como las personas con discapacidad son particularmente vulnerables a sufrir discriminación múltiple en el trabajo. Esta situación se ve agravada por la falta de reconocimiento y visibilidad del problema, lo que dificulta la implementación de políticas efectivas para combatirlo.

Aunque es cierto que en los últimos años ha habido un incremento en la implementación de acciones para abordar la discriminación múltiple, entre las que se incluyen programas de formación, políticas de inclusión y medidas específicas para apoyar a los grupos vulnerables, todavía queda mucho camino por recorrer.

En el presente artículo se realizará un análisis de las complejidades y desafíos específicos que plantea la multidiscriminación laboral en España, con especial atención a la sufrida por las mujeres y por el colectivo LGTBI. Para ello, partiendo del análisis del concepto de discriminación múltiple, se analizará la legislación vigente y las políticas públicas implementadas para combatir este fenómeno. Asimismo, se explorarán las dificultades que enfrentan las víctimas de multidiscriminación para hacer valer sus derechos y se propondrán posibles mejoras en el marco legal y en las prácticas empresariales para garantizar una igualdad de oportunidades efectiva en el ámbito laboral español.

¹ *Las víctimas de discriminación por diversos motivos a la vez "presentan los niveles más altos de desempleo y se encuentran concentradas en gran medida en empleos mal remunerados". Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer. M., "Discriminación múltiple", Diario La Ley, 8571, 2015, pág. 6.*

2. ANÁLISIS DEL CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

La discriminación múltiple se introduce por primera vez como término por la estadounidense Kimberlé Crenshaw². Si bien, es el finlandés Timo Makkonen quien diferencia entre discriminaciones múltiples, compuestas e interseccionales³, cuyas definiciones hace suyas años después el informe elaborado en 2007 para la Comisión Europea sobre discriminación múltiple⁴. Según estas definiciones, la *discriminación múltiple* se produce cuando una persona es discriminada por diferentes factores como pueden ser la raza, la edad, el género, o la religión, en diversos momentos, pero que, según Makkonen no actúan simultáneamente, lo cual difiere del concepto acuñado en su momento por Crenshaw y por la literatura posterior⁵.

El concepto de discriminación múltiple que se viene utilizando en la actualidad es el que la define como la discriminación que se produce cuando convergen dos o más factores de discriminación al mismo tiempo (lo que Makkonen denominó en su día “discriminación interseccional”)⁶.

En nuestro país, no había existido ninguna norma que definiera de una manera precisa qué debíamos entender por discriminación múltiple hasta la aprobación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, cuyo artículo 6.3 señala que: “*Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley. Se produce discriminación interseccional*”

2 Nos parece interesante la comparación que la autora realiza con el objetivo de explicar de mejor manera en qué consiste este tipo de discriminación y, para ello, dice que: “*la discriminación, como el tráfico en un cruce de calles, puede provenir de una dirección y puede provenir de la contraria. Si ocurre un accidente en el cruce, éste puede ser causado por los coches que provienen de cualquiera de las calles y direcciones, y, a veces, por todos ellos al mismo tiempo. De igual modo, si una mujer negra es atropellada porque está en el cruce, sus heridas pueden ser el resultado de una discriminación por razón de sexo y de una discriminación por razón de raza*”. Crenshaw, K., “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics”, *University of Chicago Legal Forum*, núm. 1, 1989, págs. 67-139.

3 Por *discriminación compuesta* se entiende la situación en la cual uno o varios factores de discriminación se añaden a otro/s en un caso concreto, produciendo una barrera o dificultad añadida a las ya existentes. Por *discriminación interseccional* es aquella en la que diversos factores de discriminación interactúan simultáneamente, produciendo una forma específica de discriminación. Makkonen añade un cuarto tipo que no recoge el informe para la Comisión, que es la *discriminación superpuesta o solapada* referida a la situación en la que la persona es discriminada por varios factores que operan a la vez, pero de modo independiente entre sí. Makkonen, T., *Multiple, compound and intersectional discrimination: Bringing the experience of the most marginalized to the fore*. Institute for Human Rights. Abo Akademi University. 2002, pág. 11.

4 Se trata de un informe elaborado por el Instituto danés de Derechos Humanos para la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea. *Tackling Multiple Discrimination. Practices, policies and laws*. [European Communities](#) 2007.

5 Para un estudio extenso sobre esta clasificación véase Rey Martínez, F., “La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo”. *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 84, 2008, pág. 257.

6 Véase Ferrando García, F. M.ª., “La discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. núm. 428, 2018, pág. 22 y ss. donde el autor lleva a cabo un interesante análisis sobre el origen y delimitación de la discriminación plural, múltiple e interseccional.

cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación”.

3. PRINCIPALES FACTORES DE LA MULTIDISCRIMINACIÓN LABORAL

La manifestación de la discriminación múltiple en el ámbito laboral requiere de la interacción de diversos factores de distinta índole como son factores sociales, culturales, organizacionales y personales, que se entrelazan para crear un ambiente laboral que perpetúa las desigualdades y obstaculiza la inclusión.

Es innegable que aún persisten normas sociales y culturales que perpetúan estereotipos y prejuicios profundamente arraigados los cuales asignan roles específicos a las personas en función de su género, raza, edad o discapacidad lo que influye obviamente en la manera en que se valoran las capacidades y el valor de ciertos grupos en el mercado laboral. Por ejemplo, la creencia de que las mujeres mayores no son adecuadas para ocupar posiciones de liderazgo mezcla estereotipos de género y edad que fortalecen la exclusión.

Aparte de estos factores sociales, las estructuras organizativas convencionales también contribuyen a que hoy en día aún existan jerarquías empresariales creadas para favorecer a un tipo específico de “empleado ideal”, normalmente hombre, blanco, sin discapacidades y en la fase activa de su vida. Esto excluye a las personas que no se ajustan a este molde, dificultando su ascenso y permanencia en el empleo.

La falta de flexibilidad en las políticas laborales también agrava esta situación, dejando a muchas personas fuera de los beneficios organizacionales; a esto se le añaden los propios factores personales como pueden ser la falta de sensibilización de la que adolecen muchas personas empleadoras y compañeras de trabajo que no son conscientes, a menudo, de cómo sus prejuicios afectan a las decisiones que toman, afectando desde la selección de personas candidatas hasta la asignación de proyectos y la evaluación del rendimiento en las tareas.

Junto a estos factores, la principal causa que provoca que estas prácticas sigan produciéndose es la insuficiencia de marcos legales y políticas firmes contra la discriminación múltiple. En muchos casos, como veremos a continuación, la legislación no contempla la multidiscriminación, abordando las desigualdades de manera fragmentada lo que genera lagunas que dificultan la protección de quienes la sufren. Si a esto le añadimos la falta de representación de los grupos vulnerables en posiciones de liderazgo, sus perspectivas y necesidades a menudo son ignoradas en la formulación de políticas y estrategias organizacionales lo que perpetúa la exclusión y limita las posibilidades de cambio.

Y finalmente, hay que señalar una importante resistencia al cambio hacia la inclusión debida al temor al coste que el mismo supondría, a la complejidad o la pérdida de privilegios por parte

de los grupos dominantes, que se ve agravada por la falta de voluntad política y por la inercia organizacional⁷.

4. RÉGIMEN JURÍDICO DE LA MULTIDISCRIMINACIÓN: ENFOQUE LEGAL Y PROTECCIÓN DE DERECHOS

La multidiscriminación precisa de un tratamiento jurídico que vaya más allá del reconocimiento de cada manifestación de discriminación de manera individual. Se ha de tener en consideración la interacción y la acumulación de varias situaciones discriminatorias o abusivas. A continuación, nos detendremos en analizar la principal normativa que desde el plano internacional, europeo y nacional aborda esta problemática y la protección eficaz de los derechos de las personas afectadas por la misma⁸.

4.1. Normativa internacional

En 2001, durante la Conferencia de Naciones Unidas contra el Racismo celebrada en Durban, se destacó el deber de los Estados de promover los derechos humanos desde una perspectiva de género que reconociera las formas múltiples de discriminación que afectan a las mujeres, considerándolas esenciales para el desarrollo social⁹.

En 2010, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)¹⁰ emitió algunas recomendaciones acerca de la integración de la interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género. En concreto en su Recomendación General número 28, sobre las obligaciones fundamentales de los Estados parte, indica que estas formas de discriminación están interconectadas y exigen políticas específicas, legislación y medidas especiales para su

7 Sobre el fenómeno de la multidiscriminación laboral puede consultarse, entre otros, Fernández Ramírez, M., "Colectivos especialmente discriminados: los supuestos de pluridiscriminación en el empleo". *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 64, 2023 y Rey Martínez, F., "La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo". *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 84, 2008 o Ferrando García, F. M.ª. "La discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral". *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. núm. 428, 2018.

8 Véase, entre otros, Giménez Gluck, D. y García Pascual, C., *La discriminación múltiple en los ordenamientos jurídicos español y europeo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013 y Carrasquero Cepeda, M., *La discriminación múltiple en Europa*. *Revista de Estudios Europeos*, núm. 2020.

9 También se reconoce explícitamente la posibilidad de que las víctimas puedan sufrir una discriminación por diferentes motivos: "2. Reconocemos que el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia se producen por motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico y que las víctimas pueden sufrir formas múltiples o agravadas de discriminación por otros motivos conexas, como el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de otra índole, el origen social, la situación económica, el nacimiento u otra condición". Rey Martínez, F., op. cit., págs. 254-255.

10 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Naciones Unidas: <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw>

eliminación¹¹. Asimismo, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad subraya la vulnerabilidad de las mujeres y niñas con discapacidad frente a la discriminación múltiple, instando a los Estados a garantizar su igualdad de derechos¹².

A pesar de que la OIT ha abordado la discriminación en el ámbito laboral¹³, no se ha dedicado hasta ahora ninguna regulación específica del fenómeno de discriminación laboral múltiple. Lo usual es encontrar referencias puntuales a la misma, como es el caso del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) que reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden afectar de manera desproporcionada a ciertos grupos de trabajadores y que algunos individuos pueden experimentar formas múltiples e interseccionales de discriminación.

4.2. Normativa europea

La política antidiscriminatoria de la Unión Europea también se ha caracterizado tradicionalmente por abordar las causas de discriminación de forma separada, enfocándose en la igualdad de género¹⁴.

Esta tendencia empieza a cambiar a partir del año 2000, cuando comienzan a introducirse políticas específicas para combatir la multidiscriminación, destacando la Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, mencionando en su considerando 14 que las mujeres a menudo son víctimas de discriminación múltiple; la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, señalando en su considerando 3 que las mujeres suelen enfrentar discriminación múltiple; y la Decisión 2000/750/CE, de 27 de octubre, que en sus considerandos 4 y 5, subraya la necesidad de abordar medidas específicas para combatir la discriminación múltiple, especialmente hacia las mujeres¹⁵.

Estas normas, sin embargo, no contienen en su articulado ni una definición, ni medidas concretas para luchar contra la discriminación múltiple, limitándose a constatar su existencia y la necesidad de combatirla, pero sin recoger ninguna previsión específica al respecto.

11 Véase el informe sobre "La interseccionalidad de la discriminación por raza, etnia y género". 2022. https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/1.Interseccionalidad_ES.pdf

12 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de 13 de diciembre de 2006, artículo 5.1.

13 Véase el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111) de 1958. Puede consultarse el trabajo del profesor López Ahumada, J. E., "Principios jurídicos y promoción de la igualdad de género como garantía del trabajo decente: problemas y experiencias en el seno de la OIT". *Relaciones Laborales*, núm. 15, 2012, págs. 1-25.

14 Puede consultarse, entre otros, el trabajo de la profesora Jiménez Rodrigo, M.L., "El abordaje de la discriminación múltiple en el empleo: Revisión de políticas y buenas prácticas en la Unión Europea". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. volumen 6. núm. 3, 2018, págs. 196-227.

15 Giménez Gluck, D., La discriminación múltiple en el Derecho de la Unión. *Revista de Derecho Europeo* núm. 45, 2013. Véase, asimismo, Ballester Pastor, M.A., "La lucha contra la discriminación en la Unión Europea". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 92, 2011.

4.2.1. Las Directivas 2024/1499 y 2024/1500

Ante esta situación se precisaba la aprobación de una norma a nivel europeo en la que se reconociera el fenómeno de la discriminación múltiple, se otorgara una definición de la misma y se recogieran medidas concretas al respecto. Esta fue la finalidad de la propuesta de Directiva del Consejo que en su día se presentó por la Comisión Europea en julio de 2008 y de la modificación posterior aprobada por el Parlamento Europeo en abril de 2009¹⁶ que, finalmente, quince años después ha desembocado en la reciente aprobación de la Directiva 2024/1499, de 7 de mayo sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en materia de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y por la que se modifican las Directivas 2000/43/CE y 2004/113/CE; y en la aprobación de la Directiva 2024/1500, de 14 de mayo sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación, y por la que se modifican las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE.

En estas Directivas se establecen los requisitos básicos para el funcionamiento de los organismos de igualdad que deberán ser designados por los Estados miembros para ejercer las competencias establecidas en ambas Directivas (art. 1). Se pone especial interés en garantizar su eficacia e independencia de manera que no soliciten ni acepten instrucciones del Gobierno ni de ninguna otra entidad pública o privada (art. 3.1). Las funciones de estos organismos incluyen la sensibilización, la prevención y la promoción de la no discriminación y la igualdad.

En el texto de ambas Directivas no se recoge el término discriminación múltiple, refiriéndose en su lugar a la discriminación interseccional, concretamente en dos ocasiones; en uno de los considerandos para señalar la importancia de que los organismos de igualdad presente especial atención a la discriminación interseccional, entendida como discriminación por razón de sexo combinada con cualquier otro motivo o motivos de discriminación protegidos en las Directivas 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE o 2004/113/CE y en el artículo 5.2 para indicar que *“Los Estados miembros garantizarán que los organismos de igualdad estén facultados para llevar a cabo actividades a fin de prevenir la discriminación y de promover la igualdad de trato tal y como se deriva de las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE. Esas actividades podrán incluir, entre otras, promover la acción positiva e incorporar la perspectiva de género entre las entidades públicas y privadas, proporcionarles la formación, asesoramiento y apoyo pertinentes, participar en el debate público, comunicar con las partes interesadas pertinentes —incluidos los interlocutores sociales— y promover el intercambio de buenas prácticas. Al desempeñar dichas actividades, los organismos de igualdad podrán tener*

16 Un análisis detallado sobre la propuesta de Directiva de 2009 puede consultarse en Ferrando García, F. M.ª, (2018). “La discriminación múltiple...” op. cit., pág. 27.

en cuenta las situaciones específicas de desventaja resultantes de una discriminación interseccional, entendida como la discriminación por razón de sexo combinada con uno o varios de los motivos protegidos en virtud de las Directivas 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE o 2004/113/CE".

Son notables las diferencias entre la redacción final del artículo 5.2 y la que en su día se recogía en la propuesta de Directiva del año 2009¹⁷, cuyo artículo 1.2 señalaba: "Existirá discriminación múltiple cuando la discriminación se base: (a) en una combinación de los motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o (b) en uno o varios de los motivos contemplados en el apartado 1 y también en uno o varios de los motivos siguientes: (i) en el sexo (cuando la situación denunciada pertenezca al ámbito material de aplicación de la Directiva del Consejo 2004/113/CE y de la presente Directiva), (ii) en el origen racial o étnico (cuando la situación denunciada pertenezca al ámbito material de aplicación de la Directiva del Consejo 2000/43/CE y de la presente directiva) o (iii) en la nacionalidad (cuando la situación denunciada pertenezca al ámbito de aplicación del artículo 12 del Tratado CE".

La propuesta inicial incluía una definición amplia que ha desaparecido en la redacción final, reemplazando la referencia a la discriminación múltiple por la de discriminación interseccional y, limitándose a mencionarla únicamente en dos ocasiones a lo largo del texto completo de ambas Directivas. Esto no hace más que ahondar, sin ofrecer una solución, en la problemática de que la mayoría de los Estados miembros a día de hoy, sigan careciendo de una legislación que defina esta discriminación y de un enfoque específico para abordar el problema.

Además, la forma en que el artículo 5.2 de ambas Directivas puntualiza las actividades de los organismos de igualdad frente a la discriminación interseccional es insatisfactoria, ya que no impone una obligación directa, sino que emplea un término ambiguo como "podrán tener en cuenta". Debería haberse establecido de forma obligatoria que la discriminación interseccional estuviera presente en todas las acciones mencionadas en el precepto.

Solo queda esperar que el objetivo de estas Directivas sea comprendido correctamente y que, dentro del plazo para su transposición (19 de junio de 2026), España asegure la creación de un organismo encargado de proteger el derecho a la igualdad, que defina criterios de actuación y líneas de trabajo con un enfoque interseccional, atendiendo las problemáticas reales y actuales.

Se espera que el organismo de igualdad se convierta en una institución clave y transformadora, que asegure los derechos de todas las personas, con especial énfasis en aquellas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad y exclusión social, como las personas afectadas por discriminación múltiple. Será fundamental seguir de cerca el desarrollo normativo e institucional para comprobar si se garantiza el cumplimiento de estas disposiciones.

17 Informe sobre la Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-6-2009-0149_ES.html

4.3. Ordenamiento jurídico español

En España, la primera ley que aborda directamente la discriminación múltiple es la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación ya que, si bien la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres alude a los supuestos de “doble discriminación” que afectan a las mujeres, no contiene una regulación específica de este fenómeno.

La ley 15/2022, representó un avance significativo en el reconocimiento y abordaje de la discriminación múltiple en el ordenamiento jurídico español, proporcionando un marco legal más completo y específico. En el artículo 6 se recogen expresamente determinadas categorías de discriminación, entre las que se encuentra la discriminación múltiple e interseccional (artículo 6.3) lo que supuso un importante avance para su aplicación por parte de los operadores jurídicos¹⁸.

Por lo que respecta al ámbito de aplicación, la norma prohíbe la discriminación en diversos contextos como son el laboral, el educativo, el sanitario, los servicios sociales, el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda, y la participación social o política (art. 3).

Prohíbe expresamente la discriminación por asociación entendida como la que sufre una persona debido a su relación con otra que pertenece a un grupo protegido, y la discriminación múltiple o interseccional (art. 4.1).

Amplía los motivos de discriminación, incluyendo nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (art. 2.1).

Por lo que respecta a las medidas de protección y de promoción, se permite la adopción de medidas específicas a favor de ciertos colectivos destinadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación en su dimensión colectiva o social (art. 7).

Finalmente, en cuanto a la tutela judicial y administrativa frente a la discriminación, se invierte la carga de la prueba siendo la parte demandada la que debe demostrar que no hubo trato

18 De entre los numerosos estudios acerca de la Ley 15/2022 podemos, entre otros, destacar Rojo Torrecilla, E., “Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Una historia que empezó en 2011 y acabó (bien) en 2022. Notas a la Ley 15/2022, de 12 de julio, con especial atención al contenido laboral” en EL BLOG DE EDUARDO ROJO. 2022. <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2022/08/ley-integral-para-la-igualdad-de-trato.html>

Álvarez del Cuvillo, A., “La ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: una regulación necesaria con un problema grave de enfoque”, Briefs AEDTSS. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2022.

Baylos Grau, A., “La ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación”. 2022. [Blog Según Antonio Baylos. 2022](#)

Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G., “Contribuyendo a garantizar la igualdad integral y efectiva: la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*. Laborum núm. 4, 2022.

discriminatorio y se establecen sanciones administrativas para las infracciones en materia de igualdad y no discriminación, con multas que pueden llegar hasta los 500.000 euros para las infracciones muy graves (art. 48).

Tras la Ley 15/2022 han sido varias las normas que, aun teniendo como objetivo la protección concreta de determinados colectivos o situaciones, han prestado atención a la discriminación múltiple o interseccional, tal es el caso de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual que introduce en su artículo 2.5 el principio de atención a la discriminación interseccional y múltiple, que define como la superposición a la violencia de otros factores de discriminación.

5. LA ORIENTACIÓN SEXUAL, LA IDENTIDAD DE GÉNERO Y LA MULTIDISCRIMINACIÓN LABORAL

Los Principios de Yogyakarta definen la orientación sexual como la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género. También incluyen la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas¹⁹. Por lo que se refiere a la identidad de género o sexual, el artículo 3 i) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI la define como la vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer. Incluye la norma la definición de expresión de género, en el apartado j) del citado artículo 3, entendiéndose por la misma la manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

La mayoría de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI enfrentan obstáculos significativos en el ámbito laboral. Estos desafíos se deben, en gran parte, a prejuicios, estigmas y a la falta de normalización efectiva de su presencia en todos los sectores de actividad.

Las dificultades aumentan cuando los individuos, además de ser LGTBI, forman parte de otros grupos históricamente marginados. Esto incluye a mujeres, personas racializadas, de edad avanzada o con alguna discapacidad. En estos casos se producen situaciones de discriminación múltiple.

5.1. Marco legal

A falta de una normativa internacional que de forma expresa aborde la problemática de la multidiscriminación por orientación sexual, el Convenio 111 de la OIT, relativo a la discriminación en materia

19 Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. pag. 6. http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf

de empleo y ocupación de 1958, si bien no menciona expresamente la orientación e identidad sexual, contiene una referencia en su artículo 1.1. a la protección contra la discriminación basada por motivos de sexo que puede ser utilizada, según interpretaciones recientes, para la defensa del derecho a la igualdad de oportunidades y trato en el empleo por motivos de orientación sexual o de identidad sexual o de género. Más recientemente, los Principios de Yogyakarta, a los que hemos hecho referencia anteriormente, aunque no son jurídicamente vinculantes, proveen de una guía detallada sobre la aplicación de los derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, incluyendo protecciones en el ámbito laboral que resulta muy útil para desarrollar los estándares de la legislación internacional sobre los derechos humanos de las personas LGTBI²⁰. También se ha de entender aplicable a las situaciones de discriminación en el entorno laboral del colectivo LGTBI el Convenio 190 de la OIT (2019), sobre la violencia y el acoso.

En el ámbito europeo, los artículos 8 y 10 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) establecen, respectivamente, que la Unión ha de promover la igualdad entre hombres y mujeres y luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en todas sus acciones. El artículo 21 de la Carta de los derechos Fundamentales de la UE, de 2000, prohíbe explícitamente cualquier forma de discriminación basada en la orientación sexual. Esta disposición establece un estándar vinculante para los Estados miembros de la UE. En el mismo año, la Directiva 2000/78/CE, establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y prohíbe la discriminación directa e indirecta por orientación sexual en el ámbito laboral, incluida la selección, las condiciones de trabajo y la promoción profesional (arts.1 y 2).

En la actualidad, la Directiva 2024/1499 a la que nos hemos referido con anterioridad, reconoce como víctimas de discriminación, con el consiguiente derecho a ser asistidas por los organismos de igualdad, a aquéllas que lo son por motivo de su orientación sexual (considerando 24).

Además de esta normativa, y en su afán por intensificar la igualdad de este colectivo, en 2020, se aprobó la primera Estrategia de la UE para la igualdad de las personas LGTBIQ (2020-2025), en la que se establecen una serie de objetivos clave en torno a cuatro pilares entre los que se encuentra el de abordar la discriminación contra las personas LGTBIQ, a través de, entre otras medidas, fomentar la inclusión y la diversidad en el trabajo²¹.

En cuanto a la protección y reconocimiento jurídico en nuestro país de los derechos del colectivo LGTBI en el entorno laboral, hemos de decir que, aunque tardío, nuestro marco legislativo es uno de los más avanzados en el reconocimiento de los derechos de este colectivo.

20 Los principios de Yogyakarta se pueden clasificar en dos grandes bloques; por un lado, los derechos que corresponden a las personas LGTBI y, por otro lado, las "obligaciones/recomendaciones" a los Estados para que dichos derechos se desplieguen plenamente.

Es interesante el proyecto de la OIT de 2015 sobre [La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT | International Labour Organization](#).

21 Estrategia de la Unión Europea para la igualdad de las personas LGTBIQ. https://commission.europa.eu/system/files/2020-11/Igbitq_factsheet_2020-2025_es.pdf

La Ley Orgánica 3/2007, reconoce específicamente la igualdad de trato y oportunidades entre los trabajadores sin distinción de sexo, aplicándose por extensión a las personas LGTBI (art. 3). Desde ese momento, hubo que esperar hasta la Ley 15/2022, para que se reconociera en una ley estatal la orientación sexual como aspecto protegido contra la discriminación en el ámbito laboral (art. 3.1. a).

Con todo, el principal hito hasta la fecha en la lucha por la igualdad de las personas trans, en el plano jurídico, lo ha supuesto la aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, pues se ha convertido en la norma que, de una manera más directa, ha venido a reforzar la protección contra la discriminación laboral por razones de orientación sexual, identidad de género y características sexuales, promoviendo un entorno más inclusivo y respetuoso para las personas LGTBI²². Esto incluye tanto el acceso al empleo como las condiciones laborales, la formación y la promoción en el ámbito profesional²³.

Por último, hemos de señalar que varias Comunidades Autónomas, en su ámbito competencial, han aprobado leyes para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI²⁴.

5.1.1. El Plan LGTBI

De todos los preceptos de la Ley 4/2023, el artículo 15 adquiere una importancia particular en el ámbito empresarial. Se trata de un mandato legal que establece que, en un plazo de doce meses desde la entrada en vigor de la Ley, las empresas con más de 50 empleados deben diseñar e implementar un conjunto de medidas y recursos planificados para garantizar un entorno laboral libre de discriminación²⁵. Estas medidas también deben incluir un protocolo específico para abordar casos de acoso o violencia hacia personas LGTBI.

22 Sobre la Ley 4/2023 puede consultarse Álvarez Cuesta, H., "La ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI" en Briefs AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 18, 2023. Véase, asimismo, Fabregat Monfort, G. "Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas", Briefs AEDTSS. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2024.

23 También reconoce el derecho de las personas trans y no binarias a que su identidad de género sea respetada en el entorno laboral, lo que incluye el derecho a la rectificación de los datos personales (como nombre o sexo) en los documentos laborales sin necesidad de un proceso judicial. El artículo 55 señala que las Administraciones Públicas podrán impulsar las siguientes medidas: desarrollar estrategias y campañas de concienciación en el ámbito laboral; implementar medidas para organismos públicos y empresas privadas que favorezcan la integración e inserción laboral de las personas trans; monitorizar la evolución de la situación laboral de las personas trans en su territorio de competencia; y adoptar subvenciones que favorezcan la contratación de personas trans en situación de desempleo; también han de promover programas de sensibilización y formación sobre la diversidad sexual y de género en el ámbito laboral, con el fin de prevenir y eliminar actitudes y comportamientos discriminatorios. Por último, se establecen mecanismos legales y administrativos para que las personas LGTBI+ puedan presentar reclamaciones y denuncias si consideran que han sido objeto de discriminación en el ámbito laboral.

24 Pueden consultarse en la tabla elaborada por la profesora González Coboleda, E., *Miradas y desafíos jurídicos-laborales a la diversidad sexual y de género. Especial atención al factor edad*. Dykinson. Madrid. 2024, págs. 92-95.

25 El resto de empresas habrán de tener, en todo caso y de conformidad con el art. 62, métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de las situaciones de discriminación por razón de las causas previstas en la Ley 4/2023, así como articular medidas adecuadas para su cese inmediato.

La referencia en el propio artículo a un desarrollo reglamentario posterior, que definiría con mayor precisión el contenido y alcance de estas obligaciones, fue concretada en octubre del pasado año a través del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Esta norma desarrolla la obligación del artículo 15 obligando a empresas y sindicatos a reabrir miles de convenios para incluir estas medidas a través de lo que ha venido a denominarse como “Plan LGTBI” siguiendo la línea iniciada por el Plan de Igualdad introducido en su momento por la Ley Orgánica 3/2007²⁶.

Con la aprobación de este RD se dispone, por tanto, de una norma cuya ausencia generaba inseguridad en las empresas, sobre la cual, sin ánimo de reproducir en este momento el conjunto de medidas y recursos que alberga el RD, sí hemos de señalar que guarda similitudes con las acciones que las empresas ya vienen implementando en el ámbito de la igualdad. No obstante, no debemos pasar por alto diferencias importantes que deben considerarse pues mientras que en cuestiones de género no suelen surgir problemas relacionados con la privacidad de los datos al realizar diagnósticos cuantitativos, las cuestiones vinculadas al colectivo LGTBI están protegidas debido a que las empresas no tienen legitimidad para investigar o tratar datos que afecten la intimidad de las personas.

El contenido del RD por tanto, no destaca por ser particularmente novedoso, y el retraso en su aprobación resulta difícil de justificar lo que representa un ejemplo más de los desafíos que atraviesa nuestra legislación laboral, que en ocasiones incurre en incumplimientos significativos de las obligaciones regulatorias exigidas por la Unión Europea. Aun así, estas directrices son bien recibidas, ya que facilitarán a las empresas el cumplimiento de sus deberes legales de manera más eficiente.

5.2. Principales manifestaciones y consecuencias de la discriminación laboral del colectivo LGTBI

A pesar de los notables avances que se han venido produciendo en la protección de los derechos del colectivo LGTBI, en el ámbito laboral estas personas siguen enfrentándose a una serie de obstáculos significativos siendo originados buena parte de ellos por la interacción de diferentes motivos de discriminación como por ejemplo ser mujer LGTBI o ser persona LGTBI de edad avanzada o discapacitada. La realidad muestra que la discriminación laboral basada en la orientación sexual o identidad de género sigue siendo un problema prevalente. Las personas LGTBI experimentan tanto actos de discriminación abierta como situaciones más sutiles de exclusión y marginación²⁷.

26 Un extenso análisis del Plan LGTBI puede consultarse en Fernández Ramírez, M., “Claves para la integración de las personas LGTBI en un circuito laboral heteronormativo”. *Revista internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* Vol. 12, núm. 3, 2024, págs.122 y ss.

27 Véase Díaz Revorio, M., *Diversidad sexual y trabajo: desafíos legales en la protección del colectivo LGTBI*. Dykinson. Madrid. 2018. y Castro Medina, R., “La discriminación de las personas LGTBI: un análisis desde la perspectiva del empleo”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 12, núm.3, 2024.

Aunque España es uno de los países más tolerantes hacia la comunidad LGTBI, esto no impide que sigan produciéndose actitudes homofóbicas y transfóbicas en el entorno laboral. Desgraciadamente parece haberse normalizado la discriminación en forma de comentarios y bromas malintencionadas consideradas parte de la rutina laboral. Esto muestra una comprensión errónea de que solo las formas más graves de discriminación, como despidos injustificados o sesgos en la selección de personal, constituyen un problema²⁸.

Si atendemos a los datos, las principales manifestaciones de discriminación laboral que enfrentan las personas LGTBI en España son violencia verbal, pues el 42,25 % de los trabajadores LGTBI han sufrido agresiones verbales en el trabajo, incluyendo chistes (28,41 %), comentarios despectivos (25 %), burlas (18,33 %), gestos (13 %), rumores (15 %) e insultos (7 %); casi un 20 % de las personas trans han sufrido violencia sexual en el ámbito laboral, incluyendo insinuaciones, abuso, agresión y violación; en más de la mitad de los casos (55,66 %), las personas LGTBI no reciben apoyo cuando sufren discriminación o agresiones en el trabajo. Todas estas situaciones generalmente provocan una serie de consecuencias en las personas que las sufren afectando a su salud generando problemas físicos y psicológicos²⁹.

Las consecuencias jurídicas de este tipo de discriminación múltiple se traducen en una vulneración de derechos fundamentales junto con un incumplimiento de la normativa laboral incurriendo en infracciones de la legislación laboral vigente lo que puede dar lugar a una responsabilidad civil, ya que las víctimas de discriminación pueden reclamar indemnizaciones por daños y perjuicios, y a sanciones administrativas con la imposición de multas a las empresas que incumplan la normativa antidiscriminatoria.

Más allá de las consecuencias jurídicas existen otro tipo de consecuencias que afectan directamente a las personas sometidas a este tipo de discriminación y que se traducen en unos niveles más bajos de satisfacción laboral, en una mayor intención de abandonar su puesto de trabajo y en un menor compromiso con la organización y su productividad.

Es fundamental implementar acciones como la formación de las personas empleadas y de las personas empresarias en diversidad y no discriminación hacia el colectivo LGTBI. Las entrevistas laborales tendrían que ser controladas con el objetivo de garantizar procesos de selección justos y la vigilancia de la diversidad en las plantillas para evaluar la representación de distintos colectivos. Asimismo, debería promoverse el desarrollo de políticas internas que integrasen la diversidad como un valor empresarial, junto con el establecimiento de canales internos de denuncia para identificar

28 La discriminación no siempre se manifiesta de manera explícita, pero las personas pueden sentir que no se les ofrecen las mismas oportunidades que a sus compañeros heterosexuales o cisgénero. Véase CCOO "Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar" 2024 en <https://www.ccoo.es/ff963873fe9007c1c55ca4f94c1a5d60000001.pdf>

29 El 17 % de las personas LGTBI manifiesta sufrir estrés o ansiedad por ocultar su orientación sexual en el trabajo y un 12 % reporta sufrir trastornos musculares y gastrointestinales asociados a la ansiedad por ocultar su orientación sexual, Informe UGT "Hacia centros de trabajo más inclusivos. La discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España". 2020. https://www.ugt.es/sites/default/files/resumen_ejecutivo_def.pdf

y frenar conductas discriminatorias. Habría que valorar la diversidad en los equipos de trabajo, entendiendo que la misma fomenta ideas innovadoras y beneficia no solo a las personas trabajadoras del colectivo LGTBI, sino también a la empresa, tanto en resultados como en oportunidades de mercado³⁰.

Toda esta problemática se acrecienta en aquellos casos en los que la persona trabajadora reúne más de un factor de discriminación, dando lugar a una situación de discriminación laboral múltiple. De todas las situaciones que pueden darse, a las que obviamente no podemos referirnos por la limitación de espacio de este trabajo, entendemos oportuno prestar una atención especial a la sufrida por las mujeres LGTBI y, por las personas LGTBI de edad avanzada, que, a tenor de los datos consultados, son los que se enfrentan a mayores tasas de desempleo³¹.

5.2.1. La discriminación laboral múltiple de las mujeres pertenecientes al colectivo LGTBI

Las mujeres LGTBI son doblemente discriminadas añadiéndose a la discriminación por género, la causada por su orientación sexual o por su identidad sexual o expresión de género.

Esta situación da lugar a escenarios discriminatorios que las sumergen en situaciones que se manifiestan en el temor a ser “descubiertas” o el verse forzadas a “salir del armario” (lo que se conoce como el “outing” involuntario). A esto se une el hecho de ser percibida en su lugar de trabajo como “menos femenina” lo que puede afectar tanto al trato que se le da como a sus oportunidades de ascenso, ya que se les suele etiquetar de manera negativa por no cumplir con las expectativas sociales de feminidad o de roles tradicionales de género.

En el caso de las mujeres lesbianas pueden ser víctimas de estereotipos asociados a su orientación sexual, como el de ser vistas como “excesivamente masculinas” o “agresivas”, lo que les coloca en una doble vulnerabilidad³².

También las mujeres trans tienen que afrontar múltiples formas de discriminación, especialmente en el ámbito laboral. Acceder y mantenerse en el mercado de trabajo supone un gran desafío, lo que a menudo las obliga a posponer su proceso de reasignación de sexo. El temor al rechazo y a

30 Un completo estudio sobre sobre la problemática de la diversidad sexual y de género en el ámbito laboral en González Cobaleda, E., *Miradas y desafíos jurídicos-laborales a la diversidad sexual y de género. Especial atención al factor edad*. Dykinson. Madrid. 2024.

31 En el ámbito del empleo, las mujeres LTBI+ se enfrentan a una tasa de paro del 17,39 %, significativamente superior al promedio femenino de población general (13,73 %), de los propios hombres del colectivo GTBI+ (8,92 %) y hombres de población general (11 %). el edadismo afecta gravemente a las personas LGTBI+ mayores, quienes registran una tasa de desempleo del 40 % a partir de los 60 años, una cifra que triplica la media nacional. [Informe Estado LGTBI+ 2024. Federación Estatal LGTBI+. 2024](#)

32 Sobre la invisibilidad y la doble discriminación de la mujer lesbiana puede consultarse en AAVV., (Pérez Andrada, M. (Dir.) *Estudio sobre las causas de la invisibilidad y la doble discriminación que sufre el colectivo de lesbianas en la Comunidad de Madrid*. Dirección General de Igualdad, Consejería de políticas sociales, familias, igualdad y natalidad. Madrid. 2019.

la necesidad de ocultar su identidad sexual puede llevarlas a vivir una doble vida. Además, cuando finalmente inician su transición, muchas se enfrentan a un alto riesgo de despido o exclusión en el entorno laboral³³.

El artículo 55 de la Ley 4/2023, establece que las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán las medidas necesarias para impulsar la integración sociolaboral de las personas trans. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones públicas podrán, entre otras, impulsar las siguientes medidas: a) *Desarrollar estrategias y campañas de concienciación en el ámbito laboral.* b) *Implementar medidas para organismos públicos y empresas privadas que favorezcan la integración e inserción laboral de las personas trans.* c) *Monitorizar la evolución de la situación laboral de las personas trans en su territorio de competencia.* d) *Adoptar subvenciones que favorezcan la contratación de personas trans en situación de desempleo. En la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.*

A pesar de esta previsión se echa en falta que la Ley 4/2023 no haya sido más ambiciosa en el establecimiento de medidas de protección de este colectivo. No todas las personas LGTBI se enfrentan a una idéntica discriminación, siendo las personas trans y en especial las mujeres trans las que necesitan de una mayor atención. Ha de realizarse un esfuerzo mayor en el fomento del empleo de estas mujeres para entender cumplido el objetivo de igualdad e inclusión pretendido por la norma.

5.2.2. La doble discriminación laboral de las personas LGTBI de edad avanzada

La doble discriminación laboral que enfrenta una persona LGTBI de edad avanzada combina dos formas de exclusión; por su orientación sexual o identidad de género y por su edad. Este fenómeno genera barreras significativas para el acceso, permanencia y progreso en el mercado laboral, afectando tanto su bienestar como su estabilidad económica.

