



Roj: **STS 2385/2025 - ECLI:ES:TS:2025:2385**

Id Cendoj: **28079140012025100423**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **21/05/2025**

Nº de Recurso: **3/2025**

Nº de Resolución: **453/2025**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 4616/2024,**
STS 2385/2025

CASACION núm.: 3/2025

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 453/2025

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva

D.ª Ana María Orellana Cano

D. Félix V. Azón Vilas

En Madrid, a **21** de **mayo** de 2025.

Esta **Sala** ha visto el recurso de casación interpuesto por la letrada D.ª Laura de Gregorio González, en nombre y representación de la Federación de Sindicatos de Banca de la Confederación General del Trabajo (FESIBAC-CGT), contra la sentencia dictada el 24 de septiembre de 2024 por la **Sala** de lo Social de la Audiencia Nacional, en demanda sobre impugnación de despido colectivo núm. 121/2024, seguida a su instancia contra Zelenza Sistemas de Información, S.A. y la Federación de Servicios de UGT; siendo citado como interesado CCOO.

Ha sido parte recurrida Zelenza Sistemas de Información, S.A., representada y defendida por el letrado D. Óscar Rodríguez Conde.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Por la representación letrada de FESIBAC-CGT se presentó demanda sobre impugnación de despido colectivo, registrada con el núm. 121/2024, contra Zelenza Sistemas de Información, S.A.; Zelenza Cex, S.L.; Zelenza Soluciones Integrales, S.A.; Zelenza Servicios de Movilidad y Vigilancia, S.L. de la que conoció la **Sala** de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos

de derecho, terminaban suplicando se dictara sentencia estimatoria por la que se declare: «NULA la decisión extintiva colectiva, por las causas expuestas en el cuerpo de esta demanda, condenando a la empresa a readmitir en su puesto de trabajo a los trabajadores afectados, así como a los trabajadores despedidos fuera de este despido colectivo, durante la tramitación del mismo, condenándola a estar y pasar por tal declaración, y subsidiariamente, que las extinciones llevadas a efecto no son ajustadas a derecho, condenando a la entidad demandada a estar y pasar por tal declaración con las consecuencias legales indemnizatorias que se derivan de tal pronunciamiento».

SEGUNDO.-Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, en el que el sindicato demandante desistió de forma expresa de la acción ejercitada contra las empresas Zelenza Cex, S.L.; Zelenza Soluciones Integrales, S.A.; Zelenza Servicios de Movilidad y Vigilancia, S.L. Seguidamente, se recibió el pleito a prueba, practicándose las propuestas por las partes y, tras formular éstas sus conclusiones definitivas, quedaron los autos conclusos para sentencia.

TERCERO.-Con fecha 24 de septiembre de 2024 se dictó sentencia por la **Sala** de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo: «Se tiene por desistida a la Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades Financieras, Seguros, Oficinas y Despachos de la Confederación General del Trabajo FESIBAC-C.G.T. de la demanda inicialmente interpuesta frente a las empresas ZELENZA CEX SL, ZELENZA SOLUCIONES INTEGRALES SA y ZELENZA SERVICIOS DE MOVILIDAD Y VIGILANCIA SL. Desestimamos la demanda interpuesta por la representación letrada de la Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades Financieras, Seguros, Oficinas y Despachos de la Confederación General del Trabajo FESIBAC-C.G.T. frente a ZELENZA SISTEMAS DE INFORMACIÓN S.A y UGT; y, en consecuencia, declaramos ajustado a derecho el despido colectivo operado por la citada empresa absolviendo a la misma y al sindicato codemandado de todos los pedimentos de la demanda. Sin imposición de costas».

CUARTO.-En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«1º.-El presente despido colectivo afecta a un total de 31 personas (inicialmente 33) que venían desarrollando su actividad en la empresa ZELENZA SISTEMAS DE INFORMACIÓN S.A en los centros de trabajo de Madrid y Ciudad Real y a los que, con efectos de 31 de marzo de 2024, la empresa les ha comunicado la extinción de su relación laboral basándose en la existencia de causas organizativas y productivas. La indemnización del despido fue de 28 días de salario por año trabajado con el límite de 12 mensualidades y con una garantía mínima de 1 mensualidad de SMI, incluyendo la parte proporcional de pagas extraordinarias (hecho no controvertido, descriptor nº 74 y expediente administrativo).

