

TRIBUNAL SUPREMO*Sentencia 290/2026, de 24 de marzo de 2026**Sala de lo Social**Rec. n.º 249/2025***SUMARIO:**

Cruz Roja Española. Despido colectivo. Nulidad. Comunicación extemporánea del inicio del periodo de consultas a la autoridad laboral llevada a cabo una vez concluido dicho periodo sin acuerdo. Aportación durante el periodo de consultas de una ingente cantidad de documentación sin adecuada estructura, índice ni explicación razonada de su contenido. El legislador español, al regular el despido colectivo, ha incorporado algunas previsiones de la Directiva 98/59/CE, de 20 de julio, en el artículo 51 del ET, de forma diferente a como aparecen en aquella, especialmente en lo relativo a la intervención de la autoridad pública competente. De esta forma, la Ley española sitúa la intervención de la autoridad laboral durante el desarrollo del periodo de consultas con el fin de que pueda realizar la función de vigilancia sobre el desarrollo del mismo, buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo, velar por la efectividad de dicho periodo de consultas, realizar funciones mediadoras y de asistencia y emitir recomendaciones a las partes. La comunicación a la autoridad laboral para que esta ejerza sus funciones de vigilancia y búsqueda de soluciones no puede considerarse una mera formalidad administrativa, sino que la Directiva 98/59/CE y el art 51 ET la configuran como una garantía material del despido colectivo para la tutela de los trabajadores que puedan ser afectados por el mismo. La comunicación extemporánea del inicio del procedimiento de despido colectivo a la autoridad laboral es causa determinante de la nulidad de la decisión empresarial por ausencia del periodo de consultas (art. 124.11 LRJS), pero no por la falta total del mismo, sino por concurrir incumplimientos graves que impidan su correcto desarrollo. La intervención de la autoridad laboral, como hemos visto, no está configurada como un mero trámite documental o formal, sino como una garantía adicional en el procedimiento de despido colectivo. Y, a diferencia del régimen jurídico establecido por la Directiva 98/59/CE, en nuestra legislación la garantía derivada de la intervención de la autoridad laboral se inserta dentro del periodo de consultas, teniendo como objetivo velar por su regularidad, por lo que la referencia del artículo 124.11 de la LRJS ha de entenderse hecha también a la indicada garantía, como parte inescindible del único procedimiento en el que, bajo el nombre de periodo de consultas, el legislador español ha fusionado las dos fases procedimentales del despido colectivo reguladas en la Directiva 98/59/CE. Por tanto, las actuaciones de la empresa, por acción u omisión, que dejen sin efecto y contenido la garantía de los derechos de los trabajadores derivada de la intervención de la autoridad laboral deben tener igual efecto sobre la validez de la decisión empresarial de despido colectivo, determinando la nulidad de la misma. Y eso es lo que ocurre en este caso, en el que la notificación totalmente extemporánea del inicio del periodo de consultas deja sin contenido la garantía legal derivada de la intervención de la autoridad laboral. En cualquier caso, para que en nuestro marco jurídico se pudiese entender subsanado aquel incumplimiento habría sido necesario que, con la comunicación a la autoridad laboral, se hubiera retrotraído todo el procedimiento al inicio del periodo de consultas, lo que no consta que se haya producido en este caso. Finalmente señalar, que la entrega en el periodo de consultas de una documentación masiva, desordenada, sin índice ni explicación alguna de su contenido y relevancia, supone un incumplimiento por

Síguenos en...

la empresa de su obligación de información y consulta con los representantes de los trabajadores que igualmente determina la nulidad del despido colectivo. A estos efectos, no es relevante que la complejidad técnica de un despido colectivo de la magnitud del aquí enjuiciado requiera documentación extensa, pues esta exigencia no exime al empresario de articular dicha información de forma inteligible y con las pertinentes explicaciones sobre su contenido y su incidencia en las causas invocadas.

PONENTE:

Don Rafael Antonio López Parada.

SENTENCIA

Magistrados/as

SEBASTIAN MORALO GALLEGO

IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

ANA MARIA ORELLANA CANO

RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 290/2026

Fecha de sentencia: 24/03/2026

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 249/2025

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 24/03/2026

Ponente: Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada

Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

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

Transcrito por: AGS

Nota:

CASACION núm.: 249/2025

Ponente: Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 290/2026

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D.ª Ana María Orellana Cano

D. Rafael Antonio López Parada

D.ª Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 24 de marzo de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por Cruz Roja Española, representada y asistida por el letrado D. Jesús Francisco Molinera Mateos contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 30 de junio de 2025, recaída en su procedimiento de despido colectivo, autos número 59/2025, promovido a instancia de la Unión General de Trabajadores-UGT (UGT-FSP), contra Cruz Roja Española, debiendo ser citadas como partes interesadas Federación de Servicio de CCOO (SERVICIOS-CCOO), Confederación General del Trabajo (CGT), ELA-Euskal Sindikatua y la Unión Sindical Obrera Confederación (USO).

