

EDJ 2024/709263 STS (CONTENCIOSO) DE 14 OCTUBRE DE 2024

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-

El presente recurso contencioso-administrativo se interpuso contra el Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

SEGUNDO.-

Recibido el expediente administrativo, y con entrega del mismo a la parte recurrente, se confirió trámite para la formulación del correspondiente escrito de demanda.

En el escrito de demanda se solicita que se dicte sentencia por la que se: "anule la Disposición final tercera apartado siete del Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 165 de fecha 12 de julio de 2023, con el resto de pronunciamientos que hubiere lugar en derecho."

TERCERO.-

Conferido traslado de la demanda a la Administración General del Estado, se presentó escrito de contestación en el que, tras las alegaciones oportunas, suplica que dicte en su día sentencia por la que se: "acuerde inadmitir o, subsidiariamente, desestimar el recurso contencioso administrativo interpuesto con imposición de costas a la parte recurrente."

Del mismo modo conferido traslado a la representación procesal de Comisiones Obreras, se presentó escrito de contestación en el que suplica que: "proceda a dictar Sentencia por la que se desestime íntegramente el RECURSO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO formalizado por la representación procesal de la CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES contra el Apartado 7 de la Disposición Final Tercera del Real Decreto 608/2.023 de 11 de Julio, con expresa imposición de costas a la parte contraria."

Conferido traslado a la representación procesal de la Unión General de Trabajadores de España, se presentó escrito de contestación en el que suplica que: "se dicte en su día sentencia por la que se desestime íntegramente el recurso contencioso-administrativo interpuesto por dicha patronal contra la Disposición final tercera, apartado Siete, del Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, con imposición de costas a la parte recurrente."

CUARTO.-

Por diligencias de ordenación de 22 de abril y 9 de mayo de 2024 respectivamente, se concedió a las partes plazo, por el orden establecido en la Ley jurisdiccional, para formular conclusiones. Trámite que evacuaron todas las partes mediante la presentación de los correspondientes escritos, quedando por diligencia de ordenación de 22 de mayo de 2024 concluidas las actuaciones.

QUINTO.-

Mediante providencia de 19 de julio de 2024 se señaló para la deliberación y fallo del presente recurso el 8 de octubre de 2024, en cuya fecha ha tenido lugar. Y el 14 de octubre siguiente se pasó a la firma la sentencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-

La representación procesal de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales- CEOE- impugna en este recurso contencioso-administrativo el Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. La impugnación se concreta exclusivamente en la disposición Final tercera. Siete:

"1. Las empresas que pretendan proceder al cierre de uno o varios centros de trabajo, cuando ello suponga el cese definitivo de la actividad y el despido de cincuenta o más personas trabajadoras, deberán notificarlo a la autoridad laboral competente por razón del territorio y al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de la Dirección General de Trabajo.

Estas notificaciones se efectuarán a través de los medios electrónicos a los que se refiere la disposición adicional segunda, y deberán ser realizadas con una antelación mínima de seis meses a la comunicación regulada en el artículo 2. En el caso en que no sea posible observar esa antelación mínima, deberá realizarse la notificación tan pronto como lo fuese y justificando las razones por las que no se pudo respetar el plazo establecido.

2. Dichas empresas remitirán 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 a nivel estatal como de la comunidad autónoma donde se ubiquen el centro o centros de trabajo que se pretenden cerrar".

La demanda rectora del proceso ejercita una pretensión de nulidad que se apoya, en síntesis, en estas alegaciones:

1ª) Comienza diciendo que la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, aprobó una nueva redacción de los artículos 47 y 51 del ET, referidos, respectivamente, a la suspensión de contratos y reducción de jornada y al despido colectivo.