2º.-ZELENZA SISTEMAS DE INFORMACIÓN, SA se constituye en septiembre de 2004 y tiene su sede social en Madrid. La actividad principal es la consultoría informática y, en general, todo lo relacionado con las tecnologías de la información y de las comunicaciones, incluyendo servicios gestionados avanzados, ingeniería tecnológica y transformación digital. Actualmente, se gestionan proyectos end-to-end de backoffice y frontoffice, en modo BPO o en otra modalidad, basándose en plataformas ya operativas o adaptándolas a necesidades específicas de sus Clientes (no controvertido y descriptor nº 27). La demandada tiene centros de trabajo en Madrid, Badajoz, Ciudad Real, Toledo, Sevilla, Málaga, Las Palmas, Barcelona, Melilla, Álava, Valladolid, Pontevedra, Albacete, Murcia, Almería, y Zaragoza, y en los de Badajoz, Madrid, Málaga, Ciudad Real, Toledo. En Sevilla existe Comité de empresa. Los centros afectados por el presente procedimiento de extinción de contratos se ubican en Ciudad Real y en Madrid, que cuentan, entre ambos, con una plantilla durante el último año de 1.439 trabajadores (no controvertido y descriptor nº 27). CGT tiene constituida Sección Sindical Estatal en la empresa y tiene presencia en los órganos de representación unitaria. En concreto, CGT cuenta con diez representantes unitarios en todo el territorio: 9 en la provincia de Madrid y 1 en la provincia de Zaragoza, lo que supone un 22,22% de representatividad a nivel estatal (no controvertido).

3º.-En fecha 14 de **mayo** de 2024 esta **Sala** de lo Social dictó sentencia en el procedimiento 52/2024 con el siguiente Fallo (no controvertido): "Con ESTIMACIÓN de la demanda de FESIBAC CGT contra ZELENZA SISTEMAS DE INFORMACIÓN SA, declaramos: I. Que son NULAS las decisiones extintivas por causas no inherentes a la persona de cada uno de los trabajadores, llevadas a cabo por la empresa en el periodo comprendido entre el 17 de noviembre de 2.023 hasta el 15 de febrero de 2.024, por superar los umbrales previstos legalmente, y en el periodo legalmente analizable. Todo ello por no haberse llevado a cabo el procedimiento negociador que hubiera sido preceptivo, condenando a la empresa a readmitir en su puesto de trabajo a los trabajadores afectados, condenándola a estar y pasar por tal declaración. II. La vulneración de los derechos de negociación colectiva y ejercicio de la actividad Sindical de esta parte, al haber prescindido la empresa total y absolutamente de haber negociado la drástica reducción de plantilla llevada a efecto, y por ello, se condenamos a la demandada a indemnizar a CGT en la cuantía de 7.000 €".

4º.-El 18 de diciembre de 2023 la empresa ya comunicó la existencia de dificultades con las contratas de Redsys y Masmovil (no controvertido). Con fecha 11 de enero de 2024, la Empresa Zelenza Sistemas de Información, SA recibe una comunicación de Redsys Servicios de Procesamiento, SL, por la cual se notifica que se da por iniciado un proceso de devolución del Servicio Smart Center (Front Office), el cual se ha iniciado el 1 de enero de 2024 y finaliza el 31 de marzo de 2024. Llegada esta fecha, el servicio se entenderá por finalizado (descriptores nº 27 y 96).

5º.-En fecha 31 de enero de 2024 se comunica por parte de la empresa a los representantes de los trabajadores la intención de iniciar un procedimiento de extinción de contratos. Durante el periodo de consultas se celebraron reuniones los días los días 7, 14, 19 y 28 de febrero, y 5 y 8 de marzo de 2024. El contenido de todas ellas obra aportado a los descriptores nº 54 a 68, 91 y 93) y se da aquí por reproducido.

6º.-En el acta de constitución de la comisión negociadora de 7 de febrero de 2024 se hizo constar el porcentaje de representatividad sindical, correspondiendo un 65,38% a UGT y un 34,62% a CGT (descriptores nº 63 y 89). En esa misma fecha se comunicó el inicio del procedimiento a la Autoridad Laboral (expediente administrativo).

7º.-En el mismo acta de constitución de la comisión negociadora de 7 de febrero de 2024 se indicaba que "se entregará, a los buzones de las secciones sindicales, la documentación con una pequeña memoria, la carta de Redsys (cliente) y el plan de recolocación externa. Antes de finalizar esta sesión la documentación está remitida y las secciones han confirmado este extremo" (descriptores nº 63 y 89).