Han comparecido en concepto de partes recurridas la Unión General de Trabajadores-UGT (UGT-FSP) representada y asistida por el letrado D. Enrique Such Herraiz, Federación de

Síguenos en...



Servicio de CCOO (SERVICIOS-CCOO), representada y asistida por la letrada D^a Sonia de Pablo Portillo, Federación de Servicio a la Ciudadanía de CCOO (FSC-CCOO), representada y asistida por el letrado D. David Chaves Pastor, por Unión Sindical Obrera Confederación (USO), representada y asistida por la letrada D^a M^a Eugenia Moreno Díaz, y la Confederación General del Trabajo (CGT) representada y asistida por la letrada D^a Laura de Gregorio González, y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Por la representación de Unión General de Trabajadores-UGT (UGT-FSP) se interpuso demanda de despido colectivo, 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 que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que:

«se declare la nulidad de la decisión extintiva o subsidiariamente carácter no ajustado a derecho de la decisión extintiva, condenándose a la empleadora a la cantidad de TREINTA MIL EUROS POR indemnización de daños y perjuicios con todos y cada uno de los efectos derivados de la declaración.»

SEGUNDO.

Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes, y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.

Con fecha 30 de junio de 2025 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

«Estimamos la demanda interpuesta por la representación letrada de UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES-SERVICIOS PÚBLICOS (UGT-SP) frente a la empresa CRUZ ROJA ESPAÑOLA, a la que se adhirieron la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE CCOO, FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CCOO Y UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES (USO); y en consecuencia, declaramos nulo el despido colectivo impugnado, declarando el derecho de los trabajadores afectados, a la reincorporación a su puesto de trabajo. Sin imposición de costas.»

CUARTO.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«1º.-Cruz Roja es una institución humanitaria de carácter voluntario y de interés público que, conforme al artículo 3 de sus Estatutos, cuenta con "*personalidad jurídica propia y plena capacidad jurídica y patrimonial para el cumplimiento de sus fines*" y "*ejerce su actividad en todo el territorio español, con la autonomía necesaria y como única Sociedad Nacional de Cruz Roja en España*".

Conforme.

2º.-Cruz Roja es prestadora de servicios sociales a la Comunidad, a través de los diferentes Concursos Públicos ofertados por las Administraciones Públicas. Una vez adjudicados los servicios, mediante la correspondiente licitación pública, los mismos se circunscriben a la duración del proyecto que puede renovarse cada cierto tiempo, o terminar una vez alcanzada su duración.

No controvertido.

Síguenos en...



3º.-El 27-6-2024 fue dictada por esta Sala sentencia en proceso número 18/2024, por la que se declaró nulo el despido colectivo operado por la empresa, por concurrir un despido colectivo de hecho, declarando el derecho de los trabajadores a ser reincorporados a sus puestos de trabajo. Dicha sentencia es firme y obra al descriptor 47, dándose por reproducida en su integridad.

4º.-Los trabajadores afectados por dicho despido recibieron sendas comunicaciones individuales obrantes a los descriptores 346 a 434 por las que se ponía en su conocimiento la fecha de su incorporación, tras desistir la empresa del recurso de casación frente a la sentencia dictada por esta Sala. Obra a los descriptores 345 y 517 listado de trabajadores reincorporados.

5º.-El 28-1-2025 la empresa presentó comunicación a la Autoridad Laboral sobre inicio del periodo de consultas de despido colectivo, que afectaría a 35 centros de trabajo, por causas organizativas y de producción, afectando a un total de 168 trabajadores de los cuales 55 eran hombres y 113 eran mujeres. Asimismo, se comunicó el inicio del periodo de consultas a la RLT, solicitándose la emisión de informe previo

Pericial del acceso 515

Descriptor 44: justificante presentación de la comunicación del inicio periodo consultas a autoridad laboral.

Descriptor 443: contenido de la comunicación presentada a la autoridad laboral.

Descriptor 442: solicitud informe previo.

Descriptor 454 a 512: comunicación inicio periodo de consultas a la RLT.