Es sabido que las personas mayores de 45 años se enfrentan a mayores dificultades a la hora de acceder a un puesto de trabajo y a estereotipos de menor productividad, resistencia al cambio o incapacidad para adaptarse a las nuevas tecnologías, lo cual se agrava en determinados sectores laborales en los que se valora especialmente la juventud y la apariencia física. Si a esto le añadimos su pertenencia al colectivo LGTBI, pasan a ser doblemente discriminadas.

Un ejemplo paradigmático de discriminación múltiple por motivos de edad y orientación sexual se recoge en la STJUE, de 24 de noviembre de 2016 (asunto C-443/15), Caso Parris. David Parris mantuvo una relación estable con su pareja del mismo sexo durante más de 30 años. Se afilió a un plan de pensiones que preveía una pensión de supervivencia para el cónyuge o pareja registrada

33 Sobre la discriminación de las mujeres trans véase Fernández Ramírez, M., "Claves para la integración de las personas LGTBI en un circuito laboral heteronormativo". op. cit., pág. 117.

del afiliado, siempre que el matrimonio o la unión civil se hubiera celebrado antes de que el afiliado cumpliera 60 años. El Sr. Parris registró su unión civil en el Reino Unido cuando tenía 63 años, ya que en Irlanda no era posible legalmente antes de esa fecha el reconocimiento legal del matrimonio entre personas del mismo sexo. Solicitó en su lugar de trabajo que se le reconociera a su pareja el derecho a la pensión de supervivencia, pero su solicitud fue denegada debido a que la unión civil se había celebrado después de su 60 cumpleaños. El Sr. Parris alegó que esta negativa constituía una discriminación por razón de orientación sexual y edad, contraria a la Directiva 2000/78/CE.

El TJUE determinó que la normativa del plan de pensiones no constituía una discriminación directa por razón de orientación sexual, ya que se aplicaba por igual a parejas heterosexuales y homosexuales. Tampoco consideró que hubiera discriminación indirecta, puesto que la normativa nacional no obligaba a las parejas del mismo sexo a registrar su unión antes de los 60 años para obtener la pensión de supervivencia. En cuanto a la discriminación por edad, el Tribunal concluyó que la fijación de una edad límite para acceder a determinadas ventajas puede estar justificada en el contexto de planes de pensiones de empleo.

Con argumentos como el utilizado por el TJUE no se hace sino ahondar en la invisibilización y mayor vulnerabilidad ante los numerosos problemas a los que se enfrentan las parejas del mismo sexo y de cierta edad, pues, comparándolas con parejas de distinto sexo y sin tener en cuenta la edad de estas últimas, para ellas el requisito de registro de la unión civil no hubiera supuesto mayor problema al no enfrentarse a ningún tipo de limitación.

Es fundamental dedicar mayores esfuerzos a la protección de estas personas, y en este sentido, el artículo 73 de la Ley 4/2023 establece la obligación de los poderes públicos de garantizar que las personas mayores LGTBI reciban una atención integral orientada a promover su autonomía personal y fomentar un envejecimiento activo que les permita llevar una vida digna. Asimismo, se contempla el acceso a una atención gerontológica adecuada a sus necesidades en los ámbitos sanitario, social y asistencial, bajo los principios de accesibilidad universal. Consideramos que esta medida representa un avance positivo; sin embargo, se limita a una disposición general sin especificaciones concretas en el ámbito laboral³⁴.

6. EL GÉNERO Y LA MULTIDISCRIMINACIÓN LABORAL

Las mujeres, especialmente aquellas que pertenecen a grupos marginados o vulnerables, suelen ser objeto de discriminación tanto por su identidad de género como por otras características, como la edad, raza o etnia, religión o discapacidad, entre otros³⁵. Este fenómeno complica aún más el acceso

34 González Cobaleda, E., *Miradas y desafíos...* op. cit., pág. 117.

35 "La desigualdad de género es estructural y está presente en el resto de desigualdades susceptibles de ser causa de discriminación". Expósito Molina, C., "¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España". *Investigaciones Feministas*, núm. 3, 2012, pág. 207.

a oportunidades laborales justas y equitativas, aumentando la desigualdad en el trabajo y dificultando el reconocimiento de los derechos de las mujeres afectadas. En los siguientes apartados, se analizará cómo estas intersecciones agravan las desigualdades que enfrentan las mujeres, examinando el impacto en el contexto laboral y proponiendo la necesidad de abordar esta problemática desde una perspectiva integral.

6.1. Mujer y edad

A pesar de los avances en igualdad de género y protección de los derechos laborales, la discriminación por edad sigue siendo una barrera significativa que enfrentan más mujeres que hombres en el ámbito laboral, generando una forma específica de discriminación múltiple³⁶.

No hay acuerdo sobre cuál de los factores de discriminación, ya sea género o edad, tiene mayor peso en estas situaciones. Lo más razonable es asumir que ambas causas se potencian entre sí, dado que, en muchas ocasiones el valor de la mujer suele asociarse a su apariencia física, en particular para determinados puestos de trabajo.

En consecuencia, las trabajadoras se ven sometidas simultáneamente a la presión ejercida por los prejuicios relacionados con la edad y la apariencia física, que las cataloga de menos competitivas, incapaces de adaptarse a nuevas tecnologías o desactualizadas para los desafíos modernos del mercado laboral³⁷.

La edad y el género genera dificultades a la hora de acceder a un empleo, siendo las mujeres de mayor edad frecuentemente excluidas de procesos de selección por la percepción de que no pueden "seguir el ritmo" de los entornos laborales rápidos. Además, las personas empleadoras tienden a priorizar la contratación de perfiles más jóvenes, incluso cuando las mujeres mayores cuentan con una vasta experiencia, dando lugar también a limitaciones en el desarrollo profesional estando las oportunidades de ascenso o capacitación menos disponibles para mujeres de mayor edad, reforzando una inequidad generacional.

Esta exclusión no solo afecta su crecimiento profesional, sino que también envía un mensaje de desvalorización hacia su contribución en el lugar de trabajo. A esto debemos añadir una mayor vulnerabilidad ante los despidos. En momentos de reestructuración o recortes, las mujeres mayores suelen ser las primeras en ser consideradas prescindibles.

El problema del edadismo ha sido abordado por la legislación a todos los niveles. La OIT ha emitido diversas directrices sobre la igualdad de género y la protección contra la discriminación por

36 Las estadísticas revelan que el riesgo de desempleo de larga duración aumenta con la edad, y este riesgo es aún mayor para las mujeres mayores de 50 años. Pueden consultarse los datos de los parados de larga duración por grupos de edad en el [Instituto Nacional de Estadística](#).

37 Sobre la discriminación múltiple por género véase Ferrando García, F. M.^a, "La discriminación múltiple e interseccional..." op. cit., pág. 35.

edad³⁸, en las que señala que *la discriminación por edad limita las oportunidades de elección de las mujeres en el empleo en ambos extremos del espectro etario.*

A nivel europeo, la Directiva 2000/78/CE del Consejo de la Unión Europea advierte en su artículo 6, que la diferencia de trato con base en la edad no debe generar una discriminación por razón de sexo.

En nuestro país, partiendo del artículo 14 de la Constitución Española, la Ley 15/2022, en su artículo 5, extiende los derechos reconocidos en su articulado a las víctimas de discriminación por razón de edad.

Sin embargo, a pesar de estas protecciones legales, la discriminación por edad persiste, y las mujeres siguen siendo particularmente vulnerables a sus efectos. Un estudio cualitativo entre mujeres de distintos sectores laborales ha revelado una discriminación por motivos de edad contra las mujeres en puestos de responsabilidad³⁹.

En la Unión Europea, datos de Eurostat revelan que las mujeres de entre 55 y 64 años ganan un 20 % menos que los hombres de igual edad, reflejando la intersección entre la brecha salarial de género y los estereotipos sobre la productividad de las mujeres mayores⁴⁰.

Ante esta situación es necesario que las organizaciones y empresas instauren políticas que enfrenten los prejuicios vinculados a la edad y el género. Es fundamental la eliminación de obstáculos para la contratación y el ascenso de empleadas de edad avanzada. También sería idóneo el establecimiento de programas de capacitación y crecimiento profesional que sean accesibles para personas trabajadoras de todas las edades.

La desigualdad laboral hacia las mujeres por su edad es un reto que demanda una acción conjunta y estrategias específicas para garantizar un ambiente laboral justo y equitativo. El envejecimiento es un aspecto natural de la existencia y no debería ser un elemento que restrinja las oportunidades de empleo una persona.

6.2. Mujer y discapacidad

El colectivo de mujeres con discapacidad se caracteriza por una baja tasa de empleo, empleos precarios de baja calidad, contratos temporales, a tiempo parcial, o en sectores con salarios claramente

38 OIT [Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo](#) 2011.

39 Véase Harvard Business Review: ["Las mujeres en puestos de liderazgo ¿discriminadas por edad?](#) 2023.

40 Sobre la implicación de la UE en materia de igualdad retributiva véase Ballester Pastor, M.A., "La Directiva 2023/970, sobre igualdad de retribución entre mujeres y hombres: un poco más cerca de la igualdad real y efectiva", Briefs. AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 37, 2023; y Rodríguez Romero, R., "El principio de igualdad retributiva por razón de género tras la aprobación de la Directiva (UE) 2023/970. La evolución de la noción de retribución" *Femeris*, Volumen 9, núm. 2, 2024.

inferiores, falta de accesibilidad física y tecnológica en los lugares de trabajo o escasez de formación específica relacionada con el empleo para este colectivo⁴¹.

Un análisis del Sindicato USO refleja cómo esta doble discriminación se muestra en las estadísticas de empleo, donde las mujeres con discapacidad presentan tasas de actividad y empleo significativamente más bajas en comparación con los hombres y con personas sin discapacidad⁴². Además, la brecha salarial entre hombres y mujeres con discapacidad es evidente, con las mujeres recibiendo un salario más bajo en promedio.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de 2006, reconoce la vulnerabilidad particular de las mujeres y niñas con discapacidad, quienes están sujetas a múltiples formas de discriminación⁴³. La Agenda 2030 de las Naciones Unidas también destaca la importancia de lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas, incluyendo aquellas con discapacidad (ODS 5).

En nuestro país, una de las iniciativas más destacadas es la Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030⁴⁴, que establece un marco de acción para garantizar los derechos humanos de las personas con discapacidad. Esta estrategia pone especial énfasis en la doble discriminación que sufren las mujeres y niñas con discapacidad, y busca promover un reparto justo de los cuidados, con la necesaria corresponsabilidad del entorno familiar y social.

También la Unión Europea dedica una especial atención a este problema en su Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030 para garantizar su plena participación en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas de la UE y fuera de ella⁴⁵. Entre las

41 "Se precisan políticas públicas completas que traten el problema en su conjunto. Es preciso partir de la necesidad de formación de este colectivo. Solo de esta forma se preparará a las mujeres para salir del grupo de los inactivos y tratar de buscar trabajo". Blázquez Agudo, E., "Discriminación múltiple en el mercado laboral: ¿qué opciones tiene una mujer discapacitada de encontrar un puesto de trabajo?". *Femeris*, Volumen 3, núm. 1, 2018. pág. 7. Un extenso estudio sobre la discriminación de la mujer con discapacidad puede consultarse en Cabello Roldán, A., "La doble brecha en el mercado de trabajo: la discriminación laboral de la mujer con discapacidad". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Volumen 12, núm. 3, 2024.

42 Véase Unión Sindical Obrera (USO) "[Mujer y Discapacidad, doble discriminación](#)". 2020. Consúltense también los datos del INE sobre "[El empleo de las personas con discapacidad](#)" 2022. Según la información de la Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia dirigida a hogares de 2020 elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), 4,38 millones de personas declaran sufrir algún tipo de discapacidad y, en concreto, 1.929.400 se encuentran en edad laboral (un 6,31 %), según el Informe 2023 del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Observatorio de las ocupaciones, [Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Estatal. Datos 2022](#), SEPE, 2023, pág. 12.

43 Caballero Pérez, I., "La interseccionalidad de género y discapacidad a la luz de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad", en AAVV, *La convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad 2006-2016: una década de vigencia*, (Pérez Bueno, De Lorenzo García, y De Miguel Vijandi (Coords.), Dykinson. Madrid. 2016.

44 Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030. <https://www.rpdiscapacidad.gob.es/estudios-publicaciones/estrategia-discapacidad-2022.htm>

45 Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una unión de la igualdad: estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52021DC0101>

iniciativas que recoge podemos destacar la que marca como objetivo de lucha contra la discriminación y búsqueda de igualdad de oportunidades, proteger a las personas con discapacidad contra cualquier forma de discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades en la educación, la cultura, el acceso a la justicia, el deporte y el turismo. También debe garantizarse la igualdad de acceso a todos los servicios sanitarios y al empleo.

Una forma de discriminación a la que no se suele prestar una especial atención y que, sin embargo, tiene un impacto mayor en las mujeres que en los hombres, generando otra manifestación de discriminación múltiple es la asociada a la obesidad (*fatphobia*). Su repercusión en el ámbito laboral es indudable por el rechazo que sufren las personas obesas debido a su apariencia física tanto en el acceso al empleo como en el desempeño de su puesto de trabajo en forma de burlas, insultos, aislamiento por parte de los compañeros de trabajo..

Esta situación tiene que ser abordada desde la perspectiva de la discriminación múltiple por razón de género y discapacidad, en la medida en que es posible asimilar las enfermedades y patologías derivadas del exceso de peso a una discapacidad, según se deduce de la doctrina del TJUE⁴⁶.

6.3. Mujer y origen racial o étnico: el caso particular de la etnia gitana

Otro de los factores que provoca que las mujeres tengan que enfrentarse a situaciones de multidiscriminación laboral, colocándolas en posiciones de vulnerabilidad proviene de la interacción de la desigualdad por razón de género con su origen racial o étnico.

El especial impacto de esta interacción fue advertida en la Declaración de Durban, donde se puso de manifiesto que *“el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia se manifiestan de forma diferenciada en las mujeres y las niñas, y pueden ser factores que llevan al deterioro de sus condiciones de vida, a la pobreza, la violencia, las formas múltiples de discriminación y la limitación o denegación de sus derechos humanos. (apdo. 69)”* concluyéndose en *“la necesidad de integrar una perspectiva de género en las pertinentes políticas, estrategias y programas de acción contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia a fin de hacer frente a las formas múltiples de discriminación (apdo. 70)”*.

46 En el supuesto de que, en determinadas circunstancias, la obesidad del trabajador de que se trate acarree una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, pudiera impedir la participación plena y efectiva de dicha persona en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, y si esta limitación fuera de larga duración, la obesidad podría estar incluida en el concepto de «discapacidad» a efectos de la Directiva 2000/78. Véase la STJUE de 18 de diciembre de 2014, asunto C-354/13 (apartado 59) y la STJUE de 18 de enero de 2018, asunto C-270/16.

6.3.1. La mujer de etnia gitana

En España, donde se encuentra una de las comunidades gitanas más numerosas de Europa, la discriminación laboral hacia las mujeres gitanas representa una problemática especialmente significativa. Esta situación refleja no solo la desigualdad de género, sino también los prejuicios históricos y estructurales que afectan a esta comunidad, dificultando su acceso a oportunidades laborales dignas y perpetuando su exclusión social.

La Comunicación anual de la Comisión Europea de 2017 sobre la revisión intermedia del Marco Europeo de Estrategias Nacionales de Integración de los Gitanos destaca la “discriminación múltiple” que enfrentan las mujeres y los niños gitanos, quienes están particularmente expuestos a riesgos como la violencia, la trata de personas y la explotación. En cuanto al empleo, el apartado 3.1.2 de dicha comunicación subraya la alta proporción de jóvenes gitanos clasificados como “ninis” (ni trabajan ni estudian) y las marcadas desigualdades en las tasas de empleo entre hombres y mujeres gitanas. Por ello, se recomienda implementar medidas que supervisen y combatan la discriminación laboral, además de promover la contratación de personas gitanas mediante incentivos eficaces⁴⁷.

En España, la Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana 2021-2030 establece, entre sus objetivos vinculados a la lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad, la necesidad de desarrollar medidas específicas dirigidas a mujeres gitanas que sufren discriminación múltiple. Esta discriminación proviene tanto del interior del propio colectivo (discriminación interna), basada en motivos de género, como de la sociedad en general (discriminación externa), debido a los prejuicios existentes hacia la etnia gitana y el menor estatus social que históricamente se otorga a las mujeres.

Las brechas en el empleo entre la población gitana y la población general son preocupantes y están directamente relacionadas con los problemas de pobreza y exclusión social a los que las personas gitanas más vulnerables hacen frente. Solo el 28,9 % de las personas gitanas están ocupadas frente al 50,1 % de la población general. Las personas gitanas en situación de paro representan el 52,0 % frente al 14,4 % de la población general. El 63 % de las personas jóvenes gitanas entre 16 y 30 años no estudian ni trabajan y se estima que el 58 % son mujeres; la tasa de actividad de las mujeres gitanas es del 38,5 %, frente a un 76,2 % de los hombres gitanos y un 53,1 % de las mujeres no gitanas; la tasa de ocupación de las mujeres gitanas es del 16,8 % frente a un 44,1 % de los hombres gitanos y un 44,5 % de las mujeres no gitanas; la tasa de paro de las mujeres gitanas es del 60,4 % frente a un 47,4 % de los hombres gitanos y un 16,2 % de las mujeres no gitanas.

El porcentaje de mujeres gitanas que se encuentran en situación de inactividad es mayor que los hombres gitanos por diversos motivos, entre ellos las dificultades múltiples que enfrentan para acceder al empleo, viéndose obligadas en muchos casos a dedicarse al trabajo doméstico, incluso

47 Comisión Europea sobre la revisión intermedia del Marco Europeo de Estrategias Nacionales de Integración de los Gitanos. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0458&from=EN>

cuando han alcanzado la Educación Secundaria o niveles educativos superiores (21,7 % de las mujeres gitanas frente al 0,7 % de los hombres gitanos). De forma similar, las mujeres jóvenes gitanas que no estudian ni trabajan se dedican en mayor porcentaje al trabajo doméstico (58,2 %) que los hombres gitanos (2,2 %), como consecuencia de las dificultades estructurales que enfrentan las mujeres gitanas a nivel educativo y laboral⁴⁸.

Ante esta realidad, resulta imprescindible implementar una serie de medidas destinadas a promover el empleo de la población gitana, prestando especial atención a las mujeres gitanas. Habría que prestar especial atención al fracaso escolar de esta comunidad, implantando planes de choque contra el mismo con el objetivo de garantizar que todos los jóvenes gitanos, tanto hombres como mujeres, completen al menos la educación obligatoria y continúen sus estudios hasta alcanzar, en la próxima década, niveles educativos equiparables a los del resto de juventud en España.

Asimismo, es fundamental asegurar que las políticas activas de empleo ofrezcan respuestas adaptadas para la inclusión laboral de la población gitana; ajustar las políticas de igualdad para reducir la brecha de género que afecta a las mujeres gitanas en comparación con los hombres gitanos; implementar medidas específicas para combatir la discriminación hacia las personas gitanas en el mercado laboral; y fomentar la cooperación entre entidades públicas y privadas a nivel estatal, autonómico y local, estableciendo una relación continua mediante un sistema integral y coordinado.

6.4. Mujer y religión: el velo islámico como símbolo y debate

La discriminación laboral basada en la religión adquiere una dimensión particular cuando se cruza con el género, especialmente en contextos donde las mujeres deben seguir normas religiosas que limitan su vestimenta, comportamiento o el ejercicio de su prestación laboral⁴⁹.

La discriminación laboral asociada a los símbolos religiosos puede afectar a la contratación de mujeres en determinados tipos de empleo en donde el contacto con el cliente ha de ser directo exigiéndose que las mujeres trabajadoras se ajusten a una norma de apariencia laica.

Además de las restricciones en la contratación, estas mujeres también se enfrentan con otras formas de discriminación en el entorno laboral, como comentarios despectivos, estigmatización o incluso la imposición de normas laborales que contravienen sus creencias, como la prohibición de rezar durante la jornada laboral.

48 Fundación Secretariado Gitano. *Estudio comparado sobre la situación de la población gitana en España con relación al empleo y la pobreza*. 2019. Véase asimismo *Guía sobre discriminación interseccional: el caso de las mujeres gitanas*. 2017.

Ver Estrategia Nacional para la Igualdad, Inclusión y Participación del Pueblo Gitano 2021-2030 en https://www.dsca.gob.es/sites/default/files/derechos-sociales/estrategia_aprobada_com.pdf págs. 26 y ss

49 "La realidad del multiculturalismo y sobre todo la existencia de ciertas confesiones religiosas o convicciones personales, cuya práctica puede afectar al momento del trabajo, está planteando nuevos desafíos sobre la incidencia de esos derechos en el centro de trabajo, lo que en el fondo plantea si, para la protección de las convicciones religiosas en el puesto de trabajo, existe un derecho a la diferencia". Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., "Los contornos de la discriminación" *Trabajo, persona, derecho, mercado*. núm. 5, 2022, pág. 26. <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2022.i5.01>

Asimismo, la discriminación laboral por religión también influye en las oportunidades de ascenso y en el trato que reciben las mujeres dentro de las organizaciones. En muchos casos, las trabajadoras que profesan religiones minoritarias pueden ser percibidas como “menos competentes” debido a prejuicios que vinculan su fe con ideas preconcebidas sobre su capacidad para trabajar en ciertos entornos, especialmente en ambientes de alta competitividad.

6.4.1. El uso del velo islámico

A menudo, las mujeres musulmanas pueden ser vistas como menos eficientes o menos comprometidas con su trabajo si las políticas laborales no se adaptan a sus necesidades religiosas con horarios flexibles para la oración o con permisos para el Ramadán. Estas mujeres también enfrentan obstáculos significativos relacionados con el uso del velo islámico sobre el que se ha abierto un importante debate, sobre todo en Europa⁵⁰.

En este sentido, las mujeres musulmanas que usan velo enfrentan obstáculos significativos, que van desde la prohibición de llevarlo en el trabajo hasta la discriminación directa durante el proceso de contratación. Un estudio reciente llevado a cabo por universidades de los Países Bajos, Reino Unido y Alemania reveló que las mujeres musulmanas con velo tienen una probabilidad mucho menor de ser contratadas en comparación con aquellas que no lo usan. En Alemania, el 75 % de las solicitudes de empleo de mujeres con velo no reciben respuesta, frente al 50 % de las enviadas por mujeres sin velo. En el Reino Unido, estas mujeres tienen un 65 % menos de probabilidad de ser contratadas, incluso cuando poseen las mismas calificaciones⁵¹.

El TJUE ha abordado esta problemática permitiendo que las empresas pueden prohibir el uso de símbolos religiosos visibles bajo políticas de neutralidad aplicadas de manera general e indiferenciada⁵². Sin embargo, esta postura ha sido criticada por un sector doctrinal, quienes argumentan que

50 Son numerosos los estudios que han tratado la problemática del uso del velo islámico en los lugares de trabajo; véanse, entre otros, Rivas Vallejo, P., “Género, religión y discriminación: las trabajadoras islámicas”. en Camas Roda, F. (coord.) *El ejercicio del derecho de libertad religiosa en el marco laboral*. Bomarzo. Albacete. 2016; Sempere Navarro, A.V., “¿Tiene derecho la trabajadora a cubrirse con el velo islámico? *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 930, 2017.

51 Di Stasio, V., & Larsen, E. N.. *Discrimination Unveiled: A Field Experiment on the Barriers Faced by Muslim Women in Germany, the Netherlands, and Spain*. Oxford Academic. 2022.

52 La STJUE de 14 de marzo de 2017, dictada en el asunto C-157/15 (Achbita contra G4S Secure Solutions), se deduce que tal prohibición y, en consecuencia, el ejercicio del poder disciplinario empresarial en caso de su incumplimiento por parte de la trabajadora, no sería contraria a la libertad religiosa ni discriminatoria por razón de la religión, cuando existen directrices empresariales de aplicación generalizada a todos los trabajadores y trabajadoras con relación al uso de símbolos religiosos o cualquier tipo de indumentaria con connotaciones religiosas en la empresa, siempre que tal norma persiga una finalidad legítima, como sería la voluntad de seguir un régimen de neutralidad en las relaciones con los clientes y dicha norma se aplique de forma congruente y sistemática. Ver Ferrando García, F. M^a, “La discriminación múltiple...” op cit., pág 39.

Por el contrario, el TEDH, en su Sentencia de 15 de enero de 2013 (caso Eweida y otros contra Reino Unido), concluyó que era discriminatoria la prohibición de portar una cruz a una trabajadora de determinada línea aérea, pues la misma empresa había consentido el uso de *yihabs* y turbantes a otros trabajadores sin que ello hubiera causado un perjuicio a la imagen de la empresa. Aparicio Aldana, R. K., “Velo islámico y relación jurídico laboral”. *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm.199, 2017, pág. 299.

tales políticas pueden tener un impacto desproporcionado en las mujeres musulmanas y socavar su libertad religiosa⁵³.

La implementación de políticas de neutralidad religiosa en las empresas es un tema complejo que requiere un enfoque equilibrado. Las decisiones deben considerar las circunstancias específicas y buscar evitar la discriminación, garantizando así tanto la libertad religiosa como el derecho empresarial a mantener un ambiente neutral. La jurisprudencia reciente indica que no existe una solución única y que cada caso debe analizarse individualmente para encontrar un equilibrio justo entre estos derechos fundamentales.

6.5. Mujer y víctima de violencia de género y/o de violencia sexual

La discriminación laboral contra las mujeres que han sufrido o sufren violencia de género y/o violencia sexual es una realidad generalizada. Esta forma de discriminación puede manifestarse de diversas maneras, desde prejuicios durante el proceso de contratación hasta limitaciones en las oportunidades de promoción y desarrollo profesional.

Ambas formas de violencia, producen en sus víctimas un impacto en su autoestima generando inseguridad y falta de confianza en sus capacidades laborales. A ello también contribuye el hecho de que en ocasiones sus parejas puedan “forzarlas” a abandonar su puesto de trabajo.

Un informe de la Fundación Adecco destaca la importancia del empleo como un elemento clave para la recuperación integral de las mujeres víctimas de violencia de género y/o sexual. El acceso al empleo no solo les proporciona independencia económica, sino que también puede ofrecerles un sentido de pertenencia a la sociedad, factor crucial para la reconstrucción de su autoestima y la integración social⁵⁴.

No hemos de olvidar que, además de las manifestaciones físicas de este tipo de violencia, sus consecuencias psicológicas provocan trastornos de ansiedad y depresión, generando sentimientos de culpa y desesperanza. Además, muchas experimentan estrés postraumático, con síntomas como recuerdos intrusivos y pesadillas, lo que afecta a su desempeño laboral y vida cotidiana. La violencia también puede causar problemas que agravan otros trastornos mentales dando lugar a aislamiento

53 Véase Sempere Navarro, A.V., “EL TJUE ante el uso del velo islámico y la discriminación indirecta”. *Revista de Derecho Laboral Vlex*, núm. 4, 2021. Casas Bahamonde, M. E., “¿Derechos fundamentales específicos de las mujeres?” *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm.1, 2017, pág. 11 que enfatiza en la importancia de desarrollar políticas laborales inclusivas que respeten las libertades fundamentales incluida la libertad religiosa.

54 Según el último informe del Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación Adecco, el 72,7 % de estas mujeres opta por no mencionar su experiencia en entrevistas laborales debido al miedo al estigma y al juicio. Este temor es reforzado por la realidad en la que se encuentran ya que el 97,3 % de las desempleadas en esta situación reportan dificultades económicas, lo que las lleva a aceptar trabajos irregulares para poder cubrir sus necesidades básicas. Informe *Violencia de género y empleo*. 12ª edición. 2024 [12-Informe-Violencia-de-genero-y-empleo.pdf](#)

social, donde las mujeres se sienten incapaces de relacionarse con sus compañeros debido al estigma o al miedo a ser juzgadas⁵⁵.

El papel de la legislación es crucial en la protección y apoyo de estas mujeres y en la garantía de sus derechos laborales, como la inserción y permanencia en el mercado de trabajo. En este sentido, la Ley 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, estableció una serie de derechos laborales específicos para las víctimas de violencia de género (capítulo II).

Más recientemente, la Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, ha recogido una serie de medidas entre las cuales se encuentra la de garantizar los derechos de todas las víctimas y poner las bases para la eliminación de las distintas discriminaciones. En este sentido, el artículo 12.1 de la norma obliga a las empresas a crear procedimientos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo los incidentes digitales, y para gestionar las denuncias. También impone la obligación de negociar con los representantes de los trabajadores sobre las medidas de prevención, como campañas informativas y formación. Además, establece que las empresas deben incluir la violencia sexual en la evaluación de riesgos laborales, para todas las personas que prestan servicios en la empresa, sean trabajadoras, becarias o voluntariado⁵⁶.

En cuanto a la contratación, se bonifica con el 100 % de las cuotas empresariales por la sustitución de la trabajadora víctima de violencia sexual durante su suspensión o mientras dure el cambio de centro o movilidad. También se establece que las ausencias relacionadas con el impacto de la violencia sexual serán justificadas y remuneradas, según los servicios sociales o de salud.

El artículo 39 crea un programa de acción específico para las víctimas de violencia sexual que busquen empleo, y el artículo 41 introduce una ayuda económica para quienes carezcan de ingresos superiores al salario mínimo interprofesional. Esta ayuda es compatible con otras ayudas y se incrementa si la víctima tiene discapacidad o personas a cargo⁵⁷.

Las empresas y la sociedad en su conjunto han de tomar conciencia y adoptar las medidas que sean necesarias, rompiendo estereotipos y prejuicios que puedan dar lugar a situaciones discriminatorias, para que las mujeres víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual recuperen su autoestima y puedan reconstruir sus vidas a través del acceso y mantenimiento en el mercado laboral en igualdad de oportunidades que el resto de mujeres.

55 Véase Quesada Segura, R., "La violencia de género como discriminación por razón de género" en AAVV *La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género*. Perán Quesada y Quesada Segura (Dir.). Comares. Granada. 2009.

56 El Capítulo II establece derechos similares para las víctimas de violencia sexual que para las de violencia de género, como reducción del tiempo de trabajo, cambios de centro o adaptación de puesto. Introduce también una indemnización por extinción del contrato después de un cambio de trabajo por violencia sexual o de género.

57 Álvarez Cuesta, H., "Aspectos laborales de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Brief. AEDTSS, 2022.

6.6. Mujer y sector de actividad: especial referencia a las empleadas de hogar

Aun cuando la discriminación laboral múltiple se puede manifestar en cualquier sector de actividad, el sector servicios y concretamente el servicio doméstico desarrollado por las empleadas de hogar se convierte en uno de los más afectados por la multidiscriminación pues, a la discriminación por género de la persona trabajadora que mayoritariamente es mujer, se añaden otros motivos de discriminación como puede ser la raza, etnia o la extranjería⁵⁸.

En España, una proporción significativa de las empleadas del hogar son mujeres migrantes. Según datos del Instituto Nacional de Estadística, el 42 % de los trabajadores domésticos en España son extranjeros⁵⁹. Además, el sector del trabajo doméstico está altamente feminizado, con un 95,7 % de mujeres entre los empleados domésticos. Estas cifras se refieren a trabajadores en situación regular, no obstante, una parte considerable del trabajo doméstico se realiza de manera irregular por lo que, al margen de los datos oficiales, la proporción real de mujeres migrantes en este sector podría ser considerablemente mayor.

El Convenio 189 de la OIT, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos de 2011, reconoce que las personas empleadas en este sector se sitúan entre las más abusadas y explotadas a nivel mundial.

La Conferencia General de la OIT señaló que el empleo doméstico es infravalorado e invisible y *“que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos”*.

Tradicionalmente, las empleadas del hogar en España han estado excluidas de ciertas protecciones laborales como el derecho a prestaciones por desempleo, hasta que la STJUE de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20) reconoció que la normativa española que negaba a las empleadas del hogar el acceso a las prestaciones por desempleo constituía una discriminación indirecta por razón de sexo, dado que este sector está compuesto predominantemente por mujeres, obligándose a España a revisar y modificar su legislación para garantizar la igualdad de trato⁶⁰.

58 La doctrina ha concluido que *“el trabajo doméstico constituye «un frente de lucha especial contra la discriminación múltiple, ya que, junto al sexo, en muchos casos la desigualdad radica en motivos étnicos o de extranjería”* Herranz Muelas, C., “Género, inmigración y discriminación múltiple. Un enfoque interseccional de las políticas públicas españolas”. *RJUAM: Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 32, 2013, págs. 239-247 y López Ahumada, J. E., “Principios jurídicos y promoción de la igualdad de género como garantía del trabajo decente: problemas y experiencias en el seno de la OIT”. *Relaciones Laborales*, núm. 15, 2012.

59 Según el Instituto Nacional de Estadística, el 42 % de los empleados del hogar son extranjeros. *Informe del Mercado de Trabajo de las personas extranjeras. 2024*. https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2024/Informe-del-Mercado-de-Trabajo-de-las-Personas-Extranjeras.-Estatad-2024-Datos-2023-.pdf

60 Véase el comentario que de la sentencia realiza González del Rey Rodríguez, I., “La STJUE de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20) y el derecho de las empleadas de hogar a la protección por desempleo en Briefs AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 2022.

En respuesta, el Gobierno español ha implementado medidas para mejorar las condiciones laborales de las empleadas del hogar, entre las que se encuentra la aprobación del RD 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y salud en el ámbito del servicio del hogar familiar que recoge medidas como el acceso a reconocimientos médicos gratuitos cubiertos por el Sistema Nacional de Salud (art. 8); la obligatoriedad de planes de prevención de riesgos laborales; o la obligación de los empleadores de evaluar los riesgos laborales en los domicilios utilizando para ello una herramienta digital proporcionada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (art. 3 y D.A. 1ª), entre otras.

También se encuentran entre los principales motivos de discriminación de este colectivo la ausencia de un control horario de su jornada laboral. En este sentido la STJUE de 19 de diciembre de 2024 (C-531/23) caso Loredas, estableció el deber de los empleadores domésticos de instaurar un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada persona empleada del hogar. El tribunal señaló que la ausencia de un registro adecuado se opone a la Directiva 2003/88, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (arts. 3, 5 y 6) y a la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (arts. 20, 21 y 31.2) dando lugar a una discriminación indirecta por razón de sexo, ya que la mayoría de las personas empleadas de hogar son mujeres.

Es esencial que exista una voluntad por parte de los poderes públicos de vigilar el cumplimiento de estas nuevas exigencias normativas y jurisprudenciales que pueden llegar a suponer un cambio sustancial en las condiciones laborales de las empleadas de hogar⁶¹.

6.7. Mujer y territorio: la realidad de las mujeres rurales

Las mujeres que residen en el medio rural también se enfrentan a situaciones de discriminación laboral múltiple por su entorno de residencia en términos de oportunidades laborales, acceso a servicios y conectividad física y digital y, por el hecho de ser mujer. Así, las barreras que genera el lugar de residencia se ven magnificadas cuando interactúan con la variable género, en particular en tres aspectos: mayor precariedad en el empleo, infrarrepresentación en la toma de decisiones en el ámbito rural y mayor desequilibrio en la conciliación⁶².

Un informe reciente, denominado *Coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural*, indica que el costo mínimo de la brecha de género en las zonas rurales en España equivale al 3,1 % del PIB de 2019, lo que representa al menos 38.500 millones de euros⁶³.

61 Sanz Sáez, C., "La discriminación en contra de las empleadas de hogar como forma de manifestación de las discriminaciones múltiples". *Revista de Derecho Social*, núm. 83, 2018, pág. 106.

62 Las mujeres rurales dedican un total de 4 horas y 43 minutos a la atención y cuidado de la familia y del hogar, lo que supone 2 horas y 7 minutos más que el tiempo que dedican los hombres rurales a estos quehaceres (AMFAR), *Digitalización y teletrabajo: dos claves frente a la discriminación laboral de las mujeres rurales* 2022.

63 Closingap. Informe "Coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural", *Informe Women for a Healthy Economy, 2022, núm. 12*. Véase también Closingap. [La brecha de género se intensifica en el mundo rural: mayor precariedad laboral, infrarrepresentación en la toma de decisiones y peor conciliación](#), 2022.

En cuanto a las condiciones laborales, el informe señala que la precariedad laboral se acentúa en las mujeres que viven en las zonas rurales en comparación con los hombres. Las mujeres tienen una mayor tasa de temporalidad y parcialidad que los hombres en sus contratos de trabajo. Esta mayor precariedad de la mujer rural se da en un contexto de mercado laboral agrícola nacional en las posiciones de cola en Europa en cuanto a inclusión del talento femenino. En concreto, España es el quinto país europeo con la tasa de actividad rural femenina más baja (73 % con una brecha de género de 8,8 puntos porcentuales); es el tercero de Europa con la tasa de empleo rural femenino más baja (64 % con una brecha de género de 9,9 puntos) y el segundo con mayor tasa de paro femenino rural (12,9 % con una brecha de género de 2,7 puntos). La tasa de temporalidad de las mujeres agrícolas es del 60,9 %, mientras que la de los hombres agrícolas es del 52 %. Además, la tasa de parcialidad de las mujeres rurales es del 13,9 % frente al 5,3 % de los hombres rurales. En este sentido, la brecha de género en la temporalidad de las actividades agrícolas es de 8,9 puntos, frente a una media nacional de 1,8 puntos, mientras que en el caso de la parcialidad se sitúa en 8,6 puntos.

Por otro lado, se muestra que, en general, las mujeres rurales tienen un porcentaje mayor de alto nivel educativo (22,8 %) que los hombres rurales (15,6 %), aunque esta situación no se traduce en mejores oportunidades o condiciones laborales para las mujeres, pese a que los hombres tienden a realizar tareas para las que no están suficientemente cualificados (el porcentaje de infracualificación de los hombres rurales es mayor que el de las mujeres: 39,6 % frente a 35,6 %).

Según las conclusiones del informe, *“el potencial del teletrabajo para revertir la despoblación del medio rural es muy relevante, ya que el eventual retorno al medio rural en modalidad de teletrabajo de las personas que migraron a zonas urbanas, especialmente mujeres, supondría un importante impacto económico”*⁶⁴.

