

¿Qué significa negociar de buena fe la reestructuración empresarial?

Antonio V. Sempere Navarro

Coordinador del Área de Laboral de Gómez-Acebo & Pombo
Catedrático de la Universidad Rey Juan Carlos

Carolina San Martín Mazzucconi

Consejera Académica de Gómez-Acebo & Pombo
Profesora Titular de la Universidad Rey Juan Carlos

Quienes reclaman contra alguna medida colectiva de reestructuración (despidos, suspensiones, modificaciones sustanciales, movilidad geográfica, descuelgues de convenio) suelen denunciar que durante el período de consultas no se ha negociado de buena fe. Cuando las sentencias consideran que así ha sucedido declaran la nulidad de la correspondiente decisión, por disponerlo la Ley. Aunque suele pensarse en la negociación *ex fide bona* como deber de la empresa, hay que recordar su carácter bilateral.

Como mero inventario de los principales criterios que nuestros tribunales han venido fijando últimamente, se ofrecen los que siguen.

1. Hay que valorar la existencia de verdaderas propuestas y contrapropuestas (casos *Caser* y *Guerin Rent a Car*¹).
2. Si, ante la posición maximalista del banco social, la empresa es quien va acercando posiciones estamos ante claro indicio de buena fe (caso *Cap Gemini*)².
3. Por muy evidente que fuere la existencia de causa para el despido, debe evitarse la inamovilidad

(casos *Talleres López Gallego y Corrugados*³), al menos aceptando parcialmente alguna de las contrapropuestas (casos *Guerin Rent a Car*, *Vaersa* y *Radio Televisión Valenciana*⁴).

4. Cuando la posición empresarial sea inmodificable -por ejemplo, si la empresa tiene un déficit de tal magnitud que está obligada a cerrar (caso *Vitro Cristal Glass*)⁵-, ha de razonarse por qué (caso *Ros Casares*)⁶ y negociar en los extremos que quepa (plazos, contraprestaciones, medidas paliativas).
5. Las contrapropuestas del banco social han de ser examinadas y respondidas, en actitud abierta a ser convencidos (casos *Renault*, *Caser*, *Radio Televisión Valenciana*)⁷.
6. La buena fe no exige la aceptación de las contrapropuestas, pero sí la explicación sobre los motivos de ello (caso *Corrugados*)⁸.
7. Pierde fuerza la exigencia de buena fe por quien no actúa de la misma manera (caso *Patric Sport*)⁹, de modo que las posiciones maximalistas e inamovibles del banco social le restan legitimidad a estos efectos.

¹ SAN 11-7-2013, proc. 181/2013; SAN 21-11-2012, proc. 167/2012.

² SAN 28-10-13, proc. 284/2013.

³ STS 20-3-13, rec. 81/2012; STSJ País Vasco 11-12-2012, proc. 19/2012.

⁴ SAN 21-11-2012, proc. 167/2012; STSJ Comunidad Valenciana 23-4-13, proc. 4/2013. STSJ Comunidad Valenciana 4-11-13, proc. 17/2012.

⁵ SAN 20-03-2013, proc. 219/2012.

⁶ SAN 30-7-13, proc. 212/2013.

⁷ SAN 14-10-2013, proc. 267/2013; SAN 11-7-2013, proc. 181/2013; STSJ Comunidad Valenciana 4-11-13, proc. 17/2012.

⁸ STSJ País Vasco 11-12-12, proc. 19/2012.

⁹ SAN 15-10-2012, proc. 162/2012.

8. No puede invocar en sede judicial la quiebra de la buena fe quien denuncia defectos que podrían haberse señalado y subsanado durante el período de consultas (caso *Santa Bárbara*¹⁰).
9. La solicitud de información adicional, debidamente justificada, puede denegarse pero razonando acerca de su irrelevancia o impertinencia (caso *Unitono*¹¹).
10. Si se aporta documentación que no puede examinarse en el momento -por ejemplo, por estar en soporte informático, o por su volumen o complejidad-, ha de procurarse que exista una reunión posterior en la que pueda debatirse una vez examinada (caso *NCG Banco*¹²).
11. La empresa no viene obligada a aceptar la solicitud de prorrogar el período de consultas, pero debiera explicar los motivos de su rechazo, como es que no vea posibilidades de acercamiento (caso *Atos* contrario sensu¹³).
12. La medida no ha de comunicarse a los trabajadores antes de concluir el período de consultas (caso *Patric Sport*¹⁴).
13. Es posible adoptar sucesivas medidas de reestructuración, siempre que se acredite la concurrencia de nuevas causas (caso *Cap Gemini*¹⁵).
14. Se valora favorablemente que la empresa acuda a decisiones de flexibilidad interna antes de llegar al despido (caso *Radio Televisión Valenciana*¹⁶).
15. Finalizado el período de consultas sin acuerdo, es contrario a Derecho que la empresa imponga una medida no debatida, aunque sea menos perjudicial para los trabajadores (caso *Tissat*¹⁷).
16. Hay tácita quiebra de la negociación de buena fe cuando la empresa reduce unilateralmente el número de trabajadores afectados por la medida en virtud de circunstancias silenciadas durante el período de consultas (caso *Vaersa*¹⁸).

Todos esos criterios surgen tras una ponderación conjunta de cuantas circunstancias concurren en el caso, por lo que deben manejarse utilizando el método indiciario. Por descontado, la acreditación de lo ocurrido realmente durante las negociaciones recomienda su adecuada documentación a través de las Actas.

¹⁰ SAN 8-7-2013, proc. 180/2013.

¹¹ SAN 30-9-2013, proc. 225/2013.

¹² SAN 20-5-13, proc. 108/2013.

¹³ SAN 13-3-13, proc. 4/2013.

¹⁴ SAN 15-10-2012, proc. 162/2012.

¹⁵ STSJ Madrid 8-02-2013, rec. 73/2012; SAN 28-10-13, proc. 284/2013.

¹⁶ STSJ Comunidad Valenciana 4-11-13, proc. 17/2012.

¹⁷ SAN 21/6/2013, proc. 182/2013.

¹⁸ STSJ Comunidad Valenciana 23-4-13, proc. 4/2013.