6º.-El día 13-12-2024, doña Pura, entró en la web del Ministerio de Trabajo para subir la documentación relativa al procedimiento de despido colectivo que se iba a iniciar. Subió la documentación, pero como no quedaba claro el botón que había que pulsar (pulsar, cancelar borrador o terminar procedimiento), se llamó al CAU, respondiendo que tenían que grabar el borrador y no cerrar porque si no, no podrían presentar más documentación.

Al salir y entrar a la web, volvía a aparecer el borrador. Posteriormente volvieron a subir la documentación los días 16, 20, 23 y 27 de diciembre, subiendo las plantillas y la documentación de la comisión negociadora, dando a "grabar borrador". Al mismo tiempo se creó una "Sharepoint" para tener acceso a toda la documentación.

Testifical de doña Pura.

7º.-El día 13-12-2024, se constata acceso al portal "SERENA" de la web del Ministerio de Trabajo desde el terminal asignado a doña Pura, registrando el inicio del proceso "comunicación de inicio"; el día 20-12 y los días 17, 21, 24 y 28-1-2025 constan accesos del terminal asignado a doña Macarena, accediéndose a los recursos de la "comunicación de inicio".

La fecha de alta del proceso "comunicación de inicio" se realizó el día 13-12-2024 y el envío del proceso a la Dirección General de Trabajosse llevó a cabo el 28-1-2025.

Informe pericial, páginas 16 y 58, ratificado por su autor don Romeo.

8º.-El periodo de consultas abarcó un total de siete reuniones, celebrándose las mismas los días 16 y 23 de diciembre de 2024; 3, 9, 10, 14 y 15 de enero e 2025, siendo esta última la que concluyó el citado periodo de consultas sin acuerdo. Las actas de dichas reuniones obran a los descriptores 48 a 54 dándose por reproducidas, si bien en lo que aquí interesa, cabe resaltar de las mismas los siguientes aspectos:

1.- Primera reunión de fecha 16-12-2024: La empresa comunicó su intención de realizar un despido colectivo, indicándose que previamente se había comunicado a la RLT la designación de los integrantes de la comisión negociadora y en su caso, la emisión de informe sobre la decisión a adoptar por la empresa. Designados los integrantes de la comisión negociadora por la parte social y por la parte empresarial, por parte de la entidad consta en el acta se hizo entrega de la siguiente documentación:

- Memoria explicativa de las causas organizativas y de producción motivadoras del despido colectivo.

- Informe técnico sobre las causas productivas y organizativas del despido colectivo.

Síguenos en...



- Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido colectivo por centros de trabajo.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados durante el último año por centros de trabajo.
- Calendario previsto para la realización de los despidos.
- Criterios de designación de los trabajadores afectados por el despido colectivo.
- Copia de la documentación dirigida por la empresa a los trabajadores en relación a su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo por centros de trabajo.
- Copia de la solicitud realizada por la entidad a la representación de los trabajadores para que emitan si lo estiman oportuno el informe previo previsto legalmente.
- Copia de los poderes del representante legal de la entidad.

A continuación se realizó una exposición de los motivos del despido colectivo; se indicó que el número de trabajadores afectados iba a sufrir una importante reducción, habiendo rechazado algunos trabajadores su reingreso tras tener derecho al mismo y algunos proyectos que se estimaba iban a finalizar, bien continuaban, bien minoraban la reducción de su dotación económica.

UGT manifestó que a la firma del acta no se había presentado la totalidad de la documentación mínima legalmente exigida en un procedimiento de despido colectivo, negándose la entrega del listado de los cien trabajadores que no se verían afectados por el despido colectivo, anunciado en el día de la reunión. La empresa manifestó que sí se había entregado la documentación y en relación al listado, que no se había entregado la lista nominativa y porque los hechos que dan lugar a la salida de trabajadores, se seguían produciendo aún. Para terminar la reunión, se fijó la fecha de la siguiente convocatoria.

Descriptorios 48 y 445.

2.- Segunda reunión de fecha 23-12-2024: Tras hacerse un repaso de la documentación entregada hasta la fecha y solicitar la RLT nueva documentación, la empresa informó sobre las cuentas de la entidad, disponibles en su web y respecto a la información de las vacantes, se informó que cambiaban cada día, estando disponible también en la página web de Cruz Roja. Tras ello, la empresa expuso las causas del despido, explicando que los proyectos que desarrolla la entidad no son propios sino que dependen de las distintas administraciones públicas; que con anterioridad a la reforma laboral se utilizaba la contratación fija discontinua, siendo que tras ella se acude al contrato indefinido. Por ello, al término de un proyecto o cuando se reduce su dotación, existe la necesidad de amortizar dichos puestos y por ende, acudir a los despidos objetivos, salvo aquéllas personas que puedan ser recolocadas.