Para mitigar los efectos que la brecha digital provoca en las mujeres rurales, es crucial implementar políticas públicas y privadas que mejoren la infraestructura tecnológica, asegurando que las áreas rurales tengan acceso a servicios de internet de alta calidad y asequibles; fomenten la educación y capacitación de las mujeres de áreas rurales en TIC; en definitiva que se incentive la creación de espacios que permitan a las mujeres rurales ser creadoras y no solo consumidoras de tecnología, promoviendo así su autonomía y liderazgo y otorgándoles mayores oportunidades de inserción en el mercado laboral sin necesidad de verse obligadas a abandonar su lugar de residencia⁶⁵.

64 Closingap. *La brecha de género se intensifica...* op.cit. Es necesario advertir sobre los riesgos que el teletrabajo puede suponer para las mujeres. En tal sentido véase, entre otros, Durán Bernardino, M, Digitalización y empleo: retos del futuro del trabajo desde una perspectiva de género, en *Revista de Estudios Jurídicos*, núm. 21. 2021.

65 Casa Quesada, S., Discriminación por razón de género: un viejo problema en un nuevo contexto sociolaboral. *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 12. núm. 3, 2024, págs. 145 y ss.

6.8. Reflexión final

Como hemos tenido ocasión de evidenciar a lo largo de este trabajo, nos encontramos ante un desafío complejo por las interacciones entre las distintas formas de discriminación debido a factores como el género, la edad, la raza, la religión, la discapacidad o la orientación sexual, entre otros.

A pesar de que se han producido avances significativos que hemos tenido ocasión de evidenciar, es innegable que aún queda un largo camino por recorrer hasta conseguir que la igualdad en el ámbito laboral sea una realidad. Desafíos como la resistencia al cambio, los prejuicios culturales, la falta de recursos y la ausencia de indicadores claros para medir los avances son solo algunos de los obstáculos que dificultan la implementación de estrategias efectivas.

Superar estas barreras requiere voluntad política, compromiso organizacional y un enfoque estratégico que priorice la equidad como un valor central. Es necesario reforzar el diálogo social y la colaboración entre las administraciones públicas, las empresas y las organizaciones para abordar las desigualdades desde una perspectiva colectiva, adoptando un enfoque integral y coordinado entre los distintos actores implicados.

En el plano legislativo, se han dado importantes pasos como la Ley 15/2022 y la reciente Ley 4/2023, pero los datos demuestran que estas medidas no han sido suficientes para erradicar las desigualdades en los lugares de trabajo. Una transformación real exige leyes más robustas, mecanismos eficaces de denuncia y seguimiento, así como políticas públicas que promuevan activamente la inclusión y la diversidad en todos los sectores.

Las empresas tienen un papel fundamental en la lucha contra la multidiscriminación. Iniciativas como la adopción de políticas claras de diversidad e inclusión, la formación continua en temas de igualdad, y la revisión de procesos de contratación y promoción son pasos esenciales para avanzar hacia entornos laborales más equitativos. Al mismo tiempo, resulta crucial garantizar que estas políticas no solo existan de manera formal, sino que se implementen y evalúen de manera efectiva, con un compromiso y una participación activa de todo el personal. La creación de un ambiente laboral inclusivo no solo beneficia a los colectivos vulnerables, sino que también enriquece a las organizaciones al fomentar la innovación, la creatividad y la productividad.

En conclusión, abordar la multidiscriminación laboral en España no es únicamente una cuestión de justicia social, sino también de aprovechar plenamente el talento y el potencial de todas las personas, independientemente de su género u orientación sexual. Las estrategias para combatir esta problemática deben ser inclusivas, integrales y sostenidas, combinando legislación efectiva, políticas públicas ambiciosas y un compromiso real de las empresas. Solo a través de un enfoque multidimensional, que tenga en cuenta las complejidades y particularidades de cada individuo, se podrá avanzar hacia un entorno laboral más equitativo y una sociedad en la que la diversidad sea vista como una fortaleza y no como una barrera.

7. BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. (Pérez Andrada, M. (Dir.), *Estudio sobre las causas de la invisibilidad y la doble discriminación que sufre el colectivo de lesbianas en la Comunidad de Madrid*, Dirección General de Igualdad, Consejería de políticas sociales, familias, igualdad y natalidad, Madrid, 2019.
- Álvarez Cuesta, H., "Aspectos laborales de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual", Briefs, AEDTSS, 2022.
- Álvarez Cuesta, H., "La ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI", Briefs AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 18, 2023.
- Álvarez del Cuvillo, A., "La ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: una regulación necesaria con un problema grave de enfoque", Briefs AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2022.
- Aparicio Aldana, R. K., "Velo islámico y relación jurídico laboral", *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm.199, 2017.
- Ballester Pastor, M.A., "La lucha contra la discriminación en la Unión Europea", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 92, 2011.
- Ballester Pastor, M.A., "La Directiva 2023/970, sobre igualdad de retribución entre mujeres y hombres: un poco más cerca de la igualdad real y efectiva", Briefs AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 37, 2023.
- Baylos Grau, A., "La ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación", 2022, [Blog Según Antonio Baylos. 2022.](#)
- Blázquez Agudo, E., "Discriminación múltiple en el mercado laboral: ¿qué opciones tiene una mujer discapacitada de encontrar un puesto de trabajo", *Femeris*, Volumen 3, núm. 1, 2018.
- Caballero Pérez, I., "La interseccionalidad de género y discapacidad a la luz de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad", en AA.VV, *La convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad 2006-2016: una década de vigencia*, (Pérez Bueno, De Lorenzo García, y De Miguel Vijandi (Coords.), Dykinson, Madrid, 2016.
- Cabello Roldán, A., "La doble brecha en el mercado de trabajo: la discriminación laboral de la mujer con discapacidad", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 3, 2024.
- Carrasquero Cepeda, M., "La discriminación múltiple en Europa", *Revista de Estudios Europeos*, núm. 75, 2020.
- Casa Quesada, S., "Discriminación por razón de género: un viejo problema en un nuevo contexto sociolaboral", *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 3, 2024.
- Casas Bahamonde, M. E., "¿Derechos fundamentales específicos de las mujeres?", *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm.1, 2017.
- Castro Medina, R., "La discriminación de las personas LGTBI: un análisis desde la perspectiva del empleo", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 3, 2024.

LA MULTIDISCRIMINACIÓN LABORAL. Techos de cristal y muros invisibles por orientación sexual y género

- Crenshaw, K., "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics", *University of Chicago Legal Forum*, núm. 1, 1989.
- Di Stasio, V., & Larsen, E. N., *Discrimination Unveiled: A Field Experiment on the Barriers Faced by Muslim Women in Germany, the Netherlands, and Spain*. Oxford Academic. 2022.
- Díaz Revorio, M., *Diversidad sexual y trabajo: desafíos legales en la protección del colectivo LGTBI*, Dykinson, Madrid, 2018.
- Durán Bernardino, M., "Digitalización y empleo: retos del futuro del trabajo desde una perspectiva de género", *Revista de Estudios Jurídicos*, núm. 21, 2021.
- Expósito Molina, C., "¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España", *Investigaciones Feministas*, núm. 3, 2012.
- Fabregat Monfort, G., "Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas", Briefs AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2024.
- Fernández Ramírez, M., "Colectivos especialmente discriminados: los supuestos de pluridiscriminación en el empleo", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 64, 2023.
- Fernández Ramírez, M., "Claves para la integración de las personas LGTBI en un circuito laboral heteronormativo", *Revista internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 12, núm. 3, 2024.
- Ferrando García, F. M.^a, "La discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 428, 2018.
- Giménez Gluck, D. y García Pascual, C., *La discriminación múltiple en los ordenamientos jurídicos español y europeo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.
- Giménez Gluck, D., "La discriminación múltiple en el Derecho de la Unión", *Revista de Derecho Europeo*, núm. 45, 2013.
- González Coboleda, E., *Miradas y desafíos jurídicos-laborales a la diversidad sexual y de género. Especial atención al factor edad*, Dykinson, Madrid, 2024.
- González del Rey Rodríguez, I., "La STJUE de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20) y el derecho de las empleadas de hogar a la protección por desempleo en Briefs AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2022.
- Herranz Muelas, C., "Género, inmigración y discriminación múltiple. Un enfoque interseccional de las políticas públicas españolas", *RJUAM: Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 32, 2013.
- Jiménez Rodrigo, M.L., "El abordaje de la discriminación múltiple en el empleo: Revisión de políticas y buenas prácticas en la Unión Europea", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 6, núm. 3, 2018.
- López Ahumada, J. E., "Principios jurídicos y promoción de la igualdad de género como garantía del trabajo decente: problemas y experiencias en el seno de la OIT", *Relaciones Laborales*, núm. 15, 2012.
- Makkonen, T., *Multiple, compound and intersectional discrimination: Bringing the experience of the most marginalized to the fore*. Institute for Human Rights: Abo Akademi University. 2002.

LA MULTIDISCRIMINACIÓN LABORAL. Techos de cristal y muros invisibles por orientación sexual y género

- Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G., "Contribuyendo a garantizar la igualdad integral y efectiva: la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo Laborum*, núm. 4, 2022.
- Otero Norza, L., "La prohibición de discriminación laboral: Apuntes sobre su construcción, evolución y actualidad en el derecho comparado y la legislación mexicana", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 4, 2022, DOI: <https://doi.org/10.24310/rejls.vi4.14066>.
- Quesada Segura, R., "La violencia de género como discriminación por razón de género", en AAVV *La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género*. Perán Quesada y Quesada Segura (Dirs.), Comares, Granada, 2009.
- Rey Martínez, F., "La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo", *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 84, 2008.
- Rivas Vallejo, P., "Género, religión y discriminación: las trabajadoras islámicas". en Camas Roda, F. (coord.), *El ejercicio del derecho de libertad religiosa en el marco laboral*, Bomarzo, Albacete, 2016.
- Rodríguez Romero, R., "El principio de igualdad retributiva por razón de género tras la aprobación de la Directiva (UE) 2023/970. La evolución de la noción de retribución", *Femeris*, vol. 9, núm. 2, 2024.
- Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M., "Discriminación múltiple", *Diario La Ley*, 8571, 2015.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., "Los contornos de la discriminación" *Trabajo, persona, derecho, mercado*, núm. 5, 2022.
- Rojo Torrecilla, E., "Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Una historia que empezó en 2011 y acabó (bien) en 2022. Notas a la Ley 15/2022, de 12 de julio, con especial atención al contenido laboral" en EL BLOG DE EDUARDO ROJO. 2022. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/08/ley-integral-para-la-igualdad-de-trato.html>
- Sanz Sáez, C., "La discriminación en contra de las empleadas de hogar como forma de manifestación de las discriminaciones múltiples", *Revista de Derecho Social*, núm. 83, 2018.
- Sempere Navarro, A.V., "¿Tiene derecho la trabajadora a cubrirse con el velo islámico?", *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 930, 2017.
- Sempere Navarro, A.V., "EL TJUE ante el uso del velo islámico y la discriminación indirecta", *Revista de Derecho Laboral Vlex*, núm. 4, 2021.

Páginas web

- Informe elaborado por el Instituto danés de Derechos Humanos para la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea. *Tackling Multiple Discrimination. Practices, policies and laws*. [European Communities](https://ec.europa.eu/equality/equality-justice-panels/equality-justice-panels-2017-2018). 2007.
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Naciones Unidas: <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw>
- La interseccionalidad de la discriminación por raza, etnia y género. Informe". https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/I_Interseccionalidad_ES.pdf. 2022.

LA MULTIDISCRIMINACIÓN LABORAL. Techos de cristal y muros invisibles por orientación sexual y género

- Informe sobre la Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-6-2009-0149_ES.html 2009
- Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf
- OIT [La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT | International Labour Organization](#) 2015
- OIT Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo. 2011. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcms-sp5/groups/public/@ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_170457.pdf
- Estrategia de la Unión Europea para la igualdad de las personas LGTBQ. https://commission.europa.eu/system/files/2020-11/lgbtiq_factsheet_2020-2025_es.pdf
- Comisiones Obreras (CCOO) CCOO "Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar" 2024. <https://www.ccoo.es/ff963873fe9007c1c-55ca4f94c1a5d60000001.pdf>
- Informe UGT "Hacia centros de trabajo más inclusivos. La discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España". 2020. https://www.ugt.es/sites/default/files/resumen_ejecutivo_def.pdf
- Informe Estado LGTBI+ 2024. Federación Estatal LGTBI+. 2024. <https://felgtbi.org/blog/2024/11/28/la-federacion-estatal-igtbi-alerta-de-que-las-personas-igtbi-en-espana-enfrentan-mayor-pobreza-y-precariedad-laboral/#:~:text=Las%20mujeres%20del%20colectivo%20enfrentan,los%20m%C3%A1rgenes%20del%20mercado%20laboral.%E2%80%9D1>
- Instituto Nacional de Estadística. Parados de larga duración por grupos de edad en el ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESECCION_C&cid=1259925463214&p=%2F&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888
- Instituto Nacional de Empleo sobre el empleo de las personas con discapacidad. 2022. https://www.ine.es/prensa/epd_2022.pdf
- Harvard Business Review: ["Las mujeres en puestos de liderazgo ¿discriminadas por edad? 2023](#)
- Unión Sindical Obrera (USO) ["Mujer y Discapacidad, doble discriminación"](#). 2020.
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Observatorio de las ocupaciones, *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Estatal. Datos 2022*, SEPE, 2023. <https://www.sepe.es/dam/jcr:40f9a7ea-70fd-4a1d-b8a6-4b3893786fb8/Informe-Mercado-Trabajo-Discapacidad-2023-Datos2022.pdf>
- Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030 <https://www.rpdiscapacidad.gob.es/estudios-publicaciones/estrategia-discapacidad-2022.htm>
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una unión de la igualdad: estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52021DC0101>

LA MULTIDISCRIMINACIÓN LABORAL. Techos de cristal y muros invisibles por orientación sexual y género

- Comisión Europea sobre la revisión intermedia del Marco Europeo de Estrategias Nacionales de Integración de los Gitanos. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0458&from=EN>
- Estrategia Nacional para la Igualdad, Inclusión y Participación del Pueblo Gitano 2021-2030. https://www.dsca.gob.es/sites/default/files/derechos-sociales/estrategia_aprobada_com.pdf
- Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación Adecco. Informe *Violencia de género y empleo*. 12ª edición. 2024. [12-Informe-Violencia-de-genero-y-empleo.pdf](#)
- Informe del Mercado de Trabajo de las personas extranjeras. 2024. https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2024/Informe-del-Mercado-de-Trabajo-de-las-Personas-Extranjeras.-Estatal-2024-Datos-2023-.pdf
- AMFAR, *Digitalización y teletrabajo: dos claves frente a la discriminación laboral de las mujeres rurales*, en Closingap. Informe “Coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural” núm. 12, [Informe Women for a Healthy Economy](#).
- Closingap. [La brecha de género se intensifica en el mundo rural: mayor precariedad laboral, infrarrepresentación en la toma de decisiones y peor conciliación](#), 2022.

UN DEBATE A CUENTA DE LA CATEGORIZACIÓN (O NO) DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL COMO DERECHO FUNDAMENTAL

A DEBATE ON THE CATEGORISATION (OR NOT) OF THE DIGITAL DIVIDE OF DIGITAL DISCONNECTION IN THE WORKPLACE AS A FUNDAMENTAL RIGHT

Francisco Trujillo Pons

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Jaume I

Of Counsel de LABOREA Abogados

francisco.trujillo@uji.es ORCID [0000-0002-1742-2037](https://orcid.org/0000-0002-1742-2037)

Recepción de trabajo: 28-10-2024 - Aceptación: 31-01-2025 - Publicado: 24-03-2025

Páginas: 113-132

- 1. LA DESCONEXIÓN DIGITAL: UN DERECHO LABORAL DE SOBRA CONOCIDO Y MÁS NECESARIO QUE NUNCA. ■ 2. DUDAS ACERCA DE SU CATEGORIZACIÓN: ¿UN DERECHO FUNDAMENTAL O DE “SEGUNDA”? ■ 2.1. Manifestaciones de la doctrina judicial española. ■ 2.2. Posturas a favor de su carácter fundamental. ■ 3. PROPUESTA DE DIRECTIVA QUE CONFIGURA EL DERECHO LABORAL COMO FUNDAMENTAL. ■ 4. CONCLUSIONES. ■ 5. BIBLIOGRAFÍA CITADA

RESUMEN

El artículo analiza la cuestión del derecho a la desconexión digital en el contexto laboral, argumentando que los tribunales españoles no lo consideran como un derecho fundamental. Se presentan casos judiciales que respaldan esta postura, destacando que el incumplimiento de este derecho puede conducir a la terminación del contrato laboral, pero no a una indemnización adicional por daños morales al no ser un derecho fundamental según la legislación española. Sin embargo, se exponen argumentos a favor de considerar el derecho a la desconexión digital como fundamental. Se menciona la relevancia de normativas nacionales e internacionales que respaldan este derecho, como la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Además, se destaca la iniciativa legislativa comunitaria para garantizar este derecho a nivel europeo. En suma, se plantea que el debate sobre el carácter fundamental del derecho a la desconexión digital continúa, y se espera que futuras decisiones judiciales (Tribunal Supremo) puedan cambiar esta interpretación, especialmente considerando su relación con la salud, la dignidad y la intimidad de los trabajadores.

PALABRAS CLAVE: desconexión digital, directiva, fundamental, derecho, regulación, fatiga informática.

ABSTRACT

The article analyzes the issue of the right to digital disconnection in the work context, arguing that the Spanish courts do not consider it a fundamental right. Court cases are presented that support this position, highlighting that failure to comply with this right can lead to the termination of the employment contract, but not to additional compensation for moral damages as it is not a fundamental right under Spanish law. However, arguments are put forward in favor of considering the right to digital disconnection as fundamental. The relevance of national and international regulations that support this right is mentioned, such as the Charter of Fundamental Rights of the European Union and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. Furthermore, the community legislative initiative to guarantee this right at the European level is highlighted. In short, it is proposed that the debate on the fundamental nature of the right to digital disconnection continues, and it is expected that future judicial decisions (Supreme Court) may change this interpretation, especially considering its relationship with the health, dignity and privacy of Workers.

KEYWORDS: digital disconnection, directive, fundamental, regulation, computer fatigue.

1. LA DESCONEXIÓN DIGITAL: UN DERECHO LABORAL DE SOBRA CONOCIDO Y MÁS NECESARIO QUE NUNCA

La omnipresencia de los dispositivos digitales en el ámbito laboral plantea un desafío creciente en el panorama actual. La falta de regulaciones claras, tanto a nivel empresarial, mediante protocolos específicos de desconexión digital, como en el marco legal convencional, incide directamente en el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como en la salud mental de los trabajadores.

El trabajo a distancia, y su modalidad de teletrabajo, si bien proporcionan cierta autonomía en cuanto a la prestación de servicios, también desdibujan las fronteras entre el trabajo y la vida privada, lo que genera estrés y una carga excesiva para el trabajador. Esta problemática se ha intensificado con la pandemia de COVID-19, que aumentó la práctica del trabajo remoto a nivel global, afectando negativamente la salud mental de los empleados.

Países como Francia, España, Bélgica y Portugal han adoptado legislaciones que abordan el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. Francia, como pionera, introdujo en 2017 una legislación que obliga a las empresas a negociar con los representantes de los trabajadores sobre este derecho, garantizando así el respeto a los períodos de descanso y la vida personal y familiar.

Siguiendo el ejemplo francés, España ha regulado este derecho tanto en la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), en su artículo 88, como en la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia (LTD), asegurando que el tiempo de descanso y la intimidad de los trabajadores no se vean afectados por el uso de dispositivos digitales por parte del empleador. En este sentido, el marco jurídico señalado otorga a las empresas la libertad de definir sus políticas de desconexión digital, pero es esencial que estas sean negociadas previamente con los representantes de los trabajadores. Sin embargo, esta participación sigue siendo insuficiente en muchos casos, no solo en cuanto a los protocolos de actuación, sino también respecto al resultado de los convenios colectivos, que regulan de manera insuficiente y sin garantías el derecho en cuestión. Para corregir tales deficiencias, podría ser necesario un desarrollo reglamentario más detallado que establezca claramente los parámetros de este derecho laboral, —aún en ciernes en muchas empresas pese a existir desde 2018— en el marco actual de las relaciones laborales.

A pesar de que el derecho a la desconexión está vigente en España desde 2018, su implementación ha sido desigual y muchas empresas no están cumpliendo con sus obligaciones al respecto. De hecho, más de cinco años después de su regulación, los trabajadores siguen enfrentándose a situaciones laborales que exceden las jornadas estipuladas en sus contratos. Según una encuesta del portal InfoJobs¹, alrededor del 60 % de los empleados españoles responden mensajes y correos

1 Fuente: <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/la-desconexion-digital-mejora-pero-el-72-de-los-trabajadores-espanoles-sigue-sin-alcanzar-la-fuera-del-horario-laboral>

electrónicos de índole laboral durante sus vacaciones. Además, el 72 % de los trabajadores se conectan fuera de su horario laboral, ya sea de manera habitual o puntual. Estos datos evidencian la necesidad de considerar el derecho a la desconexión no como un beneficio adicional, sino como un derecho fundamental, tanto a nivel nacional como europeo.

La importancia de este derecho y su revisión en la actualidad no solo está vinculada al exceso de jornada y a la exigencia del cumplimiento de la misma a nivel empresarial, sino también a la falta de políticas claras y a la persistente demanda de conectividad en la economía actual, lo que está generando progresivamente conflictos legales entre trabajadores y empresarios.

Con el fin de garantizar y hacer efectivo este derecho laboral, las políticas de desconexión digital deben ser redactadas bajo un principio claro: el de una cultura empresarial que respete los límites entre el trabajo y el tiempo personal, y que las comunicaciones empresariales no generen una expectativa de respuesta urgente por parte del trabajador. La falta de desconexión digital puede traer consigo una vulneración del derecho fundamental del descanso necesario para preservar la salud del trabajador. En este contexto, los altos directivos juegan un papel clave en la configuración de las normas culturales de la empresa. Si las expectativas organizacionales priorizan la disponibilidad constante, las políticas de desconexión digital tendrán poco impacto. Por lo tanto, es necesario que las empresas cumplan con este derecho y promuevan una cultura que lo respalde.

Desde la prevención de riesgos laborales, es de significar el concepto de fatiga informática, un riesgo laboral expresamente reconocido por el legislador nacional en la regulación del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. Para mitigar el impacto de esta fatiga o hastío relacionado con la digitalización laboral, las empresas, como garantes de la seguridad de sus empleados, deben promover una desconexión digital saludable. No deben hacerlo como un beneficio social, sino porque están obligadas a ello, ya que todos los trabajadores asalariados, tal como les reconoce la normativa, tienen un derecho que debe servir como barrera para evitar esta sobrecarga digital. Este derecho a la desconexión digital se traduce en las siguientes medidas activas por parte del trabajador:

- La facultad de apagar o desactivar cualquier dispositivo electrónico de comunicación con la empresa, sin que se vea afectada la titularidad de este.
- La potestad para rechazar la asignación de un dispositivo empresarial fuera de la jornada de trabajo.
- La potestad para rechazar e interrumpir las comunicaciones del empleador fuera del horario laboral.
- La facultad para rechazar y no ejecutar las órdenes empresariales que impliquen trabajo digital en tiempo de desconexión.
- La potestad para no responder a las exigencias y comunicaciones del empresario durante el tiempo de desconexión, incluso cuando estas hayan sido efectuadas dentro del horario laboral.
- La facultad para no ser objeto de represalias empresariales por el ejercicio de las acciones mencionadas.

Al permitir que estas medidas preventivas sean adoptadas por los trabajadores, al ser un derecho reconocido expresamente, las empresas pueden contribuir a reducir la fatiga informática, mejorar el bienestar de sus empleados y promover un ambiente laboral más saludable y equilibrado.

En este terreno, es fundamental reconocer que la desconexión digital no es solo un derecho para los trabajadores, sino también una obligación para las empresas. El incumplimiento de estas medidas podría acarrear sanciones significativas, especialmente en lo que respecta a los riesgos psicosociales, según el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Además, la falta de desconexión digital del trabajador podría abrir la puerta a que un acosador haga uso de la tecnología para llevar a cabo un ciberacoso.

A pesar de que el derecho a la desconexión digital está vigente desde 2018, se trata de un derecho laboral con escaso desarrollo normativo y en una fase incipiente en la práctica empresarial. Sorprendentemente, tiene una presencia limitada en el Estatuto de los Trabajadores (art. 20 bis), y su presencia es nula en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Como se ha señalado, el legislador nacional ha optado por regular este derecho en una Ley de Protección de Datos. Además, aún no se ha consolidado a nivel organizacional, y tampoco se están estimando vulneraciones de este derecho en la sede judicial. En este sentido, los fallos judiciales no abren muchas expectativas, ya que no consideran este derecho como fundamental y, por tanto, no se concede indemnización por daños y perjuicios.

Sin embargo, la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social ha sancionado a empresas por transgredir este derecho, incluyéndolo en sus actas como una sanción por falta de descanso. En otras palabras, los inspectores vigilan la desconexión digital a través del control de la jornada horaria. La necesidad de respetar los tiempos de descanso entre jornadas ha dado lugar a estas sanciones. En particular, se revisa el registro de jornada para comprobar si las empresas respetan los descansos semanales, diarios y las vacaciones. Así, se controla el cumplimiento del descanso de doce horas entre jornada y jornada, el descanso de día y medio ininterrumpido durante los fines de semana, y el calendario laboral para verificar las vacaciones de los trabajadores. Si se detecta algún desajuste, se puede considerar una vulneración de la desconexión digital, lo que constituye una infracción grave, con una multa económica de entre 751 y 7.500 euros (según la graduación, que tiene en cuenta, por ejemplo, el número de trabajadores afectados o el volumen de negocio), de acuerdo con el artículo 7.5 de la LISOS.

Debido a la falta de concreción legal del derecho y a la ausencia de su desarrollo en los convenios colectivos, a nivel supranacional, es importante destacar el posicionamiento del Parlamento Europeo, que ha solicitado el reconocimiento total de este derecho como fundamental. Precisamente, en este artículo se profundizará en esta cuestión, ya que, según la normativa laboral y la jurisprudencia española, existen dudas acerca de si el derecho a la desconexión digital debe ser categorizado como fundamental.

A fin de cuentas, el derecho a la desconexión digital tiene el potencial de mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, pero su efectividad depende de su inclusión en la legislación, de la

adaptación cultural y del reconocimiento de las preferencias tanto individuales como empresariales. Al revisar y actualizar este derecho, se puede fomentar un desarrollo social positivo que beneficie a trabajadores, organizaciones y a la sociedad en general. Sin duda alguna, su categorización como derecho fundamental incrementaría la seguridad jurídica para exigir y reclamar este derecho laboral que, ahora más que nunca, debido a la creciente utilización de medios digitales con fines laborales y al exceso de intercambio de información, exige ser considerado no solo un derecho del trabajador, sino también un deber empresarial.

2. DUDAS ACERCA DE SU CATEGORIZACIÓN: ¿UN DERECHO FUNDAMENTAL O DE “SEGUNDA”?

En España, los derechos fundamentales son un conjunto de derechos inalienables que pertenecen a toda persona en virtud de su dignidad humana, los cuales están regulados bajo el Título I de la Constitución Española (arts. 14 al 29). En este contexto, se consideran como tales: el derecho a la vida, la integridad física y moral; la libertad ideológica, religiosa y de culto; la libertad y seguridad; el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar, y a la propia imagen; y la libertad de residencia y circulación. De entre ellos, el artículo 15, sobre la integridad física y moral, y el artículo 18, relativo al uso de la informática, merecen ser subrayados por su relación directa con el derecho a la desconexión digital. De acuerdo con la literalidad de ambos preceptos, respectivamente, el primero establece que “todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes”, mientras que el segundo estipula que la ley debe limitar el uso de la informática para garantizar el honor, la intimidad personal y familiar, así como el pleno ejercicio de los derechos de los ciudadanos.

Cabe destacar que todos los artículos mencionados cuentan con garantías específicas ante posibles vulneraciones. En este sentido, existen diversas opciones legales a disposición de los trabajadores afectados, con el fin de obtener justicia y protección. Uno de estos recursos es el recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional (TC), que tiene como objetivo proteger los derechos vulnerados y obtener una reparación adecuada. Este recurso está regulado en los artículos 53, 161 y 162 de la Constitución Española (CE), dentro del Título IX referido al TC, y en los artículos 41 a 58 de la Ley Orgánica 2/1979, del Tribunal Constitucional. Este mecanismo es fundamental para proteger los derechos y libertades reconocidos en la Constitución Española. El recurso puede ser interpuesto por los ciudadanos, el Ministerio Fiscal o el Defensor del Pueblo. Además, si un trabajador no está conforme con una decisión judicial, puede recurrir ante el Tribunal Supremo y presentar un recurso de unificación de doctrina y resolver cuestiones legales relevantes, como la que aquí se trata.

Aunque los derechos fundamentales se consideran esenciales, no son ilimitados y están sujetos a ciertos límites establecidos, de forma indirecta, por la CE. Es importante subrayar que los derechos fundamentales son irrenunciables, pero su ejercicio no es obligatorio. En este sentido, la capacidad de elección de los individuos juega un rol esencial. A este mismo nivel, ha de destacarse el acuerdo

del Gobierno de España² firmado a finales de 2024 por el que el derecho a la desconexión digital se refuerza con la prohibición expresa de que las empresas contacten a sus empleados fuera del horario laboral. No es algo opcional ni negociable: la ley lo califica como un derecho irrenunciable. Esto significa que cualquier comunicación fuera de jornada no solo es indebida, sino que no puede generar represalias si el trabajador decide ignorarla. La protección abarca cualquier dispositivo o medio digital, incluidos los utilizados en teletrabajo.

Descendiendo en el documento del acuerdo, la negociación colectiva jugará un papel clave en su desarrollo. Serán los convenios los que definan cómo se aplica en cada sector, qué medios se utilizarán y qué excepciones podrán existir. Se prevén casos en los que la comunicación fuera de horario esté justificada, pero solo en situaciones excepcionales, como riesgos graves para los trabajadores o perjuicios empresariales que requieran medidas urgentes. Más allá de esos casos, la norma es clara: no responder no puede suponer consecuencias negativas.

De igual modo, las sanciones por incumplimiento serán elevadas. Dependiendo de la gravedad, pueden oscilar entre 751 y 7.500 euros, aunque si la empresa incurre en prácticas intimidatorias o discriminatorias, las multas pueden alcanzar los 225.018 euros. Además, podrían perder ayudas públicas y ser excluidas de contratos con la Administración.

Sin restar valor a lo expuesto anteriormente, es esencial comprender que no existen derechos primarios o secundarios en el ámbito de los derechos fundamentales³. Más bien, se establece una categoría doctrinal y normativa que define un núcleo duro de derechos que gozan de máxima protección, siendo esenciales para el pleno desarrollo de la personalidad humana y la realización integral de los ciudadanos en una sociedad libre y progresista.

Lo señalado hasta ahora no impide que se considere la desconexión digital como un derecho fundamental, tal como se expondrá más adelante. De hecho, esta categorización podría suponer un cambio de paradigma significativo, al reconocer la necesidad de proteger este aspecto en la era digital, asegurando el bienestar y la integridad de los individuos en un contexto sociopolítico contemporáneo, en el que se presume que todo trabajador debe mantener una conectividad digital permanente en los medios digitales propiedad de la empresa, sin importar el lugar y el tiempo en que se encuentre.

En línea con lo señalado anteriormente, existe una tendencia creciente hacia la consideración del derecho a la desconexión digital como un derecho fundamental. En caso de que este derecho sea categorizado como tal, en lugar de como “secundario” o no fundamental, las opciones legales para tutelar a los perjudicados por la fatiga informática —un riesgo laboral emergente y expresamente

2 Vid. Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2024, 20 de diciembre). Gobierno y organizaciones sindicales firman el acuerdo para la reducción de la jornada semanal a 37,5 horas sin reducción salarial. [Nota de prensa]. Recuperado de <https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4405>

3 Vid. Alexy, R., Bernal Pulido, C. (Coord.), & Portocarrero Quispe, J. A. (Trad.), *Teoría de los derechos fundamentales* (3ª ed.), Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2022.

reconocido en el ordenamiento jurídico español con la regulación del derecho a la desconexión digital— se verían considerablemente ampliadas.

En este contexto, cabe preguntarse si el derecho laboral a la desconexión digital reconocido en España a través de la LTD y la LOPDGDD debe ser considerado un derecho “fundamental” o si, por el contrario, es simplemente un derecho más en el ámbito de las relaciones laborales. Lo cierto es que, además de lo previamente mencionado, existe un intenso debate sobre esta cuestión. Este derecho laboral llegó a España tras ser pionero en Francia y garantiza al trabajador, si así lo desea, la posibilidad de no responder correos electrónicos ni llamadas fuera de su horario de trabajo, estableciendo un “muro” que previene la conocida fatiga informática, sin confundirla con el tecnoestrés, pues son conceptos distintos. En este sentido, la diferencia ambos conceptos radica en sus causas y manifestaciones, aunque ambos fenómenos están relacionados con el uso de la tecnología en la vida cotidiana y el entorno laboral.

El tecnoestrés es un tipo de estrés derivado del uso de la tecnología, especialmente cuando su incorporación es obligatoria o acelerada. Puede ser causado por la sobrecarga de información, la presión por mantenerse actualizado con nuevas herramientas digitales o la sensación de estar permanentemente conectado. Este fenómeno genera ansiedad, frustración y una sensación de falta de control sobre la tecnología, lo que puede afectar el bienestar emocional y la productividad.

Por otro lado, la fatiga informática se refiere al agotamiento físico y mental que surge del uso prolongado de dispositivos electrónicos, especialmente pantallas. Entre sus síntomas más comunes se encuentran el cansancio ocular, dolores de cabeza, dificultad para concentrarse y una sensación general de agotamiento tras largas sesiones de trabajo frente al ordenador o el móvil.

En resumidas cuentas, el tecnoestrés tiene una dimensión más psicológica y está relacionado con la adaptación a la tecnología, mientras que la fatiga informática es un problema de índole física provocado por el uso excesivo de dispositivos electrónicos. Ambos fenómenos pueden impactar negativamente en la salud y el rendimiento, por lo que es importante adoptar estrategias para prevenirlos.

En este punto, es importante resaltar que este derecho laboral se enmarca dentro del derecho al descanso del trabajador, regulado en el Estatuto de los Trabajadores (ET), en la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, e incluso en el artículo 40.2 de la Constitución Española, que obliga a los poderes públicos a promover el derecho al descanso necesario. Es precisamente esta ubicación constitucional, como principio rector de la política social, la que lleva a valorar que la reciente jurisprudencia ha reiterado que la desconexión digital es una extensión del derecho al descanso, por lo que no debe considerarse un derecho fundamental. Sin embargo, esto no excluye la posibilidad de que, en ciertos casos, la vulneración de este derecho por parte de la empresa pueda lesionar otros derechos fundamentales, como el derecho a la intimidad personal y familiar (artículo 18), el derecho a la dignidad de la persona (artículo 10), la integridad moral (artículo 15), o incluso aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales, ya que la falta de desconexión digital

puede fomentar situaciones de ciberacoso. En cualquier caso, habría que considerar las circunstancias específicas de cada situación concreta.

Aunque la doctrina judicial no considera el derecho a la desconexión digital como fundamental, es cierto que los trabajadores gozan de protección en este derecho y cuentan con mecanismos para hacer valer sus derechos. Por ejemplo, pueden extinguir voluntariamente la relación laboral con una indemnización similar a la de un despido improcedente (art. 50 ET). Sin embargo, como se abordará más adelante, existen argumentos sólidos que podrían justificar su categorización como derecho fundamental. Para evitar posibles divergencias interpretativas, bastaría con adecuar el derecho a la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y que el legislador nacional lo reconozca expresamente como tal en el ordenamiento jurídico. No sería difícil vincularlo, especialmente considerando las sentencias que conectan el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral con el derecho a la intimidad personal y familiar. De ser reconocido como derecho fundamental, gozaría de una mayor protección, ya que se activarían los mecanismos de tutela contra su vulneración.

Existen otros motivos que refuerzan esta caracterización, derivados del ámbito comunitario. Así, se encuentra en debate, aunque actualmente estancado, la posibilidad de elevar el derecho a la desconexión digital a la categoría de derecho fundamental, conforme a la Resolución del Parlamento Europeo de 21 de enero de 2021. Este documento contiene recomendaciones dirigidas a la Comisión Europea sobre el derecho a la desconexión, instando a la Comisión a considerar este derecho como fundamental. En su texto se afirma literalmente: “es un derecho fundamental, parte inseparable de los nuevos modelos de trabajo en la nueva era digital”. La Eurocámara propone un modelo de Directiva para regularlo.

Es posible que sea el Tribunal Supremo, a través de un recurso de unificación de doctrina, quien aclare esta cuestión, dado que, a la fecha de este artículo, no ha intervenido en ningún caso sobre este tema. Sin embargo, parece que su intervención será inminente debido a la urgencia de la interpretación y los conflictos que están surgiendo. Además, podría darse el caso de una eventual cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. De igual forma, la actual redacción del derecho en la LOPDGDD, en la LTD y en el Estatuto de los Trabajadores (ET) está poco desarrollada y resulta bastante escueta. Los convenios colectivos, que tienen la posibilidad de ampliarlo, a menudo se remiten al artículo 88 de la LOPDGDD y al artículo 18 de la LTD, respectivamente.

A día de hoy, el derecho a la desconexión tecnológica aún no está consolidado y parece ser considerado de “segunda categoría”. Esta afirmación resulta sorprendente, ya que las implicaciones de este derecho para la seguridad y salud de los trabajadores son claras y evidentes. Como se ha señalado, en este contexto aparece la fatiga informática, un riesgo laboral emergente que ha sido expresamente reconocido en relación con la regulación del derecho a la desconexión, y que surge debido a la conectividad constante a los dispositivos digitales. Esta fatiga también se origina, cabe señalar, porque las empresas, a pesar de estar obligadas, no están llevando a cabo acciones de formación y sensibilización sobre el uso adecuado de los medios digitales con fines laborales (móviles, ordenadores, correos electrónicos, videoconferencias, etc.).