Para desarrollar ambos preceptos, el Gobierno aprobó el Real Decreto 1483/2012, cuyo Título Primero regula tanto el procedimiento para los despidos colectivos (artículos 2 a 15) como el relativo a la suspensión de contratos y reducción de jornada (artículos 16 a 24). Esta norma es la afectada por la modificación introducida por la disposición final tercera. Siete, del Real Decreto que ahora se impugna: crea y da contenido a una nueva disposición adicional sexta en el Real Decreto 1483/2012.

2ª) Por su parte, 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, modificó el artículo 47 y dio redacción a un nuevo artículo 47 bis del ET. Este artículo tiene por finalidad que, mediante la activación del mecanismo "Red" que regula, las empresas puedan solicitar voluntariamente a la autoridad laboral la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo en cualquiera de sus centros de trabajo (artículo 47.3 bis del ET).

3ª) Denuncia que la disposición final tercera, apartado 7 del Real Decreto 608/2023, aquí impugnado, introduce una nueva disposición adicional sexta al RD 1483/2012, que, lejos de desarrollarlo, lo que hace es modificar el procedimiento de despidos colectivos regulado en el artículo 51 del ET.

Según la demanda, esa modificación consiste en que el Gobierno regula un nuevo trámite previo al periodo de consultas, con un nuevo plazo, y una carga adicional para las empresas:

a) El nuevo trámite es que impone una nueva obligación a la empresa, consistente en comunicar su pretensión de llevar a cabo un nueva categoría de despido colectivo (de 50 o más trabajadores, que implique el cierre del centro de trabajo y cese de la actividad), a la autoridad laboral competente y al Ministerio de Trabajo, con un mínimo de 6 meses de antelación al inicio del periodo de consultas establecido expresamente en el artículo 51.2 del ET y referido en el artículo 2 del RD 1483/2012, sin que se razone el porqué de esta obligación, ni el porqué de este amplio plazo. Además, de esta manera: (i) omite toda referencia a la representación legal de los trabajadores afectados en el ámbito de esta nueva obligación, que son los directos intervinientes en el proceso de despido colectivo, de acuerdo con lo establecido en el citado artículo 51 del ET y (ii) modifica la intervención de la autoridad laboral en el ámbito del procedimiento de despido colectivo en una forma no prevista en el artículo 51 del ET, que prevé su intervención en el inicio del periodo de consultas; (iii) introduce nuevos actores en el proceso de despido colectivo no previstos en el artículo 51 ET que carecen de cualquier función en el proceso legalmente establecido, como el Ministerio de Trabajo y las organizaciones sindicales más representativas y las representativas del sector al que pertenezca la empresa, tanto a nivel estatal como de la comunidad autónoma donde se

ubiquen el centro o centros de trabajo que se pretenden cerrar, con independencia de que tengan representatividad o relación alguna con el centro de trabajo afectado.

b) Se impone a las empresas una carga adicional, carente de base legal, de remitir copia de la notificación que ha de hacerse a la autoridad laboral, a organizaciones ajenas a la empresa y que pueden no guardar ninguna relación con sus trabajadores afectados. No se trata de un mero trámite procedimental, sino que impone cargas a las empresas no justificadas por el vínculo laboral con sus trabajadores -cuyos derechos al respecto ya vienen consagrados por el artículo 51 del ET, es decir, la legislación en materia de despidos colectivos-, y se están atribuyendo derechos a organizaciones ajenas a la empresa, lo que requeriría, nuevamente, de una norma de rango legal.

4ª) Sostiene, por ello, que esa modificación se hace con vulneración del principio de jerarquía normativa consagrado en los artículos 9.3, 97 y 106 CE, el artículo 3.1 del ET y de los artículos 47.2 y 128 apartados 2º y 3º, de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante, "LPAC"). Además, afirma que la modificación se hace sin habilitación legal para ello.

Esta afirmación es desarrollada afirmando que la habilitación legal es inexistente puesto que:

(a) la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, habilita al Gobierno para aprobar un Real Decreto que desarrollara el procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducción de jornada en los términos de su disposición final decimonovena, previsión que dio lugar a la aprobación del 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, cuyo artículo 6 regula la comunicación del inicio del procedimiento de despido colectivo a la autoridad laboral, refiriéndola al momento de la comunicación del inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores.

