



¿Qué ocurre si no se negocia con buena fe en un proceso de reestructuración?

Cuando una empresa se plantea realizar un proceso de reestructuración, ya sea una suspensión, reducción de jornada o, si no son posibles medidas menos drásticas, un despido colectivo debe tener presente que es obligatorio llevar a cabo un periodo de consultas en el que la buena fe en la negociación o el respeto al deber de negociar es esencial para poder llevar a buen puerto el proceso. Veamos el porqué y las consecuencias de su incumplimiento.

Si una empresa inicia los trámites para llevar a cabo una reestructuración de plantilla, ya sea por la tramitación de un despido colectivo o por una suspensión o reducción de jornada, uno de los requisitos esenciales para poder llevarlo a cabo es realizar un **periodo de consultas** con los representantes de los trabajadores¹, el cual deberá ser realizado con buena fe².

La finalidad del citado periodo es realizar una *“consulta-negociación con los representantes de los trabajadores a fin de negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo”*.³ Y ello tiene importancia por cuanto que, si no se realiza el periodo de consultas tal y como indica el ET, el Magistrado que juzgue el proceso **declarará nula** la decisión⁴.

Por lo tanto, el hecho de negociar con buena fe es una **obligación exigida por el ET**, pero, a su vez, éste principio no es definido por la normativa laboral⁵.

¹ “El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas” art. 51.2 ET. Para los procesos de suspensión o reducción de jornada véase art 47.1 ET y arts 7 y ss RD 1483/2012, de 29 de octubre.

² “Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo”. Arts. 47.1 y 51.2 ET).

³ “Régimen jurídico de los despidos colectivos después de la reforma de 2012”. J.L Monereo Pérez.

⁴ Art 124.11 LRJS, si se trata de decisión extintiva y 138.7 LRJS en el supuesto de suspensión o reducción de jornada. y como norma de eficacia general, art 6.3 C. civil.

⁵ Las consultas en los despidos colectivos tras la reforma laboral de 2012: ¿un nuevo modelo de negociación? E.E. Talens Visconti RTSS CEF num. 370



Primero hay que explicar que un acto es **ejecutado en fraude de ley** cuando es realizado al *“al amparo de un norma que persiga un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico o contrario a él”*⁶.

La jurisprudencia y doctrina, en el ámbito laboral, han desarrollado este punto a través de las resoluciones judiciales y artículos doctrinales⁷ que pasamos a diseccionar con el objeto de clarificar este término jurídico en el ámbito laboral.

Según la RAE negociar significa *“tratar asuntos públicos o privados procurando su mejor logro”* y sobre esta base giran las sentencias que tratan el tema de la buena fe en las negociaciones de un despido colectivo.

Una manera muy clara de explicar en qué consiste la inclusión del principio en un proceso de reestructuración de una empresa es que se funda en *“una obligación de medios y no de resultados”*⁸. Esto significa que, una vez finalizado el proceso, la empresa puede tomar la decisión de despedir, reducir o suspender la jornada de los trabajadores que considere oportunos de acuerdo con la viabilidad de la empresa, **siempre que haya escuchado y valorado las propuestas de la otra parte** y teniendo en cuenta que posiblemente se someterá a un procedimiento de control judicial.

Así, como regla general, podemos traer a colación algunos casos que han ocurrido y que pueden ilustrar una negociación real, por lo que se deberían tener en cuenta a la hora de iniciar el proceso. La buena fe implica *“la disposición a negociar, no obstaculizar ni tergiversar la realidad aunque no supone la necesidad de llegar a acuerdos concretos”*⁹. Esto significa que ambas partes deben **probar que han escuchado y dialogado con la otra** fundamentando el **porqué de no aceptar sus propuestas o lanzando contrapropuestas** con el objeto final de salvar la mayor parte de puestos de trabajo. Así, si la empresa *“altera sus posiciones en varias ocasiones”* acreditando su disposición para *“dejarse convencer”* se estaría cumpliendo el principio de buena fe en la negociación¹⁰.

Dicha disposición a negociar implica la entrega a los representantes de los trabajadores de la **documentación necesaria para poder analizar la situación real de la empresa**, ¿por qué real?. Conocida es la sentencia que saltó a los medios de comunicación relativa a un despido colectivo declarado nulo por no facilitar la contabilidad en B llevada a cabo por la empresa debido a que, a tenor de la Sala *“el mero hecho de haber*

⁶ Art, 6.4 C civil

⁷ Un artículo muy completo acerca del proceso de despido colectivo al completo es “El nuevo proceso de despido colectivo en la Ley 3/2012 de 6 de julio” C.H. Preciado Domenech. Jueces para la Democracia

⁸ Régimen jurídico de los despidos colectivos después de la reforma de 2012”. J.L Monereo Pérez

⁹ STSJ de Castilla La Mancha de 28 de enero de 2013 rec: 18/2012 (NSJ046911)

¹⁰ SAN de 11 de noviembre de 2013 rec: 288/2013 (NSJ048679).