8º.-La empresa comunicó al Ministerio de Trabajo y economía Social la apertura del periodo de consultas, aportando la documentación entregada a la comisión representativa de las personas trabajadoras, lo que dio lugar al expediente 20/2024. En fecha 9 de febrero la Autoridad Laboral emite una advertencia a la empresa para que aporte la siguiente documentación: - Acta de inicio del período de consultas por la empresa rubricada por la representación legal de la mercantil y por los representantes legales de los trabajadores. - Recibís firmados por los representantes legales de los trabajadores de la copia de la comunicación dirigida a los trabajadores, informando de la intención de la empresa de iniciar un procedimiento de regulación de empleo a efectos de que estos procedan a la constitución de la comisión negociadora de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. - Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o la indicación de falta de constitución de dicha comisión - Memoria explicativa de las causas que originan la presentación de este procedimiento. - Solicitud de emisión de informe al que se refiere el art. 64.5.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores firmado por la representación legal de la empresa con acuse de revivo por los representantes legales de los trabajadores. - Para la acreditación de causas productivas: Informe técnico que acrediten la concurrencia de dichas causas derivadas de cambios en la demanda de productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado, que motivan la presentación de este procedimiento. En fecha 8 de marzo de 2024 la empresa aporta, vía registro electrónico la documentación solicitada en la Advertencia. Examinada la documentación aportada por la empresa, la Inspección de Trabajo entiende que la misma se ajusta a lo dispuesto en los artículos 3 y siguientes del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre (descriptor nº 27 y expediente administrativo).

9º.-En fecha 7 de marzo de 2024 la empresa aportó a la comisión negociadora el informe técnico obrante al descriptor nº 92. En las conclusiones de tal informe se señalaba lo siguiente: Tomando en cuenta los parámetros antes expuestos, se ha procedido a realizar el análisis de las necesidades de personal para la actual actividad, identificando que los puestos de trabajo adscritos al servicio que desaparece tienen un perfil puramente administrativo. Asimismo, se constata que la actual oferta de empleo de la compañía requiere puestos de perfil técnico, que, por la formación de las personas afectadas, impide que puedan ser reubicados en los nuevos puestos ofertados. También se puede concluir que, conforme a los proyectos futuros y presentes de la compañía, tampoco es factible a corto plazo la reubicación de los trabajadores afectados. Tras el análisis realizado, se concluye que debido a la desaparición de la actividad descrita hace preciso un ajuste de los recursos de la empresa ZELENZA SISTEMAS DE INFORMACIÓN, SA, a la nueva situación tanto productiva. En esa misma fecha se hizo entrega de una segunda memoria explicativa obrante al descriptor nº 95 (por reproducido).

10º.-En el acta de 8 de marzo de 2024 se recogió el acuerdo alcanzado entre la empresa y la mayoría de la representación sindical y en los siguientes términos (descriptores nº 2 y 69): 1.- Que, finalmente, el número de personas afectadas por el ERE de Zelenza Sistemas de la Información, S.A., se reduce a 33 personas, con el siguiente ID (...) 2.- Que las partes han acordado que las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo perciban una indemnización que supera el mínimo legal previsto en el artículo 53 ET, a fin de atenuar el efecto económico de la extinción de los contratos. La indemnización por despido consistirá en 29 días por año de servicio, con una indemnización mínima correspondiente a una mensualidad por importe del SMI 2024 (1.323€). 3.- Que la fecha de efectos del despido será el 31 de marzo de 2024.

11º.-La Inspección de Trabajo y Seguridad Social emitió informe de fecha 18 de abril de 2024 y en el que se contienen las siguientes conclusiones (descriptor nº 27): 1.- Las partes han llegado a un acuerdo. Se han realizado 6 reuniones, finalizando el período de consultas el 8 de marzo de 2024, fecha del acta de la última reunión con acuerdo. La empresa presenta ante la Autoridad laboral la finalización del período de consultas con acuerdo el 28 de marzo de 2024. El acuerdo se adopta por mayoría de la comisión representativa de los trabajadores, pero no por unanimidad, pues la Sección Sindical del Sindicato CGT no firma el acuerdo y aporta informe en el que desarrolla las causas de su no conformidad. En el acuerdo entre las partes por el que se pone fin al período de consultas, queda reducido el número de trabajadores afectados pasando, de los 65 trabajadores afectados inicialmente a los 33 trabajadores que finalmente se verán afectados, la reducción deriva tanto de bajas voluntarias como de recolocaciones realizadas por la empresa. Se acuerda también el abono de una indemnización superior a la legalmente establecida (28 días de salario). La extinción de los contratos se lleva a cabo el 31 de marzo de 2024. 2.- Criterios utilizados para la designación trabajadores afectados: El criterio utilizado para la designación de las trabajadoras afectadas es su adscripción al proyecto que se ha perdido. 3.- No hay trabajadores afectados mayores de 55 años: Al menos hay un trabajador mayor de 55 años, por lo que la empresa viene obligada a la constitución de Convenio Especial de la Seguridad Social para los trabajadores afectados mayores de 55. 5.- Sobre la obligación de aportaciones al Tesoro: En relación con la medida recogida en la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto y el Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre aportaciones económicas al Tesoro, examinada la documentación aportada por la empresa se ha de concluir que la misma no cumple con los requisitos exigidos para que proceda dicha aportación pues el porcentaje de afectados mayores de 50 años, sólo un trabajador de los 33 afectados, es inferior al porcentaje de trabajadores mayores de 50 años que permanecen en la empresa (más de 50 trabajadores superan los 50 años). La empresa presenta ante la Dirección General de Trabajo la comunicación de la finalización del período de consultas CON ACUERDO el 28 de marzo de 2024".