Esta fatiga, que a largo plazo puede derivar en un agotamiento mental, afecta claramente a la salud mental de los trabajadores, provocando cuadros de ansiedad, depresión y otros trastornos. Si finalmente la propuesta de Directiva⁴ se materializa y España la desarrolla en el futuro, el derecho a la desconexión pasaría de ser un derecho “secundario” a uno “fundamental”. Esta posibilidad tendría efectos prácticos directos: la vulneración de este derecho conllevaría la nulidad de un posible despido por ejercer el derecho a la desconexión digital. Al tratarse de un derecho fundamental, el trabajador tendría derecho a ser readmitido en su puesto de trabajo de forma inmediata y podría reclamar una indemnización por daños y perjuicios, que abarcaría tanto los daños materiales como los morales.

No obstante, si se consideran los últimos fallos judiciales, como se comentará más adelante, el derecho a la desconexión digital no es aún un derecho fundamental. Más bien, se trata de una vertiente del derecho a la intimidad personal y familiar, tal y como lo reconoce el legislador nacional en la exposición de motivos de la LOPDGDD. Así, el Título X de dicha ley garantiza un conjunto de derechos digitales para los ciudadanos, conforme al mandato establecido en la Constitución Española (CE). Entre ellos, destaca el “derecho a la desconexión digital en el marco del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral”. Asimismo, en la disposición final primera, que define la “naturaleza de la presente ley”, se establece que la LOPDGDD es una ley orgánica, aunque luego se le otorga el carácter de ley ordinaria a diversos contenidos, como los Títulos IV, VII (exceptuando los artículos 52 y 53), VIII, IX, y los artículos 79, 80, 81, 82, 88, 95, 96 y 97 del Título X. Entre ellos se encuentra el artículo 88, que regula el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Que el legislador nacional haya clasificado este derecho como parte de una ley ordinaria implica que los asuntos cotidianos de la sociedad se regulen mediante un procedimiento legislativo ordinario. Sin embargo, esto no impide que, en la práctica, si una empresa obliga al trabajador a conectarse fuera de su tiempo de trabajo y le exige responder a mensajes, se podría estar vulnerando este derecho y, en su caso, el derecho fundamental a la intimidad. Aunque aún no se han dictado sentencias al respecto, no sería sorprendente que esto ocurriera en un futuro cercano.

En cuanto a los requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), existen empresas que exigen a sus empleados estar conectados y disponibles para cualquier tarea durante todo el día, sin remunerarles con un complemento de disponibilidad o guardia. En estos casos, los trabajadores tienen derecho a comunicar a sus empleadores que no responderán a tales solicitudes fuera de su horario laboral, basándose en su derecho a la desconexión digital. En caso de un despido por este motivo, los trabajadores podrían demandar y alegar la vulneración de su derecho fundamental.

Efectivamente, si se atiende a los últimos fallos judiciales, como se expondrá en el siguiente apartado, el derecho a la desconexión digital no se considera un derecho fundamental. En realidad, se

4 Vid. Velasco Lozano, J., “Desconexión digital: Más allá de la (escasa) normativa española. Propuesta de directiva del Parlamento Europeo e instrucciones prácticas para el respeto de este derecho”, *Revista de Derecho Laboral vLex (RDLV)*, núm. 2, 2021, págs. 47-59.

trata de una vertiente del derecho a la intimidad personal y familiar, tal y como lo reconoce el legislador nacional en la exposición de motivos de la LOPDGDD. Así, el Título X de dicha ley garantiza un conjunto de derechos digitales para los ciudadanos, en consonancia con el mandato establecido por la Constitución Española (CE). Entre estos, destaca el “reconocimiento del derecho a la desconexión digital en el marco del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral”.

Además, en la disposición final primera, que define la “naturaleza de la presente ley”, se establece que la LOPDGDD tiene carácter de ley orgánica. Sin embargo, posteriormente, se clasifica como ley ordinaria una serie de contenidos, entre ellos el Título IV, el Título VII (exceptuando los artículos 52 y 53, que son de carácter orgánico), el Título VIII, el Título IX y los artículos 79, 80, 81, 82, 88, 95, 96 y 97 del Título X. Entre estos se incluye el artículo 88, que regula el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Que el legislador nacional haya clasificado este derecho dentro de una ley ordinaria tiene importantes repercusiones, ya que dichas leyes están reservadas para regular asuntos cotidianos de la sociedad y se aprueban mediante un procedimiento legislativo ordinario. No obstante, esto no impide que, en la práctica, si una empresa obliga al trabajador a conectarse fuera de su jornada laboral y a responder mensajes, podría estarse vulnerando este derecho, y eventualmente, el derecho fundamental a la intimidad. Aunque aún no se han dictado sentencias al respecto, no sería sorprendente que en el futuro esto ocurriera.

Conforme a los requerimientos de la ITSS, algunas empresas exigen a sus trabajadores estar conectados y disponibles para cualquier requerimiento durante todo el día, sin remunerarles con un complemento de disponibilidad o guardia. En tales casos, los trabajadores tienen el derecho a comunicar a sus empleadores que no responderán a dichos requerimientos fuera de su tiempo de trabajo, basándose en el derecho reconocido en la normativa. Así, en caso de un despido relacionado con este motivo, los trabajadores podrían demandar por la vulneración de su derecho fundamental a la desconexión digital.

2.1. Manifestaciones de la doctrina judicial española

En líneas anteriores se ha señalado que el Tribunal Supremo debería pronunciarse unificando la doctrina sobre el derecho a la desconexión digital, especialmente en lo que respecta a su posible categorización como derecho fundamental, tal como se argumentará más adelante.

Desde este prisma, se presentan a continuación, sin pretensión de exhaustividad, una serie de sentencias que se han pronunciado de manera clara sobre este derecho, concluyendo que no es un derecho fundamental.

En primer lugar, destaca la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid núm. 954/2020, 4 de noviembre (rec. 431/2020), que aborda el caso de un controlador aéreo al que la empresa le exigía realizar cursos de formación fuera de su jornada laboral. Según el fallo de la sentencia, se ratificó la sanción impuesta al controlador aéreo que se negó sistemáticamente a realizar

el curso de formación, a pesar de tener la libertad de decidir cuándo hacerlo. Todos los controladores de tránsito aéreo asignados al Centro de Control de Madrid fueron convocados a cursos en línea de aproximadamente 2 a 3 horas de duración. Mientras que las formaciones presenciales se programaban durante los turnos de trabajo, las formaciones en línea debían realizarse fuera del horario laboral, considerándose ese tiempo como parte de la jornada laboral. El trabajador se negó durante casi dos años y medio a participar en dichos cursos, infringiendo así el derecho del empleador a organizar el trabajo y su deber de obedecer las instrucciones de los superiores. En lo que respecta al derecho a la desconexión digital, la sentencia descartó que la obligación de realizar los cursos vulnerara el derecho del trabajador a la intimidad personal y familiar. El trabajador alegó que el derecho a la desconexión fuera del horario laboral y al descanso no aplicaba, ya que el tiempo dedicado a los cursos se considera tiempo de trabajo efectivo y se descuenta de la jornada laboral, permitiéndole elegir el momento de realización conforme a lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable.

En una sentencia similar, el mismo TSJ se pronunció en el recurso 962/2020, también relacionado con controladores aéreos, concluyendo que obligar a un trabajador a realizar un curso en línea de solo dos horas, que podía llevarse a cabo en el momento que eligiera el controlador, no vulneraba las normativas sobre descanso mínimo y jornada máxima, incluso si se realizaba durante el tiempo de descanso designado por la empresa.

En relación con lo anterior, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña (sentencia 4817/2023, de 5 de mayo, recurso 7704/2022) establece que en ningún caso puede considerarse la desconexión digital como una extensión del artículo 18 de la Constitución Española (CE) ni valorar una vulneración de derechos fundamentales, salvo que el incumplimiento no se limite únicamente al derecho al descanso, sino que implique un atentado contra el honor, la intimidad o la propia imagen a través de medios telemáticos. Por tanto, no se podría generar una indemnización por daños y perjuicios vinculada directamente al ilícito. De acuerdo con esta sentencia, cuando la empresa incumple el derecho a la desconexión digital, puede dar lugar a la extinción indemnizada del contrato de trabajo (art. 50 del ET), pero no a la indemnización por daños y perjuicios, ya que no se considera un derecho fundamental, sino que se encuadra en el artículo 40.2 CE.

A pesar de ello, dada la importancia de este pronunciamiento, se procede a un análisis más detallado de su contenido:

1. La sentencia de instancia estimó parcialmente la demanda del trabajador, reconociendo la extinción de su contrato de trabajo en virtud del artículo 50 del ET, con una indemnización de 14.857,43 €. La empresa no contaba con un registro adecuado de la jornada de trabajo ni con un protocolo de desconexión digital, y había una denuncia previa ante la Inspección de Trabajo.
2. Sin embargo, el trabajador recurrió, solicitando una indemnización de 120.000 euros, alegando que la carga de trabajo era “desmesurada”, ya que todos sus clientes eran internacionales, de diferentes zonas horarias. Aprovechando el modelo de teletrabajo, se le sometió a una disponibilidad continua que le impedía descansar o desconectarse de los medios electrónicos, lo que supuso graves intromisiones en su intimidad y vida personal. Además, no se le proporcionó un

calendario de vacaciones, lo que hizo que pasara todo el verano sin poder disfrutar de ellas, lo que, según su alegato, le provocó una patología psiquiátrica que aún sigue padeciendo.

3. El TSJ de Barcelona desestimó el recurso y, al igual que la sentencia del TSJ de Madrid, descartó considerar el derecho a la desconexión digital como un derecho fundamental. El razonamiento fue el siguiente: aunque el derecho a la limitación del tiempo de trabajo y a los períodos de descanso diarios y semanales, así como a las vacaciones anuales retribuidas, es un derecho fundamental en el Derecho de la Unión Europea (art. 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE), no se considera un derecho fundamental recogido en la Constitución Española, ya que en esta, la limitación del tiempo de trabajo y el derecho al descanso aparecen en el artículo 40.2 dentro de los principios rectores de la política social y económica.

En resumen, el TSJ de Cataluña concluye que someter a un trabajador a jornadas prolongadas y horarios intempestivos, comprometiendo su derecho al descanso y a la desconexión digital, le da derecho a terminar su relación laboral, pero no a reclamar una indemnización adicional por daños morales, ya que no se considera que se haya vulnerado un derecho fundamental. No obstante, el TSJ señala que existe una clara conexión entre los derechos relacionados con la limitación de la jornada laboral y el derecho a la salud, lo que podría implicar, en ciertos casos, una relación con el derecho a la vida, la integridad física y la intimidad.

Este pronunciamiento sigue alimentando el debate sobre la consideración del derecho a la desconexión digital como un derecho fundamental en la Constitución Española. Si el trabajador puede demostrar con pruebas fehacientes que su derecho a la vida, integridad física o mental, o a la intimidad ha sido vulnerado (por ejemplo, en situaciones de acoso), podría conseguir una indemnización superior. Sin embargo, en este caso, no se constató dicha vulneración. Es posible que una apelación ante el Tribunal Supremo pueda dar lugar a una interpretación diferente sobre este asunto.

Por último y en el mismo parecer se manifiesta la sentencia del TSJ de Castilla-León núm. 4805/2023, de 18/12/2023 (rec. 1941/2023), por la cual, descarta el recurso del trabajador por una supuesta vulneración de su derecho a la desconexión digital. Y lo hace por dos motivos: “el primero, porque el derecho a la desconexión digital no está categorizado como derecho fundamental, siendo que en todo caso, no consta que tales correos ni requerimientos se efectuaran en periodos de descansos, permisos o vacaciones; el segundo, porque, en todo caso, el último correo se remite el 19 de mayo, de modo que la trabajadora no se encontraba en periodo vacacional hasta el 22 de mayo”.

2.2. Posturas a favor de su carácter fundamental

Aunque los tribunales españoles descartan categorizar el derecho a la desconexión como un derecho fundamental, existen argumentos sólidos a favor de su inclusión.

En primer lugar, el artículo 18.4 de la Constitución Española (CE), ubicado en la Sección 1.ª de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, establece lo siguiente: “La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno

ejercicio de sus derechos”. El Tribunal Constitucional ha reconocido que dicho precepto constituye una garantía de los derechos a la intimidad y al honor, siendo, por tanto, un derecho fundamental. Así, el derecho a la desconexión digital puede interpretarse como una garantía para el ejercicio del derecho al descanso, y como una protección frente a potenciales agresiones derivadas de un uso ilegítimo de la informática. En este sentido, la exposición de motivos de la LOPDGDD subraya la conexión entre el Título X, donde se regula el derecho a la desconexión digital, y la protección de la intimidad de los trabajadores. El artículo 88 de la LOPDGDD establece expresamente que el derecho a la desconexión digital tiene como objetivo garantizar la intimidad personal y familiar de los trabajadores. Esta relación se ve particularmente intensificada en el teletrabajo, donde las interrupciones fuera del horario laboral afectan directamente la esfera privada del trabajador, como su hogar.

Asimismo, es necesario vincular este derecho no solo al derecho fundamental a la intimidad personal y familiar (art. 18.4 CE), sino también al derecho al descanso del trabajador y su relación con el derecho fundamental a la salud (art. 43 CE), así como con el derecho fundamental a la dignidad personal (art. 10.1 CE), en cuanto a la libertad para decidir cómo organizar su tiempo libre o de descanso [Sentencia del TC, 27 de octubre de 2003 (Recurso de amparo 4492/2001)].

En junio de 2022, se adoptó una resolución que incorpora el principio de un entorno de trabajo seguro y saludable a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). De este modo, España, como Estado miembro de la OIT, se compromete a respetar y promover este derecho fundamental, haya ratificado o no determinados convenios internacionales.

A continuación, y sin ánimo de exhaustividad, el 21 de enero de 2021, el Parlamento Europeo aprobó un informe de iniciativa legislativa comunitaria [“right to disconnect” (2019/2181(INL))] que garantiza a los trabajadores europeos el derecho a desconectarse fuera del horario laboral sin temor a repercusiones, reconociendo la desconexión digital como un derecho fundamental.

Relacionado con lo anterior, el derecho a la limitación del tiempo de trabajo, a los periodos de descanso diarios y semanales, y a un periodo de vacaciones anuales retribuidas constituye un derecho fundamental en el Derecho de la Unión Europea (UE) en virtud del art. 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE. Así, basándonos en el principio de efecto directo, no sería lógico afirmar que lo que la UE considera un derecho fundamental no lo sea también en el ámbito español.

Finalmente, el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a disfrutar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren, en especial: ... b) La seguridad y la higiene en el trabajo...”. Este precepto debe interpretarse en relación con el artículo 2.1 del mismo Pacto, que señala lo siguiente: “Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos...”. Este artículo coloca a España, y

a cualquier país que haya ratificado el Pacto, en la obligación de legislar, al menos, y adoptar medidas (incluso económicas) para hacer efectivos los derechos establecidos, entre los cuales se incluye el artículo 7, relativo a la seguridad e higiene en el trabajo, considerado un derecho humano. A esto se añade que España ha ratificado el protocolo facultativo del Pacto, lo que refuerza su estatus como “derecho humano”.

En suma, será necesario esperar si el asunto llega al Tribunal Supremo, pero lo cierto es que existen suficientes argumentos para vincular el derecho a la desconexión con la integridad física y moral del trabajador. Por ello, merece la especial protección que la Constitución Española otorga a estos derechos. Así, cuando un trabajador se ve sometido a largas jornadas y a una carga de trabajo excesiva, y como resultado sufre una incapacidad temporal o un accidente, debería obtener una indemnización más elevada por vulneración de derechos fundamentales, en lugar de una indemnización limitada a la resolución del contrato de trabajo conforme al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

3. PROPUESTA DE DIRECTIVA QUE CONFIGURA EL DERECHO LABORAL COMO FUNDAMENTAL

Conscientes de la realidad de la conectividad permanente de los trabajadores en la Unión Europea, y tal como se anticipó, el 1 de diciembre de 2020, en una resolución adoptada por la Comisión de Empleo, con 31 votos a favor, 6 en contra y 18 abstenciones, los eurodiputados afirmaron que los países de la UE debían garantizar que los trabajadores pudieran ejercer de manera eficaz el derecho a desconectarse (“right to disconnect”), incluso a través de convenios colectivos. Este derecho fue considerado esencial para proteger la salud de los trabajadores, especialmente en países fuera de Francia, Bélgica, Italia y España, donde no existe legislación propia sobre esta materia. Aunque los Países Bajos han propuesto legislación, el proceso se encuentra estancado. Además, en ocho países (Alemania, Finlandia, Irlanda, Luxemburgo, Lituania, Malta, Suecia y Eslovenia) se está llevando a cabo un debate sobre el derecho a la desconexión, siendo las discusiones más avanzadas en Alemania, Malta e Irlanda. En algunos de estos países, el debate ha resurgido en el contexto de la pandemia.

En línea con esta situación y con los riesgos psicosociales que pueden originar la fatiga digital o la hiperconectividad del trabajador, la Comisión de Empleo considera que, fuera del horario laboral, los trabajadores europeos deben poder apagar sus dispositivos digitales sin sufrir consecuencias. La cultura de estar “siempre activos” y la creciente expectativa de que los trabajadores deben estar disponibles en cualquier momento puede afectar negativamente el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como la salud física y mental de los empleados. En la misma resolución, se pidió a la Comisión la proposición de una Directiva de la Unión Europea (UE) sobre el derecho a desconectarse, ya que este derecho no está explícitamente consagrado en la legislación de la UE. De hecho, los propios eurodiputados subrayaron que la posibilidad de desconectar del trabajo debe considerarse

un derecho fundamental, que permita a los trabajadores abstenerse de tareas laborales y de comunicación electrónica fuera del horario laboral sin sufrir repercusiones.

El 21 de enero de 2021, el Parlamento Europeo debatió estos temas y, como resultado, aprobó con 472 votos a favor, 126 en contra y 83 abstenciones, un informe de iniciativa legislativa en el que los eurodiputados proponen a la Comisión una ley para garantizar a los trabajadores el derecho a desconectarse fuera del horario laboral sin temor a repercusiones, reconociendo este derecho como fundamental. El informe también incluye la solicitud de establecer requisitos mínimos para el trabajo a distancia, aclarando las condiciones laborales y los horarios de trabajo y descanso. Estas posturas, acertadas a nivel comunitario, refuerzan la necesidad de establecer un marco jurídico para que los trabajadores europeos puedan disfrutar del derecho a la desconexión digital sin perjuicio alguno. Sin duda, gracias a la Directiva que está en trámite, cuando se adopte, muchos países comunitarios que aún no cuentan con regulación específica deberán implementarla dentro del plazo estipulado⁵. Estos países, de acuerdo con su contenido, deberán promover el derecho a la desconexión digital en conjunto con los agentes sociales, mediante la inclusión de modalidades de desconexión en los convenios colectivos y/o políticas internas. En definitiva, se buscará que los trabajadores comunitarios puedan ejercer este derecho sin temor a ser discriminados, criticados, despedidos o sufrir represalias de cualquier tipo por hacerlo. Un trabajador afectado por estas circunstancias podrá denunciar la vulneración de su derecho laboral y, en caso de ser despedido por ejercerlo, su despido podría ser considerado nulo por vulneración de su derecho a la indemnidad, así como de su derecho fundamental a la intimidad e integridad física y mental.

A raíz de lo señalado, parece que a nivel de la Unión Europea, la desconexión digital sigue siendo vista como un derecho “de segunda”, a pesar de que, como se ha mencionado, países como Francia, España, Italia y Bélgica han aprobado cambios legislativos en este sentido. A fecha de este trabajo, la Comisión Europea aún no ha respondido a las solicitudes de los eurodiputados para generar una normativa comunitaria en la materia.

Tal como se ha señalado, el 21 de enero de 2021, el Parlamento Europeo aprobó una resolución solicitando a la Comisión Europea la preparación de una Directiva que permita a los trabajadores digitales desconectar fuera de su horario laboral. Esta solicitud busca establecer requisitos mínimos para el trabajo a distancia y los horarios de trabajo y descanso, basándose en la preservación del bienestar mental en el trabajo y considerando el derecho a la desconexión como esencial. Se argumenta que la flexibilidad y disponibilidad constante de los trabajadores puede afectar negativamente la organización del tiempo de trabajo y provocar aislamiento social y profesional. Aunque el Parlamento Europeo reiteró esta solicitud en un informe publicado en julio de 2022, y ambos documentos fueron aprobados con amplias mayorías, la Comisión Europea aún no ha tomado medidas concretas para convertir la desconexión digital en un derecho fundamental. Actualmente, las regulaciones son relativamente condicionales, como en el caso de Bélgica, donde las empresas tienen la libertad de diseñar sus propias estrategias al negociar las condiciones laborales.

5 Vid. Trujillo Pons, F., “Un estudio acerca de la eventual Directiva comunitaria sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo”, *IUSLabor*, 2021.

No obstante, en caso de despido, este podría ser considerado nulo, con la readmisión del trabajador que haya denunciado y sido despedido por este motivo, ya que la Directiva considera que se trata de un derecho fundamental del empleado. El texto subraya que el derecho a la desconexión digital es una cuestión clave para los trabajadores, dado su impacto en “las condiciones de trabajo justas, incluyendo una remuneración adecuada, la limitación del tiempo de trabajo y el equilibrio entre la vida personal y laboral, la salud y la seguridad física y mental en el trabajo, y el bienestar”. Este derecho también es especialmente relevante debido a su impacto desproporcionado en los trabajadores con responsabilidades de cuidado, que suelen ser mujeres, lo que refuerza la necesidad de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres⁶.

En consecuencia, si se considera como derecho fundamental, en España, cabe recordar que la protección jurisdiccional de los derechos fundamentales y libertades públicas ante los tribunales ordinarios se aplica a cualquier ciudadano, tal como establece el borrador de la Directiva, a través de un procedimiento especial, preferente y sumario (art. 53.2 CE). Además, resulta relevante la posibilidad, según lo dispuesto en la Constitución Española, de proteger los derechos fundamentales mediante el recurso de amparo constitucional. Un derecho fundamental vincula a todos los poderes públicos y debe regularse por ley, especialmente por ley orgánica, dado que, según el artículo 81 de la Carta Magna, se regulan por este tipo de ley, entre otras materias, los derechos fundamentales.

Más recientemente, el 2 de marzo de 2023, se hizo pública la Propuesta de Directiva (UE) 2023/2378, que establece un paquete de nuevas medidas aplicadas al ámbito de la digitalización, enfocándose en el impulso del teletrabajo para consolidar una Europa adecuada a la Era Digital. Esta propuesta de Directiva sobre teletrabajo en la Unión Europea define varios términos clave relacionados con esta modalidad laboral:

- Trabajo a distancia: hace referencia a la organización del trabajo en la que la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en un lugar elegido por él, durante toda o parte de su jornada, de manera regular.
- Teletrabajo: se define como el trabajo a distancia que se realiza mediante el uso exclusivo o predominante de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- Trabajo presencial: hace referencia al trabajo realizado en el centro de trabajo o en un lugar determinado por la empresa, en contraposición al trabajo a distancia.
- Derecho a la desconexión: se refiere a la libertad del trabajador de no tener que conectarse a dispositivos digitales o software corporativo durante períodos de descanso, vacaciones o fuera del horario laboral.
- Teletrabajador: es el empleado de una empresa que realiza sus tareas mediante la modalidad de teletrabajo, es decir, trabajando de forma remota utilizando medios tecnológicos.

6 Molero Marañón, M. L., “El derecho a la desconexión digital en el marco de la Unión Europea con especial atención a la igualdad de género”, *Revista de Derecho Laboral vLex (RDLV)*, núm. 4, 2021, págs. 139-157.

Estas definiciones son fundamentales para establecer un marco claro y coherente para regular el teletrabajo en la Unión Europea, brindando claridad sobre los términos utilizados y los derechos y responsabilidades de los trabajadores y empleadores en esta modalidad laboral.

De igual manera, la propuesta de Directiva establece un contenido relevante al establecer un marco jurídico comunitario:

- Protección de datos y privacidad: promueve medidas para proteger los datos personales y la privacidad de los teletrabajadores, asegurando su derecho a la intimidad.
- Flexibilidad laboral: permite flexibilidad horaria y territorial, beneficiando a los trabajadores al adaptar su horario laboral a sus necesidades personales.
- Apoyo a pymes: reconoce la importancia de apoyar a las pymes en su transformación digital, contribuyendo al crecimiento de la economía europea.
- Control y seguimiento: las autoridades nacionales y el Organismo de Reguladores Europeos de las Comunicaciones Electrónicas (ORECE) deben promover el teletrabajo y controlar su implementación.

En definitiva, la propuesta busca establecer un marco claro y equitativo para el teletrabajo en la Era Digital. Existen datos que indican que estos trabajadores tienen seis veces más posibilidades de trabajar durante su tiempo libre y dos veces más posibilidades de trabajar durante 48 horas que el resto de los ocupados, lo que subraya la urgencia de regular el derecho a la desconexión digital a nivel comunitario. Sin embargo, a fecha de 29 de noviembre de 2023, la Comisión Europea consideró la regulación del teletrabajo y el derecho a la desconexión en la Unión Europea tras el fracaso de las negociaciones entre patronales y sindicatos. El comisario europeo de Empleo, Nicolas Schmit, lamentó la falta de acuerdo y anunció que la iniciativa legislativa volverá a manos de la Comisión. Los sindicatos piden una acción rápida para garantizar condiciones laborales adecuadas para los teletrabajadores, incluyendo el derecho a desconectar digitalmente y la igualdad de trato.

Habrá que estar atentos para ver cómo se desarrollan ambas propuestas comunitarias para la mejora y uniformidad de las condiciones laborales de los teletrabajadores en la Unión Europea.

4. CONCLUSIONES

En virtud de lo expuesto, el derecho a la desconexión digital de los trabajadores es una necesidad trascendental en el ámbito laboral contemporáneo, especialmente en el contexto del teletrabajo. Este derecho, consagrado en el artículo 88 de la LOPDGD en España y en el artículo 18 de la LTD, se basa en la protección de la intimidad personal y familiar de los trabajadores. Sin embargo, su efectividad y reconocimiento como un derecho fundamental a nivel europeo aún están en proceso de consolidación.

Tras el acuerdo social del Gobierno español, el debate sigue abierto. Para las multinacionales con equipos en distintos husos horarios, la flexibilidad es un desafío. En el otro extremo, las micropymes pueden encontrar dificultades para establecer protocolos formales. La solución pasa por un equilibrio entre regulación y adaptabilidad, donde la negociación colectiva y los protocolos internos sean herramientas clave. Se espera que en 2025 se concreten más detalles. La reforma prevista busca reforzar aún más este derecho y definir con mayor claridad los horarios en los que los trabajadores no pueden ser contactados. El objetivo es claro: evitar la sobrecarga digital y proteger la salud mental en un mundo laboral cada vez más conectado.

Dicho lo cual, en consonancia con lo afirmado, existe una tendencia hacia la consideración del derecho de desconexión digital como un derecho fundamental para todos los trabajadores⁷ debido a sus implicaciones para el descanso, la salud y la conciliación de la vida personal y laboral. Brevemente, los derechos fundamentales son derechos no ilimitados, aunque sean considerados como esenciales. La Constitución Española establece los límites de los derechos fundamentales de manera mediata o indirecta.

Al tratar los derechos fundamentales, no se debe caer en la idea de que existen derechos primarios y otros secundarios o menos importantes. Realmente, la Constitución Española establece una categoría doctrinal y normativamente aceptada que define un núcleo duro de derechos que gozan de la máxima protección, ya que son esenciales para el desarrollo pleno de la personalidad humana y la plenitud de cualquier ciudadano dentro de una sociedad progresista y libre. A este respecto, el legislador constitucional ofreció mayor protección a aquellos derechos que se consideraron fundamentales.

Si la desconexión digital fuera reconocida como un derecho fundamental, ¿habría un cambio de paradigma?

La propuesta de la Eurocámara para establecer una Directiva comunitaria que reconozca este derecho refleja su importancia en el panorama laboral actual, donde la constante conectividad y la difuminación de los límites entre el trabajo y el tiempo personal plantean desafíos significativos. Aunque algunos países europeos ya han introducido cambios legislativos para regular este tema, la falta de una normativa comunitaria deja vacíos legales que requieren atención.

El reconocimiento de la desconexión digital como un derecho fundamental por parte de la justicia y la legislación es esencial para garantizar su protección efectiva. La necesidad de evidenciar el impacto negativo del exceso de jornada y la invasión de la intimidad en la salud y el bienestar de los trabajadores subraya la importancia de establecer una jurisprudencia clara al respecto.

La falta de concreción en la normativa vigente sobre qué constituye una violación del derecho a la desconexión digital pone de manifiesto la necesidad de una legislación más detallada y precisa.

7 No solo asalariados de la empresa privada, también de la pública. Vid. López Insua, B.M., "Los derechos fundamentales de los empleados públicos en la era digital", *RIGL: Revista Iberoamericana de Gobierno Local*, núm. 24, 2023.

La ponderación de la comunicación digital y la demostración de un uso abusivo son aspectos clave que deben considerarse para determinar la validez de una reclamación por vulneración de este derecho. Este es precisamente el razonamiento seguido por los jueces de lo social al valorar si hay o no transgresión del derecho a la desconexión digital (por ejemplo, una simple comunicación fuera del horario laboral no se considera una violación del derecho a la desconexión) y, por ende, el descarte de posibles indemnizaciones por daños morales.

En resumen, la desconexión digital en el ámbito laboral se presenta como un elemento esencial en la configuración de las relaciones laborales del siglo XXI. Su reconocimiento como un derecho fundamental, tanto a nivel nacional como europeo, es crucial para garantizar unas condiciones de trabajo justas y equilibradas, así como para proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores en la era digital actual.

5. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Alexy, R., Bernal Pulido, C. (Coord.), & Portocarrero Quispe, J. A. (Trad.), *Teoría de los derechos fundamentales* (3ª ed.), Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2022.

López Insua, B.M., "Los derechos fundamentales de los empleados públicos en la era digital", *RIGL: Revista Iberoamericana de Gobierno Local*, núm. 24, 2023.

Ministerio de Trabajo y Economía Social, "Gobierno y organizaciones sindicales firman el acuerdo para la reducción de la jornada semanal a 37,5 horas sin reducción salarial", 20 de diciembre de 2024, [Nota de prensa], Recuperado de <https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4405>

Molero Marañón, M. L., "El derecho a la desconexión digital en el marco de la Unión Europea con especial atención a la igualdad de género", *Revista de Derecho Laboral vLex (RDLV)*, núm. 4, 2021.

Pérez Luño, A.E., *Los derechos fundamentales* (9ª ed.), Tecnos, Madrid, 2007.

Tapia Trueba, A., "Pasado, presente y propuestas de futuro de la desconexión digital", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 258, 2022.

Trujillo Pons, F., "Un estudio acerca de la eventual Directiva comunitaria sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo", *IUSLabor*, 2021.

Velasco Lozano, J., "Desconexión digital: Más allá de la (escasa) normativa española. Propuesta de directiva del Parlamento Europeo e instrucciones prácticas para el respeto de este derecho", *Revista de Derecho Laboral vLex (RDLV)*, núm. 2, 2021.

LOS DESPIDOS COLECTIVOS EN EL SECTOR TECNOLÓGICO

COLLECTIVE REDUNDANCIES IN THE TECHNOLOGY SECTOR

Gloria Ramírez Caparrós

Profesora titular

EADE Málaga - University of Wales Trinity Saint David

gloriamirez@eade.es ORCID [0000-0001-9551-4810](https://orcid.org/0000-0001-9551-4810)

Recepción de trabajo: 11-03-2025 - Aceptación: 12-03-2025 - Publicado: 24-03-2025

Páginas: 133-158

- 1. PREFACIO: SOBRE EL DESPIDO COLECTIVO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL.
- 2. LOS ELEMENTOS CONFIGURADORES DEL DESPIDO COLECTIVO. ■ 3. SOBRE EL ELEMENTO NUMÉRICO: LA UNIDAD DE CÓMPUTO Y LAS EXTINCCIONES COMPUTABLES. ■ 4. LOS DESPIDOS MASIVOS EN EL SECTOR TECNOLÓGICO. ■ 4.1. La situación del mercado laboral en el sector tecnológico en España. ■ 4.2. De la globalización de los servicios a la legislación nacional.
- 5. CONCLUSIONES: PROPUESTAS DE MEJORA EN LA GESTIÓN Y ESTABILIDAD DEL EMPLEO EN EL SECTOR TECNOLÓGICO. ■ 6. BIBLIOGRAFÍA

RESUMEN

El sector tecnológico ha crecido exponencialmente en los últimos años, aumentando la demanda de profesionales cualificados. Sin embargo, este desarrollo ha traído consigo procesos de reestructuración y despidos colectivos de gran impacto. Este artículo analiza el marco jurídico del despido colectivo en España, su evolución normativa y las principales controversias en su aplicación, especialmente en relación con la Directiva 98/59/CE y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Desde un enfoque técnico-jurídico, se examinan los elementos que configuran el despido colectivo, las dificultades en la determinación de la unidad de cómputo y los criterios de interpretación judicial. Asimismo, se estudia la influencia de la globalización en el sector tecnológico y su relación con la legislación laboral nacional, resaltando los desafíos para empresas y trabajadores en un entorno competitivo. El artículo propone medidas para mejorar la gestión del empleo, como la reubicación del talento, el fortalecimiento de los planes de recolocación y estrategias para minimizar el impacto social de los despidos. Se concluye que es necesaria una revisión normativa que garantice seguridad jurídica y equilibre la flexibilidad empresarial con la protección laboral.

PALABRAS CLAVE: despido colectivo, globalización y empleo, tecnología, reubicación del talento, sostenibilidad del empleo.

ABSTRACT

The technology sector has experienced exponential growth in recent years, leading to a high demand for highly skilled professionals. However, this expansion has also been accompanied by restructuring processes and large-scale collective dismissals. This article analyzes the legal framework of collective dismissal in Spain, its regulatory evolution, and the main controversies in its application, particularly concerning Directive 98/59/EC and the case law of the Court of Justice of the European Union. Through a technical-legal approach, the study examines the key elements of collective dismissal, challenges in determining the unit of calculation, and judicial interpretation criteria. Additionally, it explores the impact of globalization on the technology sector and its relationship with national labor legislation, highlighting the challenges faced by both companies and workers in a highly dynamic and competitive environment. Finally, the article proposes improvements in employment management within the sector, emphasizing the need to strengthen job stability through talent reassignment, the enhancement of outplacement plans, and the adoption of strategies that minimize the social impact of dismissals. The study concludes that, given the constant technological evolution and changes in business models, a regulatory review is essential to ensure legal certainty and promote a balance between business flexibility and worker protection.

KEYWORDS: collective dismissal, globalisation and employment, technology, talent relocation, employment sustainability.

1. PREFACIO: SOBRE EL DESPIDO COLECTIVO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

El mercado laboral a nivel global ha experimentado, en los últimos años, un cuantioso incremento en las contrataciones encabezado, entre otros, por los realizados en el sector tecnológico. En España, en concreto, ha supuesto, en la última década, la creación de más de 400.000 puestos de trabajo, consolidándose como uno de los principales motores de la economía española¹.

El abundante número de contrataciones formalizadas principalmente en el último lustro se está viendo “empañada” por unos despidos, igualmente, numerosos. El rápido desarrollo tecnológico, unido a la oleada de contrataciones formalizadas durante la pandemia, parecen ser alguno de los motivos por los que las empresas del sector están reestructurando sus plantillas. En cualquier caso, las entidades del sector que cuenten con centros de trabajo radicados en España deberán atender a la normativa reguladora de los despidos colectivos conforme al ordenamiento nacional y comunitario.

En el ordenamiento jurídico español, la institución del despido colectivo constituye una figura que, pese a su dilatada historia, ha sido objeto de gran litigiosidad y distintas modificaciones normativas, a lo largo de los años. Pese a ello, como se desglosará a continuación, continúa sufriendo correcciones a la interpretación de sus diferentes elementos con el objetivo de armonizar y adecuar la normativa nacional a las disposiciones comunitarias².

En la delimitación jurídica de la figura bien es sabido que la institución del despido colectivo es una materia con importante influencia del Derecho Social Comunitario³, lo cual ha generado problemas de adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 98/59/CE, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

1 Según estudio del mapa del empleo tecnológico de la Fundación COTEC, este número supone un incremento del 47,7 %, siendo este un número muy superior al crecimiento general del empleo que puede situarse en torno al 27 %.

En datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en el año 2021 El volumen de negocios de las empresas del sector TIC alcanzó los 110.223,3 millones de euros, con un crecimiento del 3,5 % respecto al año anterior.

2 Véase, en este sentido, Monereo Pérez, J.L., *Los despidos colectivos en el ordenamiento interno y comunitario*, Civitas, Madrid, 1994. Monereo Pérez, J. L., “La regulación comunitaria de la reestructuración de empresas como elemento necesario de la reforma del mercado de trabajo: la normativa sobre despidos colectivos”, en AA.VV. (Monereo Pérez, J. L. Dir.), *La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral*, Universidad de Granada, Granada, 1996. Monereo Pérez, J.L., “El Régimen Jurídico de los despidos colectivos después de la reforma de 2012”, *Temas laborales*, núm. 115, 2012. Monereo Pérez, J.L., *El despido colectivo y sus elementos configuradores tras las recientes reformas*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2012. Monereo Pérez, J.L., “El régimen jurídico de los despidos colectivos después de la reforma de 2012”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social, Temas Laborales*, núm 115. 2012. Monereo Pérez, J.L., *Los despidos colectivos en el ordenamiento interno y comunitario*, Civitas, Madrid, 2016.

3 Ortega Lozano, P.G., “El despido colectivo en el ordenamiento interno y comunitario. Interpretación valorativa y discrecional en el juicio de razonabilidad: los conceptos jurídicos indeterminados”, *Revista Derecho de las Relaciones Laborales, Lefebvre el Derecho*, núm. 7 2017, pág. 588.

LOS DESPIDOS COLECTIVOS EN EL SECTOR TECNOLÓGICO

El precepto regulador en el marco normativo español es el artículo 51 del ET, el cual, viene a determinar los elementos evaluables a la hora de determinar la existencia del despido de carácter colectivo. El concepto de despido colectivo es particularmente completo, puesto que, resulta de combinación de distintos elementos: causal, temporal y numérico. Cuando el resultado de la suma y combinación de estos elementos resulte incluido en los umbrales establecidos por el referido artículo, será preciso seguir el procedimiento específico de despido colectivo que se prevé para proceder a la extinción de los contratos de trabajo.

