

**Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo Disposición Adicional Sexta. Obligación de notificación previa en los supuestos de cierre. Título IV sobre normas comunes a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas técnicas o organizativas y de producción y por fuerza mayor**

TEXTO: Las empresas que pretendan proceder al cierre de uno o varios centros de trabajo cuando ello suponga el cese definitivo de la inactividad y el despido de 50 o más personas trabajadoras, deberán notificarlo a la autoridad laboral competente por razón de territorio y al Ministerio de Trabajo y Economía Social a través de la Dirección General de Trabajo. Deberá realizarse a través de los medios electrónicos establecidos y con una antelación mínima de 6 meses.

**VALORACIÓN**

Supone una modificación del Real Decreto 1483/2012, que regula los despidos colectivos y la suspensión de contratos. Se introduce una nueva fase previa al periodo de consultas.

Objetivo: dar más tiempo a los sindicatos para organizar su defensa y capacidad de reacción.

**Problemática:** Genera incertidumbre pues en dicho período de tiempo no queda claro las acciones a desarrollar y se puede generar más conflictividad.

Se establece también la obligación de remitir copia de dicha comunicación realizada por la empresa 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.

Objetivo: dar más tiempo a los sindicatos para organizar su defensa y capacidad de reacción.

**Problemática:** Dicha notificación se da a los sindicatos más representativos, pero puede ocurrir que los mismos no tengan representación en la empresa y no intervengan en el período de consultas, produciéndose la incongruencia de que los verdaderos interlocutores desconozcan este preaviso de 6 meses y el objetivo antes mencionado se vacíe de contenido.

La norma no establece ninguna consecuencia en el caso de incumplimiento por parte de la empresa de esta obligación de notificación en 6 meses.

**Problemática:** al no establecerse ninguna consecuencia clara de ese incumplimiento no sabemos a nivel judicial o administrativo qué consecuencias podría tener, aunque parece poco probable que se pueda llegar a admitir la nulidad del despido colectivo por esta razón. Por tanto, no hay soporte para su cumplimiento.