(b) La habilitación legal tampoco existe 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, que modificó el artículo 47 del ET -sobre reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor-, y dio redacción a su nuevo artículo 47 bis -sobre el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo-. Es claro que la habilitación normativa que contiene su disposición final séptima para que el Gobierno dictase "cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de este real decreto-ley" solo puede alcanzar a su contenido, y en su ámbito no quedaba incluido el despido colectivo del artículo 51 del ET.

5ª) También alega que la nueva obligación, en cuanto conlleva el **preaviso** de la intención de cesar la actividad con 6 meses de antelación al inicio del periodo de consultas, resulta contraria al principio de actualidad de la causa reconocido en doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en cuanto que las causas del despido deben ser reales, actuales y proporcionadas.

SEGUNDO .-

La Administración del Estado contesta a la demanda solicitando su desestimación.

1.- Comienza por decir que la nueva disposición adicional sexta persigue la finalidad de establecer una garantía adicional previa en determinados procedimientos de despido colectivo considerados de especial gravedad o repercusión por su impacto sobre el empleo o la actividad económica en una zona geográfica o sector determinado por incluir el cierre de uno o varios centros de trabajo y afectar al menos a 50 personas.

2.- A partir de ello justifica la regulación exponiendo lo que considera como finalidad de la norma reglamentaria impugnada y nos dice lo siguiente:

a) La entrega de copia de la notificación previa a las organizaciones sindicales mencionadas (alude claramente al apartado 2) pretende proporcionarles una información relevante para el ejercicio de sus funciones sindicales de representación, promoción y defensa de los intereses de los trabajadores en general, así como de los trabajadores afectados en el ámbito sectorial específico, función que, en este caso, contribuirá a la anticipación y posible mitigación de las consecuencias del cierre sobre el empleo y la actividad económica en el sector y zonas afectadas.

b) En referencia ya al apartado 1, alega que el objetivo perseguido por la norma impugnada es que se informe a estas autoridades de posibles supuestos de cierre considerados de especial gravedad o repercusión en términos de su impacto sobre el empleo o la actividad económica en una zona geográfica o sector determinado por cumplir 3 requisitos: (a) incluir el cierre de uno o varios centros de trabajo, (b) suponer el cese definitivo de actividad y (c) afectar al menos a 50 personas, con la antelación suficiente para poder anticiparse, prevenir y/o mitigar el impacto sobre el empleo y la actividad económica.

3.- A continuación, contesta al reproche que la demanda efectúa sobre el plazo de 6 meses de antelación al inicio de la apertura del periodo de consultas del procedimiento de despido y que se fija para efectuar la comunicación. Justifica dicho plazo afirmando: (i) responde a la necesidad de anticiparse a los futuros cierres para prevenir y/o mitigar su impacto con una antelación suficiente para explorar y tramitar determinadas medidas; (ii) que es un plazo proporcionado para que los destinatarios puedan ejercer sus funciones de anticipación ante los efectos de la medida que propone la empresa, citando aquí que la norma reglamentaria fue modificada durante su procedimiento de elaboración, precisamente a indicación de la CEOE y, también de la CEPYME, para que se introdujera, y así se hizo, que: "En el caso en que no sea posible observar esa antelación mínima, deberá realizarse la notificación tan pronto como lo fuese y justificando las razones por las que no se pudo respetar el plazo establecido".

4.- Niega la existencia de la extralimitación reglamentaria denunciada en la demanda y resalta que no fue apreciada en el dictamen emitido por el Consejo de Estado. Afirma que la imposición de la notificación previa en los supuestos regulados constituye una opción legítima permitida por la discrecionalidad inherente a la potestad reglamentaria del Gobierno para ordenar los intereses en juego, en este supuesto, para proteger a los trabajadores afectados y, en general, el empleo y la actividad económica de una zona o sector determinado y que incide en todo aquello que resulta indispensable para asegurar la correcta aplicación y la plena efectividad de la ley que desarrollan.