El artículo 51 ET es un precepto muy extenso que viene a establecer, además de los requisitos que deben concurrir para determinar la existencia de despido colectivo, otra serie de cuestiones de diversa índole tales como las pautas sobre el procedimiento a seguir⁴; la concurrencia de determinadas variables a tener en cuenta como, por ejemplo, cuando la extinción afecte a más del cincuenta por ciento de los empleados en dónde habrá de darse cuenta de la venta de bienes de la empresa (si los hubiere); el acuerdo que se alcance en la negociación; la individualización de la comunicación por despido; la previsión de convenio especial para la cotización en caso de extinciones para trabajadores de una determinada edad; el denominado plan de recolocación⁵; y, entre otras circunstancias relevantes, la especial protección de quienes ostentasen la condición de representante legal de los trabajadores.

La extensión del precepto que regula el marco básico del despido colectivo —el referido artículo 51 ET— no se encuentra en consonancia con su definición y concreción, menos aún si cabe desde la reforma laboral realizada en el año 2012. A mayor abundamiento, téngase en cuenta el objeto de dicha reforma atendiendo a los objetivos expuestos en el preámbulo de propio 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 (publicado en BOE de fecha 31 de octubre de 2012): *“adecuar los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada a las importantes novedades incorporadas por la reforma laboral al Texto Refundido*

4 Artículo 51.2. ET regula que se llevará a cabo un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores durante un periodo determinado de tiempo, con la finalidad: *“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”*.

5 Artículo 51.10 ET: *“La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de seis meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.*

La autoridad laboral, a través del servicio público de empleo competente, verificará la acreditación del cumplimiento de esta obligación y, en su caso, requerirá a la empresa para que proceda a su cumplimiento.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior y de las responsabilidades administrativas correspondientes, el incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores.

de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que transita de un procedimiento administrativo en sentido estricto (...), a otra clase de procedimiento, esencialmente distinto y con distinta finalidad, que consiste en la negociación de un periodo de consultas entre la empresa y los representantes de los trabajadores en relación con las mencionadas medidas laborales y en el que la participación de la autoridad laboral, aun cuando se mantiene, es otra y diversa respecto de la configurada por la regulación estatutaria anterior”.

El reglamento viene principalmente a establecer pautas del procedimiento: iniciación desarrollo y finalización. Un carácter marcadamente formalista en el que se centra en aspectos como la documentación o comunicación⁶. Pese a las grandes aspiraciones declaradas en los objetivos del preámbulo del texto, no aporta aclaraciones o concreciones sobre las previsiones tan imprecisas en ciertas ocasiones, que manifiesta el artículo 51.

Estas normas internas, como adelantábamos, se encuentran bajo la influencia del Derecho Comunitario, puesto que, la Directiva 98/59 establece la necesidad de que, en aras a una mayor claridad y racionalidad, resultaba necesario aproximar las legislaciones de los Estados miembros, procurando, con especial atención, el refuerzo en la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos.

2. LOS ELEMENTOS CONFIGURADORES DEL DESPIDO COLECTIVO

En síntesis, de acuerdo con lo establecido en el precepto que define y determina la institución básica, esto es, el artículo 51 del ET, así como el reglamento de desarrollo y, atendiendo a la jurisprudencia emanada tanto de órganos jurisdiccionales estatales, como del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en lo relativo a la conformidad de la figura jurídica, su interpretación y aplicación conforme a la Directiva 98/59, a tal efecto, debe entenderse que estamos ante un procedimiento de despido colectivo en aquellos casos en los que, por decisión unilateral del empleador, se extingan los contratos de: a) Diez trabajadores en empresas de menos de cien trabajadores; b) el diez por ciento (10 %) del número total de trabajadores en aquellas empresas que estén compuestas por un número de empleados entre los cien y trescientos; o c) treinta trabajadores en aquellas que ocupen a más de trescientos trabajadores.

Esta decisión unilateral por parte del empleador de rescindir la relación laboral debe, además, fundarse en causas de carácter objetivo, siendo estas las previstas en el artículo 51.1 del ET: causas de carácter económico, técnico, organizativo o de producción⁷.

6 Ortega Lozano, P. G., *Formalidades e implicaciones procesales en el procedimiento extintivo individual de los contratos de trabajo*, Comares, Granada 2022.

Ortega Lozano, P. G., *Il licenziamento disciplinare in Spagna: Causali e costi*. CEDAM, Milano 2021.

7 Guindo Morales, S., *El despido por circunstancias objetivas. Configuración y régimen jurídico*, Tesis Doctoral, Universidad de Granada, 2020, pág. 201.

Asimismo, con la finalidad de determinar y delimitar, la concurrencia de los elementos anteriormente referenciados, se introduce un elemento, de carácter temporal, que señala lo siguiente: *“cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a (...)”*⁸.

Cabe, por tanto, afirmar que de acuerdo con lo establecido en el ET, se establecen tres elementos definitorios o delimitadores de la existencia de despido colectivo, siendo estos uno de carácter causal —el empleador debe fundamentar las extinciones en unas causas determinadas por la norma—, otro de carácter numérico —puesto que, en función del número de trabajadores afectados se determinará si nos encontramos o no ante un despido colectivo—, y, por último, el elemento temporal —con el que determinaremos que plazo hemos de segmentar para comprobar la concurrencia del número de trabajadores afectados—.

A pesar de contar con tres elementos de distinto carácter, la generalidad o indeterminación con la que estos se exponen en la norma y, quizás, la falta de desarrollo reglamentario con mayor detalle de cara a facilitar la interpretación de los conceptos ha dado lugar a una gran conflictividad, la cual ha venido generando numerosa jurisprudencia al efecto de determinar cómo debe ser interpretado cada uno de los elementos que componen la determinación de cada uno de estos, produciéndose, incluso, correcciones radicales en la interpretación y aplicación de los criterios.

3. SOBRE EL ELEMENTO NUMÉRICO: LA UNIDAD DE CÓMPUTO Y LAS EXTINCIONES COMPUTABLES

Respecto a la unidad de cómputo, resulta un parámetro que ha de definirse con la mayor concreción posible, dado que podrá variar en función de la unidad tomada por referencia, teniendo especial importancia en el sector tecnológico, puesto que, de una matriz nacional, podemos encontrar diversas ramificaciones en centros de trabajo ubicados en diferentes provincias.

Es por ello por lo que se hace especial referencia a la unidad de cómputo en relación con los procedimientos de despido dentro del sector tecnológico, puesto que, dada la propia naturaleza de la actividad y la forma en la que actualmente se organizan las entidades del sector, supone el elemento que, probablemente, cobre mayor importancia para la determinación de la existencia o no de despido colectivo.

8 El TJUE, en su sentencia de fecha 11 noviembre 2020, asunto C-300/19, caso UO y Marclean Technologies, S. L. U., resuelve cuestión prejudicial planteada por un JS español e interpreta que el cómputo del despido consiste en todo periodo de noventa días en el que se haya producido el despido, esto es, sin distinción alguna entrando por tanto el cómputo anterior, el posterior y cualquiera que sea en parte anterior o en parte posterior (mixto). Así concluyen Monereo Pérez, J.L. y Ortega Lozano, P.G., “Despido colectivo y Derecho Social Comunitario: La reinterpretación en el método del cómputo del factor temporal de los despidos colectivos: criterio amplio a través del periodo continuo anterior/posterior”, *Revista La Ley Unión Europea*, núm. 89, 2021, Recurso electrónico

LOS DESPIDOS COLECTIVOS EN EL SECTOR TECNOLÓGICO

Esta interpretación ha sido controvertida, puesto que, la interpretación realizada conforme a la normativa nacional realizada por el Tribunal Supremo —en adelante TS— en 2009, debió rectificarse dada las manifestaciones realizadas por el TJUE en relación con este aspecto en diferentes sentencias, entre las que reseñamos, especialmente, la de fecha 30 de abril de 2015, C-80/2014, casos *Wilson*, y C-182/2013 y C/392/2013, casos *Lyttle* y *Rabal Cañas*.

Las referenciadas sentencias tienen un elemento en común y es la cuestión a la unidad de referencia, la unidad de cómputo, si debe ser la empresa en la totalidad de su conjunto —como así venía entendiendo el Tribunal Supremo— o bien el centro de trabajo, interpretando el TJUE que, conforme al espíritu de la Directiva 98/59, debe optarse por el centro de trabajo si, cuando acudimos a la referencia de la empresa, no es posible garantizar el efecto útil de la Directiva⁹.

El TJUE considera que, cuando una empresa queda conformada por varias entidades o unidades, el concepto de “centro de trabajo” conforme a la Directiva debe entenderse como referencia a la entidad concreta en la que los trabajadores a los que afectan las extinciones desempeñan sus funciones.

Refiriendo de manera literal varios extractos de la resolución del caso *Rabal Cañas*, podemos concretar la siguiente conclusión: *“infringe el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59 una normativa nacional que introduce como única unidad de referencia la empresa y no el centro de trabajo, cuando la aplicación de dicho criterio conlleva obstaculizar el procedimiento de información y consulta establecido en los artículos 2 a 4 de esta Directiva, siendo así que, si se utilizase como unidad de referencia el centro de trabajo, los despidos de que se trata deberían calificarse de «despido colectivo» a la luz de la Directiva (ex artículo 1.1 párrafo 1º, letra a)”*.

Asimismo, refiere el TJUE que debe tenerse en cuenta lo anteriormente expuesto de siguiente modo: *“la sustitución del término «centro de trabajo» por el de «empresa» sólo puede considerarse favorable a los trabajadores si dicho elemento supone una añadidura y no implica el abandono o la reducción de la protección conferida a los trabajadores en aquellos casos en los que, si se aplicase el concepto de centro de trabajo, se alcanzaría el número de despidos requerido por el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59 para aplicar la calificación de «despido colectivo»”*.

Consecuentemente, concluye el TJUE confirmando que, aceptar la tesis relativa a la unidad de empresa a efectos del cómputo numérico derivaría en una distribución diversa, puesto que, en función de la realidad empresarial y productiva de cada Estado *“sería igualmente contrario al objetivo perseguido por la Directiva, que es equiparar las cargas”* con la finalidad de armonizar¹⁰.

9 Beltrán De Heredia Ruiz, I., “Despido colectivo, cómputo (empresa y/o centro de trabajo) y doctrina *Rabal Cañas* (STS 17/10/16)”, *Blog Una mirada crítica a las relaciones laborales*, octubre de 2016.

10 Rojo Torrecilla, E., “Despidos colectivos. Dos nuevas sentencias del TJUE sobre el concepto de centro de trabajo y el método de cálculo del número de trabajadores despedidos. Notas a la sentencia de 13 de mayo, con especial atención al asunto C-392/13 y su posible impacto sobre la legislación y jurisprudencia española (I)”. *Blog: El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, mayo 2015.

LOS DESPIDOS COLECTIVOS EN EL SECTOR TECNOLÓGICO

En cuanto a la unidad de adscripción o centro de trabajo conforme a lo expresado en la directiva, el TS trata de determinar las singularidades del concepto, para que tenga la consideración de centro de trabajo. Realiza un análisis de condiciones de la figura desde un doble punto de observación: el cualitativo y el cuantitativo¹¹.

Desde el prisma cualitativo, el TS afirma que: *“a efectos de la aplicación de la Directiva 98/59, puede constituir concretamente un «centro de trabajo», en el marco de una empresa, una entidad diferenciada, que tenga cierta permanencia y estabilidad, que esté adscrita a la ejecución de una o varias tareas determinadas y que disponga de un conjunto de trabajadores, así como de medios técnicos y un grado de estructura organizativa que le permita llevar a cabo esas tareas”*.

Por su parte, a efectos cuantitativos, debe reseñarse lo recogido en la Directiva 98/59 y es por ello por lo que se expone que: *“solo puede aplicarse la normativa del despido colectivo en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 trabajadores, descartando la posibilidad de extender estas garantías a aquellos en los que presten servicios un número inferior”*. Por tanto, el legislador nacional no está obligado a recoger y reconocer el concepto de centro de trabajo en aquellas unidades en las que se emplee a un número menor.

Determinadas estas características, entiende el TS que, en cualquier caso, la norma interna puede mejorar las garantías previstas en la norma comunitaria, sin embargo, bajo ningún concepto, podría eludirse la protección que de forma directa plantea el texto comunitario: no cabe *“eludir la obligación que impone la Directiva y dejar desprotegidos a los trabajadores en el ámbito de aquellos centros de trabajo que por sí solos ya cumplen los requisitos tan inequívocamente establecidos en el precepto”*¹².

Expone el TS que el artículo 51.1 ET no excluye de manera expresa y categórica la posibilidad de aplicar la referencia al centro de trabajo, por lo que no se produciría una interpretación o aplicación de la norma *contra legem*¹³.

Esta variable de la valoración del cómputo en el centro de trabajo sería aplicable únicamente en aquellos centros que empleen habitualmente a más de 20 trabajadores, quedando así expresamente recogido por la Directiva 98/59¹⁴. Por lo tanto, según la interpretación dada en la sentencia por parte del TS, la unidad de cómputo conforme a la normativa nacional será la empresa y,

11 Beltrán De Heredia Ruiz, I., “Despido colectivo, cómputo (empresa y/o centro de trabajo) y doctrina Rabal Cañas (STS 17/10/16)”, *Blog Una mirada crítica a las relaciones laborales*, octubre de 2016.

12 Precisamente esta situación es la que concurriría en el supuesto de hecho valorado por la sentencia: con arreglo a lo establecido en literalidad en el artículo 51.1 ET y a la anterior doctrina del TS ya superada, del año 2009, atendiendo al estricto término de empresa.

13 Beltrán De Heredia Ruiz, I., “Despido colectivo, cómputo (empresa y/o centro de trabajo) y doctrina Rabal Cañas (STS 17/10/16)”, *Blog Una mirada crítica a las relaciones laborales*, octubre de 2016. Ortega Lozano, P. G., *La subrogación de los trabajadores en la transmisión de empresas*, Dykinson, Madrid, 2023.

14 Se descarta por tanto aplicar la literalidad de la Directiva referente a la mención sobre veinte extinciones en cualquier centro de trabajo, pero sin tener expresa previsión sobre el número de trabajadores que deben conformar el centro de trabajo.

LOS DESPIDOS COLECTIVOS EN EL SECTOR TECNOLÓGICO

subsidiariamente y en aras de la protección de las personas trabajadoras, en aquellos casos en los que tomando por referencia la unidad empresarial no se alcancen los umbrales para acudir al procedimiento de despido colectivo, se tendrá en cuenta el centro de trabajo, siempre y cuando este emplee habitualmente a más de 20 trabajadores y se cumplan los umbrales numéricos; por lo que, en dicho caso, necesariamente, la empresa deberá acudir al procedimiento específico de despido colectivo para llevar a cabo las extinciones.

Por otra parte, para determinar el número de trabajadores afectados por el despido, debemos atender a todas aquellas causas que no resulten imputables a la persona trabajadora. Concretamente, la norma marco en materia de despido colectivo —el artículo 51 del ET— nos confirma que se entiende por 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 (...)”. Asunto sobre el que el texto reglamentario realiza una puntualización cuando añade el siguiente contenido: “a efectos del cómputo de la plantilla de la empresa, se incluirá la totalidad de los trabajadores que presten servicios en la misma en el día en que se inicie el procedimiento, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada”.

Asimismo, el artículo 1.1. de la Directiva, en cuanto a la causa de la extinción, nos confirma que serán aquellos efectuados “por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores”; por tanto, de partida y en comparación con la norma interna, observamos una noción de mayor amplitud¹⁵.

A lo anteriormente expuesto, debe añadirse otra variable: incluir en el cómputo aquellas extinciones derivadas de contratos temporales que sean habituales en la empresa¹⁶. Sobre dicho aspecto se pronunció el TJUE en su sentencia de 11 de noviembre de 2015¹⁷, caso Pujante Rivera. La cuestión prejudicial planteaba la necesidad de definir tres conceptos: determinar las extinciones computables, los trabajadores computables y el método de cálculo del número de trabajadores despedidos.

En primer lugar, sobre la inclusión de los trabajadores temporales, expone la citada referencia judicial que la Directiva debe entenderse en el sentido que para la evaluación u observación de posible existencia de despido colectivo, no deben computarse aquellas extinciones individuales que deriven de la mera expiración del tiempo convenido o de la realización de una tarea determinada, por lo que concluye que, aquellos contratos que finalizan por la extinción de la causa que habilitó su formalización¹⁸, no serán computables a efectos de los umbrales numéricos del despido colectivo.

15 Ortega Lozano, P.G., “El despido colectivo en el ordenamiento interno y comunitario. Interpretación valorativa y discrecional en el juicio de razonabilidad: los conceptos jurídicos indeterminados”, *Revista Derecho de las Relaciones Laborales*, Lefebvre el Derecho, núm. 7, 2017, pág. 591.

16 Cuestión distinta sería entrar a valorar si es compatible dicha temporalidad con el término de habitualidad, dada la normativa interna que basa el modelo de temporalidad en la causalidad, bastante limitada, conforme a lo establecido en el artículo 15 ET.

17 Asunto C-422/2014.

18 Contrato de duración determinada, eventual o contrato por obra o servicio determinado en la norma interna.

LOS DESPIDOS COLECTIVOS EN EL SECTOR TECNOLÓGICO

Por otra parte, también se cuestiona la concreción realizada en el artículo 1, ap. 1 b) de la Directiva¹⁹ a la que responde la sentencia indicando que para acreditar la existencia de un despido colectivo, la condición “según la cual es preciso que «los despidos sean al menos 5» debe ser interpretada en el sentido de que se refiere, no a las extinciones de contrato de trabajo asimiladas a un despido, sino exclusivamente a los despidos en sentido estricto”.

Y, en último lugar, en relación con el concepto de despido, a efectos de determinar las extinciones computables, el TJUE aboga por una concepción extensa. Acudiendo a la literalidad de la Directiva, esta no define expresamente un concepto de despido, por ello, resuelve el Tribunal que “este concepto debe interpretarse en el sentido de que engloba cualquier extinción del contrato de trabajo no deseada por el trabajador y, en consecuencia, sin su consentimiento (sentencias Comisión/Portugal, C55/02, apartados 49 a 51, y Agorastoudis y otros, C187/05 a C190/05, apartado 28)”²⁰.

En este sentido, en el caso concreto, se entiende que una resolución de la relación laboral, en virtud del artículo 50 ET²¹, a pesar de ser promovida por parte del trabajador: no es menos cierto que el origen de la extinción de esa relación de trabajo “es la modificación unilateral introducida por el empresario en un elemento esencial del contrato de trabajo por motivos no inherentes a la persona de la trabajadora”, ya que la reducción de la remuneración fija de la trabajadora en cuestión fue “impuesta unilateralmente por el empresario, por razones económicas y de producción, y, al no ser aceptada por la persona afectada, dio lugar a la rescisión del contrato de trabajo, acompañada del pago de una indemnización calculada del mismo modo que las que se aplican en caso de despido improcedente; consecuentemente, concluye el TJUE que la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que “el hecho de que un empresario proceda, unilateralmente y en perjuicio del trabajador, a una modificación sustancial de elementos esenciales del contrato de trabajo por motivos no inherentes a la persona del trabajador queda comprendido

19 “A efectos del cálculo del número de despidos previsto en la letra a) del párrafo anterior se asimilarán a los despidos las extinciones del contrato de trabajo producidos por iniciativa de empresario en base o uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre y cuando los despidos sean al menos 5”.

20 Beltrán De Heredia Ruiz, I., “(Más) “Precisiones” sobre el concepto de “despido colectivo” a la luz del TJUE (STJUE 11/11/15)”, *Blog Una mirada crítica a las relaciones laborales*, noviembre de 2015.

21 Este artículo denominado “extinción por voluntad del trabajador”, recoge la posibilidad de solicitar la extinción del contrato por parte del trabajador si bien por incumplimientos por parte del empresario, puesto que los motivos previstos son los siguientes:

“a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.

b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados”.

en el concepto de «despido» utilizado en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de dicha Directiva”²².

Por tanto, y en atención a lo interpretado por el TJUE, debemos exponer lo siguiente:

Deberán computarse todos los trabajadores a los efectos de precisar el número total de trabajadores que conforman la plantilla, puesto que, verdaderamente, la norma no hace referencia expresa a la modalidad contractual y es por ello por lo que deben ser contabilizados todos los trabajadores, independientemente de si la naturaleza temporal de sus contratos es de carácter indefinido o temporal, del mismo modo que tampoco se realizará distinción por razón del número de horas que se recoja en el contrato de trabajo (lo que referimos más adelante de manera más detallada en relación a lo denominado como “despidos asimilados” y que ha sido interpretado por nuestra jurisprudencia).

Se incluirán, como extinción computable, toda aquella resolución de contrato de trabajo por iniciativa empresarial en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador y que fueren distintos a los previstos en el artículo 49.1.c), siempre que su número sea de al menos cinco. En cuanto a las extinciones, según el TJUE para ese mínimo de cinco, no se computarán las asimiladas a despidos, si bien, procede a explicar que, todas estas extinciones serán computables a efectos de los umbrales numéricos.

Esta interpretación crea una divergencia al literal de la norma interna y el criterio de los Tribunales nacionales, puesto que el legislador nacional hace referencia a extinciones que se asimilan al despido por causa objetivas y que estas extinciones sean al menos cinco para realizar dicha asimilación, siendo computados estos sin más condición que la causa del despido. La interpretación que se da a la Directiva indica que, ese número mínimo no debe ser conformado por extinciones “asimiladas”, sino por las provocadas por un despido *stricto sensu*. En caso de ser estos al menos cinco, si procederá a computarse cualquier otra extinción asimilada, es decir, aquellas a iniciativa del empresario no inherentes al trabajador.

Por tanto, a modo ilustrativo, se exponen aquellos casos en los que por las causas que fundamentan la extinción de la relación laboral, serán excluidas del cómputo:

1. Supuestos de extinción amparados en el artículo 49.1.a) ET, por mediar mutuo acuerdo entre las partes.
2. Las extinciones amparadas por el artículo 49.1.b), puesto que la extinción deriva de cláusulas consignadas válidamente en el contrato de trabajo.

22 Monereo Pérez, J. L. Y Ortega Lozano, P. G., *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo*. Aranzadi, 2024. Ortega Lozano, P. G., “La distinción entre modificaciones sustanciales o accidentales en la decisión empresarial: la cierta enjundia en el criterio valorativo de los elementos de discrecionalidad”, *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 272, 2024, págs. 111-154. Ortega Lozano, P. G., “Cuestiones actuales en torno a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 67, 2024.

LOS DESPIDOS COLECTIVOS EN EL SECTOR TECNOLÓGICO

3. La extinción del contrato de trabajo vía artículo 49.1.c), como ya vimos anteriormente, no serán computables aquellos derivados del cumplimiento del tiempo determinado en el contrato o la realización de la obra o servicio.
4. La dimisión del trabajador prevista en el artículo 49.1.d), por ser voluntad del trabajador.
5. Las previstas en el artículo 49.1.c) ET por derivar de muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta de la persona trabajadora.
6. La jubilación del trabajador, ex artículo 49.1.f).
7. Aquellas fundamentadas en causas objetivas, artículo 49.1.l) y artículo 52. ET²³.
8. Los despidos amparados o fundamentados en incumplimientos graves y culpables por parte del trabajador que hayan dado lugar a un despido disciplinario.

Por el lado contrario, deberemos computar, como despidos “asimilados” a efectos del cómputo del despido colectivo, los siguientes:

1. Resolución judicial que extinga la relación laboral al amparo de lo previsto en el artículo 50 ET²⁴.
2. Las extinciones fundamentadas en el artículo 52.c) ET, causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
3. Los despidos disciplinarios que se reconozcan como improcedentes o bien sean declarados improcedentes por resolución judicial²⁵.

23 En dichos preceptos se prevé lo siguiente: 49.1.l) Por causas objetivas legalmente procedentes, y, en cuanto a lo establecido en el artículo 52, cuando hablamos de causas objetivas no imputables a la empresa: “a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevinida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento. b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación”.

24 “1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:
a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.
b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados”. Son causas derivadas del incumplimiento del empresario.

25 Sentencia Audiencia Nacional de 4 de septiembre de 2013, recurso 240/2013.

4. Las extinciones derivadas del derecho del trabajador a extinguir su contrato por ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo previstas en el artículo 41 ET por ser estas impuestas por la empresa. En este caso, como referíamos, la inclusión de estas extinciones —también cabría incluir las previstas en el artículo 40 ET—, si bien media la voluntad del trabajador, esta se produce como respuesta a la medida empresarial interpuesta.
5. Extinciones que afecten a la totalidad de la plantilla siempre que sea fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y la plantilla este conformada por un número superior a cinco trabajadores.
6. Aquellos contratos de carácter temporal que resulten ser fraudulentos (estos tendrán la consideración de indefinidos). En este sentido, precisamente, el Tribunal Supremo ha mantenido que si se trata de contrataciones fraudulentas o resulta que la obra o el servicio concertados no han finalizado en absoluto, es decir, ni siquiera de alguna forma parcial que pudiera afectar a la actividad del trabajador, *“no cabe excluir del cómputo tales trabajadores a los efectos discutidos, pues en otro caso se dejaría al arbitrio del empleador la utilización de la vía del despido colectivo, excluyendo de los referidos umbrales las contrataciones de esta clase”*. Por tanto, atendiendo a una interpretación sistemática del artículo 51 ET, debemos estar ante una interpretación *“en el sentido de que tales extinciones han de computarse en el caso de que se trate de extinciones producidas sobre contrataciones fraudulentas, por indefinidas, o absolutamente alejadas de la efectividad de las cláusulas de los contratos en cuanto a la eventual conclusión del tiempo pactado o la realización de los servicios concertados”*²⁶.

4. LOS DESPIDOS MASIVOS EN EL SECTOR TECNOLÓGICO

Planteado lo anterior, a pesar de que existen otros dos elementos que configuran la figura jurídica del despido colectivo y completan el elemento numérico anteriormente desglosado, los elementos causales y temporales pueden resultar menos conflictivos en este sector, si bien es cierto, también han de referenciarse, aunque de forma breve. Refirámonos a ello:

En cuanto al elemento temporal, establece el art. 51.1 ET que *“a efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por 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 (...)”*.

Sobre dicho periodo de noventa días han existido diversas interpretaciones por parte del TS que han resultado cuestionadas ante el TJUE para su efectiva aplicación. La interpretación que debe darse

26 Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 3 de julio de 2012, recurso 1744/2011.

LOS DESPIDOS COLECTIVOS EN EL SECTOR TECNOLÓGICO

al precepto cuestionado²⁷ (conforme a la sentencia del TJUE²⁸) es la siguiente: para determinar si un despido individual que resulta impugnado pudiera formar parte de un despido colectivo, debe ser calculado computando cualquier período de treinta o de noventa días consecutivos en el que haya tenido lugar ese despido individual y durante el cual se haya producido el mayor número de despidos efectuados por el empleador alegando motivos que resulten no inherentes a los trabajadores, en el sentido de esa misma disposición²⁹.

El Tribunal Supremo vino a recepcionar y aplicar el criterio marcado por el TJUE corrigiendo su doctrina en Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social³⁰, en la que vino a resolver el asunto³¹, computando todo período de noventa días consecutivos, en el que se haya producido el número mayor de extinciones por motivos no inherentes a la persona de los trabajadores. En el caso concreto, se analizó la existencia de extinciones en los noventa días posteriores (en el caso no constaba la existencia de despido posterior), así como, el período de noventa días anteriores. En el caso concreto planteado, teniendo en cuenta que los últimos despidos se habían realizado el doce de abril del 2019 y los impugnados el día dieciocho de octubre del 2019, no resultarían computables por quedar fuera del periodo de referencia de noventa días.

Por tanto, para determinar si las extinciones realizadas habían superado los umbrales establecidos por el artículo 51.1 ET, el TS aplicó el criterio para la determinación o definición del elemento temporal, del doble sentido temporal, analizar, tomando por referencia la fecha de extinción del despido individual impugnado, el período anterior y posterior a este.

Para realizar la definición de las causas que deben concurrir para la fundamentación del despido colectivo, debemos acudir, una vez más, a la literalidad del artículo 51.1 ET, en los que referencia las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del siguiente modo:

“Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas

27 Artículo 1.1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59.

28 Sentencia anteriormente referenciada de 11 noviembre 2020, asunto C-300/19, caso UQ y Marclean Technologies, S. L. U.

29 Monereo Pérez, J.L. y Ortega Lozano, P.G, “Despido colectivo y Derecho Social Comunitario: La reinterpretación en el método del cómputo del factor temporal de los despidos colectivos: criterio amplio a través del período continuo anterior/posterior”, *Revista La Ley Unión Europea*, núm. 89, 2021, recurso electrónico

30 STS 4267/2020 de 9 de diciembre de 2020, recurso 55/2020.

31 En el caso concreto, el empleador Oracle Ibérica, S.R.L. realizó distintas y sucesivas extinciones, amparadas bajo un acuerdo marco pactado con la representación legal de los trabajadores, el último de ellos de abril del 2019. En dicho acuerdo se afirma que los despidos se producen por causas productivas u organizativas, o en su caso, como consecuencia de un despido disciplinario declarado o reconocido como improcedente, pero que no alcanzan los umbrales para llevar a cabo un despido colectivo.

El sindicato demandante, UGT, solicita la declaración de nulidad de los despidos que la empresa realizó en octubre de 2019 por superar los umbrales del artículo 51.1 ET. En abril, concretamente el día 12, se habían producido 27 despidos. Los despidos de octubre de 2019, en total fueron 17: 4 de ellos fundados en circunstancias productivas y los restantes en organizativas. En octubre también tuvieron lugar otros 3 despidos por causas objetivas en la empresa Oracle Global Services Spain, S.L.U.

actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”.

Dado el carácter y naturaleza de las causas legalmente previstas, es muy habitual que más de una causa concorra en una extinción, puesto que están, en muchos casos, estrechamente relacionadas, incluso pudiendo presentar problemas de determinación de la causa concreta. Asimismo, debemos tener en cuenta que el legislador realiza una definición abierta de las causas técnicas, organizativas o de producción³². Es por ello por lo que existe numerosa jurisprudencia al respecto y debe ser empleada a fin de definir cada una de las causas que pueden articular un despido de carácter colectivo.

4.1. La situación del mercado laboral en el sector tecnológico en España

El sector tecnológico, que el INE denomina como sector de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), está sometido a una vertiginosa velocidad de cambios y estrategias puesto que no solo aparecen comprendidas en ellas las entidades que desarrollen productos o servicios para el sector, sino que, inmersos en la era tecnológica o la denominada cuarta revolución industrial, prácticamente todas las entidades de carácter público o privado, se ven afectadas por el desarrollo de las tecnologías así como de sus propios desarrollos internos de i+D.

Destaca el Servicio Estatal Público de Empleo en su informe de *Tendencias del Mercado de Trabajo en España 2023*, que existe dificultad para cubrir los puestos del sector TIC, existiendo unas 9.000 vacantes a fecha del informe, para personal cualificado en el ámbito tecnológico, existiendo un desajuste entre la oferta y la demanda.

Uno de los grandes inconvenientes para la cobertura de dichas vacantes, reside, entre otras —según el sindicato UGT— en el desequilibrio salarial existente entre empleados del sector tecnológico en España, en comparación con otros estados miembro como Alemania o Dinamarca, donde se puede percibir hasta un 40 % más de remuneración por el desempeño de unas mismas funciones.

32 Rivera Sánchez, J.R., *El despido colectivo: causas, procedimiento y efectos en Reforma laboral 2012. Últimas reformas laborales y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pág. 214.

LOS DESPIDOS COLECTIVOS EN EL SECTOR TECNOLÓGICO

Pese a lo anterior, el crecimiento exponencial vivido en el sector durante la pandemia mundial del año 2020, en la que la sociedad tanto civil como las entidades mercantiles, se vieron obligadas a realizar gran parte de sus operaciones, tanto laborales como de ocio de forma online, dio lugar a unas contrataciones masivas que, desde el año 2022, con la vuelta a la denominada “normalidad”, han venido corrigiéndose.

Existen otras circunstancias que generan tremenda incertidumbre en las empresas del sector tecnológico, tales como el desarrollo y utilización masiva de la Inteligencia Artificial, el desarrollo de prototipos, la situación bélica en ciertas áreas del mundo y el desarrollo de normativas comunitarias y/o nacionales que pueden condicionar el desarrollo de la actividad, como, por ejemplo, el Reglamento de Inteligencia Artificial aprobada por el Parlamento Europeo que prevé una entrada en vigor progresiva, para los años 2025 y siguientes, encontrándose ya publicado en el BOE el Real Decreto 817/2023, de 8 de noviembre, que establece un entorno controlado de pruebas para el ensayo del cumplimiento de la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial³³.

En relación con lo anterior, cabe reseñar la adscripción y participación de empresas y entidades españolas en los programas de fondos para el desarrollo como el programa Horizonte Europa programa marco de investigación e innovación (I+I) de la Unión Europea (UE) para el período 2021 -2027. El Programa Horizonte Europa, como su predecesor Horizonte 2020, parece convertirse (así se ha indicado) en el instrumento fundamental para llevar a cabo las políticas de I+D+I de la Unión Europea. En este sentido, el objetivo general del programa es alcanzar un impacto científico, tecnológico, económico y social de las inversiones de la Unión Europea en I+I, con la finalidad de fortalecer de esta manera sus bases científicas y tecnológicas y fomentar la competitividad de todos los Estados Miembros.

Atendiendo a dicho programa, con un presupuesto de 95.517 millones de euros para un periodo de siete años, Horizonte Europa viene a convertirse en el Programa Marco con el mayor presupuesto hasta la fecha, teniendo el potencial real de generar relevantes beneficios económicos, sociales y científicos. En este sentido, las estimaciones indican que Horizonte Europa generará 11 euros en ganancia del Producto Interior Bruto (PIB) por cada euro que se haya invertido, creando hasta 320.000 nuevos puestos de trabajo altamente cualificados para el año 2040 (muchos de ellos, entendemos, hoy desconocidos) y consolidando el liderazgo de Europa en Investigación e Innovación³⁴.

Al hilo de lo anterior, España ha logrado una posición destacada en el marco de Horizonte Europa (HE) 2021-2023, consolidándose como el tercer país con mayor retorno financiero, obteniendo 3.417 millones de euros, lo que representa el 11,7 % del total de la UE-27³⁵. Además, ocupa la segunda

33 Ortega Lozano, P. G. y Guindo Morales, S., *Las relaciones sociolaborales en la era de la transición digital: inteligencia artificial (IA), algoritmos, robótica, automatización, Big Data, compliance y tecnologías avanzadas*, Comares, Granada, 2024.

34 <https://horizonteeuropa.es>

35 <https://www.cdti.es/noticias/espana-logra-un-record-de-retorno-de-3416-millones-de-euros-con-el-programa-horizonte-0>. Informe de 18 de noviembre de 2024.

LOS DESPIDOS COLECTIVOS EN EL SECTOR TECNOLÓGICO

posición en número de participaciones y es el primer país en liderazgo de proyectos de I+D+i colaborativa, con un total de 533 proyectos coordinados. Estos datos reflejan el dinamismo del sector tecnológico y su creciente importancia en la economía española, aunque también pueden derivar en procesos de reestructuración que impacten en el empleo.

El reparto de la financiación en los distintos sectores permite entender mejor el impacto que tendrá en la organización del mercado laboral. Las empresas han absorbido el 32,2 % del retorno financiero, lo que se traduce en más de 1.100 millones de euros. Las universidades han captado un 22,0 %, mientras que los centros tecnológicos y asociaciones de investigación han obtenido entre un 12 y un 13 % cada uno. Otros organismos, incluyendo administraciones públicas, han recibido un 4,4 % de la financiación. Este esquema revela que el tejido productivo español está invirtiendo en la innovación, aunque la modernización de sectores clave conlleva también cambios en las estructuras de empleo.

España ha destacado especialmente en áreas como la industria (17,6 % del total de la UE-27), la energía (13,6 %), la digitalización (10,5 %) y la movilidad (13,3 %)³⁶. Estas cifras evidencian que el país está apostando fuertemente por la automatización y la transformación digital, elementos que, si bien favorecen el crecimiento económico, pueden generar desplazamientos laborales. La implementación de nuevas tecnologías y la digitalización en sectores como la manufactura, la energía y la movilidad están modificando la demanda de perfiles profesionales³⁷.

En este sentido, muchas empresas han recibido importantes fondos para desarrollar proyectos de inteligencia artificial, automatización y computación avanzada, lo que podría derivar en una disminución de la necesidad de ciertos puestos de trabajo tradicionales.

El crecimiento y la reestructuración en el sector tecnológico ha generado una disrupción en el empleo, provocando ajustes en las plantillas de grandes empresas. Entidades como Indra, Telefónica, Airbus o Repsol, que han accedido a financiación en el marco de HE, están adoptando tecnologías emergentes, lo que puede traducirse en despidos colectivos en aquellos departamentos o funciones que se vuelven obsoletas.

36 Ministerio de ciencia, innovación y universidades, Resultados provisionales de la participación española en Horizonte Europa (2021-2023). Noviembre 2024

37 Muy interesante: Guindo Morales, S., "IA y automatización: por un trabajo con derechos", en AA.VV. (Guindo Morales, S, López Insúa, B.M, y Ortega Lozano, P.G. Dirs.) *Retos tecnológicos en el derecho de la protección laboral y de la seguridad social: por una correcta transferencia del conocimiento en el sector legal*. Ed. Atelier, Barcelona, 2024, págs. 121-144. Guindo Morales, S., "Tecnología y sostenibilidad de la Seguridad Social", *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, núm. Extra 6, 2024 (Ejemplar dedicado a: Impacto de la sociedad digital en los sistemas de protección del Estado del Bienestar), págs. 71-91. Guindo Morales, S., "Efectos adversos para las personas trabajadoras de la irrupción de la cuarta revolución industrial", en AA. VV. (Guindo Morales, S, y Ortega Lozano, P.G., Dirs./Coords.), *El desafío tecnológico en el Derecho del Trabajo en la era de la cuarta revolución industrial*, Barcelona, Ed. Atelier, 2023, págs. 245-278. Guindo Morales, S., "Modelo de financiación de la seguridad social adaptado a la sociedad 4.0 por las tics en general y por la inteligencia artificial (IA) en particular", en AA. VV. (Maldonado Molina, J.A., y Monereo Pérez, J.L., Dirs.), *Los sistemas de protección social ante la incidencia de la disrupción digital*, Ed. Comares, Granada 2023, págs. 75-97. Guindo Morales, S., "El derecho a la desconexión digital", en AA. VV. (Rodríguez Ayuso, J.F., Coord.), *Nuevos retos en materia de derechos digitales en un contexto de pandemia: perspectiva multidisciplinar*, Ed. Thomson Reuters Aranzadi, 2022, págs. 237-263.

