

Seis meses de preaviso para cerrar un centro de trabajo

Por Eloy Castañer. La nueva obligación cambia el procedimiento, la comunicación y la negociación de los despidos colectivos

Socio de laboral de Garrigues

El recién aprobado Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, desarrolla el Mecanismo RED que permite la adopción de medidas coyunturales de flexibilidad y estabilización en el empleo en determinadas situaciones. Sin embargo, ha pasado desapercibida la sorpresa que esta norma oculta en una disposición final que modifica el reglamento de despidos colectivos, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, exigiendo que a partir de ahora el cierre de un centro de trabajo que suponga el cese definitivo de su actividad y afecte a 50 o más trabajadores se tenga que notificar tanto a las autoridades laborales (estatal y autonómica) como a los sindicatos, incluso antes de hacerlo a los propios trabajadores afectados, con una antelación de seis meses a la comunicación del inicio del periodo de consultas.

Se trata de una nueva obligación de una relevancia extraordinaria que cambia por completo el procedimiento, la comunicación y la negociación de los despidos colectivos.

Dicha modificación estaba prevista en el anteproyecto de la ley de industria, pero, decaída su tramitación con la disolución de las Cortes Generales, se ha introducido repentinamente en el reglamento que desarrolla el Mecanismo RED, aun cuando nada tiene que ver con el mismo. Ni siquiera la exposición de motivos de la norma aprobada contiene ni una sola mención a tan importante cambio.

Por otro lado, resulta discutible jurídicamente que un cambio de tal calado, que modifica el procedimiento de despidos colectivos previsto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se haya realizado a través de un reglamento dictado en el ejercicio de funciones gubernamentales que no tiene rango de ley, excediendo de la finalidad de desarrollo atribuido a las disposiciones reglamentarias. Además, en un alarde de deficiente técnica jurídica, la norma se limita a exigir una notificación previa sin contemplar la finalidad de la misma ni arbitrar ningún procedimiento o actuación a desarrollar durante tal periodo, dejando en manos de la Administración y de las organizaciones sindicales las acciones a desarrollar durante tan largo periodo de tiempo, en el que se condena a las empresas a esperar el tiempo establecido para poder iniciar formalmente el proce-



GETTY IMAGES

so de despido colectivo, aun a costa de que ello empeore todavía más su situación.

A la vista de experiencias pasadas, es previsible que durante el preaviso de seis meses las Administraciones o los sindicatos traten de abordar una reindustrialización o reconversión del centro de trabajo en cuestión, la búsqueda de inversores, la venta del centro, la adaptación de las condiciones laborales para la mejora de la ren-

tabilidad o la competitividad..., pero la norma no aclara nada al respecto, ni siquiera exige la obligación de someterse a cualquiera de las posibilidades antes indicadas, generando una gran inseguridad jurídica e incertidumbre desde un punto de vista legal, por no hablar del difícil clima laboral que se generará durante este tiempo en la empresa en cuestión.

La relevancia de la modificación debería haber sido adoptada no ya con el conocimiento sino incluso con el acuerdo de los agentes sociales, estableciendo unas reglas claras que regulen, por ejemplo, la finalidad del preaviso y las acciones a desarrollar durante ese periodo, las consecuencias de su incumplimiento, cómo actuar en los casos en que no resulte posible observarlo atendiendo a las circunstancias concurrentes en la empresa en cuestión, etcétera.

La precipitación nunca es buena consejera y tampoco nos encontramos ahora mismo en el escenario idóneo para estos experimentos. La introducción de más reglas y de una mayor rigidez en nuestro sistema de relaciones laborales, ahogado ya por el intervencionismo y los excesos regulatorios, lo único que provoca es una mayor desconfianza en los inversores, y ello termina siempre perjudicando al empleo.



Esta modificación se ha introducido repentinamente en el reglamento que desarrolla el Mecanismo RED, aunque nada tiene que ver con él