5.- Cuestiona la afirmación relativa a que la imposición de la obligación previa de información afecta al principio de realidad y actualidad de la causa que justifiquen el despido. Afirma que la disposición impugnada no impone la obligación de notificar el despido sino de realizar una notificación previa de la intención su proceder al cierre de centros de trabajo cuando ello suponga cese definitivo de actividad empresarial y despido de cincuenta o más trabajadores.

6.- Finalmente, mantiene que la obligación de la notificación previa no afecta al procedimiento de despido colectivo regulado en el art. 51 del ET y en el Real Decreto 1483/2012, ni a los plazos de comunicación, que siguen rigiéndose por lo allí previsto. Sostiene que se trata de una garantía adicional para permitir la efectividad de las disposiciones legales previamente citadas, incluidos los objetivos del Mecanismo RED y las medidas sociales de acompañamiento del despido colectivo, facilitando el eficaz ejercicio de las competencias de las autoridades laborales y las organizaciones sindicales. Con ello niega la ausencia de habilitación reglamentaria y se apoya en la habilitación genérica de la disposición final segunda del ET por la que se establece que: "El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para el desarrollo de esta ley".

TERCERO .-

La representación procesal de UGT también se opone a la demanda y solicita su desestimación con las siguientes alegaciones:

1.- Afirma que la disposición adicional tercera se limita a establecer una obligación empresarial previa, de naturaleza meramente informativa, en determinados supuestos de despidos colectivos que tienen especial trascendencia o repercusión, al cumplirse simultáneamente los siguientes requisitos: i) el cierre de uno o varios centros de trabajo, ii) el cese definitivo de la actividad, y iii) despido de cincuenta o más personas trabajadoras.

2.- Su finalidad es establecer una garantía adicional en aquellos procedimientos de despido colectivo que tienen una especial afectación por su impacto, siendo relevante para que las organizaciones sindicales más representativas puedan cumplir sus funciones de representación y participación institucional que tienen encomendadas y para que la autoridad laboral y el Ministerio de Trabajo y Economía Social puedan anticipar y, en su caso, prevenir o mitigar las consecuencias del cierre de centros sobre el empleo y la actividad económica, adoptando las medidas necesarias.

3.- La regulación no afecta al procedimiento de despido regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 1 al 15 del Reglamento de los procedimientos afectado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, resaltando

(i) que ese procedimiento de despido colectivo, que sigue con la misma redacción, no se ve afectado por la obligación de notificación previa; (ii) que los destinatarios de esa obligación de notificación previa son distintos de quienes intervienen en el procedimiento de despido, conectando su intervención en esa fase previa al despido con el funcionamiento del Mecanismo Red regulado por el artículo 47 bis del ET y desarrollado por el Real Decreto impugnado.

4.- Niega la vulneración del principio de jerarquía normativa puesto que el procedimiento de despido del artículo 51 del ET no se ve afectado por la obligación de información previa: no modifica su regulación; debe hacerse antes del periodo de consultas del procedimiento de despido, que es su verdadero inicio.

En este ámbito de exposición nos dice que la obligación de información es proporcionada a la finalidad pretendida y, además, razonable a la vista de los derechos que el artículo 64 del ET reconoce a los representantes de los trabajadores. Resalta cómo el incumplimiento de la obligación no lleva aparejada consecuencia directa sobre el despido.

5.- Rechaza la vulneración de la doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo sobre la necesidad de que las causas del despido sean reales y actuales. Alega para ello que es en el procedimiento de despido colectivo, que se inicia con la comunicación empresarial del art. 51.2 del ET y art. 2 del Real Decreto 1483/2012, cuando la empresa deberá alegar y acreditar la existencia real de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y su actualidad. Así, el art. 3 del RD 1483/2012 establece que es en la comunicación de inicio del período de consultas donde la empresa deberá especificar las causas del despido.

