

CEOE recurrirá el preaviso de seis meses en el despido colectivo

JUNTA DIRECTIVA DE LA PATRONAL/ Los empresarios rechazan la obligación de preavisar el despido cuando hay más de 50 empleados afectados y suponga el cierre de la empresa o de uno o varios centros.

M.Valverde, Madrid

La patronal CEOE recurrirá la decisión del Ministerio de Trabajo de obligar a las empresas a comunicar a la administración, con seis meses de antelación, como mínimo, un expediente de regulación de empleo (ERE) cuando éste suponga el cierre de la empresa y el despido de cincuenta o más personas. Así informaron ayer las fuentes empresariales consultadas por EXPANSIÓN.

La Junta Directiva de la CEOE acordó ayer recurrir ante la jurisdicción de lo Contencioso Administrativo el Real Decreto 608/2023, que desarrolla el Mecanismo RED. Es la nueva fórmula de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), que reguló la reforma laboral. La norma entró en vigor en julio.

Sin informar previamente a los empresarios y a los sindicatos, y, por lo tanto, sin su acuerdo, Trabajo incluyó en el citado Real Decreto esta obligación de las empresas de comunicar el despido colectivo, con al menos seis meses de antelación, al Ministerio de Trabajo o, en su caso, a la Consejería correspondiente de la comunidad autónoma, cuando el expediente afecte a más de 50 trabajadores y suponga el cierre de la empresa o de uno o varios centros de trabajo.



La vicepresidenta segunda, Yolanda Díaz, con el presidente de la CEOE, Antonio Garamendi.

La norma continúa diciendo que, “en el caso de que no sea posible observar esa antelación mínima [de 6 meses] la empresa deberá hacer la notificación tan pronto como sea posible y justificando las razones por las que no se pudo respetar el plazo establecido”.

Además, la disposición exige que “dichas empresas remitan copia de la notificación a la que se refiere el apartado anterior a las organizaciones sindicales más representativas y a las representativas del

sector al que pertenezca la empresa. Tanto en el ámbito nacional como de la comunidad autónoma donde se ubiquen el centro o centros de trabajo que la compañía pretende cerrar”.

Informar a los sindicatos

Por lo tanto, la empresa que haga un despido colectivo de estas características deberá informar con seis meses de antelación, como mínimo, a la administración correspondiente, a su comité de empre-

sa y a los sindicatos más representativos de su sector en toda España o, en su caso, en la comunidad autónoma.

Al fijar el número de trabajadores despedidos en más de 50 trabajadores, como una de las condiciones para comunicar el despido con seis meses de antelación, el Ministerio impone a la empresa que lo primero de todo informe al comité de empresa. Por lo tanto, obliga a la dirección a adelantar una información delicada.

Con ello, el Ministerio de Trabajo quiso tomar las siguientes prevenciones: dar tiempo a las administraciones para intentar impedir, o reducir el impacto de la decisión empresarial. Segundo, y en el caso de no conseguir evitar los efectos del despido colectivo, buscar alternativas en la comarca, la provincia, la comunidad autónoma o toda España, para encontrar soluciones a los afectados.

La medida de Trabajo se recoge en la disposición adi-

La patronal considera que el preaviso restaura el permiso previo para el despido

Trabajo metió el cambio en los nuevos ERTE sin informar a los empresarios

cional sexta del citado Real Decreto.

En todo caso, para los empresarios esta modificación unilateral del Ministerio de Trabajo respecto al despido colectivo, supone, de hecho, una restauración de la autorización administrativa previa en los despidos colectivos, que fue derogada por la reforma laboral de 2012; la que hizo el Gobierno del PP.

Por esta razón, la patronal CEOE recurrirá el Real Decreto ante el juzgado de lo Contencioso Administrativo de la Audiencia Nacional.

No es la primera vez que la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, incumple su palabra con los empresarios. Ya en la Ley de Empleo, el Gobierno incluyó en diciembre de 2022 una modificación, pactada con EHBildu, para dar mayor importancia en los ERE al informe de la Inspección de Trabajo sobre las causas del despido. La inspección no se limita a comprobar que la empresa ha cumplido los trámites y ha consultado a los trabajadores, como antes, sino que también se pronuncia sobre si concurren las causas específicas para justificar el despido. En su caso, el juez puede “constatar si la documentación presentada por ésta se ajusta a la exigida en función de la causa concreta para despedir”.