12º.-En el periodo comprendido entre el 2 de enero de 2024 y el 11 de septiembre de 2024 la empresa ZELENZA SISTEMAS DE INFORMACIÓN, SA ha cursado el alta de los trabajadores/as reflejados en el documento obrante al descriptor nº 70 (por reproducido). El perfil de empleados en Redsys no requiere de una especial cualificación profesional (no controvertido y descriptor nº 74).

13º.-En fechas 4, 14 y 15 de marzo de 2024 la empresa ZELENZA SISTEMAS DE INFORMACIÓN, SA comunicó a un total de 6 trabajadores/as su despido por motivos disciplinarios (descriptores nº 75 a 80)».

QUINTO.- 1.-Contra la anterior resolución se interpuso por el sindicato demandante recurso de casación, en el que se consignan los siguientes motivos:

Primero.- Al amparo del artículo 207 d) LRJS, se solicita una nueva redacción del hecho probado duodécimo.

Segundo.- Al amparo del artículo 207 e) LRJS, por infracción de lo dispuesto en los art. 51 ET, RD 1483/2012, art. 124 LRJS y jurisprudencia de aplicación, así como al art. 24 CE, causando evidente indefensión a esta parte.

Tercero.- Al amparo del artículo 207 e) LRJS, por infracción de lo dispuesto en los art. 51 ET, art. 124 LRJS y jurisprudencia de aplicación.

SEXTO.-Recibido el expediente digital de la **Sala** de lo Social de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, tras haber sido impugnado por Zelenza Sistemas de Información, S.A. y haberse personado FeSMC-UGT fuera de plazo, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de interesar la improcedencia del recurso formulado.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose el día **21 de mayo** de 2025 para la deliberación y votación, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.Se trata de establecer la calificación jurídica que merece el despido colectivo objeto del litigio.

La sentencia recurrida de la **Sala** Social de la Audiencia Nacional de 24 de septiembre de 2024, autos 121/2024, desestima la demanda interpuesta por el sindicato recurrente.

Declara conforme a derecho el despido colectivo pactado con la mayoría de la representación sindical durante el periodo de negociación, conforme al acuerdo alcanzado el 8 de marzo de 2024.

2.El recurso de casación se articula en tres diferentes motivos.

El primero de ellos interesa la modificación del hecho probado decimosegundo, para adicionar determinados datos relativos a los nuevos contratos de trabajo formalizados por la empresa y a las bajas producidas con anterioridad al despido colectivo.



El segundo denuncia infracción de los arts. 51 ET; 124 LRJS: RD 1483/2012, y art. 24 CE. Alega la recurrente que una de las causas de impugnación del despido invocada en la demanda que determina su nulidad, es la falta de entrega por la empresa de la documentación preceptiva durante el periodo de consultas, toda vez que el Informe Técnico no se aporta hasta el día 7 de marzo, la tarde antes de cerrar el acuerdo.

El motivo tercero denuncia la vulneración de esos mismos preceptos legales. Con carácter subsidiario sostiene que no concurren las causas invocadas por la empresa para justificar el despido colectivo, lo que obligaría a calificarlo como contrario a derecho.

3. La empresa formula escrito de impugnación en el que solicita su desestimación. En el mismo sentido se pronuncia el Ministerio Fiscal en su informe.

SEGUNDO. 1. Como bien pone de manifiesto la sentencia recurrida, la resolución del asunto exige partir de la esencial consideración de que el despido colectivo es fruto del acuerdo alcanzado entre la empresa y la mayoría de la representación sindical en la comisión negociadora, con el singular valor reforzado del pacto que eso conlleva.