Por la RLT se solicitó información sobre la existencia de puestos vacantes incluidos en el despido colectivo, la posible afectación a representantes de los trabajadores y sobre los criterios para sacar a los trabajadores afectados por el anterior despido colectivo, manifestando la empresa que informaría en la siguiente reunión.

Por CCOO se manifestó la imposibilidad de tener por acreditadas las causas del despido una vez examinada la documentación entregada, solicitando aclaración sobre diferentes extremos (relación nominal, fecha de antigüedad y categorías de trabajadores empleados en Cruz Roja en el último año; relación documental de no continuidad de proyectos de Cruz Roja; relación nominal, fecha antigüedad, salario bruto anual y categoría de los trabajadores afectados por el despido colectivo, que no fue facilitado el día 16 de diciembre y se entregó el día 19; listado de trabajadores reincorporados tras el dictado de la sentencia de la Audiencia Nacional, proyecto asignado y categoría profesional; listado de proyectos en vigor, licitaciones, duración prevista y dimensión de la plantilla asociada a cada uno y sus financiadores; proyectos futuros y sus financiadores; cuentas auditadas 2022 a 2024; identificación de colectivos vulnerables; jornadas contratadas, ampliaciones y horas complementarias con identificación de centro de coste y duración de las mismas; tipos de contrato, jornadas, duración de eventualidades por cada uno de ellos; posibles vacantes en proyectos, identificándolos por provincias, centro de trabajo y categoría.

Se terminó alegando que la documentación debe actualizarse, dada la reducción de trabajadores afectados por el despido colectivo; que algunos proyectos no han sido simplemente reorganizados a discrecionalidad de Cruz Roja y que la indemnización para los trabajadores debía alcanzar la fijada para el despido improcedente.

USO manifestó: Que en la documentación entregada en la primera reunión no constaba la relación nominal de trabajadores afectados por el despido, siendo aportada el día 19 de diciembre; y que había enviado una solicitud de entrega del listado de trabajadores de Cruz

Roja, con fecha de antigüedad, salario bruto anual, categoría y proyecto al que estaban asignadas. Que no era posible valorar las causas ante la ausencia de documentación.

ELA manifestó que no iba a aceptar ningún despido, al proponer la empresa dos despidos de personal de intervención social que es donde más bolsas de empleo se producen y no se cubren, siendo su readmisión viable.

UGT manifestó: que no se había entregado el certificado de la comunicación a la autoridad laboral del inicio del periodo de consultas, que se dijo se iba a entregar en la reunión del día de la fecha; que la documentación entregada es insuficiente y no cumple con los requisitos mínimamente exigidos; se rechaza la oferta indemnizatoria.

Por la empresa se realizó un primer ofrecimiento de indemnización de 20 días por año trabajado, con el límite de 12 mensualidades; manifestó que suscribirá un convenio especial con la Seguridad Social para mayores de 55 años.

Se fijó la fecha de la siguiente reunión.

Descriptorios 49 y 447.

3.- Tercera reunión de fecha 3 de enero de 2025: La empresa informó al inicio de la reunión que se había creado una ubicación electrónica, denominada SharePoint, donde se iría colgando toda la documentación relativa al proceso de despido colectivo, y al que tendrían acceso todos los integrantes de la Comisión negociadora y sus asesores.

Se añadió que caso de terminar el periodo de consultas con acuerdo, se crearía una bolsa de empleo a la que se incorporarían todos los afectados por el despido teniendo preferencia durante un año para ocupar las vacantes publicadas por la empresa, si cumpliera los requisitos para ello.

Se anunció que el número de trabajadores afectados finalmente ascendería a 168, ante la continuidad de algunos proyectos y las reubicaciones realizadas. Por UGT se indicó que dicha reducción de afectados era ficticia, pues ya figuraba en la primera reunión del periodo de consultas y que la misma obedecía a motivos diversos tales como finalización de contratos temporales, negativa a la reincorporación tras nulidad del ERE anterior o continuidad de un proyecto que inicialmente terminaba.

Se propuso nueva indemnización de 23 días por año trabajado con el tope de 12 mensualidades.

Por la RTL se realizaron las siguientes manifestaciones:

- USO: Se alegó la aportación de una abundante documentación con un día de antelación a la reunión, o existiendo margen para examinar la misma con profundidad. Se preguntó por qué no era posible la cobertura de puestos que se estaban ofertando en Las Palmas o en Barcelona; consultó la posibilidad de optar por las jubilaciones; y en cuanto a la reducción de afectados, se apuntó al compromiso de la empresa de aportar el listado de trabajadores afectados por el despido declarado nulo por la Audiencia Nacional, y que se encuentran incluidos en el actual despido colectivo.