6.- Finalmente, rechaza la alegada inexistencia de habilitación normativa porque, como se indica en el Epígrafe II de su Preámbulo, el Real Decreto 608/2023 se dicta en base a las habilitaciones normativas contenidas en 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.

CUARTO .-

Por su parte, la representación procesal de la Confederación Sindical de CCOO sostiene que la desestimación es consecuencia de los argumentos que resumimos:

1.- La disposición final tercera. siete, del Real Decreto 608/2023 no modifica el procedimiento de despido porque lo que impone es una obligación de información previa excepcional para determinados supuestos en los que es previsible el cierre de uno o varios centros de trabajo de la empresa y cuando ello suponga el cese definitivo de la actividad y el despido de cincuenta o más personas trabajadoras. No afecta, por ello, al procedimiento de despido del artículo 51 del ET y desarrollado en los artículos 1 a 15 del Real Decreto 1483/2012, pues la información debe hacerse antes del comienzo del periodo de consultas que inicia el procedimiento de despido. Establece aquí un paralelismo entre esa obligación y el contenido del artículo 64 del ET, dirigido a afirmar que se trata de una obligación proporcionada y razonable.

Además, la norma reglamentaria y disposición impugnada no contiene previsión de modificación del procedimiento de despido, que sigue teniendo el mismo alcance y contenido, sin que la obligación de información previa afecte en nada a los requisitos de iniciación del despido.

2.- La obligación de información es compatible con la doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo sobre la necesidad de que las causas del despido sean reales y actuales y que se concreta en que la causa alegada tenga que ser actual y concurrir al inicio de procedimiento de despido.

3.- El último de los fundamentos jurídico-materiales del escrito de contestación a la demanda lo dedica -folios 20 a 30- a alegar y justificar que existe una estrecha relación entre la obligación de información previa y el Mecanismo Red que regula el artículo 47 bis del ET y que desarrolla el Real Decreto 608/2023 impugnado. Lo hace fundamentalmente por la determinación de los sujetos destinatarios del deber de información y, más concretamente, por la parte social: las organizaciones sindicales y, entre ellas las más representativas a nivel estatal, que también forman parte de la Comisión Sectorial Tripartita del Mecanismo Red creada por el citado Real Decreto.

A partir de ello expone las razones que considera justificativas de que la información previa deba serles notificada, haciendo lo propio en cuanto a la autoridad laboral

QUINTO .-

1.- El artículo primero, siete, del 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 (Acuerdo de convalidación publicado en el BOE de 8 de febrero de 2022 por Resolución de la Presidenta del Congreso de los Diputados de 3 de febrero de 2022), introdujo y dio redacción al artículo 47 bis del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante, ET).

Esta norma legal daba cumplimiento a parte de los compromisos recogidos en el Componente 23 ("Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo") del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros, de 27 de abril de 2021, concretamente el compromiso incluido en la Reforma 6, orientada al establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad y estabilización del empleo.

2.- El artículo 47 bis del ET regula el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, configurándolo en su apartado 1 como: "un instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo". Como indica el preámbulo de la norma reglamentaria impugnada, "la finalidad de este mecanismo es atender las necesidades de naturaleza macroeconómica (cíclica o sectorial) que justifiquen la adopción de medidas de ajuste y protección temporal, por lo que será en estas circunstancias en las que podrá ser activado previa declaración mediante acuerdo del Consejo de Ministros."

3.- El Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo regulado en el artículo 47 bis del ET.

El Real Decreto fue aprobado en virtud de las habilitaciones recogidas en la disposición final segunda del ET y en la disposición final séptima del Real Decreto-ley 32/2021.