Por mencionar alguna de las más reciente, la **STS 1248/2024**, de 14 de noviembre (**rec. 147/2024**) - con cita de las SSTS 1164/2023, de 14 de diciembre (**rec. 125/2023**) y 866/2017, de 8 de noviembre (**rec. 40/2017**)-, recuerda la reiterada doctrina jurisprudencial que sostiene "cuando el procedimiento de despido colectivo finaliza con un acuerdo ampliamente aceptado de manera claramente mayoritaria por las representaciones sindicales, debe reconocerse a lo pactado un especial valor reforzado a la hora de resolver la impugnación que pudieren haber formulado, legítimamente, los representantes sindicales minoritarios que no lo suscribieron, en lo que no es sino garantía y protección de la negociación colectiva en favor del reconocimiento de su eficacia vinculante. Dicha doctrina se refleja, especialmente, en las SSTS/IV 25-junio-**2014** (rco **165/2013**) y 24-febrero-2015 (rco **165/2014**), en las que se establece que "... debemos llamar la atención sobre el hecho de que la decisión extintiva del empresario ... cuenta con la aceptación de una cualificada (más de dos tercios) mayoría de la representación social en la Comisión Negociadora de despido colectivo. La existencia de este acuerdo no significa ni que ello implique una presunción de que concurren las causas justificativas de los despidos, ni que la decisión empresarial de proceder a dichos despidos no pueda impugnarse sin tratar de invalidar previamente o, al menos, simultáneamente ... el acuerdo por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, puesto que tales previsiones -contenidas en el artículo 47.1 del ET respecto de las suspensiones de contratos de trabajo derivadas de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción- no figuran ni en el art. 51 del ET ni en el art. 124 de la LRJS en relación con los despidos por las mismas causas. Ahora bien, sentado esto, no es menos cierto que el juzgador podrá tener en cuenta, a la hora de apreciar la efectiva concurrencia de las causas justificadoras de los despidos alegadas por la empresa, el hecho, muy significativo, de que los representantes de los trabajadores -en este caso, el 77% de los integrantes del banco social de la comisión negociadora- han considerado que, efectivamente, dichas causas justificadoras concurrían en el supuesto de autos".

Y al igual que en la precitada sentencia señalamos, en el presente supuesto no hay tacha de legalidad alguna al acuerdo alcanzado entre la empresa y esa mayoría cualificada de la comisión negociadora, por lo que no hay razón para negar el valor reforzado de lo pactado, tanto en orden a aceptar que la documentación aportada por la empresa durante el periodo de consultas ha sido considerada como adecuada y suficiente por los firmantes del pacto, como el dato incuestionable de que han estimado asimismo acreditada la concurrencia de las causas organizativas y productivas invocadas por la empresa.

2. Bajo este parámetro jurídico debe abordarse la resolución de los diferentes motivos del recurso, conforme a los datos y elementos de juicio esenciales a tal efecto, que son como siguen:

A) La empresa demandada tiene su sede en Madrid y diferentes centros de trabajo repartidos en distintas provincias del Estado.

B) Su actividad principal es la de consultoría informática y todo lo relacionado con las tecnologías de la información y de las comunicaciones, incluyendo servicios gestionados avanzados, ingeniería tecnológica y transformación digital.

C) En diciembre de 2023 la empresa ya comunicó la existencia de dificultades con las contratas de Redsys y Masmovil. En enero de 2024, recibe una comunicación de Redsys, mediante la que se le notifica que se da por iniciado un proceso de devolución del Servicio Smart Center (Front Office), que finaliza el 31 de marzo de 2024.

D) El 31 de enero de 2024 comunica a los representantes de los trabajadores la intención de iniciar un procedimiento de extinción de contratos. Durante el periodo de consultas se celebraron reuniones los días 7, 14, 19 y 28 de febrero, y 5 y 8 de marzo de 2024.

- E) El 7 de marzo de 2024 la empresa aporta a la comisión negociadora el Informe Técnico que obra en las actuaciones.
- F) El periodo de consultas finaliza en acuerdo con el sindicato UGT que ostenta el 65,38% de representantes en la comisión negociadora.
- G) La empresa redujo de 65 a 58 los trabajadores inicialmente afectados por el despido colectivo, y tras diferentes medidas organizativas adoptadas se fijó finalmente en 33 el número total de extinciones en aquel acuerdo.
- H) La sentencia recurrida explicita que el informe de la Inspección de Trabajo indica que el perfil de los trabajadores afectados por el despido colectivo era puramente administrativo, sin tener formación académica en actividades técnicas. De tal manera que los puestos de trabajo adscritos al servicio que desaparece tenían un perfil puramente administrativo, que imposibilita la reubicación en otros proyectos y servicios de la empresa.
- I) Entre enero y septiembre de 2024, la empresa ha contratado a diferentes trabajadores. En marzo de 2024 realiza un total de 6 despidos disciplinarios.
- J) La sentencia recurrida señala que la parte demandante no cuestionó durante el periodo de consultas que la causa del despido era la pérdida de la contrata Redsys, ni lo hizo tampoco durante el acto del juicio.
- K) Y de forma expresa considera acreditado que el perfil de los empleados en la contrata de Redsys no requería de una especial cualificación profesional, que se trataba de trabajadores que carecían del perfil técnico necesario para poder ser reubicados en otros proyectos y servicios de la empresa. Los despidos acaecidos en los centros de Madrid y Ciudad Real responden a la desaparición del Servicio Smart Center (Front Office), quedando el personal afectado sin actividad a realizar.
- L) La sentencia pone igualmente de manifiesto que no se aportan en la demanda argumentos ni se invocan pruebas que pudieran contrariar la conclusión adoptada por los signatarios del acuerdo acerca de la concurrencia de causas, limitándose el sindicato demandante a exigir de la demandada la demostración de las causas objetivas que dice no haber acreditado.