- CCOO: Se anunció que no se había recibido la documentación solicitada por el sindicato el 23-12-2024; que la documentación aportada el 1 de enero no se corresponde con la solicitada; e solicitó información sobre los 89 proyectos que en teoría iban a terminar; y que los cambios citados y las reubicaciones acordadas no habían incidido en el número de trabajadores afectados por el despido, impidiendo todo ello realizar una valoración de la medida de forma correcta.

- UGT: Manifestó estar en presencia de un despido colectivo ficticio, pues la documentación aportada es claramente insuficiente; se reiteró la documentación requerida por el sindicato el día 23 de diciembre, consignándose la misma sin que se hubiera producido su entrega.

- Por la empresa se manifestó que la documentación entregada era más que suficiente y que las causas de remisión de la misma eran: que el trabajo para elaborar la documentación era demasiado costoso; por materia de protección de datos y porque se había solicitado documentación no atinente al procedimiento.

Fijada la fecha de la siguiente reunión se dio por terminada la celebrada.

Descriptorios 50 y 449.

4.- Cuarta reunión de fecha 9 de enero de 2025: Por la empresa se manifestó que se procedía a entregar la documentación solicitada por la RTL, en lo atinente a estructura de la contratación en la empresa, colectivos vulnerables y personas mayores de 50 años afectadas por el ERE.

Por la RLT se reiteró que la documentación solicitada era incompleta, reiterando la entrega de los listados nominales de los trabajadores afectados por categoría y puesto que ocupan, manifestando la empresa que la entregaría en la siguiente reunión. Se solicitó la entrega de listado de trabajadores mayores de 55 años afectados por el ERE, contestando la empresa que no disponía de dicho dato, tratando de obtenerlo y que sería entregado.

De nuevo en relación con los trabajadores afectados, UGT reiteró la inexistencia de una reducción real; que en el SharePoint se compartieron 15 documentos los días 1 y 2 de enero indicando reubicaciones que no son tales. La empresa comunicó la posibilidad de reducir el número de afectados del centro de trabajo de Benidorm de 13 a 9 tras la decisión del Ayuntamiento de Benidorm respecto del SIRE, solicitándose voluntarios para acogerse al despido entre los 4 afectados, manifestando su conformidad la RLT, salvo UGT. Se informó también de la posibilidad de reducir en 11 personas más el ERE, en virtud de comunicación efectuada por el Ayuntamiento de Calpe de mantener el SIRE; y el ofrecimiento a trabajadores de Huesca y Asturias para modificar sus contratos de trabajo, reduciendo su jornada, lo que podría suponer también la reducción de las personas afectadas por el ERE.

Por la empresa se propuso nueva indemnización de 24 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades y se anunció que se comunicaría la identidad de la empresa que llevaría a cabo el plan de recolocación.

Tras solicitarse información sobre determinadas vacantes, por los sindicatos se realizaron contrapropuestas a la oferta de la empresa, proponiendo UGT una indemnización de 32 días por año, con un tope de 18 meses para los mayores de 55 años y con tope de 12 mensualidades para el resto. A dicha propuesta se adhirieron posteriormente CCOO y USO.

A continuación se fijaron las fechas de las próximas reuniones, dándose por terminada la celebrada en el día de la fecha.

Descriptores 51 y 444.

5.- Quinta reunión de fecha 10 de enero de 2025: Se entrega por la empresa la documentación requerida sobre afectados por el ERE mayores de 50 y 55 años; listado de trabajadores afectados con indicación del puesto de trabajo que ocupan. Sin embargo UGT manifestó que la empresa no había entregado la documentación con el número de trabajadores mayores de 50 y 55 años en plantilla, sino información verbal con datos aproximados siendo que el último listado disponible estaba subido en la plataforma SharePoint el 9 de enero, no especificándose el puesto de trabajo y sin que a día de la fecha se hubiera recibido ningún listado actualizado.

Se informó por la empresa: del nombre de la empresa que realizaría el plan de recolocación; creación de la bolsa con preferencia de los trabajadores incluidos en la misma durante un año para ocupar vacantes en la empresa; creación de una comisión de seguimiento y se aumentó la indemnización a 26 días por año trabajado con el tope de 12 mensualidades.

Por parte de CCOO, UGT y USO se realizó nueva propuesta a la empresa, en aras a llegar a un acuerdo, sobre personal afectado, indemnización, voluntariedad, y realización de un listado actualizado de la plantilla afectada.

