

Negociar de buena fe para poder llevar a cabo un ERE, ¿obliga necesariamente a **rebajar** durante el periodo de consultas las propuestas planteadas inicialmente por la empresa? Una reciente sentencia de la Audiencia Nacional acaba de sentenciar que no, al entender que si hay **causas** que justifiquen que la empresa no rebaje sus pretensiones, puede acometer el ERE.

El deber de negociar de buena fe no obliga a la empresa a rebajar sus pretensiones durante el periodo de consultas

El deber de negociar de buena fe que se exige como requisito para poder acometer un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) no implica necesariamente que la empresa esté obligada a **reducir el alcance de las medidas** propuestas inicialmente si no existen causas para ello. La negociación de buena fe obliga a **escuchar las ofertas** de la otra parte, pero si se justifica por qué se aceptan o no se aceptan sus propuestas, se habrá cumplido el requisito de negociar de buena fe, incluso cuando el periodo de consultas no llegue a buen puerto (sent. de la Audiencia Nacional de 30.05.14).

Una compañía del sector del transporte abrió un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores para acometer un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) temporal, en concreto de suspensión de contratos. Durante el periodo de consultas hubo **propuestas y contrapropuestas** planteadas por ambas partes, pero no fue posible alcanzar un acuerdo. La empresa llevó a cabo el ERE y, como no hubo acuerdo, lo hizo en los términos planteados al inicio del periodo de consultas.

Los sindicatos mayoritarios interpusieron una demanda ante la Audiencia Nacional para solicitar que declarara nulo el ERE por **incumplir el deber de buena fe**. Los sindicatos argumentaban que no había existido una verdadera negociación colectiva sobre las medidas propuestas, ya que la empresa no alteró sustancialmente su planteamiento inicial. Además, la empresa hizo una oferta de mejora durante el periodo de consultas que luego **no mantuvo** en su decisión final lo cual, a juicio de los sindicatos, era abusivo.

La Audiencia Nacional desestima las pretensiones de los sindicatos y declara la licitud del ERE. En su sentencia recuerda que aunque es cierto que el deber de negociar de buena fe *“comporta esencialmente acreditar la disposición a dejarse convencer y a intentar convencer a la contraparte de las razones que se tienen para adoptar una medida u otra”*, esto no significa que la empresa esté obligada a rebajar automáticamente sus pretensiones iniciales si justifica cuál es el motivo. Y esto es así, entiende la AN, porque *“no puede concebirse la negociación como una puja o un mero regateo, en el cual las partes hayan de partir de posiciones que saben a priori que son desproporcionadas o no responden a la causa real, para poder aparentar movimientos de aproximación durante la negociación”*.

Por tanto, razona la Audiencia, si la empresa acredita **las causas** por las que no rebaja sus pretensiones iniciales, no se incumple el requisito de negociar de buena fe.

Y respecto a la vinculación de las partes negociadoras sobre las **ofertas o mejoras** realizadas en la mesa de negociación, cuando no son aceptadas por la otra parte, la Audiencia Nacional entiende que es algo natural de una negociación el hecho de que puedan realizarse ofertas, pero *“si el acuerdo no se produce, tales ofertas no son vinculantes para quien las formuló”*. Por tanto, es perfectamente lícito que la empresa, al no haber acuerdo, lleve a cabo el ERE sin tener

en cuenta las mejoras que planteó durante el periodo de consultas y que no fueron aceptadas por la otra parte.