

COMENTARIO DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, SALA TERCERA, DE 14 DE OCTUBRE DE 2024, NÚMERO 1596/2024 (Rec. 917/2023)

(EL SUPREMO DESESTIMA EL RECURSO DE CEOE CONTRA LA OBLIGATORIEDAD DE PREAVISO DE 6 MESES EN CASO DE ERE)

El Mecanismo RED regulado 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 busca dotar a las empresas de mecanismos internos de ajuste ante situaciones de crisis, cambios cíclicos de la demanda o transformaciones de modelo productivo a nivel sectorial.

Con este mecanismo, además la empresa puede acogerse voluntariamente a bonificaciones en las cotizaciones siempre y cuando asuma el compromiso de mantenimiento del empleo y realice acciones formativas para la plantilla tal y como se desarrolla reglamentariamente en el Real Decreto 608/2023 de 11 de julio cuya impugnación en determinados aspectos, es objeto del presente comentario de sentencia.

Para centrar la cuestión, ha de indicarse que el Real Decreto Ley 608/2023 de 11 de julio ha sido recurrido judicialmente ante la Sala Tercera del Tribunal Supremo al menos por dos sindicatos, CIG (recurso 740/2023) y USO (recurso 752/2023), así como por la patronal CEOE (recurso 917/2023). Hemos de adelantar ya desde este momento que, el único recurso que ha sido estimado, si bien parcialmente, ha sido el interpuesto por el sindicato USO en sentencia nº 677 de 22 de abril de 2024, el cual además marca un nuevo hito en la lucha por una mayor participación y pluralismo sindical en el espacio público.

En el procedimiento judicial interpuesto por USO, se solicita el derecho a participar de la Comisión Tripartita del mecanismo RED y en la Comisión Social de Seguimiento del fondo RED, se reivindica además el derecho a la información en diversos aspectos del desarrollo reglamentario del mecanismo RED. Concretamente lo que se pide es:

- La nulidad del inciso “más representativas” del art. 2.2. en el derecho a información a entidades sindicales cuando el Consejo de Ministros acuerde activar un mecanismo RED.
- La nulidad del inciso “más representativas” del art. 4.2 C) como criterio de participación en la Comisión tripartita del mecanismo RED.
- La nulidad del inciso “más representativas” como criterio para participar en la Comisión de Seguimiento del fondo RED del art. 30.2 C).
- La nulidad de la disposición final tercera de dicho reglamento que introduce una modificación en el Real Decreto de despidos Colectivos (Disposición adicional sexta) en el sentido que restringe el derecho de información que deben efectuar las empresas en caso de tener dificultades que puedan suponer el cese definitivo de la actividad y el despido de cincuenta o más personas trabajadoras a los sindicatos más representativos y representativos del sector, sin tener en cuenta aquellos sindicatos representativos en la empresa. Y esto es lo que USO gana ante el Tribunal Supremo.

Por parte de la CEOE, se interpone un tercer procedimiento judicial exclusivamente para impugnar la introducción de la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre que regula los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada que regula los despidos colectivos.

Dicha disposición adicional 6ª lo que establece es que, en caso de que una empresa prevea que vaya a tener dificultades económicas que puedan suponer el cese definitivo de la actividad o puedan implicar el despido de más de 50 personas, debe notificar tal circunstancia tanto a la autoridad laboral como al Ministerio de Trabajo, con una antelación en principio de 6 meses. La norma también establecía en su redacción original que solo las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal y representativas del sector debían ser objeto de esta información. Gracias a la sentencia nº 677 de 16 de abril de 2024 de la Sala Tercera del

Tribunal Supremo, ganada por la asesoría jurídica confederal del sindicato USO, esta obligación de información se extiende también a las organizaciones sindicales con representatividad en la empresa, las cuales, de manera sorprendente habían sido excluidas por el legislador.

La patronal en su recurso se muestra disconforme con que las empresas en dificultades que puedan dar lugar el cese definitivo de la actividad y al despido de cincuenta o más personas trabajadoras deban notificar con 6 meses de antelación dicha posibilidad a la autoridad laboral, al Ministerio de Trabajo y a los sindicatos que sean más representativos a nivel estatal, del sector o con representación en la empresa. El argumento es que se impone una nueva carga para el empresario, se modifica el Real Decreto 1483/2012 de despidos colectivos sin habilitación legal, se obliga a informar a terceros ajenos a la relación laboral de la posibilidad de tener que adoptar el cierre empresarial que suponga más de 50 despidos, y además, se vulnera el principio de actualidad y realidad de las causas del despido.

El Alto Tribunal desestima totalmente la demanda interpuesta por CEOE, en base a tres tipos de argumentos.

En primer lugar, no supone una modificación del procedimiento previsto en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores para el despido colectivo. Se trata de un deber de información previo, ante una posible o eventual posibilidad de cierre que afecte a un número sustancial de trabajadores, que en nada afecta a dicho procedimiento y con una finalidad totalmente distinta.

La finalidad de esta comunicación es meramente preventiva, destinada a la flexibilidad laboral frente al cierre de empresas. Se trata por un lado de informar a las organizaciones sindicales, para posibilitar que puedan dar cumplimiento a los fines de representación, promoción y defensa de la clase trabajadora en general y específicamente de las personas que puedan estar afectadas por el posible cierre empresarial. Por otro lado, se trata de que los poderes públicos puedan conocer con antelación suficiente del posible cierre de empresas que pueda repercutir e impactar sobre el empleo en un determinado sector, en la actividad económica en su conjunto o en una zona geográfica concreta.

Como se indica en el fundamento jurídico 6º (...) *“Lo que hace la norma reglamentaria es algo diferente. No impone un trámite coercitivo para forzar la voluntad de la empresa, sino que introduce una actuación previa para supuestos especialmente graves a los que pueda verse abocada como consecuencia de la coyuntura social y económica, referidos a la posibilidad de que la empresa tenga que proceder al cierre de uno o varios centros de trabajo, y no cualquier cierre, sino aquél que suponga el cese definitivo de la actividad y el despido de cincuenta o más personas trabajadoras. Es claramente un mecanismo favorable para la empresa y no restrictivo de su actividad. Y, aunque la norma reglamentaria no dota de mayor contenido a esa actuación previa, parece evidente que tiene una finalidad preventiva dirigida a la flexibilidad laboral frente al cierre de las empresas, que es la que inspira los artículos 47 y 47 bis del ET, a tenor del Real Decreto-ley 32/2012.”*

Además, no se vulnera el principio de realidad y actualidad de las causas del despido colectivo porque no se refleja en la norma que se deba explicar la causa del despido, sino que simplemente se debe explicar que existen circunstancias que podrían dar lugar al cierre de la empresa que afecte además a más de 50 trabajadores.

Finaliza la sentencia indicando que no existe vulneración en la reserva de ley en que se adicione vía reglamentaria una disposición adicional sexta como la indicada en el reglamento de 1483/2012 de despidos colectivos dado que existe habilitación legal suficiente en virtud de la disposición final segunda del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la disposición final séptima del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

Añadir, que, al hilo de este fallo, junto al obtenido por USO, este sindicato ha solicitado al Ministerio que proceda a la modificación de este apartado de la Disposición Adicional 6ª del Reglamento 1483/2012, incluyendo a los sindicatos con representación en las empresas, todo ello con la finalidad de dar cumplimiento a la Sentencia favorable a USO en este sentido y de evitar posibles equívocos al respecto, en cuanto a su nueva redacción conforme a Derecho.