4.- La disposición final tercera del Real Decreto 608/2021, que es la impugnada en este proceso, está dedicada a la modificación del 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.

4.1.- Esa disposición final tercera, en su punto siete, introduce una nueva disposición adicional sexta en el Real Decreto 1483/2012, referida a la "Obligación de notificación previa en los supuestos de cierre" y que tiene este contenido:

"1. Las empresas que pretendan proceder al cierre de uno o varios centros de trabajo, cuando ello suponga el cese definitivo de la actividad y el despido de cincuenta o más personas trabajadoras, deberán notificarlo a la autoridad laboral competente por razón del territorio y al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de la Dirección General de Trabajo.

Estas notificaciones se efectuarán a través de los medios electrónicos a los que se refiere la disposición adicional segunda, y deberán ser realizadas con una antelación mínima de seis meses a la comunicación regulada en el artículo 2. En el caso en que no sea posible observar esa antelación mínima, deberá realizarse la notificación tan pronto como lo fuese y justificando las razones por las que no se pudo respetar el plazo establecido.

2. Dichas empresas remitirán 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 a nivel estatal como de la comunidad autónoma donde se ubiquen el centro o centros de trabajo que se pretenden cerrar."

4.2.- Según su preámbulo/exposición de motivos, esta disposición adicional tercera: "se encarga de adaptar el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, a las modificaciones operadas en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, por lo que su objeto es la modificación de los artículos 10, 16, 21 y 33 del citado reglamento, así como la

introducción de un nuevo título IV en el que se incorporan las garantías asociadas a los expedientes de regulación temporal de empleo, relativas a los beneficios en la cotización a la seguridad social, las acciones formativas vinculadas a los beneficios extraordinarios, el compromiso del mantenimiento del empleo, los límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones y el acceso a los datos relativos a los expedientes de regulación temporal de empleo por la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal, el Instituto Social de la Marina y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social".

SEXTO .-

Con todos los antecedentes expuestos pasamos ya a dar respuesta a la pretensión de nulidad ejercitada en la demanda analizando los motivos que la sustentan.

1.- Supuesta modificación del procedimiento de despido regulado en el artículo 51 del ET y los artículos 1 a 16 del Real Decreto 1483/2012, con vulneración del principio de jerarquía normativa y sin tener cobertura legal.

a) Consideramos que no concurre este vicio de nulidad. Aunque la norma reglamentaria viene a imponer a las empresas una obligación relacionada con un posible y futuro despido, ello no implica que conlleve una vulneración del ordenamiento jurídico como la denunciada. Efectivamente, lo que con ese proceder hace la norma reglamentaria no es introducir una modificación en el procedimiento de despido legal y reglamentariamente previsto. Es más, cuando la norma reglamentaria lo quiere hacer, lo hace expresamente. Así, la misma disposición final tercera. Uno, añade un apartado 4 al artículo 10 del citado Real Decreto 1483/2012, con la siguiente redacción: "4. La autoridad laboral garantizará el acceso de las partes interesadas el expediente administrativo, y, en particular, les remitirá el informe al que se refiere el artículo 11 en el momento de su recepción."

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. Damos así relevancia tanto al contenido del preámbulo de la norma reglamentaria anteriormente transcrito ("se encarga de adaptar el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, a las modificaciones operadas en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, por lo que su objeto es la modificación de los artículos 10, 16, 21 y 33 del citado reglamento,"), como a las afirmaciones que en tal sentido contienen los escritos de contestación a la demanda, referidas a que la adopción de estas medidas no solo protege al tejido empresarial y garantiza su supervivencia, sino que también preserva el empleo, facilitando la reactivación económica.