LOS DESPIDOS COLECTIVOS EN EL SECTOR TECNOLÓGICO

Las tendencias observadas en los últimos años indican que la automatización de tareas administrativas y productivas puede ocasionar reducciones en el número de empleados, mientras que el auge de la computación cuántica, el 5G y la inteligencia artificial impulsa la demanda de nuevos perfiles altamente cualificados.

El impacto territorial de esta financiación también presenta desigualdades significativas entre comunidades autónomas. Cataluña ha captado el 31,5 % de los fondos, seguida por Madrid con un 22,4 % y el País Vasco con un 12,8 %. La concentración de inversión en estas regiones implica un mayor desarrollo del ecosistema tecnológico y mayores oportunidades laborales en estos territorios. Sin embargo, aquellas regiones que han recibido menos financiación podrían enfrentar mayores dificultades para mantener el empleo en sectores tecnológicos, lo que podría derivar en ajustes laborales o despidos colectivos en empresas con menor capacidad de adaptación a los nuevos paradigmas productivos.

Frente a estos cambios, resulta imprescindible considerar alternativas a los despidos colectivos que permitan gestionar la transformación del empleo de manera más eficiente y socialmente responsable. Las empresas tecnológicas que han accedido a fondos de HE pueden implementar estrategias de recapitación y formación profesional para reubicar a trabajadores en nuevos roles dentro de la organización, en lugar de optar directamente por la extinción de los contratos. Esta estrategia no solo permitiría mitigar los efectos negativos de la reestructuración en el empleo, sino que también optimizaría la inversión realizada en talento humano, garantizando la continuidad y estabilidad de los trabajadores en un mercado cada vez más digitalizado.

El análisis de la participación española en Horizonte Europa deja en evidencia que el sector tecnológico se encuentra en una fase de transformación acelerada, donde la inversión en I+D+i es clave para la competitividad, pero no necesariamente implica estabilidad laboral. La modernización de las empresas conlleva cambios estructurales en los puestos de trabajo, lo que puede derivar en procesos de despidos colectivos, especialmente en sectores que no logren adaptarse a las nuevas demandas del mercado. Ante esta situación, se hace necesario impulsar políticas activas de empleo que permitan la reinserción laboral de los trabajadores afectados, garantizando que la transición tecnológica sea inclusiva y sostenible para el conjunto del mercado laboral.

Otra iniciativa procedente de la Unión Europea que debe ser reseñada en este sentido, son los fondos *Next Generation EU* —en adelante NGEU—, iniciativa que nace como herramienta para fomentar la recuperación económica tras la pandemia, en la que España ha recibido aproximadamente 140.000 millones de euros en ayudas y préstamos de este fondo, destinados a financiar proyectos alineados con la transformación digital, la reindustrialización y las energías renovables. Estos fondos buscan no solo la recuperación económica, sino también la transformación del modelo económico y social para garantizar una respuesta europea coordinada frente a las consecuencias de la pandemia.

En términos de impacto en el sector tecnológico español, los fondos NGEU han tenido una influencia significativa. Por ejemplo, se han destinado 14.536 millones de euros al fomento de la I+D+i en España, de los cuales 9.059 millones ya han sido adjudicados. De estos, un 57 % (5.155 millones)

se han destinado a impulsar la digitalización, y el 43 % restante (3.904 millones) a investigación, desarrollo e innovación. Además, se han financiado proyectos en áreas como la biotecnología, la inteligencia artificial y la medicina, con el objetivo de posicionar a España como un referente en innovación y desarrollo tecnológico.

A pesar de que ambas líneas de fondos europeos tienen distinta motivación —unos con el objetivo de recuperación y los otros con la finalidad de innovar y ser más competitivos— ambos se han podido traducir en menor o mayor medida en un flujo de financiación que dada la naturaleza del fin perseguido, se transforma en la creación de puestos de trabajo de alta cualificación y, la posible adaptación o amortización de otros, por lo que genera una situación para el personal empleado o dedicado al sector que debe ser tenido en cuenta de forma particular.

4.2. De la globalización de los servicios a la legislación nacional

Las grandes empresas tecnológicas a nivel mundial, las denominadas “big tech”, reúnen en su haber miles de despidos a nivel global. Según datos de *Tradingpedia*³⁸, Amazon despidió durante el año 2022 a 18.000 trabajadores; en el caso de Meta, la cifra asciende a más 11.000 —ampliándose hasta en 10.000 puestos de trabajo más— quedando afectada también su división en España; cifras que rondan los 10.000 despidos en empresas como Microsoft, Google, Salesforce o Dell.

Menor número de trabajadores afectados, sin embargo, encontramos uno de los casos más mediáticos dentro del sector, con el caso de Twitter —ahora X— incluyendo a 24 de sus 29 empleados en España. En el referenciado caso, en noviembre de 2022, tras cambiar la titularidad de la empresa, se anuncia, mediante escrito a los empleados y públicamente, sin ningún tipo de formalidad, que se va a producir un agresivo plan de ajuste para reducir, considerablemente, el número de empleados de la compañía.

Los sindicatos más representativos en España, Comisiones Obreras y UGT, alertaron que no se estaban cumpliendo los requisitos establecidos por la normativa interna para llevar a cabo un procedimiento de despido colectivo, siendo estos, de forma resumida, los siguientes: comunicación a la autoridad laboral competente, así como la apertura de un período de consultas con la representación legal de los trabajadores.

La entidad, realizó ajustes en paralelo en otros países, como Estados Unidos y Reino Unido, donde no se han alcanzado ningún tipo de acuerdo, entre otros motivos por la legislación aplicable y han acabado judicializando el caso. Sin embargo, en el caso de España, dada la regulación jurídica de la institución del despido colectivo, la entidad se vió obligada a seguir escrupulosamente todo el procedimiento, que acabó alcanzando un acuerdo con los empleados despedidos, en el que se estableció una indemnización de 33 días por año de servicio, importe legal previsto para los despidos improcedentes, en lugar del importe mínimo legal establecido para la extinción colectiva de 20 días por año de servicio.

38 Web analítica de mercados financieros: <https://www.tradingpedia.com/2023/01/17/companies-that-laid-off-the-most-employees-in-2022/>

LOS DESPIDOS COLECTIVOS EN EL SECTOR TECNOLÓGICO

Conforme a la regularización de la institución del despido colectivo en la normativa interna española, se establece, como se enunciaba anteriormente, un procedimiento formal, desarrollado en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, que debe seguir la empresa para llevar a cabo la extinción de los contratos. De forma breve, las etapas del procedimiento serían las siguientes³⁹:

- Inicio: comunicación de la empresa a representación legal de los trabajadores y Autoridad laboral, con un escrito que tendrá un contenido mínimo y debe acompañarse por documentación justificativa⁴⁰.
- Desarrollo del período de consultas entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, basada en la negociación de buena fe⁴¹.
- Finalización del procedimiento: éste finaliza con la comunicación de la decisión empresarial a los representantes de los trabajadores y a la Autoridad laboral⁴².

El incumplimiento de alguna de las formalidades⁴³, como la aportación de documentación justificativa y/o inexistencia del período de consultas, determinarían la nulidad del procedimiento de despido colectivo⁴⁴, supuesto que podría haber concurrido en el caso del despido colectivo ejecutado por la entidad, de no haberse atendido, a posteriori, las formalidades de la figura por parte de la entidad Twitter, y que derivó en el acuerdo con el abono de unas indemnizaciones por encima de la cuantía establecida legalmente⁴⁵.

39 El procedimiento se desarrolla 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, concretamente en los arts. 2 a 12, entre los que se recogen también acciones como el plan de recolocación externa y las medidas sociales de acompañamiento al procedimiento de despido colectivo.

40 STS 16 de junio de 2015, recurso 283/2014.

41 SAN 28 de septiembre de 2012, recurso 152/2012.

42 Ortega Lozano, P.G., *El despido colectivo*, Aranzadi, 2024, cap. 15, versión electrónica.

43 López Cumbre, L., "Causas de nulidad de los despidos colectivos en la jurisprudencia de la reforma laboral 2012-2015", *Análisis GA&P*, mayo 2015.

44 art. 124.11 LRJS. Falguera Baró, M.A., *El procedimiento del despido colectivo y el desarrollo del periodo de consultas: criterios judiciales*, Bomarzo, Albacete, 2015, expone que la jurisprudencia distingue entre la ausencia total del periodo de consultas, que genera nulidad automática, y los defectos formales, cuya trascendencia se valorará según su impacto en la negociación.

45 Sobre dichas cuestiones: Guindo Morales, S., "Particularidades en las vicisitudes de la relación laboral", *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum*, Núm. Extra 2 (Extraordinario), 2023, págs. 223-252. Guindo Morales, S., "Sobre la cuantía indemnizatoria del despido a la luz del futuro Estatuto del Trabajo del siglo XXI", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 65, 2023. Ortega Lozano, P. G., "Economía colaborativa, condiciones laborales dignas y la lógica algorítmica: la propuesta de "Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo de plataformas"", *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 251, 2022, págs. 115-152. Ortega Lozano, P. G., "Los límites del derecho fundamental a la libertad de expresión en la relación laboral: "Facebook, Twitter, LinkedIn, Whatsapp o Redes sociales"", *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 242, 2021, págs. 29-68. Ortega Lozano, P. G., "Transición digital y trabajadores en edad próxima a la jubilación: brecha y desigualdades tecnológicas", *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, núm. Extra 6, 2024, págs. 173-205.

Esta situación puede replicarse en otras entidades, de ahí la importancia en contar con la diligencia necesaria por parte de las entidades, que en numerosas ocasiones se encuentran con normativas específicas y concretas de cada legislación nacional, así como intentar fomentar la participación de los trabajadores en la constitución de órganos de representación legal de los trabajadores, con el fin de tener interlocutores preestablecidos en los procedimientos y periodos de consultas.

No obstante, pese al caso expuesto anteriormente, los despidos colectivos en las empresas tecnológicas, particularmente, en las dedicadas al sector de las telecomunicaciones, son cíclicos y recurrentes en el mercado laboral español. Afectadas tanto por ajustes internos en base a objetivos, como por fusiones y absorciones, parece tónica habitual la forma de proceder en el sector.

La centenaria empresa, Telefónica —España— ha realizado históricamente reiterados ajustes en su plantilla, dirigido principalmente, a sus empleados más senior, lo cual ha llegado incluso, a que se desarrolle normativamente una compensación por los despidos que afecten a trabajadores de más de 50 años, principalmente ante el despido colectivo operado por la entidad en el año 2011, en el que se extinguió la relación laboral más de 6.500 trabajadores, la mayor parte de ellos mayores de 50 años.

Actualmente, se encuentra inmersa en un procedimiento de despido colectivo, en el que se acuerda la salida de casi 3.400 empleados. En este caso, se han presentado más peticiones voluntarias de trabajadores para adherirse al despido colectivo del total de extinciones a realizar (3.640 peticiones para 3.393 extinciones). Según los datos comunicados a la Comisión Nacional del Mercado de Valores por la propia compañía, la compañía estima el coste de la extinción en 1.300 millones de euros.

Las situaciones referenciadas, suponen un pequeño reflejo de las extinciones masivas que se han producido en el sector. Debido a la propia naturaleza del sector, en el que se trabaja en muchas ocasiones por proyectos vinculados a un objetivo o desarrollo de producto, unido a los avances técnicos y constantes cambios en la forma y el fondo de los métodos de trabajo, propician que deba ir ajustándose los recursos humanos dedicados al desempeño de cada tarea.

5. CONCLUSIONES: PROPUESTAS DE MEJORA EN LA GESTIÓN Y ESTABILIDAD DEL EMPLEO EN EL SECTOR TECNOLÓGICO

A pesar de ser uno de los sectores con mayor actividad y requerimiento de personal, en gran parte con alta cualificación y experiencia, se encuentra, curiosamente, con el problema de la retención del talento debido a la demanda de profesionales, existe gran movimiento de empleados que trasvasan de unas empresas a otras con el fin de alcanzar mejores condiciones laborales o la participación en proyectos de mayor calado tecnológico. Asimismo, debido a la diferencia salarial entre países que anteriormente se enunciaba, muchos de estos movimientos suponen una pérdida de talento y de cotizantes en España, puesto que, gran número de profesionales del sector, optan por desempeñar su trabajo en empresas de otros países —tales como Reino Unido, Alemania, etc.—.

LOS DESPIDOS COLECTIVOS EN EL SECTOR TECNOLÓGICO

Sentado lo anterior, el gran problema estructural del sector puede resumirse en tres grandes bloques: el sobredimensionamiento en los planes de contratación que se ejecutan ante la obtención o desarrollo de nuevos proyectos; la falta de reubicación del personal, priorizando el mantenimiento del empleo; y la especial incidencia en las personas trabajadoras de más de 50 años.

En cuanto al primer apartado, el problema puede radicar en la falta de concreción de las tareas a realizar en el desarrollo de los proyectos, que hasta que no empiezan a ser ejecutados, o incluso algún tiempo después, no revelan la verdadera carga de trabajo existente⁴⁶. Esto puede dar lugar al sobredimensionamiento de la plantilla, unido al tiempo de adaptación del personal y ajuste de las tareas al desempeño efectivo, lo que hace que pueda transcurrir tiempo antes de detectar el necesario reajuste.

En relación a la reubicación, entendemos que resulta necesario trabajar medidas de flexibilidad interna para facilitar la reestructuración interna empresarial, entre otros, reubicando a los trabajadores en distintos proyectos o departamentos, incluso en el caso que se requiera alguna formación adicional facilitarla y llevar a cabo la movilidad correspondiente con el fin de evitar o reducir el número de extinciones finalmente formalizada. Este tipo de medidas fomentan el mantenimiento del empleo, así como la estabilidad del mismo. Es vital trabajar en este ámbito para conseguir un mercado laboral en el que no solo quepa destacar las condiciones laborales —por ejemplo, a nivel salarial, condiciones: teletrabajo, *smartworking*, etc.— sino aspirar a unas condiciones de empleo, además de dignas, estables y continuas en el tiempo.

Por último, el punto más preocupante a nivel sociológico, económico y estructural es cómo las medidas de extinción —en algunas compañías como se ha expuesto en su práctica totalidad— terminan afectado a trabajadores de 50 años o más.

Esta situación puede derivar en la práctica exclusión del mercado de trabajo del profesional, dado que la tasa de reinserción laboral en esta franja de edad es estadísticamente menor. No sólo trabajar en la mejora de la indemnización, sino que se ha de incidir en desarrollar un plan *off-boarding* y ofrecer planes de recolocación efectivos y ligados a un seguimiento o control, incluso por parte de la Administración, la cual, desde la reforma laboral del año 2012, ejerce un papel de mera espectadora en los procedimientos de despido colectivo.

46 En este sentido, cabe referenciar que existen diversos programas y proyectos de la Comisión Europea. Estos se encuentran anclados al Programa Marco es la principal iniciativa comunitaria de fomento y apoyo a la (I+D) en la Unión Europea, teniendo como principal objetivo la mejora de la competitividad mediante la financiación fundamentalmente de actividades de investigación, desarrollo tecnológico, demostración e innovación en régimen de colaboración transnacional entre empresas e instituciones de investigación pertenecientes tanto a los países de la Unión Europea y Estados Unidos como de terceros países.

Por otra parte, Horizonte Europa es el programa marco de investigación e innovación (I+I) de la Unión Europea (UE) para el periodo 2021 -2027. El objetivo general del programa es alcanzar un impacto científico, tecnológico, económico y social de las inversiones de la UE en I+I, fortaleciendo de esta manera sus bases científicas y tecnológicas y fomentando la competitividad de todos los Estados Miembros (EEMM).

LOS DESPIDOS COLECTIVOS EN EL SECTOR TECNOLÓGICO

Desarrollar medidas y políticas corporativas con el objetivo de minimizar el impacto social derivado de las medidas empresariales, como se comentaba anteriormente, facilitando la reinserción laboral y la mejora de la futura empleabilidad de las personas trabajadoras afectadas.

Aunque la medida del plan de recolocación resulta obligatoria en el caso que las empresas realicen un despido colectivo de más de 50 trabajadores, deben ser una herramienta efectiva y no un mero trámite. Asimismo, como mejora del acuerdo de salida que se pueda formalizar con la representación legal de los trabajadores, pueden incluirse formaciones específicas dirigidas a la mejor empleabilidad de las personas trabajadoras que van a ser despedidas en el proceso de despido colectivo. En muchas ocasiones se ven mejoras dirigidas al mayor resarcimiento económico vía mejora de la indemnización, sin embargo, podría aportarse valor añadido con la inclusión de acciones formativas en materias del sector: lenguajes de programación, actualización de ciertas competencias digitales, habilidades y capacidades comunicativas, etc.

En definitiva, parece necesario afrontar desde un punto responsable las reestructuraciones que se producen con asidua frecuencia en el sector tecnológico (cada vez con mayor importancia y envergadura). No resulta un problema del mercado nacional, sino que, particularmente, en este sector en el que se encuentran muy globalizados los servicios, incluso podemos encontrar proyectos en la que se dividen tareas o departamentos en sedes de distintos países, y que, por tanto, afectan a las empresas del sector, con independencia de la ubicación en la que se encuentre.

Vistos los avances tecnológicos y el desarrollo de la Inteligencia Artificial, así como los planes de mejora de las telecomunicaciones, hacen pensar que el sector tecnológico seguirá creciendo y consolidándose como uno de los grandes motores de la economía. No solo desde un punto de investigación y desarrollo de productos, sino que, dada la digitalización (que cada vez más requerimos tanto usuarios particulares como empresas), contar con personal del ámbito tecnológico, independientemente de la actividad empresarial que desarrollemos.

Por todo lo anterior, es necesario trabajar en la concienciación y planificación por parte de las empresas del sector consistente en la mejora de las previsiones tanto de los planes de contratación como de los planes de salida con independencia del número de trabajadores afectados y, en cualquier caso, atender a todos y cada uno de los requisitos legales que revisten esta compleja figura jurídica del despido colectivo.

6. BIBLIOGRAFÍA

Beltrán De Heredia Ruiz, I., "(Más) 'Precisiones' sobre el concepto de 'despido colectivo' a la luz del TJUE (STJUE 11/11/15)", *Blog Una mirada crítica a las relaciones laborales*, noviembre de 2015.

Beltrán de Heredia Ruiz, I., "Despido colectivo, cómputo (empresa y/o centro de trabajo) y doctrina Rabal Cañas (STS 17/10/16)", *Blog Una mirada crítica a las relaciones laborales*, octubre de 2016.

LOS DESPIDOS COLECTIVOS EN EL SECTOR TECNOLÓGICO

- Beltrán de Heredia Ruiz, I., "Método de cómputo del plazo de 90 días en el despido colectivo: ¿es plenamente compatible con la Directiva 98/59?", *Blog: Una mirada crítica a las relaciones laborales*, febrero, 2017.
- Falguera Baró, M.A., *El procedimiento del despido colectivo y el desarrollo del periodo de consultas: criterios judiciales*, Bomarzo, Albacete, 2015.
- Guindo Morales, S., *El despido por circunstancias objetivas. Configuración y régimen jurídico*. Tesis Doctoral, Universidad de Granada, 2020.
- Guindo Morales, S., "El derecho a la desconexión digital", en AA. VV. (Rodríguez Ayuso, J.F., Coord.), *Nuevos retos en materia de derechos digitales en un contexto de pandemia: perspectiva multidisciplinar*, Ed. Thomson Reuters Aranzadi, 2022.
- Guindo Morales, S., "Efectos adversos para las personas trabajadoras de la irrupción de la cuarta revolución industrial", en AA. VV. (Guindo Morales, S, y Ortega Lozano, P.G., Dirs./Coords.), *El desafío tecnológico en el Derecho del Trabajo en la era de la cuarta revolución industrial*, Barcelona, Ed. Atelier, 2023.
- Guindo Morales, S., "Modelo de financiación de la seguridad social adaptado a la sociedad 4.0 por las tics en general y por la inteligencia artificial (IA) en particular", en AA. VV. (Maldonado Molina, J.A., y Monereo Pérez, J.L., Dirs.), *Los sistemas de protección social ante la incidencia de la disrupción digital*, Ed. Comares, Granada 2023.
- Guindo Morales, S., "Particularidades en las vicisitudes de la relación laboral", *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum*, Núm. Extra 2 (Extraordinario), 2023.
- Guindo Morales, S., "Sobre la cuantía indemnizatoria del despido a la luz del futuro Estatuto del Trabajo del siglo XXI", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 65, 2023.
- Guindo Morales, S., "IA y automatización: por un trabajo con derechos", en AA.VV. (Guindo Morales, S, López Insúa, B.M, y Ortega Lozano, P.G. Dirs.) *Retos tecnológicos en el derecho de la protección laboral y de la seguridad social: por una correcta transferencia del conocimiento en el sector legal*. Ed. Atelier, Barcelona, 2024.
- Guindo Morales, S., "Tecnología y sostenibilidad de la Seguridad Social", *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, núm. Extra 6, 2024.
- López Cumbre, L., "Causas de nulidad de los despidos colectivos en la jurisprudencia de la reforma laboral 2012-2015", *Análisis GA&P*, mayo 2015.
- Monereo Pérez, J.L., *Los despidos colectivos en el ordenamiento interno y comunitario*, Civitas, Madrid, 1994.
- Monereo Pérez, J. L., "La regulación comunitaria de la reestructuración de empresas como elemento necesario de la reforma del mercado de trabajo: la normativa sobre despidos colectivos", en AA.VV. (Monereo Pérez, J. L. Dir.), *La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral*, Universidad de Granada, Granada, 1996.
- Monereo Pérez, J.L., "El Régimen Jurídico de los despidos colectivos después de la reforma de 2012", *Temas laborales*, núm. 115, 2012.
- Monereo Pérez, J.L., *El despido colectivo y sus elementos configuradores tras las recientes reformas*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.
- Monereo Pérez, J.L., "El régimen jurídico de los despidos colectivos después de la reforma de 2012", *Revista andaluza de trabajo y bienestar social, Temas Laborales*, núm 115. 2012.

LOS DESPIDOS COLECTIVOS EN EL SECTOR TECNOLÓGICO

Monereo Pérez, J.L., *Los despidos colectivos en el ordenamiento interno y comunitario*, Cívitas, Madrid, 2016.

Monereo Pérez, J.L. y Ortega Lozano, P.G., "Despido colectivo y Derecho Social Comunitario: La reinterpretación en el método del cómputo del factor temporal de los despidos colectivos: criterio amplio a través del período continuo anterior/posterior", *Revista La Ley Unión Europea*, núm. 89, 2021.

Monereo Pérez, J. L. Y Ortega Lozano, P. G., *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo*. Aranzadi, 2024.

Ortega Lozano, P.G., "El despido colectivo en el ordenamiento interno y comunitario. Interpretación valorativa y discrecional en el juicio de razonabilidad: los conceptos jurídicos indeterminados", *Revista Derecho de las Relaciones Laborales*, Lefebvre el Derecho, núm. 7 2017.

Ortega Lozano, P.G., *Medidas de flexibilidad externa colectiva en la reestructuración de empresas consecuencia del COVID-19, cuestiones prácticas a propósito del despido colectivo*. Granada, Comares, 2021.

Ortega Lozano, P. G., *Il licenziamento disciplinare in Spagna: Causali e costi*. CEDAM, Milano 2021.

Ortega Lozano, P. G., "¿Y después de la crisis sanitaria? Cuestiones litigiosas consecuencia del derecho excepcional en materia laboral y eventuales escenarios interpretativos", *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 238, 2021.

Ortega Lozano, P. G., "Los límites del derecho fundamental a la libertad de expresión en la relación laboral: "Facebook, Twitter, LinkedIn, Whatsapp o Redes sociales"", *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 242, 2021.

Ortega Lozano, P. G., "Economía colaborativa, condiciones laborales dignas y la lógica algorítmica: la propuesta de "Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo de plataformas"", *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 251, 2022.

Ortega Lozano, P. G., *Formalidades e implicaciones procesales en el procedimiento extintivo individual de los contratos de trabajo*, Comares, Granada 2022.

Ortega Lozano, P. G., *La subrogación de los trabajadores en la transmisión de empresas*, Dykinson, Madrid, 2023.

Ortega Lozano, P. G., "Transición digital y trabajadores en edad próxima a la jubilación: brecha y desigualdades tecnológicas", *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, núm. Extra 6, 2024.

Ortega Lozano, P.G., *El despido colectivo*, Aranzadi, 2024.

Ortega Lozano, P. G. y Guindo Morales, S., *Las relaciones sociolaborales en la era de la transición digital: inteligencia artificial (IA), algoritmos, robótica, automatización, Big Data, compliance y tecnologías avanzadas*, Comares, Granada, 2024.

Ortega Lozano, P. G., "La distinción entre modificaciones sustanciales o accidentales en la decisión empresarial: la cierta enjundia en el criterio valorativo de los elementos de discrecionalidad", *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 272, 2024.

Ortega Lozano, P. G., "Cuestiones actuales en torno a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 67, 2024.

Rivera Sánchez, J.R., *El despido colectivo: causas, procedimiento y efectos en Reforma laboral 2012. Últimas reformas laborales y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

LOS DESPIDOS COLECTIVOS EN EL SECTOR TECNOLÓGICO

Rojo Torrecilla, E., "Despidos colectivos. Dos nuevas sentencias del TJUE sobre el concepto de centro de trabajo y el método de cálculo del número de trabajadores despedidos. Notas a la sentencia de 13 de mayo, con especial atención al asunto C-392/13 y su posible impacto sobre la legislación y jurisprudencia española (I)". *Blog: El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, mayo 2015.

OTRAS FUENTES

Centro para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (CDTI). España

Fundación COTEC

Instituto Nacional de Estadística (INE)

Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades

Ministerio de Hacienda

Next Generation EU

Portal Horizonte Europa (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades)

EL TELETRABAJO EN EL MARCO DE LA TRANSICIÓN DIGITAL Y DEMOGRÁFICA*

TELEWORKING IN THE CONTEXT OF THE DIGITAL AND DEMOGRAPHIC TRANSITION

Sheila López Vico

Investigadora Contratada Posdoctoral FPU del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada

slvico@ugr.es ORCID [0000-0002-2608-3436](https://orcid.org/0000-0002-2608-3436)

Recepción de trabajo: 06-02-2025 - Aceptación: 11-02-2025 - Publicado: 24-03-2025

Páginas: 159-179

- 1. PLANTEAMIENTO GENERAL. ■ 2. LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA O MADUROS EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL. ■ 3. EL TELETRABAJO COMO UNA POSIBLE MEDIDA DE PROLONGACIÓN DE LA VIDA LABORAL ¿UNA OPORTUNIDAD O UNA NUEVA VÍA DE INVISIBILIZACIÓN?
- 3.1. Factores que condicionan la implantación del teletrabajo entre las personas de mayor edad.
- 3.2. El actual marco legal en materia de teletrabajo en España y su impacto en su concepción como una medida de prolongación de la vida laboral. ■ 4. CONCLUSIONES CRÍTICAS Y PROPUESTAS DE MEJORA. ■ 5. BIBLIOGRAFÍA. ■ 6. WEBGRAFÍA.

* Trabajo realizado al amparo del Proyecto PID2023-1530140B-I00- del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades titulado "Protección social y trabajo de las personas mayores en un contexto de transformación digital y envejecimiento activo".

RESUMEN

En las últimas décadas hemos asistido a una progresiva y cada vez más acelerada transformación del marco económico y empresarial, con las consecuencias que ello presenta desde el punto de vista laboral. Así, entre dichos cambios, no puede omitirse el impacto que en la conformación y desarrollo de las relaciones de trabajo ha tenido la digitalización. Actualmente la expansión de la inteligencia artificial, el trabajo en plataformas o el teletrabajo pone de manifiesto los retos que supone el intentar aplicar una normativa ideada conforme un modelo de producción de carácter fordista a uno como el descrito. A ello cabe sumarle además los desafíos que supone la transición demográfica y, dentro de esta, el claro envejecimiento de la población. Es por ello que, por medio del presente estudio se analizará de manera crítica el actual impacto que renovadas formas de prestación del servicio, como es el teletrabajo, presentan en el marco de dicho debate y en que medida puede ser promovida en nuestro país como una posible herramienta para postergar la edad de jubilación.

PALABRAS CLAVE: teletrabajo, trabajo a distancia, nuevas tecnologías, trabajadores maduros, cambios demográficos, envejecimiento activo.

ABSTRACT

In recent decades we have experienced a progressive and accelerated transformation of the economic and business framework, with the consequences that this has from an employment point of view. Therefore, among these changes, the impact that digitalisation has had on the shaping and development of labour relations cannot be overlooked. Today, the expansion of artificial intelligence, platform work or teleworking highlights the challenges involved in trying to apply regulations designed according to a Fordist production model to one such as the one described above. In addition, there are the challenges presented by the demographic transition and, as part of this, the clear ageing of the population. This study will critically analyse the current impact of new forms of service provision, such as teleworking, in the context of this debate and to determine how far it can be promoted in our country as a possible way of delaying the age of pensionable retirement.

KEYWORDS: teleworking, distance working, new technologies, mature workers, demographic changes, active ageing.

1. PLANTEAMIENTO GENERAL

La figura del trabajo a distancia presenta una larga trayectoria tanto en el ámbito europeo e internacional como en nuestro país. De hecho, enmarcándonos estrictamente en nuestro plano nacional y dejando a un lado las diversas modificaciones y cambios de denominación que esta figura ha sufrido atendiendo a cada momento histórico, podríamos afirmar que esta forma de prestación del servicio ha estado presente en nuestro marco empresarial desde la etapa preindustrial¹. Nos referimos en este caso a la tradicional noción de «trabajo a domicilio», que si bien actualmente ha pasado a un segundo plano en nuestro país al haberse suprimido toda alusión a la misma desde un punto de vista legal, se encontró presente en nuestro marco jurídico-legal casi un siglo antes de ser sustituido por la más moderna noción de trabajo a distancia, hecho que, es bien sabido, no tuvo lugar hasta el año 2012².

Pese a lo cual, no fue hasta el año 2020 con la irrupción de la pandemia del COVID-19 cuando esta forma de trabajo, y concretamente su modalidad de teletrabajo, pasó a presentar una auténtica relevancia en nuestro país³. Como es bien sabido, se produjo una expansión sin precedentes del número de empresas y personas trabajadoras sujetas al teletrabajo. Ello permitió evidenciar las relevantes ventajas y bondades inherentes a estas formas de trabajo a distancia⁴. Sin embargo, la inexistencia de un marco regulador suficiente y actualizado sobre esta materia hizo que no tardasen en salir a la luz los nada desdeñables riesgos que podían surgir como consecuencia de una precipitada implantación del mismo.

Ante esta situación, vio al poco tiempo la luz la primera norma dirigida expresamente y de manera diferenciada en nuestro país a regular las figuras del trabajo a distancia y del teletrabajo, plasmada en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (en adelante RDTD), posteriormente derogado y convalidado como ley por medio de la actualmente vigente Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante LTD).

Estas normas, si bien supusieron un avance sin precedentes en esta materia, han sido objeto de duras críticas por parte de la doctrina, cuestión que no resulta sorprendente si se atiende a la celeridad y emergencia que rodearon su aprobación. Así, si bien su promulgación supuso un avance sin

1 Vid. Muros Polo, A., "Delimitación y régimen jurídico del trabajo a domicilio", en Monereo Pérez, J.L., Vila Tierno, F., Esposito, M. Y Perán Quesada, S. (Dir.) *et al: Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, cit., p. 839.

2 Concretamente, la primera regulación que recogió esta modalidad de trabajo fue el Real Decreto Ley de 26 de julio de 1926 de trabajo a domicilio. Exhaustivamente sobre esta cuestión véase Álvarez de la Rosa, M., "El trabajo a domicilio" en De la Villa Gil, L.E. (Coord.) *et al: El trabajo*, España, Editorial Universitaria Ramón Areces, 2011, p. 215.

3 Sobre esta cuestión véase Monereo Pérez, J.L. Y López Vico, S., *El teletrabajo tras la pandemia del COVID-19: una reflexión sobre su ordenación y normalización jurídica*, Murcia, Laborum, 2022.

4 *Ibidem*, pp. 58 y ss.

precedentes en nuestro país, no ha resuelto ni mucho menos todos los interrogantes que desde hace tiempo se vienen planteando en esta materia⁵.

Entre ellos, ha venido planteándose desde hace tiempo la posibilidad de aplicar el teletrabajo como una posible vía de inserción de los tradicionalmente denominados como «colectivos vulnerables» o, en términos más recientes, «de atención prioritaria para la política de empleo».

Entre dichos colectivos se encuentra el de las personas de edad avanzada o «trabajadores maduros». Dentro del cual se encuentran todas las personas mayores de 45 años, dividiéndose estas a su vez en dos subgrupos diferenciados. En el primer subgrupo se encuentran aquellas personas cuya edad oscila entre los 45 y 55 años y en el segundo aquellas cuya edad supera los 55 años⁶.

Pues bien, el objeto perseguido por medio del presente estudio no es otro que examinar el impacto que el trabajo a distancia, o de manera más específica la modalidad de teletrabajo, puede tener en este colectivo de trabajadores. Concretamente nos centraremos en analizar el impacto que esta forma de trabajo puede tener en el marco del debate sobre el envejecimiento activo al haber ha sido subrayado por la doctrina la posibilidad de configurar el teletrabajo como una medida de prolongación de la vida laboral, permitiendo ello en consecuencia postergar el acceso en nuestro país a la pensión de jubilación para aquellos trabajadores que así lo deseen⁷.

Para ello partiremos analizando la situación en la que actualmente se encuentra el colectivo de personas de mayor edad en nuestro mercado de trabajo.

Tras ello, y para poder examinar la relevancia tanto actual como futura del teletrabajo como una posible medida de prolongación de la vida laboral, se analizará el protagonismo que actualmente presentan las personas de mayor edad en el marco del teletrabajo y, en su caso, los factores que dificultan la aplicación de esta forma de trabajo a las personas integrantes de dicho colectivo.

Por último, se entrará a analizar la idoneidad del actual marco legal existente en nuestro país en esta materia. Todo ello en aras de poder aportar una serie de propuestas de mejora que, llegado el caso, permitan hablar realmente del teletrabajo como una vía adecuada de inclusión sociolaboral y de envejecimiento activo.

5 Romero Burillo, A.M., "Algunas cuestiones aplicativas actuales en materia de teletrabajo" en *Revista De Estudios Jurídico Laborales y De Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 9, 2024.

6 Ordóñez Casado, M.I., "Los trabajadores maduros y las nuevas tecnologías ¿Una causa de discriminación?", en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, núm. 5, 2022, p. 318.

7 En este sentido Montes Adalid, G.M., "Una breve aproximación al teletrabajo como opción para posponer la jubilación. Especial referencia a la sostenibilidad del sistema de pensiones", en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 5, 2022.

2. LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA O MADUROS EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

Basta un sucinto análisis de los últimos datos publicados en materia de ocupación para comprender el importante peso que este colectivo presenta en nuestro mercado laboral actual. En particular, datos del año 2023 muestran que el porcentaje de personas mayores de 45 años representaba en dicho año un 50,50 % del total de la población española, lo cual supone 487.041 personas más que en el año anterior⁸. Desde un punto de vista laboral, vemos que también se ha producido un aumento de la ocupación, finalizando el año 2023 con 10.663,400 ocupados⁹.

Sin embargo, también resulta significativo el volumen de trabajadores de edad avanzada que se encuentran en situación de paro en general, y de paro de larga duración en particular. En concreto, los datos muestran que el porcentaje de personas mayores de 45 años en situación de paro de larga duración asciende a un total de 57,59 %, concentrándose además el mayor volumen de personas paradas en el tramo de mayores de 59 años¹⁰.

Por otro lado, el propio marco socioeconómico imperante, muestra el protagonismo creciente que este colectivo de trabajadores está llamado a tener en nuestro mercado de trabajo. Ello encuentra su razón de ser en los propios cambios sociales que a lo largo de las últimas décadas se han producido e intensificado en nuestra sociedad y en particular, en el descenso de la natalidad y el aumento de la esperanza de vida¹¹. En concreto, respecto a este último punto, cabe subrayar que desde el año 2006 se ha apreciado un aumento creciente en la esperanza de vida de la población española, alcanzando en el año 2022 los 83,2 años de media¹², siendo además significativamente superior la esperanza de vida femenina que la masculina, situándose estas respectivamente en 85,7

8 Cfr. Observatorio de las Ocupaciones: "Informe del Mercado de Trabajo de los mayores de 45 años. Datos 2023", Servicio Público de Empleo Estatal, 2024, p. 12, disponible en: <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-mayores45.html>

9 *Ibidem*, p. 14.

10 *Ibidem*, p. 27.

11 Cfr. Nota de prensa: "El envejecimiento se dispara en España en 2022 hasta el 133,5 %: se contabilizan 133 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16", disponible en: <https://fundaciondecco.org/notas-de-prensa/el-envejecimiento-se-dispara-en-espana-en-2022-hasta-el-1335-se-contabilizan-133-personas-mayores-de-64-anos-por-cada-100-menores-de-16/> [Consultada el 26/10/2023] y INE: "Proyecciones de Población 2022-2072", 2022, disponible en: https://www.ine.es/prensa/pp_2022_2072.pdf

12 Véase Nota de prensa: "España Esperanza de vida al nacer", disponible en: <https://datosmacro.expansion.com/demografia/esperanza-vida/espana#:~:text=En%202022%20la%20esperanza%20de,fue%20de%2080%2C4%20a%20a%C3%B1os>

y 80,4 años¹³. Asimismo, resulta necesario señalar que no solo se viven más años, sino que además se hace con una mejor salud¹⁴.