TERCERO. 1. Con base a las anteriores consideraciones el primer motivo del recurso merece una respuesta desestimatoria, por cuanto la sentencia ya ha valorado los documentos invocados para solicitar la parcial modificación del hecho probado decimosegundo, dejando constancia de que la empresa efectivamente ha realizado nuevas contrataciones y ha despedido por motivos disciplinarios a 6 trabajadores.

Es verdad que la sentencia no alude a las bajas que ya se habían producido anteriormente en la contrata de RedSys, pero con independencia de que la demandada las califica como voluntarias en su escrito de impugnación, sin que del Informe Técnico pueda deducirse otra naturaleza, lo cierto es que esa contrata se ha dado por finalizada de manera definitiva por parte del cliente y eso es lo que precisamente justifica el despido colectivo.

A lo que debe añadirse que la sentencia ha considerado expresamente probado que los trabajadores que prestaban servicio en dicha contrata tienen un perfil puramente administrativo, que no se corresponde con las características más técnicas que requiere la actividad empresarial, lo que hacía inviable su reubicación, siendo que las 65 extinciones inicialmente planteadas han quedado reducidas finalmente a 33.

2. Teniendo en cuenta todas esas circunstancias, no es atendible la modificación de los hechos probados que postula el sindicato recurrente, con la que en realidad no aporta elementos esenciales que pudieran demostrar que el órgano judicial de instancia pudiese haber incurrido en un error evidente en la valoración de prueba.

Tan solo parece insinuar que de esas nuevas contrataciones y aquellas bajas anteriores se desprende que no concurren causas que justifiquen el despido colectivo acordado, cuando lo cierto es que no ha cuestionado que la causa del despido es la pérdida de aquella contrata, ni ha aportado elementos de juicio que desmientan la concurrencia de la causa organizativa y productiva avalada en el pacto alcanzado con la comisión negociadora.

La adición propuesta resulta de esta forma irrelevante para la resolución del recurso.

CUARTO. 1. El motivo segundo denuncia que la empresa no ha aportado la documentación necesaria y adecuada durante el periodo de consultas, porque el informe técnico no se ha entregado hasta el día anterior a la firma del acuerdo.

Tiene razón el sindicato recurrente al señalar que el valor reforzado del acuerdo no impide que pueda impugnarse el despido pactado entre la empresa y la mayoría de los integrantes de la comisión negociadora, ya sea para negar la concurrencia de las causas que lo justifican o para cuestionar que la documentación aportada sea completa y suficiente.

Pero esa posibilidad no empaña el hecho de que, con la firma del acuerdo, la mayoría cualificada de la comisión negociadora ha considerado adecuada la documentación entregada por la empresa durante el periodo de consultas.

El valor reforzado de ese pacto impone a los impugnantes del despido una carga probatoria de especial intensidad, en orden a demostrar que la ausencia de la documentación cuya omisión denuncian es verdaderamente determinante y especialmente trascendente para viciar de nulidad la negociación, hasta el punto de que haya de calificarse como nulo el despido colectivo que ha sido acordado entre la empresa y la mayoría de los representantes de los trabajadores.

2.Dicho eso, la **STS** 1248/2024, de 14 de noviembre (**rec.** 147/2024), reitera la inveterada doctrina jurisprudencial en la materia, recordando que el deber de información que tiene la empresa ostenta un carácter eminentemente instrumental al servicio del derecho a la negociación colectiva en el seno de las consultas, "lo que implica que no todo incumplimiento de obligación documental conlleva la nulidad de la decisión extintiva sino tan sólo aquella que sea trascendente a los efectos de una negociación adecuadamente informada".