Fijada la fecha de la siguiente reunión, se dio por terminada la celebrada el día de la fecha.

Descriptores 52 y 448.

6.- Sexta reunión celebrada el 14 de enero de 2025: Por la empresa se informó de la entrega de documentación del listado actualizado de trabajadores afectados por el ERE, incluyendo el puesto de trabajo que ocupan y si tienen o no reducción de jornada. Se explicó por un representante de la empresa externa el plan de recolocación, se reiteró la creación de una bolsa de recolocación caso de alcanzarse un acuerdo, así como la creación de una comisión de seguimiento también en caso de acuerdo.

Se anunció la reducción de los trabajadores afectados a 140 y se propuso una indemnización de 27 días de trabajo por año trabajado, con un tope de 12 mensualidades caso de alcanzarse acuerdo.

UGT manifestó su disconformidad con la propuesta realizada así como la afectación de trabajadores de oficinas centrales; por CCOO se hizo propuesta alternativa reduciendo los despidos y aumentando la indemnización. A continuación se hizo la última propuesta por la empresa: 130 trabajadores afectados, con una indemnización de 28 días por año trabajado, con el límite de 14 mensualidades para los mayores de 55 años y 12 mensualidades para el resto, fijándose la fecha de la siguiente reunión.

Descriptores 53 y 446.

7.- Séptima reunión celebrada el 15 de enero de 2025: Acta final SIN ACUERDO.

Síguenos en...



En el acta que se realiza de la citada reunión consta que la empresa realiza una oferta, que contenía los siguientes extremos:

- 1.- Plan de recolocación externa, que se cumpliría incluso aunque no existiera acuerdo.
 - 2.- Suscripción de convenio especial para los trabajadores mayores de 55 años, aunque no se alcanzase acuerdo.
 - 3.- El despido colectivo afectaría finalmente a 125 trabajadores, incluidos en el listado que obra al descriptor 55.
 - 4.- Periodo previsto para realizar los despidos: entre los meses de enero a marzo de 2025, produciéndose la mayoría de ellos en enero.
- En caso de alcanzarse acuerdo:

1.- Creación de una bolsa de empleo a la que se incorporarían los trabajadores afectados por el despido, teniendo preferencia durante un año para ocupar cualquier vacante que se produzca en la entidad.

2.- Creación de una comisión de seguimiento paritaria para velar por el cumplimiento de lo acordado, y especialmente, el plan de recolocación y preferencia en la cobertura de vacantes.

3.- Indemnización: 30 días por año trabajado, con el límite máximo de 12 mensualidades, salvo para los mayores de 55 años que sería de 14 mensualidades. Si no existiera acuerdo, se abonaría la indemnización que corresponda legalmente.

4.- Se indicó igualmente la documentación puesta a disposición de la RLT mediante correo electrónico o en mano, consistente en un total de 154 documentos.

Tras la intervención de los representantes de los sindicatos, rechazando la propuesta empresarial, la reunión se cerró sin acuerdo.

Descriptores 54 y 450.

9º.-Mediante correo electrónico remitido el día de la primera reunión el 16-12-2024 a las 15:11 la empresa dijo remitir la documentación entregada en la reunión, añadiendo los Anexos I y III, y estando pendiente de entregar los Anexos I y IV, lo que se haría a la mayor brevedad posible. A las 15:28 desde UGT se contestó al correo manifestando haber recibido únicamente 6 archivos, 4 pdf y 2 de Excel, manifestando que faltaban 2 o cuando menos 4, pese a manifestar la empresa disponer de dicha documentación. A las 20:32 la empresa remite nuevo correo enviando documentación pendiente (número y clasificación profesional de los afectados por el despido, copia de la comunicación de inicio del periodo de consultas a la RLT, copia de solicitud de emisión de informe previo a la RLT y copia de poderes de representación). Descriptores 56, 63 y 64 a 69.

10º.-La documentación relativa al periodo de consultas se ha ido compartiendo con la RLT a través del "Sharepoint", que incluía numerosas carpetas, tal y como se constata al descriptor 52 de autos.

11º.-Por correo electrónico de fecha 18-12-2024 la empresa informó de la entrega de la comunicación del despido colectivo a la autoridad laboral y documentación anexa en la reunión prevista para el día 23 de diciembre. El 19-12 se remitió listado actualizado de afectados, y el día 20-12 el listado nominativo de los mismos. Conforme a correo electrónico remitido por UGT a la empresa el día 24-12-2024 a las 10:12, la empresa no entregó la comunicación a la autoridad laboral el día indicado. El 24 de diciembre, la empresa envió correo electrónico manifestando remitir la documentación indicada en la reunión del día 23. Entre dicha documentación no se encuentra la comunicación del periodo de consultas a la autoridad laboral.