Bajo este escenario, las predicciones estadísticas realizadas en nuestro país muestran que a corto-medio plazo se espera un envejecimiento significativo de la población¹⁵:

Pirámides de población de España (años 2022, 2052 y 2072)

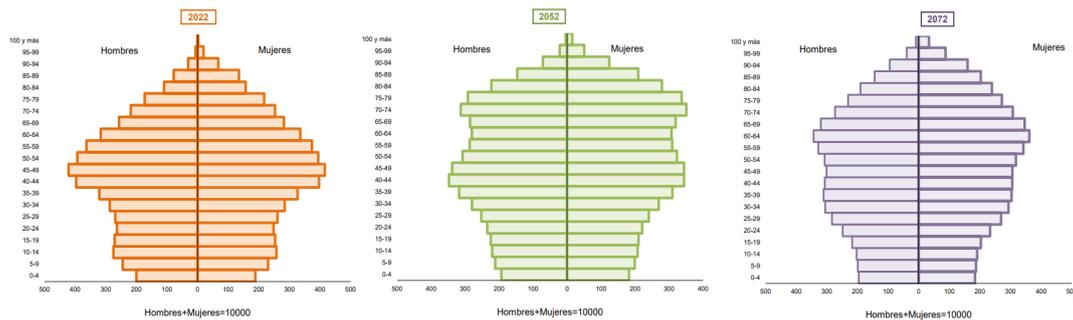


Gráfico 1. Pirámides de población España (años 2022, 2052 y 2072). Fuente: INE¹⁶

Como puede extraerse del gráfico, los niveles inferiores de la pirámide (referentes a las poblaciones de edad más joven), tienden a estrecharse progresivamente, concentrándose la población cada vez de manera más uniforme en los tramos centrales de la pirámide, esto es, aquellos superiores a los 40 años. En concreto, se espera que el porcentaje de población mayor de 65 años alcance su máximo en torno al año 2050, comenzando a partir de dicho momento a descender ligeramente¹⁷. Por lo tanto, podemos apreciar que nos encontramos ante un fenómeno relevante y permanente en nuestro país¹⁸.

13 Véase INE: "Evolución de la esperanza de vida al nacimiento. Brecha de género. España. Serie 1991-2022", disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926380048&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

14 Al respecto véase GE: "España 2050: fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo", Ministerio de la Presidencia, 2021, p. 203, disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia_Espana_2050.pdf. Asimismo puede verse en INE: "Esperanza de vida en buena salud", disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926378861&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888, en el que se muestra una tendencia en términos generales crecientes en lo que respecta a la esperanza de vida de buena salud hasta el año 2020, momento en el cual la irrupción de la pandemia del COVID-19 produjo un marcado descenso.

15 En concreto, la edad mediana total en nuestro país superó ya en el año 2022 los 45 años de edad. Cfr. INE: "Edad Mediana de la Población según sexo", 2022, disponible en: <https://www.ine.es/jaxit3/Datos.htm?t=1725>. Lo cual supone un crecimiento en más de 7 años de dicho indicador en el periodo de tiempo que media desde el año 2001 al año 2020. Véase INE: "Una población envejecida", disponible en: https://www.ine.es/produser/demografia_UE/bloc-1c.html?lang=es

16 INE: "Proyecciones de Población 2022-2072", 2022, p. 7, cit.

17 *Ibidem*.

18 Véase Cuadrado Salinas, P., Fernández Cerezo, A., Manuel Montero, J. Y Delgado Rodríguez, F.J., "El impacto del envejecimiento poblacional sobre la evolución de la tasa de actividad en España", en *Boletín económico. Banco de España*, 2023, p. 2.

El conjunto de cambios sociodemográficos señalados, presentan, como es imaginable, un impacto determinante en el mercado de trabajo y, en consecuencia, en la fuerza de trabajo, a lo que cabe además añadir los progresivos cambios que en los próximos años se prevé que se produzcan en dicho marco, habiendo subrayado la doctrina el esperable aumento del número de trabajadores adscritos al sector servicios, una mayor formación de la fuerza de trabajo (especialmente en el uso de las TIC), y un peso creciente de la mujer en el mercado de trabajo¹⁹.

Como consecuencia de todo ello, ha venido afianzándose e intensificándose en los últimos años el debate en torno a la institución del «*envejecimiento activo*», como aquella que busca una transición amable de la vida laboral activa a la pasiva, o incluso su minimización, a través de fórmulas que permitan postergar la edad de jubilación como es la introducción de mecanismos que permiten la compatibilidad entre el trabajo y el cobro de la pensión de jubilación²⁰. En este sentido el Índice de Envejecimiento Activo —AAI— es una herramienta que sirve para medir en qué nivel las personas mayores viven independientemente, participan en actividades sociales y de empleo remunerado, y su capacidad de envejecimiento activo. El mismo se encuentra integrado por un total de 22 indicadores agrupados en cuatro dominios: empleo, participación en la sociedad, vida independiente, sana y segura y capacidad y entorno propicio para el envejecimiento activo. Pues bien, los últimos datos publicados del mismo en el año 2018 muestran que en España tanto el resultado global obtenido por medio de dicho índice, como el dominio concreto del empleo, se encuentran por debajo de la media de la UE, lo cual viene a significar que en nuestro país existe un bajo nivel de envejecimiento activo²¹. No obstante, como ya ha señalado la doctrina, la digitalización del mercado productivo ofrece nuevas oportunidades para la consecución de dicha finalidad. Sin embargo, ello requiere acometer un impulso decidido en esta materia, dejando atrás aquellos mecanismos ideados hace décadas con la finalidad de lograr dicho tránsito pacífico del empleo a la jubilación²², y aprovechar las nuevas oportunidades que las nuevas tecnologías ofrecen y es que, como ha señalado la doctrina, uno de los principales problemas que se derivan de los cambios que hemos venido señalando es que actualmente no coinciden la edad cronológica y la biológica, haciendo que “la jubilación a una determinada edad hace que la incapacidad objeto de protección sería..., no tanto una incapacidad física como una incapacidad técnica²³”.

19 Véase Montes Adalid, G.M., *Trabajo a distancia, teletrabajo y personas mayores: una aproximación jurídico-laboral*, Thomson Reuters Aranzadi, 2022. [Recurso de acceso digital].

20 Un estudio exhaustivo puede encontrarse en Maldonado Molina, J.A., “El envejecimiento activo como paradigma y sus efectos en la decisión de jubilarse. El caso español”, en *Quaestio Iuris*, Vol. 15, núm. 3, 2022, p. 1707.

21 *Vid.* Maldonado Molina, J.A., “El envejecimiento activo como paradigma y sus efectos en la decisión de jubilarse. El caso español”, *cit.*, p. 1708.

22 En este sentido Maldonado Molina, J. A., “La protección de las personas mayores en la Sociedad 5.0”, en *Revista de derecho de la seguridad social*, núm. extra 6, 2024, p. 233.

23 *Ibidem*, p. 232.

Centrándonos en el plano laboral, los datos muestran que la tasa de actividad de las personas mayores de 55 años es inferior a la media de UE y de la OCDE²⁴. No encontrándose ello en todos los casos asociado a la propia voluntad del trabajador, habiéndose detectado que “a más de un tercio de personas jubiladas en España les habría gustado seguir trabajando después de haberse retirado²⁵”.

3. EL TELETRABAJO COMO UNA POSIBLE MEDIDA DE PROLONGACIÓN DE LA VIDA LABORAL ¿UNA OPORTUNIDAD O UNA NUEVA VÍA DE INVISIBILIZACIÓN?

En el marco descrito y como ya hemos adelantado anteriormente, son numerosas las referencias que, especialmente tras la irrupción del COVID-19, pueden encontrarse en torno al argumento de la utilización del teletrabajo como una posible vía para fomentar el mantenimiento de los trabajadores maduros en el mercado de trabajo y la prolongación de su vida laboral²⁶. Entre otras posibles razones, ello encuentra su justificación en las oportunidades que presenta el teletrabajo para la superación o eliminación de ciertas barreras estructurales de accesibilidad, para la reducción o eliminación de los tiempos de desplazamiento, para la repoblación de zonas rurales, etc. Sin embargo, no deben de omitirse los riesgos que del mismo modo pueden surgir tras su implantación y que pueden tener especial impacto en este colectivo de trabajadores, como son el aislamiento, el sedentarismo, etc²⁷.

Como consecuencia de ello, cabe plantearse el impacto real que esta forma de trabajo presenta en el colectivo de trabajadores maduros y perspectivas de futuro del mismo como posible medida de prolongación de la vida laboral.

24 GE: “España 2050: fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo”, *cit.*, p. 213.

25 *Ibidem*, p. 212.

26 En este sentido ADECCO: “Post confinamiento y futuro del empleo: el necesario consenso sobre el Teletrabajo”, 2020, disponible en: <https://www.adec-coinstitute.es/articulos/post-confinamiento-y-futuro-del-empleo-el-necesario-consenso-sobre-el-teletrabajo/>; OIT: “Nada que ver con lo habitual: Cómo la COVID-19 puso de manifiesto el futuro del trabajo”, 2020, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_748739/lang-es/index.htm; OIT: “Cómo garantizar que los trabajadores mayores participen plenamente de la recuperación después de la pandemia”, 2020, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_745781/lang-es/index.htm, etc. A esta cuestión contribuye además la promulgación de una norma específica en materia de teletrabajo en los términos señalados por la OCDE, sobre esta cuestión Montes Adalid, G.M., *Trabajo a distancia, teletrabajo y personas mayores: una aproximación jurídico-laboral*, *cit.*

27 Sobre los riesgos y ventajas del teletrabajo en términos generales véase Monereo Pérez, J.L. Y López Vico, S., *El teletrabajo tras la pandemia del COVID-19: una reflexión sobre su ordenación y normalización jurídica*, *cit.* pp. 58 y ss.

3.1. Factores que condicionan la implantación del teletrabajo entre las personas de mayor edad

En este sentido, los datos existentes antes de la irrupción de la pandemia eran esperanzadores, habiéndose detectado en todos los países una tendencia creciente en el porcentaje de teletrabajadores simultáneo al incremento de la edad de referencia. Así, en España, mientras que el porcentaje de teletrabajadores con edades comprendidas entre los 15 y 24 años representaba un 1,8 % del total y un 7,7 % en el caso de trabajadores entre los 25 y 54, esta cifra llegó hasta un 8,4 % en el caso de trabajadores de 55 años o más²⁸. Sin embargo, desde la irrupción de la pandemia se ha producido un cambio en esta situación, pasando a predominar esta forma de trabajo entre los trabajadores de entre 35 y 44 años:

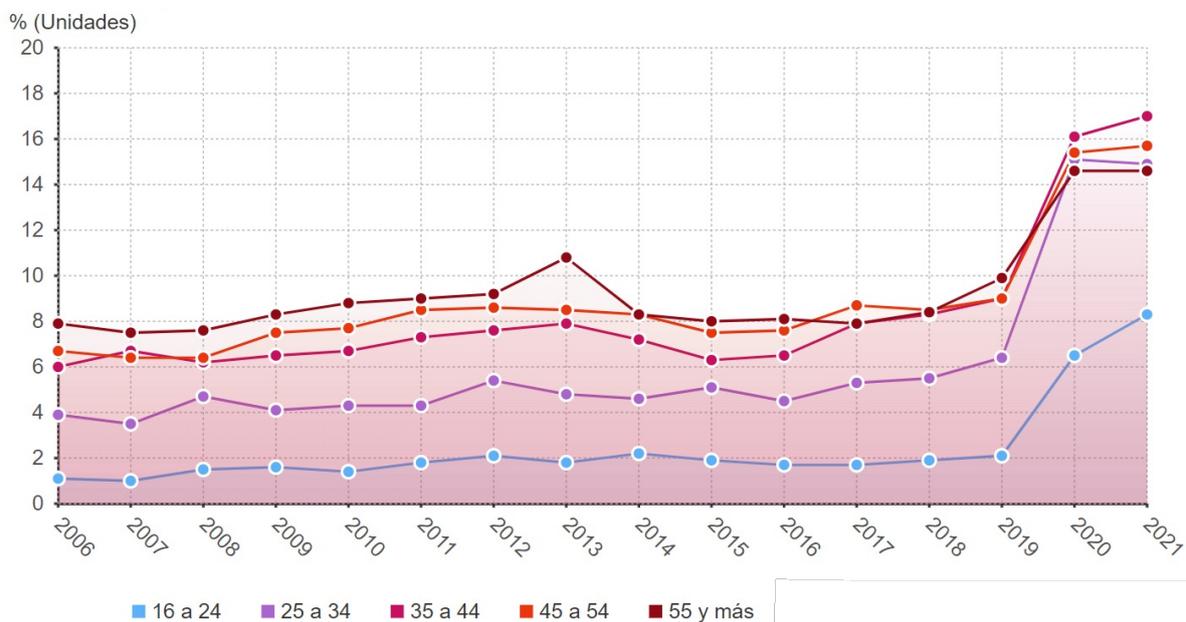


Gráfico 2. Porcentaje de ocupados que teletrabajan en España en función del grupo de edad. Fuente: INE, epdata²⁹

Habiéndose además reforzado esta tendencia en los últimos estudios publicados en esta materia, en los que además, se recoge un incremento en el porcentaje de trabajadores ocasionales en el colectivo de trabajadores de 55 o más años:

28 Así lo recoge INE: "El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19", disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE#:~:text=Cuanto%20m%C3%A1s%20mayores%2C%20m%C3%A1s%20trabajan%20desde%20casa&text=En%20el%20caso%20de%20Espa%C3%B1a,en%20el%208%2C4%25.

29 Disponible en: <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>

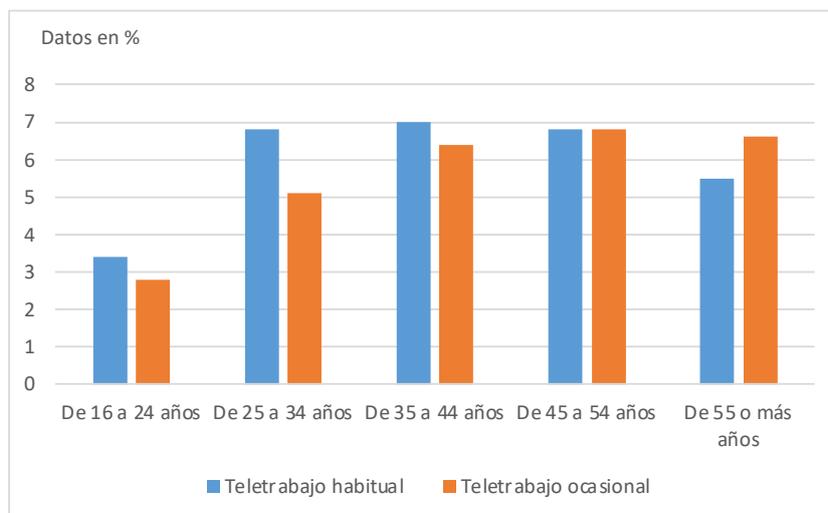


Gráfico 3. Prevalencia del teletrabajo habitual y ocasional por grupos de edad (T4 2022).

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad³⁰.

Esta cuestión no resulta baladí, pues conlleva que en su mayoría, los trabajadores maduros sujetos a teletrabajo quedarán excluidos de su marco protector al no cumplir el requisito legalmente establecido de la regularidad en la prestación del servicio a distancia.

Otro aspecto clave para comprender el impacto real y estimado que el teletrabajo presenta en este colectivo son los conocimientos y habilidades digitales o el uso que los trabajadores maduros hacen de las TICS. En este sentido, los últimos estudios publicados muestran un claro patrón en lo referente a la posesión de habilidades digitales e informáticas por parte de los trabajadores maduros, pudiéndose ver que a medida que incrementa el nivel de habilidades en ambos campos desciende la edad media de las personas que en mayor medida poseen las mismas³¹:

	Total	HABILIDADES DIGITALES: Sin Habilidades	HABILIDADES DIGITALES: Habilidad Baja	HABILIDADES DIGITALES: Habilidad Básica	HABILIDADES DIGITALES: Habilidad Avanzada	HABILIDADES INFORMÁTICAS: Ninguna	HABILIDADES INFORMÁTICAS: Básicas	HABILIDADES INFORMÁTICAS: Avanzada
Total de personas (16 a 74 años)								
Total Personas	35.238.288	1,6	31,4	19,1	41,1	31,4	15,7	46,1
Edad: De 16 a 24 años	4.305.088	0,1	10,6	13,5	75,5	9,8	7,4	82,5
Edad: De 25 a 34 años	5.248.721	0,4	19,2	18,8	61,2	18,8	16,6	64,3
Edad: De 35 a 44 años	7.162.898	0,6	28,5	21,9	48,0	27,9	18,1	53,0
Edad: De 45 a 54 años	7.557.196	0,9	36,2	23,3	36,7	35,6	18,8	42,6
Edad: De 55 a 64 años	6.325.344	2,6	45,5	19,1	22,2	45,6	16,2	27,8
Edad: De 65 a 74 años	4.639.041	5,4	42,0	13,3	9,0	45,1	13,1	11,5

Tabla 1. Utilización de productos TICS por las personas de 16 a 74 años (%). Fuente: INE³².

30 ONTS: "Datos de Teletrabajo, 2022", 2023, p. 9, *cit.* En términos similares, sin diferenciar entre teletrabajo ocasional y habitual, puede encontrarse en STATISTA: "Empleados que pudieron trabajar desde casa en España en 2024, por edad", 2024, disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/1119933/empleados-con-teletrabajo-en-espana-por-edad/>

31 Sobre esta última cuestión véase STATISTA: "Distribución porcentual de usuarios que utilizaron algún producto TICS en España en el año 2021, por grupos de edad", 2020, disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/544518/uso-de-productos-tic-por-edad-espana/>

32 Disponible en: <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=39466>

Partiendo de que, entre las diversas modalidades de teletrabajo, la predominante en nuestro país es aquella prestada «online», otra cuestión clave es en qué medida las personas de este colectivo tienen acceso a una adecuada banda ancha que les permita la prestación de su actividad productiva, más aún partiendo del hecho de que actualmente en nuestro país existen convenios colectivos que dejan recaer la responsabilidad de contar con una adecuada conexión a internet en la persona del trabajador³³. Pues bien, en este sentido, a pesar de que un 96,1% de los hogares en nuestro país disponen de acceso a Internet por banda ancha fija y/o móvil³⁴, también es posible detectar un descenso en el porcentaje de personas que utilizan internet (especialmente de manera diaria) conforme aumenta el rango de edad³⁵. En ello incide no solo la edad, sino que también presentan impacto otros factores como son el nivel educativo o el nivel de ingresos³⁶.

No obstante, partiendo de que las generaciones actuales son nativas digitales, de la cada vez mayor difusión de las TICS y de internet, y del mayor peso que cada vez más presenta el sector terciario frente aquel primario o secundario³⁷, puede preverse que a medio plazo estas cifras tenderán a equilibrarse, disminuyéndose con ello significativamente la brecha digital todavía existente en nuestro país y que, inevitablemente, limita las posibilidades de desarrollo del teletrabajo entre las personas de mayor edad³⁸.

De hecho, los últimos datos publicados en esta materia ya empiezan a mostrar esta tendencia, habiéndose detectado que cada vez es más común el empleo de internet entre las personas mayores³⁹.

33 Así puede verse, a título meramente ejemplificativo, en el Convenio colectivo para la empresa Megatech Industrias Península Ibérica, SLU [2021-2025] al disponer en su art. 15 que "será responsabilidad del empleado/a tener un ancho de banda mínimo para el buen desarrollo de su trabajo"

34 Cfr. INE: "Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en los Hogares Año 2022", 2022, p. 2, disponible en: https://www.ine.es/prensa/tich_2022.pdf

35 Véase STATISTA: "Distribución porcentual de usuarios que utilizaron algún producto TICS en España en el año 2021, por grupos de edad", 2020, disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/544518/uso-de-productos-tic-por-edad-espana/>. En el mismo sentido véase INE: "Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en los Hogares Año 2022", *cit.*, p. 6.

36 Véase Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad: "El uso de tecnologías en personas mayores. Edición 2023-Datos 2022", 2024, p. 7, disponible en: <https://www.ontsi.es/es/publicaciones/El-uso-de-las-tecnologias-en-personas-mayores>

37 En los que la propia naturaleza de la actividad productiva dificulta la implantación de las formas de teletrabajo en los términos actualmente descritos en la LTD.

38 No obstante, cabe destacar que estudios recientes muestran que el porcentaje de personas que no teletrabajaron en la pandemia, aun cuando su trabajo lo permitía, muestra su pico más alto en las personas con edades comprendidas entre 65 y 75 años. Asimismo, resulta llamativo que en este caso no existe una tendencia decreciente homogénea que permita afirmar una relación directa entre la negativa de teletrabajar y el incremento de la edad de referencia, ya que el porcentaje de personas que podría haber teletrabajado y no lo hicieron se muestra mayor en los colectivos de personas de entre 35 a 44 años y de entre 45 a 54 años que en aquellas de entre 55 y 64 años. Sobre esta cuestión véase INE: "Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en los Hogares Año 2022", *cit.*, p. 11.

39 Véase Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad: "El uso de tecnologías en personas mayores. Edición 2023-Datos 2022", *cit.*, p. 7.

3.2. El actual marco legal en materia de teletrabajo en España y su impacto en su concepción como una medida de prolongación de la vida laboral

Llegados a este punto, cabe plantearse en qué medida nuestro sistema legal prevé la posibilidad de recurrir al teletrabajo como una posible vía de prolongación de la vida laboral y de estabilidad en el empleo, especialmente para los trabajadores maduros.

En este sentido, y ante la escasa trayectoria legal que presenta el teletrabajo en nuestro país, resulta obligado acometer un análisis desde una doble perspectiva, por un lado, subrayando las disposiciones que, aun no teniendo fuerza normativa pueden respaldar el uso de esta forma de trabajo con dichos fines y, por otro lado, destacando las iniciativas legales que en el mismo sentido se han acometido en los últimos años en nuestro país. Por supuesto, no es el fin de este estudio llevar a cabo un análisis exhaustivo de las posibles medidas y políticas de empleo que promueven la prolongación de la vida laboral⁴⁰, lo cual nos alejaría del tema objeto de análisis, es por ello que nos limitaremos a resaltar aquellas que, por su novedad o especial relevancia, aportan elementos de avance en esta materia.

De este modo, remitiéndonos a la normativa general, son diversas las disposiciones (con y sin rango de ley) en la que podríamos enmarcar la viabilidad de incluir el teletrabajo como una posible vía de prolongación de la vida laboral de los trabajadores maduros.

Así, en primer término, resulta obligado recordar los principios recogidos y promovidos por las Naciones Unidas en favor de las personas de mayor edad en el marco de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 1991⁴¹, entre los que cabe destacar, entre otros, “*la oportunidad de trabajar o de tener acceso a otras posibilidades de obtener ingresos*”, el “*poder participar en la determinación de cuándo y en qué medida dejarán de desempeñar actividades laborales*”, el “*tener acceso a programas educativos y de formación adecuados*” o “*el poder aprovechar las oportunidades para desarrollar plenamente su potencial*”.

Por otro lado, cabe destacar a nivel europeo la propia Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea del año 2000 (CDFUE), en cuyo art. 21 plasma el derecho a la no discriminación⁴², entre cuyas causas se incluye expresamente la «*edad*». En igual sentido puede encontrarse en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación —en adelante Directiva 2000/78/CE—

40 Sobre esta cuestión puede analizarse en mayor detalle Monereo Pérez, J.L. Y Rodríguez Iniesta, G., *La pensión de jubilación*, Murcia, Laborum, 2ª Edición, 2022.

41 Disponible en: <https://www.un.org/development/desa/ageing/resources/international-year-of-older-persons-1999/principles/los-principios-de-las-naciones-unidas-en-favor-de-las-personas-de-edad.html>

42 Art. 21.1 CDFUE: “*Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual*”.

en la que, tras reconocer el derecho a la no discriminación, entra a recoger la licitud del establecimiento de medidas que impliquen diferencias de trabajo por «*motivos de edad*», sin que ello «*per se*» implique la concurrencia de una discriminación cuando se encuentren “*justificadas objetiva y razonablemente... por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios*”⁴³. Especificándose asimismo por dicha norma que entre dichas diferencias de trato resultan englobables aquellas que impliquen el “*establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional, de empleo y de trabajo... con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas*”⁴⁴ o el “*establecimiento de condiciones mínimas ... para acceder al empleo o a determinadas ventajas vinculadas al mismo*”⁴⁵.

En el plano nacional, también son diversas las disposiciones a las que cabría hacer referencia. En primer término, y aun cuando carezca de fuerza normativa, cabe hacer alusión a dos disposiciones que vienen a marcar la hoja de ruta para acometer las reformas necesarias para paliar las deficiencias y carencias presentes en nuestro país. El primero de ellos es el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del año 2021⁴⁶, en cuyo componente 30 se plasma entre los objetivos para lograr la Sostenibilidad a largo plazo del sistema público de pensiones el impulso de la prolongación voluntaria del acceso a la jubilación. De manera más incisiva entra a desarrollar esta cuestión el documento España 2050: fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo del año 2021⁴⁷. Este último, pone el foco de atención de manera particular en el impacto que el progresivo envejecimiento de la población y el aumento de la esperanza de vida en buena salud tendrán en nuestro país desde un punto de vista laboral. En este sentido, señala la falta de adecuación de la actual edad de jubilación legalmente establecida en los 65 años a las necesidades reales y biológicas de la sociedad a la que se dirige. Cabe recordar que dicha edad de jubilación fue establecida en la década de los años 60, tomando como referencia en consecuencia una sociedad cuya esperanza de vida era muy inferior y que, en el mismo sentido, llegaba a dicha edad con un estado físico menos saludable. Esta situación, unida a los propios cambios operados en el mercado de trabajo pone de manifiesto, y así lo recoge dicho texto, que “*la vejez como una etapa de decadencia uniforme, dominada por la enfermedad y la inactividad, tiene cada vez menos vigencia*”⁴⁸ y con ello la necesidad de garantizar que “*cada persona pueda decidir si quiere o no seguir trabajando una vez cumplida la edad legal*

43 Cfr. Art. 6.1 de la Directiva 2000/78/CE.

44 Cfr. Art. 6.1 a) de la Directiva 2000/78/CE.

45 Cfr. Art. 6.1 b) de la Directiva 2000/78/CE.

46 Disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021-Plan_Recuperacion_%20Transformacion_%20Resiliencia.pdf

47 Disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia_Espana_2050.pdf

48 Cfr. GE: “España 2050: fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo”, *cit.*, p. 212.

de jubilación⁴⁹". Por supuesto ello supone desafíos importantes al poner en jaque todo el sistema en torno al cual se asienta nuestro modelo legal de jubilación y laboral. En relación a este último, pone de manifiesto dicho documento el importante papel que ocuparán las nuevas tecnologías y en particular, las ventajas que puede suponer la utilización del teletrabajo con dicho fin⁵⁰.

Desde un punto de vista legal, por su reciente aprobación, cabe destacar la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo —en adelante LE—. Esta norma, cuyo fin último no es otro que *"mejorar la empleabilidad e impulsar la cohesión social y territorial"*⁵¹, establece como «colectivo de atención prioritaria» a los trabajadores maduros⁵². A estos efectos define la norma como colectivo de atención prioritaria aquellos *"colectivos con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad"*⁵³ y fija entre los objetivos a alcanzar por medio de dichas políticas de empleo *"el mantenimiento del empleo y la progresión profesional de las personas ocupadas, mediante la mejora y la actualización preventiva y activa de sus cualificaciones a través de la formación en el trabajo, así como la difusión de nuevos yacimientos de empleo, especialmente en el caso de sectores, enclaves o empresas en proceso de reconversión"*⁵⁴. No cabe duda de que, en dicha declaración de intenciones tendría un perfecto encaje el teletrabajo, tanto como un nuevo yacimiento de empleo ante las transformaciones promovidas por la digitalización de las relaciones laborales (al permitir que el lugar de residencia del trabajador no condicione el posible acceso a un determinado puesto de trabajo) como una posible vía para el mantenimiento y/o, como en este caso analizamos, para la prolongación de la vida laboral de los trabajadores maduros. Pese a lo cual, la norma no solo omite toda alusión a esta cuestión, sino que además se limita, en lo que a las personas mayores de cuarenta y cinco años se refiere, a su reconocimiento como un colectivo prioritario en el marco de las políticas de empleo, pero sin acompañarlo de medidas efectivas⁵⁵, como podría ser en este caso la promoción del teletrabajo, que permitan efectivamente alcanzar los objetivos recogidos en el marco de dicha norma.

Por último, cabe plantearse qué postura presenta en torno a esta cuestión la reciente Ley aprobada en nuestro país en materia de trabajo a distancia. Pues bien, basta con realizar una sucinta

49 *Ibidem*.

50 Cfr. GE: "España 2050: fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo", *cit.*, p. 224.

51 Véase apartado tercero de la EM de la LE.

52 Véase art. 52 LE.

53 Véase art. 3 d) LE.

54 Véase art. 4 c) LE.

55 En particular, el único precepto que específicamente se centra en normar las políticas de empleo para mayores de cuarenta y cinco años es el art. 52 LE, el cual se limita a establecer que *"se considerarán colectivos prioritarios de las políticas de empleo las personas demandantes de los servicios de empleo que hayan alcanzado la edad de cuarenta y cinco años, cuando hayan perdido su empleo o estén en riesgo de perderlo, intensificándose la atención que reciban cuando tengan a cargo menores de dieciséis años o mayores dependientes"*.

lectura de la norma para comprender la falta de interés o de atención que el legislador ha prestado en este punto a los trabajadores maduros. Y es que, pese a encontrarse esta opción totalmente en sintonía con el debate político promovido en las últimas décadas y no existir, tal y como hemos visto, obstáculos insalvables desde un punto de vista productivo o formativo, no existe alusión legal expresa alguna a la posibilidad de emplear el teletrabajo o el trabajo a distancia como una posible vía para la prolongación de la vida laboral. Ello no deja de llamar la atención si se tiene en cuenta las continuas referencias y particularidades que la norma recoge en relación a otros colectivos considerados como de atención prioritaria, como es el caso de las personas con discapacidad o desde un punto de vista de género.

4. CONCLUSIONES CRÍTICAS Y PROPUESTAS DE MEJORA

Sobre la base del análisis realizado podemos afirmar que el teletrabajo actualmente no constituye una medida que venga siendo utilizada en la práctica para lograr la prolongación de la vida laboral de los trabajadores maduros. Ello encuentra su razón de ser en diversas razones:

- Ausencia de habilidades informáticas y digitales en los trabajadores maduros.
- Estereotipos sesgados sobre la productividad, rendimiento y de trabajo de las personas de mayor edad.
- Persistencia de actividades productivas de tradición fordista que impiden o dificultan la implantación de las modalidades de trabajo a distancia.
- Ausencia de previsiones legales o alicientes que impulsen el uso del teletrabajo como una forma de prolongación de la vida laboral.

De todas las posibles barreras al teletrabajo señaladas, únicamente presenta mayores problemas para su superación aquella directamente relacionada con la propia naturaleza de la actividad productiva desempeñada por los trabajadores. No obstante, este es un problema que la propia evolución de nuestro sistema productivo está llamado a resolver a lo largo de los próximos años (al menos en un amplio número de puestos de trabajo) al haberse evidenciado el peso cada vez mayor que presentan los trabajos de carácter intelectual propios del sector terciario.

Es por ello que, en nuestra opinión, esta forma de trabajo presenta rasgos que la hacen especialmente afín para la consecución de los objetivos perseguidos en materia de mantenimiento y prolongación de la vida laboral, y con ello para la inclusión socio-laboral de las personas de mayor edad.

Sin embargo, ello exige la adopción de una serie de precauciones o medidas que faciliten la generalización de esta forma de trabajo entre dicho colectivo. Y es que, no debemos omitir en este punto los posibles riesgos a los que estos pueden verse expuestos como consecuencia de la implantación de esta forma de trabajo:

- Aislamiento: al igual que en el caso de las personas con discapacidad⁵⁶, el marcado aislamiento que esta forma de trabajo (especialmente cuando se presta en una modalidad pura de trabajo a distancia) puede ocasionar del trabajador respecto a sus compañeros. Ello, en el caso de las personas de mayor edad puede presentar una mayor incidencia en su salud física (al limitar su movimiento durante un número elevado de horas a un puesto de trabajo frente a una pantalla) y psíquica.
- Exposición a pantallas: la prestación del servicio a distancia, especialmente en la modalidad de trabajo, supone la exposición durante un elevado número de horas a pantallas, lo cual puede incidir de manera especialmente negativa en este colectivo de trabajadores, más aún si concurre con otros posibles problemas de salud.
- Falta de adaptación a las herramientas y dispositivos digitales⁵⁷: como se ha extraído del análisis realizado, un elevado número de trabajadores maduros no cuentan con habilidades digitales o informáticas o poseen un bajo nivel. Como consecuencia de ello, un paso repentino y sin precauciones específicas al teletrabajo puede derivar en la incapacidad de adaptación de estos trabajadores a dicha forma de trabajo, con la incidencia que ello ocasiona en su propia motivación, rendimiento, productividad, etc.
- Miedo o desconocimiento: debe de tenerse en cuenta que, en el corto plazo, la implementación del teletrabajo entre las personas de mayor edad afectará a trabajadores cuya incorporación al mercado de trabajo se produjo en el marco de un modelo de producción fordista o taylorista y, por tanto, que no son nativos digitales. Ello puede suponer una barrera basada en el propio miedo o desconocimiento a lo desconocido que puede afectar negativamente a la implantación del teletrabajo entre dicho colectivo de trabajadores.
- Estereotipos sobre la capacidad de trabajo de los trabajadores maduros mediante trabajos que requieren el uso de la TICS⁵⁸.
- Por todo ello, consideramos que deben de adoptarse las siguientes medidas o buenas prácticas que pueden coadyuvar en el proceso de implantación de teletrabajo en el corto-medio plazo:
 - Formación en habilidades digitales e informáticas: la correcta utilización de las TICS constituye un aspecto esencial para un correcto desarrollo del teletrabajo⁵⁹. Es por ello que, ante las

56 Sobre esta cuestión véase López Vico, S: "Teletrabajo y Discapacidad" en *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, núm. Extra 5, 2023, p. 279.

57 Roldán Conesa, J.M., "Trabajadores maduros: la era digital y la edad como motivos de discriminación social y laboral", en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 5, 2022, p. 299.

58 Sobre esta cuestión véase Nota de prensa: "El envejecimiento se dispara en España en 2022 hasta el 133,5%: se contabilizan 133 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16", 2022, disponible en: <https://fundaciondecco.org/notas-de-prensa/el-envejecimiento-se-dispara-en-espana-en-2022-hasta-el-133-se-contabilizan-133-personas-mayores-de-64-anos-por-cada-100-menores-de-16/> [Consultada el 26/10/2023].

59 Roldán Conesa, J.M., "Trabajadores maduros: la era digital y la edad como motivos de discriminación social y laboral", en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, *cit.*, p 307.

carencias detectadas en este punto entre los trabajadores de mayor edad, resulta necesario fomentar activamente una formación y recualificación profesional de los mismos. Para ello podría utilizarse como base el propio art. 9 LTD en el cual se regula la formación en el marco del teletrabajo. No obstante, la generalidad de dicho precepto hace necesario que, de *lege ferenda*, se concrete una obligación legal del empresario de garantizar la realización de un curso de cualificación o recualificación profesional para todos los trabajadores que pasen a prestar sus servicios mediante teletrabajo. Adicionalmente, debería de establecerse también legalmente la posibilidad de ampliar la duración de dicho curso para aquellos colectivos que así lo requieran como es el caso de los trabajadores maduros que no poseen habilidades en este campo, los trabajadores de nueva incorporación en la empresa ante la posible necesidad de adaptación a los programas y software de la empresa, las personas con discapacidad cuando sea necesario el aprendizaje de herramientas específicas que no hayan utilizado con anterioridad, etc. En nuestra opinión, y dado que no todas las personas pertenecientes a los colectivos señalados pueden requerir dicha formación, podría flexibilizarse la misma posibilitando que, las personas que cuenten con una formación oficial que garantice la adecuada posesión de dichas habilidades o que la utilicen habitualmente en su puesto de trabajo presencial, puedan voluntariamente decidir realizar dicho curso o no.

- Aislamiento: ante la especial incidencia que el aislamiento puede tener en este colectivo de trabajadores, podría plantearse la posibilidad de introducir legalmente limitaciones al porcentaje máximo de trabajo a distancia que pueden desempeñar los trabajadores maduros. Para ello el espacio ideal sería el art. 3 LTD, en el que ya se prevén dichas limitaciones en el caso de los contratos formativos y aquellos celebrados con los menores de edad. Así, también en el caso de los trabajadores maduros podría limitarse el teletrabajo imponiendo la realización de un 50% de la jornada de manera presencial. No obstante, en dicho caso, consideramos positivo incluir a dicho colectivo en la capacidad de adaptación que legalmente se reconoce a la negociación colectiva sobre la base de la DA primera, incorporándose la posibilidad de modificar dicho porcentaje (tanto para aumentarlo como para reducirlo) pero garantizando en términos generales la realización de un porcentaje mínimo de la jornada presencial o, en casos excepcionales, como puede ser la imposibilidad del trabajador de prestar el servicio presencialmente por residir en otro país o en zonas rurales que le dificulten el desplazamiento, de implementar otras posibles medidas que reduzcan el aislamiento. En este sentido podría incluirse la posibilidad de que el trabajador deba de prestar sus servicios en un telecentro cercano a su lugar de residencia, la celebración de reuniones virtuales con fines de crear vínculos entre los trabajadores, promover el trabajo virtual entre los trabajadores en grupo cuando ello sea posible, etc.
- Prevención de riesgos y garantía de la salud y seguridad del trabajador: ante la especial incidencia que el sedentarismo y exposición a pantallas inherentes a esta forma de trabajo puede tener en los trabajadores de mayor edad, cabría plantearse también la introducción de medidas que permitan prevenir las mismas. Así, consideramos necesario potenciar en este punto la concienciación de los trabajadores, proporcionándole información clara sobre los riesgos a los que se exponen y dándoles a conocer buenas prácticas, esta vía también permitirá eliminar los posibles

miedos o estereotipos de los trabajadores de mayor edad en torno al teletrabajo⁶⁰. Asimismo, consideramos que legalmente debería de imponerse la obligación de realizar controles anuales de salud a todos los trabajadores y, semestrales en el caso de aquellos colectivos cuya exposición a dichos riesgos es más alta como es el caso de los trabajadores maduros o el de las personas trabajadoras que soliciten el teletrabajo como medida de conciliación ante el estrés que la mayor carga de trabajo puede suponer en su salud. Para ello podría modificarse el contenido del art. 16 LTD. Asimismo, consideramos que la formación debería de abarcar esta cuestión, proporcionando a los trabajadores herramientas útiles que les permitan prevenir dichos riesgos, siendo en consecuencia de nuevo el art. 9 LTD el lugar idóneo para plasmar esta obligación legal.