Tras lo que seguidamente señala que debe estarse en cada caso a la verdadera, real y efectiva "trascendencia" de los documentos cuya omisión denuncian los impugnantes del despido colectivo, "porque entendemos que a pesar de los claros términos en que se expresan los arts. 6.2 RD 801/ y 4.2 RD 1483/2012 [el empresario "deberá aportar"], así como del 124 LRJS [se "declarará nula la decisión extintiva" cuando "no se haya respetado lo previsto" en el art. 51.2 ET, conforme a la redacción del RD-Ley 3/2012; y cuando "el empresario no haya... entregado la documentación prevista" en el art. 51.2 ET, de acuerdo con el texto proporcionado por la Ley 3/2012, de todas formas la enumeración de documentos que hace la norma reglamentaria no tiene valor "ad solemnitatem", y no toda ausencia documental por fuerza ha de llevar a la referida declaración de nulidad, sino que de tan drástica consecuencia han de excluirse -razonablemente- aquellos documentos que se revelen "intrascendentes" a los efectos que la norma persigue [proporcionar información que consienta una adecuada negociación en orden a la consecución de un posible acuerdo sobre los despidos y/o medidas paliativas: art. 51.2 ET]; con lo que no hacemos sino seguir el criterio que el legislador expresamente adopta en materia de procedimiento administrativo [art. 63.2 LRJ y PAC e incluso en la normativa procesal [art. 207.c) LRJS]....

A lo que añadimos que "Tanto la Directiva 98/59/CE como el artículo 51.2 ET obligan al empresario a proporcionar a los representantes de los trabajadores toda la información pertinente en relación a las medidas extintivas que pretenden adoptar; información que se refiere no sólo a las causas justificativas, sino que alcanza a todos los aspectos del proyecto de despido que se propone llevar a cabo, de suerte que existe un principio de plenitud informativa al que debe atenerse el empresario para facilitar un correcto desarrollo del período de consultas. Desde esta perspectiva, las previsiones de la norma reglamentaria (RD 1483/2012, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.) obligan a que la empresa aporte a los representantes de los trabajadores toda la documentación que exigen los artículos 3 a 5 del citado Reglamento. Ahora bien, ni toda omisión del contenido de la información contenida en los indicados preceptos reglamentarios implica un incumplimiento de la obligación de información que nos ocupa, ni ésta queda siempre y en todo caso cumplida cuando los documentos allí expresados se entregan pero se omiten otros que han sido solicitados por los representantes y que se revelan útiles y pertinentes ...".

Lo que nos lleva finalmente a concluir que se debe "examinar el cumplimiento de la obligación informativa desde una óptica finalista; es decir el problema de la necesidad de aportación o no de una determinada documentación -no prevista normativamente- vendrá determinada por la solicitud de los representantes de los trabajadores y por la utilidad de la documentación pedida a los fines examinados. La incorrección del despido colectivo por infracción de la obligación informativa vendrá determinada, en consecuencia, por la negativa de la empresa a la aportación de la información solicitada o por su defectuosa aportación, siempre que la solicitud esté justificada puesto que no se puede imponer al empresario la aportación de cualquier documentación no prevista legalmente salvo que quede acreditada su relevancia para la negociación durante las consultas".

3.La sentencia recurrida aplica acertadamente esta doctrina. De forma expresa considera acreditado que la empresa hizo entrega a la comisión negociadora de la documentación preceptiva. Y, en particular, tal y como se señala en el informe de la Inspección de Trabajo, del informe técnico al que se refieren los recurrentes, que no habían cuestionado durante el periodo de consultas que la causa del despido era la pérdida de la contrata Redsys, ni lo hicieren tampoco durante el acto del juicio.

Para concluir definitivamente que "No se aprecia, por ello, causa de nulidad derivada de la falta de entrega de una documentación que, como se refleja en los hechos probados octavo y noveno, sí fue entregada a la comisión negociadora".

Con independencia de que la Inspección de Trabajo haya avalado la actuación empresarial, lo cierto es que el nuevo informe técnico y memoria explicativa que complementan los inicialmente aportados fueron llevados a la negociación antes de la firma del acuerdo.

A lo que podemos añadir que el recurso insiste en cuestionar formalmente la redacción de dicho informe y el momento en el que ha sido aportado a la negociación, pero no identifica los datos y elementos concretos de los que pudiere derivarse el modo y manera en el que estas circunstancias pudieren haber afectado al proceso de negociación, desde aquella óptica finalista que hemos destacado en el anterior apartado.

Lo que necesariamente conlleva la desestimación de este segundo motivo del recurso.

QUINTO. 1. Idéntica solución desestimatoria merece el motivo tercero, que niega la concurrencia de causas que justifiquen el despido colectivo.

Más allá de reiterar en este extremo las consideraciones ya expuestas sobre el valor reforzado del acuerdo alcanzado entre la empresa y la mayoría cualificada de los representantes de los trabajadores en la comisión negociadora, lo cierto es que la recurrente no niega en realidad que la extinción de la contrata de aquel cliente suponga la existencia de causas organizativas y productivas que justifiquen el despido colectivo, sino que viene a cuestionar el hecho de que la empresa ha procedido a realizar nuevas contrataciones de trabajadores en periodos temporales próximos al momento de la extinción colectiva.