Descriptor 70, 72 a 74, 77, 78.

Descriptores 79 a 91, documentación remitida el 24-12-2024.

12º.-El 28-1-2024 se informa por correo electrónico de la reubicación de 5 personas, siendo por ende 120 trabajadores los afectados por el despido colectivo, adjuntando listado actualizado. El 29-1-2024 se vuelve a actualizar el listado, quitando a una persona (descriptores 90 a 93). Los listados definitivos de trabajadores afectados por el despido obran a los descriptores 520 a 522 y 526

Síguenos en...



13º.-Cruz Roja comunicó el 15 y el 20 de enero de 2025 a la RLT la finalización del periodo de consultas sin acuerdo, mediante comunicaciones que obran a los descriptores 126 a 176 y 438, dándose por reproducidas. Asimismo, se puso en conocimiento a la autoridad laboral mediante comunicación fechada a 15-1-2025 (descriptor 281).

14º.-Obran a los descriptores 518 y 519 memoria inicial y memoria actualizada dándose por reproducidas. La memoria describe las características de los centros o proyectos afectados por el despido colectivo, con descripción de cada uno de ellos, y las causas de dicho despido, de carácter productivo y organizativo, que afecta a 56 proyectos asignados a Cruz Roja. Se indica en cada uno de dichos centros las razones o motivos que afectan a cada uno de ellos, en virtud de sus características propias (incluyendo oficinas centrales) y se concluye:

- 1) Que existen razones objetivas de tipo productivo que no dependen de la voluntad de la entidad, ni han sido provocadas por su gestión.
- 2) Que las razones objetivas son reales.
- 3) Que las razones son actuales, requiriendo una rápida actuación por la entidad.

15º.-Obra al descriptor 59 informe técnico, que reproduce en esencia el contenido de la memoria, describiendo los proyectos afectados por el despido colectivo y las causas que afectan a cada uno de ellos. El informe, se firma por un tal " Darío" seguido de las siglas " Remigio".

16º.-Obran a los descriptores 212 a 227, 229 a 245, 247 a 263, 265 a 272, 274 a 279, 284 a 289, 291 a 312, 315, 316, 324 a 333 y 335 a 337, documentación aportada por la empresa por la que se dice justificar las causas del despido colectivo, dándose por reproducidos.

18º.-El 14-2-2025 fue emitido informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, obrante al documento 3 del expediente administrativo, que damos por reproducido. En sus conclusiones, la Inspección manifiesta:

"1ª.- Entre la documentación aportada al procedimiento en la comunicación inicial, no consta el documento relativo al número de personas trabajadoras y clasificación profesional de las mismas ocupadas durante el último año, con desglose por centro de trabajo, provincia y Comunidad Autónoma, al ser un despido colectivo que afecta a más de un centro de trabajo de diferentes provincias y comunidades autónomas.

2ª.- La empresa comunica de forma tardía a la Autoridad Laboral competente el inicio del periodo de consultas. En efecto, dicho periodo comenzó el día 16 de diciembre del 2024 y la empresa realiza la comunicación a la Dirección General de Trabajo el día 28 de enero de 2025, cuando ya había finalizado el periodo de consultas en fecha 15 de enero del 2025.

3ª.- El informe técnico que aporta la empresa y que teóricamente debe justificar y acreditar las causas organizativas y productivas alegadas es una copia de la memoria explicativa. Ambos documentos son diferentes e independientes. El informe técnico debe venir acompañado y hacer mención a toda la documentación e información que se ha analizado para redactar el mismo y que permita poder acreditar la realidad de las causas alegadas, cosa que en el presente supuesto no ocurre. Asimismo, no figura nombre ni apellidos de su autor.

4ª.- En relación al desarrollo del periodo de consultas, si bien no se puede constatar una voluntad de impedir la negociación o un acuerdo, ya que existen diferentes propuestas que fueron objeto de debate, tal y como se ha expuesto, llama la atención al funcionario actuante, una vez leídas las actas de las reuniones aportadas al procedimiento, y oídas las manifestaciones de los representantes de las personas trabajadoras, determinadas circunstancias que se han puesto de manifiesto en el apartado VII del presente informe:

a).- Petición de documentación adicional por parte del sindicato UGT y negativa de la empresa a proporcionar dicha información, basándose en que es muy costosa su confección, o bien en la Protección de Datos, o bien en qué es documentación que no atañe al procedimiento.