Por último, cabe señalar que ante los relevantes riesgos señalados y el mayor porcentaje de teletrabajadores ocasionales que regulares, especialmente en el caso de las personas mayores de 65 años, consideramos necesario extender las medidas anteriormente citadas en materia de formación y prevención de riesgos a todos los trabajadores de la empresa integrantes de dicho colectivo, independientemente de que presten su trabajo de manera regular u ocasional en los términos legal y/o convencionalmente establecidos.

En nuestra opinión, el conjunto de medidas señaladas permiten avanzar en la implantación del teletrabajo como una posible y auténtica medida de prolongación de la vida laboral sin que ello suponga una vía de desplazamiento, disminución de derechos e invisibilización de los trabajadores de mayor edad en el marco empresarial. No obstante, cabe señalar una precisión en este punto, y es que, en nuestra opinión, el teletrabajo no debe de aplicarse de manera general e indiferenciada en la búsqueda de dicho fin, sino que por el contrario, debería de atenderse al tipo de actividad ante la que nos encontremos y a la propia situación del trabajador para la cual quiera implementarse esta forma de trabajo, debiendo de ser tanto esta como el resto de medidas destinadas a prorrogar el momento de acceso a la jubilación, siempre y en todo caso de carácter voluntario⁶¹, debiendo de recaer la decisión final sobre el trabajador⁶².

5. BIBLIOGRAFÍA

Álvarez de la Rosa, M., "El trabajo a domicilio" en AA.VV. (De la Villa Gil, L.E. Coord.), *El trabajo*, España, Editorial Universitaria Ramón Areces, 2011.

Cuadrado Salinas, P., Fernández Cerezo, A., Manuel Montero, J. y Delgado Rodríguez, F.J., "El impacto del envejecimiento poblacional sobre la evolución de la tasa de actividad en España", en *Boletín económico. Banco de España*, 2023.

60 En este mismo sentido véase GE: "España 2050: fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo", *cit.*, p. 232.

61 Monereo Pérez, J.L., *La reforma del sistema de pensiones en España. Sostenibilidad económico-financiera, suficiencia y adecuación social*, Barcelona, Atelier, 2022, pág. 151.

62 En este sentido Maldonado Molina, J.A., "El envejecimiento activo como paradigma y sus efectos en la decisión de jubilarse. El caso español", en *Quaestio Iuris*, *cit.*, p. 1714.

López Vico, S., "Teletrabajo y Discapacidad" en *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, núm. Extra 5, 2023.

Maldonado Molina, J.A., "La protección de las personas mayores en la Sociedad 5.0", *Revista de derecho de la seguridad social*, núm. extra 6, 2024.

Maldonado Molina, J.A., "El envejecimiento activo como paradigma y sus efectos en la decisión de jubilarse. El caso español", *Quaestio Iuris*, Vol. 15, núm. 3, 2022.

Monereo Pérez, J.L. y López Vico, S., *El teletrabajo tras la pandemia del COVID-19: una reflexión sobre su ordenación y normalización jurídica*, Murcia, Laborum, 2022.

Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G., *La pensión de jubilación*, Murcia, Laborum, 2ª Edición, 2022.

Monereo Pérez, J.L., *La reforma del sistema de pensiones en España. Sostenibilidad económico-financiera, suficiencia y adecuación social*, Barcelona, Atelier, 2022.

Montes Adalid, G.M., "Una breve aproximación al teletrabajo como opción para posponer la jubilación: Especial referencia a la sostenibilidad del sistema de pensiones", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 5, 2022, DOI: <https://doi.org/10.24310/rejlls.vi5.14759>.

Montes Adalid, G.M., *Trabajo a distancia, teletrabajo y personas mayores: una aproximación jurídico-laboral*, Thomson Reuters Aranzadi, 2022.

Muros Polo, A., "Delimitación y régimen jurídico del trabajo a domicilio", en AA.VV. (Monereo Pérez, J.L., Vila Tierno, F., Esposito, M. Y Perán Quesada, S. Dirs.), *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, Granada, Comares, 2021.

Ordóñez Casado, M.I., "Los trabajadores maduros y las nuevas tecnologías ¿Una causa de discriminación?", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, núm. 5, 2022.

Romero Burillo, A.M., "Algunas cuestiones aplicativas actuales en materia de teletrabajo" en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 9, 2024, DOI: <https://doi.org/10.24310/rejlls9202420218>.

Roldán Conesa, J.M., "Trabajadores maduros: la era digital y la edad como motivos de discriminación social y laboral", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 5, 2022.

6. WEBGRAFÍA

EPDATA: "La evolución del 'teletrabajo' en España, en gráficos", 2022, disponible en: <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>

GE: "España 2050: fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo", 2021, disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia_Espana_2050.pdf

GE: "Plan de recuperación, transformación y resiliencia", 2021, disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021-Plan_Recuperacion_%20Transformacion_%20Resiliencia.pdf

EL TELETRABAJO EN EL MARCO DE LA TRANSICIÓN DIGITAL Y DEMOGRÁFICA

INE: "Edad Mediana de la Población según sexo", 2022, disponible en : <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1725>

INE: "El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19" ,disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE#:~:text=Cuanto%20m%C3%A1s%20mayores%2C%20m%C3%A1s%20trabajan%20desde%20casa&text=En%20el%20caso%20de%20Espa%C3%B1a,en%20el%208%2C4%25

INE: "Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en los Hogares Año 2022", 2022, disponible en: https://www.ine.es/prensa/tich_2022.pdf

INE: "Esperanza de vida en buena salud", disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926378861&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

INE: "Evolución de la esperanza de vida al nacimiento. Brecha de género. España. Serie 1991-2022", disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926380048&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

INE: "Proyecciones de Población 2022-2072", 2022, disponible en: https://www.ine.es/prensa/pp_2022_2072.pdf

INE: "Una población envejecida", disponible en: https://www.ine.es/prodyser/demografia_UE/bloc-1c.html?lang=es

INE: "Utilización de productos TIC por las personas. Personas de 16 a 74 años Habilidades digitales", disponible en: <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=39466>

Nota de prensa: "El envejecimiento se dispara en España en 2022 hasta el 133,5%: se contabilizan 133 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16", disponible en: <https://fundaciondecco.org/notas-de-prensa/el-envejecimiento-se-dispara-en-espana-en-2022-hasta-el-1335-se-contabilizan-133-personas-mayores-de-64-anos-por-cada-100-menores-de-16/>

Nota de prensa: "España Esperanza de vida al nacer", disponible en: <https://datosmacro.expansion.com/demografia/esperanza-vida/espana#:~:text=En%202022%20la%20esperanza%20de,fue%20de%2080%2C4%20a%20a%C3%B1os>

Observatorio de las Ocupaciones: "Informe del Mercado de Trabajo de los mayores de 45 años. Datos 2023", Servicio Público de Empleo Estatal, 2024, disponible en: <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercado-trabajo-estatal-mayores45.html>

Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad: "Datos de Teletrabajo, 2022", 2023, disponible en: https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2023-03/flashdatosteletabajo_2022.pdf

Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad: "El uso de tecnologías en personas mayores. Edición 2023-Datos 2022", 2024, p. 7, disponible en: <https://www.ontsi.es/es/publicaciones/El-uso-de-las-tecnologias-en-personas-mayores>

OIT: "Cómo garantizar que los trabajadores mayores participen plenamente de la recuperación después de la pandemia", 2020, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_745781/lang-es/index.htm

OIT: "Nada que ver con lo habitual: Cómo la COVID-19 puso de manifiesto el futuro del trabajo", 2020, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_748739/lang-es/index.htm

EL TELETRABAJO EN EL MARCO DE LA TRANSICIÓN DIGITAL Y DEMOGRÁFICA

STATISTA: "Distribución porcentual de usuarios que utilizaron algún producto TICS en España en el año 2021, por grupos de edad", 2020, disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/544518/uso-de-productos-tic-por-edad-espana/>

STATISTA: "Empleados que pudieron trabajar desde casa en España en 2024, por edad", 2024, disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/1119933/empleados-con-teletrabajo-en-espana-por-edad/>

United Nations: "Los Principios de las Naciones Unidas en favor de las personas de edad", disponible en: <https://www.un.org/development/desa/ageing/resources/international-year-of-older-persons-1999/principles/los-principios-de-las-naciones-unidas-en-favor-de-las-personas-de-edad.html>



RESEÑAS BIBLIOGRÁFICAS

RESEÑAS
BIBLIOGRÁFICAS

REJLSS

Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social
noviembre-abril 2025 - núm 10 ISSN-e: 2660-437X

RESEÑA DE “EL DERECHO DEL TRABAJO EXPLICADO A TRAVÉS DE PUBLICACIONES EN LINKEDIN”

(TRUJILLO PONS, F., TIRANT LO BLANCH, VALENCIA, 2024)

María Gema Quintero Lima

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Carlos III de Madrid

mariagema.quintero@uc3m.es ORCID [0000-0002-0014-2709](https://orcid.org/0000-0002-0014-2709)

Recepción de trabajo: 27-11-2024 - Aceptación: 11-12-2024 - Publicado: 24-03-2025

Páginas: 181-184



1. LA ENSEÑANZA DEL DERECHO DEL TRABAJO HOY: RETOS

El Derecho del trabajo ha sido siempre, desde su origen, por la propia naturaleza de la realidad que trata de ordenar, una rama del ordenamiento sumamente dinámica, diríase hiperactiva.

Hoy, los creadores de las distintas fuentes normativas, los órganos jurisdiccionales nacionales e internacionales, la academia iuslaboralista, son un conglomerado de agentes constantes —cada cual en su ámbito— de creación, depuración y reflexión acerca de las relaciones laborales individuales y colectivas. A medida que la persona trabajadora se ubica en el centro, el Trabajo como realidad (conceptualizaciones, tipologías, contenidos) es tan poliédrica que casi se hace difícil contar las aristas; y la Sistemática del Derecho del Trabajo se vuelve plural y diversa hasta conformarse como una pluralidad de sistemáticas jurídicas. En este sentido, la docencia del Derecho del Trabajo se contagia de diversas vicisitudes. Uno. Porque los contenidos se expanden más allá de las categorías clásicas (sujetos, derechos, obligaciones y vías jurídicas de reclamación de la efectividad de ambas). Dos. Porque los procesos sociales (culturas empresariales, demandas ciudadanas en torno a la

igualdad, por señalar dos ejemplos) y tecnológicos (digitalización, amenazas de las nuevas tecnologías) llevan un ritmo tan acelerado que se provoca la necesidad de que las categorías jurídicas hayan de ser objeto de procesos constantes de subsunción de hechos variados y mutables por la doctrina judicial. Tres. Porque el jurista en formación, el estudiantado precisa de nuevas formas de ser enseñado. En consecuencia, para acometer la complejidad epistemológica, los manuales jurídicos y los códigos legislativos empiezan a requerir varias ediciones anuales y actualizaciones permanentes. Algo que hoy la digitalización del sector editorial permite, por otro lado. Pero esa labor de compilación no puede resultar incompatible con las nuevas formas de aprender y acceder al conocimiento por las personas aprendices del Derecho Laboral. Aprender ahora se contextualiza en lo inmediato y rápido, a través de fuentes no académicas (redes sociales) con el peligro que subyace para el rigor jurídico y la visión omnicompreensiva del Derecho. Afortunadamente, buena parte de la doctrina iuslaboralista ha reconducido su actividad docente y de divulgación científica a los nuevos formatos.

2. UNA APORTACION NOVEDOSA

En este contexto el profesor Trujillo Pons realiza su aportación propia. Y se ha propuesto compendiar en esta obra su labor de aterrizaje de la realidad jurídico-laboral en redes sociales. Lo hace en un formato clásico, que concienzudamente reordena los posts que ha compartido en la red social profesional LinkedIn.

Así, El Derecho del Trabajo explicado a través de publicaciones en LinkedIn, se presenta como una compilación ordenada, sistematizada, completa y sugerente de entradas, referidas a cuestiones jurídicas nuevas o no tan nuevas pero renovadas en su abordaje jurídico por los tribunales; para construir una particular —se podría denominar— dogmática aterrizada del Derecho del Trabajo.

Con una metodología particular, el autor ya había vertido contribuciones breves en las que se valía de casos prácticos, síntesis de normativa, sentencias de órganos jurisdiccionales de distintos ámbitos, o comentarios de noticias, para ejemplificar, que sirven como excusa, marco y contexto de explicaciones de la teoría jurídica.

Después de una introducción acerca de lo que ha sido y es el Derecho del Trabajo (parte I, páginas 17 a 30), en la parte II presenta catorce voces, en torno a las cuales presenta sucintamente contenidos sencillos referidos a aspectos jurídicos críticos y novedosos. Más concretamente, presenta las voces: Relación laboral ordinaria, las Relaciones laborales especiales, Fuentes de la relación laboral y principios jurídicos, Derechos y deberes de las dos partes de la relación laboral, Contenido del contrato de trabajo, Salarios, Tiempo de trabajo y descansos, Suspensión del contrato, Extinción del contrato, Sindical, Huelga, Cierre patronal, Seguridad y salud laboral, y Acoso laboral o *mobbing*.

Dentro de cada voz clásica, el autor ha agrupado sus posts de LinkedIn, dedicados a aspectos de relevancia jurídica. Sea por su novedad, por su complejidad normativa y/o por su impacto jurídico-social.

“EL DERECHO DEL TRABAJO EXPLICADO A TRAVÉS DE PUBLICACIONES EN LINKEDIN”

De esta forma, dentro de la voz Relación laboral ordinaria se pueden encontrar entradas explicativas de la figura del becario, del falso autónomo, de los *riders*, o de los *youtubers*. En el marco de la etiqueta Las relaciones laborales especiales se han dispuesto referencias dedicadas a los empleados del hogar, el alto directivo, el trabajo de penados en centros penitenciarios, los deportistas, artistas, o representantes de comercio. En torno a las Fuentes de la relación laboral y principios jurídicos se han aglutinado aportaciones referidas a los principios pro operario, a la condición más beneficiosa, a los usos y costumbres, y al convenio colectivo. Dentro de este concepto, se tratan tanto ejemplos convencionales cuanto contenidos particularmente llamativos (plus de altura del convenio de hostelería, premio por actos heroicos, por ejemplo)

Dentro de la voz relativa a Derechos y deberes de las dos partes de la relación laboral el autor ha compilado entradas referidas al derecho a la igualdad de género en el trabajo, a la prohibición de discriminación por motivo racial, por discapacidad, por edad, o por características personales como una altura mínima. Junto a ellas, hay entradas dedicadas al derecho a la ocupación efectiva, a la reducción de jornada, a promoción, a la libertad de expresión, a la protección de invenciones y patentes, o al derecho a intimidad como límite al poder de dirección empresarial (en el marco del uso de detectives o de registros de taquillas como ejemplos). En este sentido son relevantes las aportaciones diversas sobre desconexión digital, y eventuales riesgos psicosociales; con particular atención al trabajo a distancia. Junto a los derechos, se hallan entradas que acotan los deberes de las personas trabajadora (buena fe contractual, rendimiento mínimo y diligencia, prohibición de competencia desleal. Por lo que se refiere al Contenido del contrato de trabajo, en la obra se encontrarán voces referidas al precontrato, al preaviso, a las cláusulas abusivas, o al periodo de prueba. En materia de Salarios se han seleccionado entradas explicativas de la figura del finiquito, de los complementos salariales (como el de antigüedad), de la retribución —denominada— en B, del salario emocional, de las propinas, de los anticipos, y del registro salarial y la transparencia salarial. Dentro de la categoría Tiempo de trabajo y descansos, el profesor Trujillo ha seleccionado *posts* sobre cuestiones habitualmente generadoras de vicisitudes jurídicas, tales como la evolución de la jornada en España, la reducción de la jornada máxima, las vacaciones, los horarios flexibles, la -conocida como- pausa bocadillo, la distribución irregular de la jornada, el registro de jornada, los tiempos de presencia, el tiempo de trabajo efectivo, los pluses de disponibilidad, el trabajo a turnos, y las horas extraordinarias. Es más sucinta la voz Suspensión del contrato y en ella se ofrecen entradas aclaratorias acerca de las sanciones (de suspensión de empleo y sueldo) y de las excedencias. A partir de la página 267 se organizan entradas referidas a las distintas causas de Extinción del contrato. Por último, si bien con menor peso, hay contenidos propios del Derecho Colectivo, en torno a las voces Sindical, Huelga, y Cierre patronal. Cierra el conjunto de voces jurídicas, la de Seguridad y salud laboral. Y, con protagonismo propio se desgaja la categoría última de Acoso laboral o *mobbing*. La obra finaliza con una sucinta bibliografía de las redes y las TIC's en la docencia.

En síntesis, con un tono de divulgación, pero sin perder el rigor jurídico, se puede concluir que la nueva obra del Profesor Trujillo Pons resulta accesible a personas legas en Derecho Laboral, y coadyuva para aprehender contenidos jurídicos al estudiantado de grados jurídicos e, incluso, de estudios pre- universitarios. Lejos de pretender ser una compilación enciclopedista en torno a todas las categorías y conceptos jurídicos, la obra parece reproducir la misión pedagógica que el autor

“EL DERECHO DEL TRABAJO EXPLICADO A TRAVÉS DE PUBLICACIONES EN LINKEDIN”

ha comenzado en la red social profesional. Aprovechando la actualidad de ciertas cuestiones, pero también retomando otras que siguen pendientes de resolución y que mantienen vigente la vicisitud interpretativa y aplicativa, el profesor Francisco Trujillo con más de 33.00 seguidores en la Red social se ha convertido en LinkedIn *Top Voice* y desde esa posición ha generado materiales breves, aparentemente anecdóticos, pero que pueden servir para complementar, a priori o a posteriori, sesiones magistrales clásicas, en el aula física o virtual. En esa línea, tal como sucede en las entradas en LinkedIn, los contenidos jurídicos se acompañan de elementos visuales muy modernos, humanizadores, que vienen a simbolizar el contexto problemático y aproximan a ese público potencial más joven al foco epistemológico. Evidentemente disruptiva, la obra se suma modestamente al conjunto de las grandes obras manualísticas de la insigne comunidad académica iuslaboralista, para incentivar —como un primer peldaño del aprendizaje y la docencia— el interés en la profundización en el estudio del Derecho del Trabajo español.

RESEÑA DE “NO HAY ATAJOS: ORGANIZAR EL PODER SINDICAL”

(McALEVEY, J., VERSO, BARCELONA, 2024)

Luis Ocaña Escolar

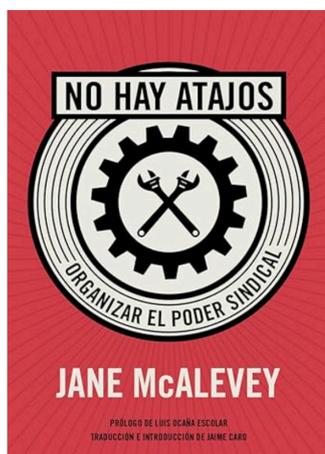
Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Sevilla

locana2@us.es ORCID [0000-0001-6742-5087](https://orcid.org/0000-0001-6742-5087)

Recepción de trabajo: 11-07-2025 - Aceptación: 09-02-2025 - Publicado: 24-03-2025

Páginas: 185-187



La editorial Verso nos ha deparado una muy grata sorpresa a finales de 2024. Ha editado por primera vez en castellano una obra de Jane McAlevey, concretamente la traducción de *No Shortcuts: Organizing for Power in the New Gilded Age*, publicado originalmente por Oxford University Press en 2016. Esto ha sido posible gracias al apoyo de la Fundación Rosa Luxemburgo. De esta manera hemos podido acceder al trabajo de la investigadora senior del *Institute for Research on Labor and Employment*, de la *University of California, Berkeley's (UCLA)*. La obra —brillantemente introducida por el investigador de la Universidad Complutense especializado en el movimiento obrero estadounidense Jaime Caro— se divide en siete bloques. Al inicio se centra en reflexiones teóricas y posteriormente analiza la aplicación de técnicas y metodologías propias de las ciencias sociales a conflictos sindicales, para analizar su eficacia y resultados.

Hasta hace muy poco tiempo, el modelo sindical estadounidense apenas atraía miradas de interés desde Europa y eran pocos especialistas los que hacían seguimiento a la evolución de la correlación de fuerzas en el ámbito de las relaciones laborales. Se trataba, sin duda, de un “anti-modelo” fuertemente condicionado por el resultado de la huelga de PATCO (sindicato de los Controladores del Tráfico Aéreo), y la oposición feroz a cualquier lucha sindical desde la Administración Reagan. Hoy, la situación es radicalmente distinta. No podemos dejar de referirnos a la imagen del Presidente de los EE. UU., Joe Biden, ataviado con la

“NO HAY ATAJO: ORGANIZAR EL PODER SINDICAL”

gorra negra de la central sindical “*United Auto Workers*” y megáfono en mano arengando desde la “línea de piquetes” en septiembre del 2023, con una trascendencia tal que el discurso pronunciado —apenas un saludo y algunos leves comentarios de apoyo— pueden incluso ser consultados en la web de la Casa Blanca (<https://www.whitehouse.gov/briefing-room/speeches-remarks/2023/09/26/remarks-by-president-biden-at-united-auto-workers-picket-line/>). Por su parte, confirma la actualidad de la pujanza sindical la intervención Donald Trump, quien durante la precampaña de las presidenciales de 2024 exigió el despido inmediato del líder sindical de la UAW, Shawn Fain, al pronunciar su discurso en Milwaukee durante la Convención del Partido Republicano y tras el atentado sufrido. La conclusión es innegable. El sindicalismo USA está de plena actualidad y el movimiento sindical norteamericano se sitúa en el centro de la escena política. Tan es así que está planteándose la convocatoria de la primera huelga general en la historia de los EE. UU. para el próximo año 2028. La obra de McAlevey tiene mucho que ver con esto.

McAlevey parte de un análisis de los conceptos de poder, estrategia y compromiso para enmarcar los procesos de cambio impulsados por el movimiento sindical. Identifica tres modelos diferentes de sindicalismo: *advocacy*, *mobilizing* y *organizing*. Al primero de ellos lo describe como un sindicalismo de élites que obtiene éxitos puntuales en juzgados y negociaciones secretas, pero resulta incapaz de modificar la correlación de fuerzas en el seno de las empresas. El segundo es un modelo sindical de activistas, donde solo se moviliza una minoría profesionalizada. Y el tercero se centra en ampliar la base sindical para con una estrategia de masas analizar la situación, diseñar la estrategia y alcanzar objetivos. Es precisamente este tercer modelo en el que centra su atención y sobre el que despliega un análisis de sus distintas fases. Identificar a líderes naturales, un adecuado empleo de la semántica, las conversaciones estructuradas de organización, la elaboración de gráficos murales o el desarrollo de pruebas de estructura son algunas de las metodologías de la investigación participativa cuyo desarrollo propone y evalúa en diferentes escenarios. Para ello, ha desplegado una combinación de métodos cualitativos y cuantitativos: cincuenta y ocho entrevistas semiestructuradas con trabajadores de base, líderes de la sociedad civil, miembros de organizaciones de medios de comunicación locales, estrategias actuales y anteriores de las campañas, y líderes y organizadores sindicales activos y retirados desde hace mucho tiempo; análisis de conjuntos de datos de las bases de datos de los Servicios Federales de Mediación y Conciliación (FMCS) sobre paros laborales desde el año 2000 hasta 2016, investigación de archivo de los documentos de planificación estratégica de cada caso; análisis de los convenios colectivos vigentes de cada sindicato local y artículos de prensa publicados y memorandos internos así como los manuales de formación organizativa de numerosas organizaciones y sindicatos *alinskistas*. Además, ha aplicado la observación participante, como organizadora de formación en el sindicato 1199 de Nueva Inglaterra y como subdirectora nacional de la División de Sanidad del SEIU.

El capítulo dos disecciona la relación entre el poder y la estrategia y profundiza en la comparación y el contraste de lo que se han convertido en dos enfoques distintos del cambio social, el enfoque movilizador dominante y el enfoque organizativo infrutilizado. La autora propone un enfoque mixto llamado organización de todos los trabajadores que integra los problemas, la acción y el aprendizaje en el lugar de trabajo y fuera de él en una estrategia holística que propugna la organización integral de los trabajadores.

“NO HAY ATAJO: ORGANIZAR EL PODER SINDICAL”

El capítulo tres, parte de la experiencia de dos sindicatos locales —ambos miembros del sindicato nacional, SEIU— y examina las estrategias tan diferentes que cada uno de ellos despliega en las residencias de ancianos del sector privado. Uno de ellos se enmarca en la tendencia denominada “Nuevo Laborismo Sindical” mientras que el otro representa las tradiciones militantes del pasado del CIO. Se exponen a partir de esta selección las diferencias entre los enfoques de defensa, movilización y organización en el lugar de trabajo, y demuestra la superioridad de este último para alcanzar las metas sindicales propuestas.

El cuarto capítulo analiza la historia del Sindicato de Profesores de Chicago (CTU) durante el cuarto de siglo que va desde 1988 hasta la reciente —e histórica— huelga del sindicato en 2012, una huelga que cautivó a la nación. Se muestra la rapidez con la que un sindicato puede pasar del declive a la renovación y la profunda diferencia entre una dirección sindical que permite a las bases luchar y una dirección que utiliza al personal como administradores obedientes en un sindicato vertical que coarta la voluntad de sus propios miembros.

En el capítulo cinco se realiza un estudio de caso de la mayor instalación de producción de carne de cerdo del mundo, una planta de Smithfield Foods en la zona rural de Carolina del Norte, el Estado con la tasa de sindicalización más baja de Estados Unidos. Se trata de una plantilla masculinizada y plagada de tensiones raciales y étnicas entre ellos.

El capítulo seis explora un grupo que organiza a la clase trabajadora como clase, pero que no es en sí mismo un sindicato. «Make the Road New York» es una organización de movimientos sociales que también es un centro de trabajadores, pero que ubica el centro de trabajadores dentro de una organización que ha conseguido acercarse a un sindicato moderno como cualquier otro grupo no sindicalizado de los Estados Unidos en la actualidad. Con más de 155 empleados a tiempo completo, la organización combina los servicios directos, la defensa y la movilización.

El capítulo final resume las lecciones de los estudios de caso y argumenta que para revertir la desigualdad actual se requiere una fuerte aceptación de los sindicatos, pero de sindicatos que sean democráticos, centrados en estrategias ascendentes en lugar de descendentes, y que sitúen la principal agencia de cambio en los trabajadores que actúan colectivamente en el trabajo y en las comunidades en las que residen. La investigadora de la Universidad de California nos ofrece un repertorio probado de técnicas de negociación y organización, cuyo contraste y experimentación dotan al texto de un especial interés.

RESEÑA DE “HACIA UNA TRANSICIÓN ECOLÓGICA JUSTA: LOS EMPLEOS VERDES COMO ESTRATEGIA FRENTE A LA DESPOBLACIÓN”*

(RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. Y ÁLVAREZ CUESTA, H., dirs., EDITORIAL COLEX, A CORUÑA, 2024)

Irene Martínez Martínez**

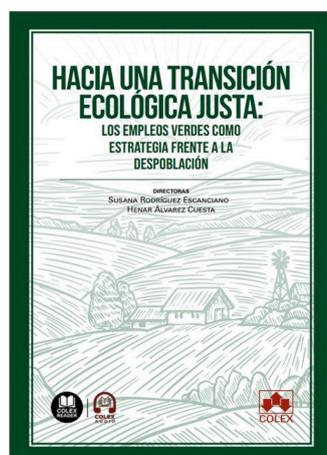
Investigadora predoctoral

Universidad de Deusto

martinez.irene@deusto.es ORCID [0009-0009-7415-3687](https://orcid.org/0009-0009-7415-3687)

Recepción de trabajo: 21-10-2024 - Aceptación: 11-12-2024 - Publicado: 24-03-2025

Páginas: 188-191



Las profesoras Susana RODRÍGUEZ ESCANCIANO y Henar ÁLVAREZ CUESTA, de la Universidad de León, dirigen esta obra colectiva en la que sus trece autores, todos ellos destacados académicos y profesionales, abordan con profundidad, preocupación y conciencia la problemática de la despoblación del medio rural desde diversos ángulos y con una perspectiva realista y crítica, aunque no pesimista que, lejos de arrojar conclusiones fatalistas, y aun siendo conscientes de los múltiples problemas y desafíos existentes, ofrece una solución factible: la transición ecológica justa.

En el primer capítulo («Medidas de adaptación y zonas rurales en las leyes de cambio climático»), la catedrática María del Carmen NÚÑEZ LOZANO, de la Universidad de Huelva, nos presenta el problema principal: el cambio climático. Ante el reto que supone tratar de combatir este innegable fenómeno, los Estados firmantes del Acuerdo de París, han venido adoptando una serie de «medidas de adaptación», de naturaleza reactiva, tendentes a «acomodar» los efectos perjudiciales del cambio climático para reducir la vulnerabilidad ante estos. Al tratamiento de

* Obra subvencionada por el Proyecto de investigación: «Hacia una transición ecológica justa: los empleos verdes como estrategia frente a la despoblación» (TED 2021-129526B-I00), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por la Unión Europea «NextGenerationEU/PRTR».

** Beneficiaria del Programa Predoctoral de Formación de Personal Investigador No Doctor del Departamento de Educación del Gobierno Vasco (Orden de 20 de junio de 2023, del Consejero de Educación, por la que se establecen las bases de la convocatoria de las ayudas nuevas y renovaciones para el Programa Predoctoral de Formación de Personal Investigador no Doctor correspondiente al curso 2023-2024).

estas es a lo que la autora dedica este capítulo inicial de la obra; enfatizando las particularidades y oportunidades que dichas medidas representan en las zonas rurales despobladas, especialmente vulnerables a los riesgos derivados del cambio climático, los cuales pueden agudizar esos problemas de despoblación y envejecimiento que ya enfrentan, del mismo modo que estos, a su vez, pueden agravar los efectos del cambio climático.

El profesor Francisco Xabiere GÓMEZ GARCÍA, de la Universidad de León, dedica el siguiente capítulo («Consecuencias de la transición ecológica en las grandes empresas y transnacionales») a identificar los principales efectos y obligaciones que la transición ecológica supone para las empresas. Partiendo de un análisis histórico de la evolución de la conciencia ambiental y de la relación de la empresa con la sostenibilidad, pone en relieve la necesidad de abordar la cuestión climática desde dos frentes: la normativa supranacional y el compromiso de las empresas transnacionales. Este compromiso, para el autor, debe fundamentarse en obligaciones concretas y deberes empresariales tendentes a la protección del medioambiente, como la obligación de informar sobre sostenibilidad, el desarrollo de una verdadera gobernanza corporativa sostenible o la protección de sus trabajadores ante los efectos perniciosos que el cambio climático tiene para su seguridad y salud.

Dedica el profesor José Gustavo QUIRÓS HIDALGO, de la Universidad de León, el tercer capítulo de la obra («La empleabilidad de las personas con discapacidad ante el reto de la transición ecológica, con especial referencia al ámbito rural») a analizar de forma crítica las especificidades de la relación laboral que se establece con personas con discapacidad y, especialmente, con aquellas que habitan en zonas rurales, así como las medidas destinadas a mejorar la empleabilidad de este grupo merecedor de atención prioritaria, como la implantación de Centro Especiales de Empleo (CEE).

El capítulo IV («Transición ecológica y trabajo femenino. En particular, empleos verdes en clave de género y desarrollo rural»), de la mano de la profesora Beatriz AGRA VIFORCOS, de la Universidad de León, aporta a esta obra colectiva la perspectiva de género, analizando la incidencia que el género tiene sobre las afecciones que el cambio climático supone para el empleo y las condiciones de trabajo. Centra la revisión sobre cómo dicha perspectiva se incorpora en las leyes climáticas que los países elaboran para que la transición ecológica sea más justa, con especial atención a la Estrategia de Transición Justa; para luego sopesar las amenazas y oportunidades —acompañadas de las pertinentes recomendaciones— que dicha transición puede suponer para las mujeres y para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y, a su vez, para el desarrollo de las zonas rurales.

La también profesora de la Universidad de León Natalia ORDÓÑEZ PASCUA aborda en el quinto capítulo («Edad y retos laborales en un escenario de transición ecológica») otro de los principales retos laborales a los que se enfrentan nuestras sociedades actuales: la edad y, más en concreto, la situación y las dificultades a las que se enfrentan los trabajadores jóvenes y los trabajadores maduros ante los efectos que la transición ecológica puede tener en el empleo y las condiciones laborales y sociales. Enfatiza, como resultado, la importancia de políticas públicas dirigidas específicamente a estos segmentos de la población y, más específicamente, a su formación y capacitación digital.

El capítulo VI («El empleo como eje tractor del desarrollo sostenible en los territorios rurales: especial referencia a las reservas de la biosfera de montaña»), con autoría conjunta del catedrático de la

Universidad de León Rodrigo TASCÓN LÓPEZ y Natalia CASTRO NICOLÁS, gestora de la Reserva de la Biosfera de los Valles de Omaña y Luna y Coordinadora de la secretaría técnica de la Red Mundial de Reservas de la Biosfera de Montaña de la UNESCO, destaca el papel esencial que el fomento de la actividad económica y la creación de empleo suponen para la garantía del desarrollo sostenible en los territorios rurales, y, en particular, en las zonas consideradas como Reservas de la Biosfera de Montaña, en las que el problema de la despoblación es más agudo y genera un impacto más negativo en el desarrollo económico, social y demográfico, pero que, al mismo tiempo, ofrecen interesantes nichos de empleabilidad por el momento no explotados.

La catedrática Henar ÁLVAREZ CUESTA, en el capítulo VII de la obra («La transición energética y hacia una economía circular en el marco del trabajo digno»), pone en necesaria relación la transición energética con la búsqueda de oportunidades de economía circular y fija la atención en cómo esta transformación del modelo productivo puede incidir en el empleo; proponiendo, a continuación, buenas prácticas en aras de una transición justa entre las que destaca favorecer la participación de los habitantes de zonas rurales en la elaboración de planes de desarrollo económico.

El también catedrático de la Universidad de León, Javier FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ destaca, en el siguiente capítulo («Creación y mantenimiento de un empleo de calidad y neutralidad climática en los territorios despoblados a través del turismo rural»), el papel de los nuevos yacimientos de empleo y, en concreto, del turismo rural y de montaña en el desarrollo económico y social de estos territorios, que se enfrentan a importantes desafíos económicos, sociales y medioambientales que demandan políticas específicas tendentes a su «revitalización».

Se encarga la catedrática M^a de los Reyes MARTÍNEZ BARROSO, de la Universidad de León, en el capítulo IX («Empleo de calidad en los sectores de economía verde: transporte y movilidad e industria automotriz»), de enfatizar la relevancia que la movilidad tiene en la transición ecológica. Siendo el transporte uno de los grupos de actividad que mayores emisiones generan, se postula, asimismo, como uno de aquellos sobre los que más medidas al respecto se proponen. Distinguiendo oportunamente la situación de los profesionales del sector de transporte de personas y mercancías de la de los profesionales de la industria del automóvil, y analizando las particularidades y retos a los que se enfrentan en la actualidad, la autora propone una serie de medidas tendentes a garantizar un empleo de calidad coherente con una transición justa.

El profesor de la Universidad de Burgos, Diego MEGINO FERNÁNDEZ, vincula en el capítulo X («Sostenibilidad ambiental y decencia laboral: cuestiones a considerar en las iniciativas de digitalización vinculadas al desarrollo rural») la sostenibilidad ambiental con la dignidad del empleo, como elementos fundamentales para la consecución de un desarrollo sostenible, consecuencia de la indisoluble relación entre las dimensiones económica, social y ambiental; para seguidamente delinear las principales muestras de acción pública estatal para abordar los diversos retos a los que se enfrentan nuestras sociedades, como el cambio climático, el trabajo decente, la transición digital o el desarrollo de las zonas rurales, que se encuentran fuertemente entrelazados e interrelacionados entre sí y requieren actuaciones plurales, transversales y coherentes.

A continuación, en el capítulo XI de la obra («Neutralidad climática y salud laboral: transiciones justas en el sector de la construcción») la codirectora de esta, la catedrática Susana RODRÍGUEZ ESCANCIANO pone de manifiesto la trascendencia que para la salud laboral y la prevención de riesgos laborales puede tener el cambio climático y la política ambiental, centrando el análisis específicamente en un sector tradicionalmente marcado por una alta siniestralidad laboral como es el de la construcción, y partiendo de la interesante premisa de que ningún empleo que no sea seguro puede considerarse como un empleo verde.

Cierra esta obra colectiva el catedrático de la Universidad de León, Juan José FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, dedicando el duodécimo y último capítulo («Los contratos territoriales como apuesta por la sostenibilidad social y medioambiental de las zonas rurales») a una modalidad contractual específicamente aplicable en las zonas rurales —el contrato territorial de zona rural—, de aplicación a la actividad agraria y forestal y que se concibió con el ambicioso objetivo de fomentar el desarrollo económico sostenible de estos territorios; pero cuyo desarrollo normativo, en la mayoría del territorio nacional, no ha cumplido con las expectativas creadas, dando lugar a resultados poco satisfactorios que sugieren una revisión.

En definitiva, esta pertinente e interesante obra colectiva identifica y analiza los principales desafíos a los que ya se enfrentan las zonas rurales así como aquellos múltiples y variados retos que a los anteriores se añaden como consecuencia del cambio climático, centrándose en su incidencia en materia de empleo; no sin ofrecer una visión esperanzada y esperanzadora acerca de las oportunidades que, como consecuencia de la transición ecológica, pueden presentarse para lograr una revitalización del mundo rural a través de su desarrollo no solo económico sino también social y verde.