

Comentario sobre la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2014

Por Luis Gascón Vera

30 de marzo de 2015

SUPUESTO DE HECHO

La sentencia del Tribunal Supremo que pasamos a estudiar versa sobre un supuesto en el que la empresa demandada, que dispone de un solo centro de trabajo en el que se ocupa a ocho trabajadores, inició Expediente de Regulación de Empleo amparado en causas económicas para la extinción de todos los contratos de trabajo y que llevaba aparejado el cese total de actividad. Iniciado el preceptivo proceso negociador el Delegado de Personal, única representación legal con la que contaban los trabajadores, expresó su oposición a la decisión extintiva si no se percibían las correspondientes indemnizaciones legales de 45 días por año trabajado, hasta el mes de febrero de 2012, y desde entonces de 33 días por año de servicio; discrepando igualmente de los resultados económicos reflejados en la documentación facilitada por la mercantil. La empleadora ratificó el informe económico aportado con el Expediente y anunció que carecía de disponibilidad dineraria para hacer frente a tales indemnizaciones. A la vista de estas manifestaciones y no siendo atendida su solicitud de incremento de aquéllas, el representante de los trabajadores comunicó que daba por rotas las negociaciones, dejando de acudir a las otras dos previstas en el periodo de consultas, que concluyó, en consecuencia, sin acuerdo entre las partes.

Acciona por despido colectivo el actor interesando la declaración de nulidad del mismo en base a las siguientes consideraciones: que no se había desarrollado regularmente el período de consultas; que las causas económicas plasmadas en la Memoria Explicativa eran falsas; y que la decisión extintiva se había realizado en fraude de ley debido a que no obedecía a causa económica alguna sino a un mero desacuerdo familiar entre los socios.

La sentencia de 6 de marzo de 2014, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, declara el despido colectivo ajustado a derecho y, en consecuencia, desestima la demanda interpuesta por el actor, entendiéndose, tras

corroborar la existencia de la causa económica alegada por el empresa, que dada las circunstancias concurrentes en el proceso de consultas no se le puede achacar al empleador mala fe en su actuación negociadora.

Disconforme con esta decisión, recurre en casación el actor, alegando, en sustancia, la infracción de los artículos. 51 del Estatuto de los Trabajadores y 6.4 del Código Civil, insistiendo en la ausencia de buena fe de la empresa durante el período de consultas, quien, según aduce, se limitó a cumplir, desde un punto puramente formal, los trámites que dispone la primera de las normas referidas.

OBJETO DE LA CONTROVERSIA

Aunque en el recurso se suscitan diversas cuestiones, la esencia de la controversia se centra en determinar si por parte de la empresa, en el periodo de consultas que preceden a la decisión del despido colectivo, ha incurrido en transgresión de la buena fe comercial a que se refiere el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, teniéndose en cuenta para ello los concretos elementos que se dan en dicho proceso. Particularmente se atiende a la situación económica de la empresa y a la actitud adoptada por el Delegado de Personal en la única reunión celebrada con su participación.

Así la decisión de instancia considera que el deber de negociar no implica tener que aceptar las propuestas de la otra parte y que dado que la situación económica de la empresa sólo permitía su disolución y cierre, no se le puede imputar mala fe al empleador por el hecho de no haber aceptado la pretensión del Delegado de Personal. Postura de la mercantil que además se consolida por el hecho de que la única propuesta hecha por parte de los trabajadores por medio de su representación legal consistiera en que se le abonaran unas indemnizaciones por despido de 45 días de salario por cada año de servicio anterior a 2012 y de 33 días por cada año posterior, lo que unido al hecho, ciertamente relevante, de que después de esta exigencia indemnizatoria se apartase unilateralmente de la negociación tras este primer encuentro, dando por rotas las negociaciones hasta que la empleadora modificara su planteamiento, le ha permitido al órgano dirimente de instancia considerar que no ha habido por el demandado vulneración de la buena fe en la negociación, al entender de la Sala que fue el representante legal de los trabajadores el que se apartó voluntariamente de la misma, por

lo que si el período de consultas se llevó a cabo de forma anómala no fue por causa imputable a la patronal.

El Tribunal Supremo por su parte ha confirmado el fallo adoptado en la instancia, por los mismos términos que han servido al Tribunal “a quo” para rechazar la pretensión actora.

BREVE COMENTARIO

El artículo 51.2 del ET dispone que “El despido colectivo deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad”

Y aunque en principio, ante la trascendencia que el legislador ha querido dar al período de consultas, configurándolo no como un mero trámite preceptivo sino como una verdadera negociación colectiva entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, es doctrina consolidada que el mantenimiento por parte de la empresa de una postura inamovible frente a las distintas propuestas que se les formulen por la contraparte es contrario al principio de buena fe, al no comportar una verdadera negociación tendente a superar, en la medida de lo posible, la medida extintiva que se propone, también lo es que tal conclusión ha de quedar condicionada a las específicas particularidades que se presenten en cada caso concreto, lo que ha permitido, según casuística, pronunciamientos dispares en esta materia.

Así mientras en otras resoluciones de nuestro Alto Tribunal, como el citado en la sentencia estudiada –STS 20-3-2013- se ha apreciado falta de buena fe cuando se ha dado la doble circunstancia de ausencia de información a la representación de los trabajadores y, simultáneamente, un mantenimiento a ultranza de la posición empresarial desde el inicio de las negociaciones, o como la reciente sentencia del mismo

tribunal de 16 de diciembre de 2014 que en un supuesto de periodo de consultas en un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo ha llegado a idéntica conclusión atendiendo únicamente al hecho de que por la empresa demandada se comunicase al Comité de Empresa la apertura de un período de consultas para “negociar la bajada salarial, medida que aun sin acuerdo con el Comité de Empresa, se llevará a cabo motu proprio”, existen ocasiones, como la analizada, en que la posición inamovible de la empleadora, por razón de la muy comprometida situación económica por la que atraviesa, con propuesta del cese total de actividad y de extinción de los contratos de la totalidad de la plantilla, permite concluir que no se da una ausencia de buena fe en la negociación, sobre todo si a ello se anuda un comportamiento por parte de la representación legal de los trabajadores contrario a ese espíritu negociador que ha de presidir el periodo de consultas.

De todo lo cual se puede entender, en resumen, que para apreciar la existencia de un comportamiento contrario a la buena fe de la empresa no basta, en principio, con que se manifieste por la mercantil una postura inamovible de sus planteamiento iniciales -lo cual por sí sólo y sin mayores consideraciones podría ser causa de nulidad ex artículo 51.2 ET- sino que para alcanzar tal conclusión deberá atenderse igualmente a las singularidades que se presentan en cada caso concreto, en particular el posible juego que la situación económica de la empresa permita en una hipotética variación de la propuesta, como, con el mismo alcance, a la actitud obstativa que hayan podido adoptar los trabajadores en la negociación, sobre la base de que no es posible invocar la ausencia de buena fe por quien adopta una posición intransigente y contraria a un hipotético acercamiento de posturas.