Además, aunque nada dicen los escritos de contestación a la demanda sobre ello, no se "viene a crear" como dice la demanda, una nueva modalidad de despido colectivo, que es realmente inexistente pues no lo hace. No obstante, la previsión reglamentaria que se discute en la demanda fácilmente podría quedar incluida en la redacción que tiene el párrafo cuarto del artículo 51.1 del ET: "Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas". Repárese en que la disposición cuestionada alude a supuestos de cierre de uno o varios centros de trabajo, cuando ello suponga el cese definitivo de la actividad y el despido de cincuenta o más personas trabajadoras.

b) Partiendo de lo dicho, no podemos admitir que la norma reglamentaria incida negativa e ilegalmente en el procedimiento de despido, ello por lo siguiente:

(i) La obligación debe realizarse antes de su inicio -antelación mínima de 60 días del inicio de período de consultas-, y no está configurada como un trámite necesario y condicionante para el posterior inicio del procedimiento de despido pues su omisión no lleva aparejada consecuencia alguna a tal efecto.

(ii) No altera la intervención de la autoridad laboral en el ámbito del procedimiento de despido colectivo en una forma no prevista en el artículo 51 del ET -en el inicio del periodo de consultas-, pues como ya hemos dicho la reforma no incide en la regulación del procedimiento de despido más que en aquello que expresamente hace.

(iii) Por lo mismo, no introduce nuevos actores en el proceso de despido colectivo.

(iv) No impone la obligación formal de anticipar la causa de despido, propia de la comunicación de apertura del periodo de consultas previo al despido, sino de comunicar la existencia de circunstancias que pueden afectar definitivamente a la viabilidad de las empresas.

c) Además, como hemos dicho en el anterior fundamento de Derecho, el Real Decreto fue aprobado en virtud de las habilitaciones recogidas en la disposición final segunda del ET y en la disposición final séptima del Real Decreto-ley 32/2021. Así lo dejamos dicho en la sentencia 677/2024, de 22 de abril (recurso contencioso administrativo 752/2023). Y, por todo lo que venimos diciendo, no es posible admitir una extralimitación que, además, no es realmente denunciada.

2.- Supuesta contradicción de la regulación con la necesaria realidad y actualidad de las causas de despido.

Considera la CEOE que la alegada imposición de una nueva obligación, en cuanto conlleva el **preaviso** de la intención de cesar la actividad con 6 meses de antelación al inicio del periodo de consultas, resulta contraria al principio de actualidad de la causa reconocido en doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en cuanto que las causas del despido deben ser reales, actuales y proporcionadas

Tampoco esta alegación puede ser compartida pues:

(i) La disposición impugnada, de acuerdo con su finalidad declarada anteriormente -finalidad preventiva dirigida a la flexibilidad laboral frente al cierre de las empresas-, no impone al empresario la obligación de notificar el despido sino, meramente, de realizar una notificación previa de la posibilidad de tener que proceder al cierre de centros de trabajo cuando ello suponga cese definitivo de actividad empresarial y despido de cincuenta o más trabajadores, sin exigir que se acredite la causa real y actual del posible despido. Si no se postula despido en ese momento difícilmente puede mantenerse que hay que alegar/acreditar causa real y actual.

(ii) El procedimiento de despido colectivo regula expresamente -- artículo 51.2, párrafo 4, apartado a), del ET--, el momento en que la empresa debe alegar y acreditar la existencia real de las causas que sustentan su pretensión, debiendo acompañar la comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo -- párrafo quinto del artículo 51.2 del ET--.

3.- Procede así la plena desestimación del recurso.

SÉPTIMO .-

Con arreglo al art. 139.1 y 4 de la Ley de la Jurisdicción, procede imponer las costas a la parte cuyas pretensiones sean íntegramente desestimadas, quedando en este caso fijadas en un máximo de 4.000 € por todos los conceptos y partes demandadas en su conjunto.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

1º) DESESTIMAR el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal de la CEOE contra el Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

2º) En materia de costas, estar a lo declarado en el último de los fundamentos de Derecho a esta sentencia.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

Fuente de suministro: Centro de Documentación Judicial. IdCendoj: 28079130042024100336