Con independencia de que resulten cuestionables los datos en los que se apoya la recurrente al formular ese alegato, lo cierto es que esa circunstancia ha sido correctamente analizada en la sentencia recurrida al poner de manifiesto los distintos perfiles técnicos a los que obedecen esas nuevas contrataciones respecto a la naturaleza puramente administrativa de los trabajadores empleados en aquella contrata que se ha dado por finalizada.

Frente a las rotundas conclusiones de la sentencia al considerar acreditado ese extremo, el recurso se limita simplemente a negar que tales contrataciones tengan un perfil técnico diferente a la de los contratos que se extinguen, en evidente, manifiesta y contradictoria valoración con la mayoría de la representación de los trabajadores que firmaron el acuerdo, ofreciendo una versión distinta de la naturaleza de esos nuevos contratos, con base a afirmaciones puramente voluntaristas que no encuentran apoyo en los datos y elementos de juicio que la sentencia estima probados, incurriendo de esta forma en lo que hemos llamado insistentemente "«petición de principio» o «hacer supuesto de la cuestión», es decir, no puede estimarse el recurso que parte de unas premisas fácticas distintas a las que declara probadas la resolución recurrida. Estando ante un recurso extraordinario como es el de casación debe resolverse con sujeción a los inalterados hechos probados de instancia" (**STS** 301/2025, de 8 de abril, **rec.** 60/2023), por citar únicamente alguna de las más recientes).

2. Por lo demás, la **STS** 1190/2023, de 19 de diciembre, **rec.** 3481/2022, recuerda que "la **Sala** ya se ha pronunciado en diversas ocasiones sobre la incidencia que sobre el juicio de razonabilidad de la medida extintiva pudiera tener la simultánea o próxima contratación de trabajadores por la empresa. Con carácter general hemos afirmado que es improcedente el cese, pese a quedar acreditadas las causas por falta de razonabilidad de la medida extintiva, en un supuesto en el que constaba perfectamente acreditado que en el mismo período de tiempo en que se produjo el despido objetivo, por parte de la empresa se había procedido a la contratación de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal en los períodos en los que se proyectaban las causas y en un importante número, que no resulta, en absoluto baladí. Igualmente constaba la elevada realización de horas extras (**STS** 229/2018, de 28 de febrero, Rcd. 1731/2016). Respecto a la contratación de trabajadores concretos, en unos supuestos muy similares al presente, por lo que se refiere a la existencia de un grupo de empresas a la que pertenece la recurrida que -además- ha sido adquirida por otras pertenecientes al grupo que se califica de meramente mercantil, hemos sostenido que se ha de calificar el cese como procedente por ser una medida razonable, no correspondiendo a los Tribunales determinar si tal medida es la óptima que debió adoptarse; y que ninguna relevancia tiene en hecho de que la empresa, cabecera del grupo, haya efectuado contrataciones para realizar las mismas funciones, al no resultar acreditada la existencia de un grupo patológico de empresas (**SSTS** 726/2018, de 10 de julio, Rcd. 1332/2017; 741/2018, de 11 de julio, Rcd. 467/2017).

En definitiva, cuando no puede constatarse incidencia relevante en la conexión entre esas contrataciones y la amortización de las relaciones laborales del despido que se examina, al órgano judicial no le corresponde hacer un juicio de oportunidad sobre dicha gestión empresarial, estando la función judicial dirigida al análisis de la legalidad de la causa justificativa del despido, la razonable adecuación entre las causas y medida, y la apreciación de posibles vulneraciones de derechos fundamentales, o, en su caso, de actuaciones fraudulentas o contrarias al principio de buena fe. (**STS** 1021/2020, de 18 de noviembre, **Rec.** 62/2020)".



Y en el presente supuesto, no solo resulta que el despido colectivo se sustenta en el acuerdo alcanzado entre la empresa y la comisión negociadora durante el periodo de consultas, sino que la propia sentencia recurrida ya pone expresamente de manifiesto el distinto perfil administrativo y no cualificado de los trabajadores que ocupaban los puestos de trabajo extinguidos, y de forma expresa declara acreditado que por este motivo no podían ser reubicados en otros proyectos y servicios de la empresa.

SEXTO. Conforme a lo razonado y de acuerdo con el Ministerio Fiscal, debemos desestimar el recurso y confirmar en sus términos la sentencia recurrida. Sin costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta **Sala** ha decidido desestimar el recurso de casación interpuesto por la Federación de Sindicatos de Banca de la Confederación General del Trabajo (FESIBAC-CGT), contra la sentencia dictada el 24 de septiembre de 2024 por la **Sala** de lo Social de la Audiencia Nacional, en demanda sobre impugnación de despido colectivo núm. 121/2024, seguida a su instancia contra Zelenza Sistemas de Información, S.A. y la Federación de Servicios de UGT, siendo citado como interesado CCOO, para confirmarla y declarar su firmeza. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.