logrado la empresa ocultar datos trascendentes de su realidad contable al acreedor tributario, no comporta que (...) los trabajadores tengan que someterse a la ficción de unas cuentas cuya certeza y realidad ha quedado desvirtuada”¹¹. Es decir, la información facilitada a los trabajadores “debe ser absolutamente fiable, (...) ordenada, veraz y además (debe ser) la completa, la real, toda la que existe con transcendencia para la decisión”¹². Al no ser así, la empresa vulneró con ello la buena fe dentro del periodo de consultas, resultado el despido colectivo nulo. Al hilo de esta situación hay que señalar que tampoco sería plausible iniciar un proceso negociador “carente de contenido real” con la única finalidad de “considerar satisfecho el derecho del sindicato a intervenir (...)”¹³

No obstante, no siempre la empresa es la que obstruye la negociación y en una impugnación de las medidas adoptadas los trabajadores suelen solicitar la nulidad por la no negociación de buena fe por la parte empresarial, pero, como decimos, si es la representación de los trabajadores la que se enroca en una pretensión y no negocia en ningún momento será declarado nulo¹⁴.

Entonces, ¿cuántas **reuniones** se han de tener para entender cumplido el periodo de consultas?. El ET no dice nada al respecto por lo que hay que analizarlo de la manera finalista es decir, se tiene que cumplir el propósito de la norma **siendo indiferente el número sino el contenido**, pudiendo entenderse válido un periodo de consultas con un única reunión, si en ella ha habido una negociación real. Ahora bien, si la empresa inicia negociaciones y comunica su decisión cuando aún no han finalizado, en este caso, la voluntad de la misma queda en entredicho.

La Audiencia Nacional ha defendido en varias ocasiones que la negociación consiste en un “juego de propuestas y contrapropuestas puesto que negociar implica estar dispuesto a ceder” no pudiéndose “alegar la inamovilidad del contrario quien no ofrezca alternativas razonables”¹⁵ y debiéndose mostrar siempre una actitud “abierta y dialogante”¹⁶ sin limitarse, alguna de las partes, a exponer su posición inamovible ¹⁷.

¹¹ STS de 18 de febrero de 2014 rec: 42/2013 (NSJ048872).

¹² ¿La buena fe negociadora en los despidos colectivos puede legitimar el uso de las cajas B de las empresas?. C. Molina Navarrete RTSS CEF num. 374

¹³ STC de 5 de mayo de 2000 rec: 3076/1995 (NSJ 007904).

¹⁴ SAN de 15 de febrero de 2013 rec: 376/2012 (NSJ046641)

¹⁵ SAN de 15 de octubre de 2012 rec: 162/2012

¹⁶ (STSJ del País Vasco de 11 de diciembre de 2012 rec: 19/2012 (NSJ045864)

¹⁷ STSJ de Madrid de 30 de mayo de 2012 rec: 17/2012 (NSJ044385).Y en este mismo sentido SAN de 13 de mayo de 2013 rec: 89/2013 (NSJ047123).



Hay que tener presente que, *“debatir no equivale a alcanzar acuerdos”*¹⁸ y tampoco se puede obviar la situación de la empresa por lo que si su situación es tan calamitosa como para que la única salida sea la liquidación de la misma no constituye mala fe que la empresa defienda como única alternativa posible el cierre.

También, ambas partes deben tener presente que **las propuestas y contrapropuestas deben hacerse por ambos**, no siendo dable por parte de los representantes de los trabajadores alegar la nulidad por la falta de propuestas alternativas por la parte empresarial si ellos mismos no expusieron otras posibilidades¹⁹.

El hecho de no facilitar la información suficiente como para que se permita los representantes de los trabajadores acreditar las circunstancias concurrentes²⁰, o no respetar los criterios de selección contenidos en el escrito de procedimiento²¹, no es sinónimo negociación de buena fe.

Como **conclusión** clara se puede extraer que el *“núcleo de la tramitación de un despido se halla en el respeto al deber de negociar, para cuyo cumplimiento son instrumentos esenciales la buena fe y la comunicación completa sobre todos los elementos que podían permitir alcanzar acuerdos”*²². Pudiendo extrapolar esto a cualquier procedimiento en el que se exija un periodo de consultas basado en el principio de buena fe y teniendo presente que, de no cumplirse traerá como consecuencia la nulidad de la medida adoptada²³, por lo que *“más vale negociar que resistirse o blindarse”*²⁴.

GABINETE JURÍDICO DEL CEF.- ÁREA LABORAL

¹⁸ SAN de 20 de marzo de 2013 rec: 219/2013 (NSJ046719)

¹⁹ SAN de 13 de mayo de 2013 rec: 89/2013 (NSJ047123)

²⁰ SAN de 15 de febrero de 2013 rec: 376/2012 (NSJ046641)

²¹ STSJ de Andalucía / Sevilla de 20 de marzo de 2013 rec.: 11/2012 (NSJ046843).

²² “Revisión de la nueva normativa de los ERES” Arastey Sahún. ML. Revista Otrosí

²³ STSJ de Andalucía / Sevilla de 20 de marzo de 2013 rec.: 11/2012 (NSJ046843).

²⁴ La buena fe negociadora en los despidos colectivos puede legitimar el uso de las cajas B de las empresas?. C. Molina Navarrete RTSS CEF num. 374.