b).- Asimismo se pone de manifiesto que la empresa colgó la documentación en una aplicación denominada Sharepoint, a la que tenían acceso los miembros de la comisión negociadora. Si bien en las reuniones mantenidas con los representantes, algunas personas

manifestaron que no había tiempo suficiente para examinar la misma, porque muchas veces colgaban la documentación antes de la reunión programada para el día siguiente, lo que dificultaba su examen, por lo que muchas veces la documentación aportada no podía ser examinada con detenimiento a efectos de afrontar la siguiente reunión.

c).- Por su parte, el sindicato UGT, en el acta inicial del periodo de consultas, deja constancia por escrito que falta la documentación mínima exigible. En concreto, el documento relativo al número de trabajadores afectados y categoría profesional desglosado por Centro, provincia y Comunidad Autónoma. Por su parte, el representante de USO, también deja constancia que ese listado de trabajadores afectados, se proporcionó en fecha 19/12/2024.

d).- Falta de previsión en el informe técnico de la reducción de la cifra de afectados, ya que la intención de la empresa era despedir a 321 personas. Sin embargo, en fecha 16/12/2024, cuando se inicia el período de consultas, la empresa informa que esa cifra bajará de forma considerable por la continuación de proyectos que no estaban previstos. Si la parte social tuvo acceso ese día a la memoria y al informe técnico, y si la empresa conocía tal hecho con anterioridad, debió ser reflejado en ambos documentos, o como mínimo se debieron haber actualizado, ya que entonces las cifras de afectados que se reflejan tanto en la Memoria como en el informe ya estaban desactualizadas desde el inicio del periodo de consultas.

5ª.- Respecto de los criterios de designación de las personas afectadas, no se han constatado criterios discriminatorios de los establecidos en el art. 17 del Estatuto de los Trabajadores. Una cosa es que la empresa pueda o no acreditar las causas organizativas y/o productivas alegadas, pudiendo ser calificado el despido judicialmente como improcedente en caso de falta de acreditación de dichas causas, y otra distinta es el establecimiento de criterios discriminatorios para adscribir a las personas trabajadoras al despido colectivo, que en el presente supuesto no se aprecian.

6ª.- No se ha constatado que el presente procedimiento tenga por objeto la indebida percepción de la prestación por desempleo por parte de las personas trabajadoras afectadas. Tampoco se ha constatado la existencia de violencia, intimidación o coacciones en el desarrollo del período de consultas".

19º.- Previo a la celebración del acto de juicio, se ha llevado a cabo dos intentos de mediación ante el SIMA a instancias de CCOO y UGT el primero y de USO el segundo que culminaron sin acuerdo.

Descriptorios 538 y 542.»

QUINTO.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de Cruz Roja Española en el que se alegan los siguientes motivos:

PRIMERO.- Al amparo del artículo 207 e) de la LRJS, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueron aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate, invocándose infracción de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la interpretación Directiva nº 98/59 CE, de 20 de julio de 1998.

SEGUNDO.- Al amparo del artículo 207 d) de la LRJS, por error en la apreciación de la prueba, la recurrente propone la modificación del hecho probado séptimo.

TERCERO.- Al amparo del artículo 207 e) de la LRJS, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia, la infracción del art. 64.1 del Estatuto de los Trabajadores y de la Jurisprudencia que lo interpreta, y vulneración de los artículos 4 y 5 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

El recurso fue impugnado por Unión General de Trabajadores-UGT (UGT-FSP), Federación de Servicio de CCOO (SERVICIOS-CCOO), Federación de Servicio a la Ciudadanía de CCOO (FSC-CCOO), y por Confederación General del Trabajo (CGT).

Por la Unión Sindical Obrera Confederación (USO) se adhiere a la impugnación formulada por Unión General de Trabajadores-UGT (UGT-FSP), la Federación de Servicio de CCOO (SERVICIOS-CCOO), la Federación de Servicio a la Ciudadanía de CCOO (FSC-CCOO), y por la Confederación General del Trabajo (CGT).

SEXTO.

Síguenos en...

Admitido a trámite el recurso de casación por la Sala, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 24 de marzo de 2026, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

1.La cuestión controvertida en el presente recurso consiste, de un lado, en determinar si la comunicación extemporánea del inicio del período de consultas a la Autoridad Laboral, llevada a cabo una vez concluido dicho período sin acuerdo, determina la nulidad del despido colectivo conforme al artículo 124.11 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y, de otro lado, si la aportación durante el período de consultas de una ingente cantidad de documentación sin adecuada estructura, índice ni explicación razonada de su contenido vulnera el derecho de información de los representantes legales de los trabajadores reconocido en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, con la consecuencia de nulidad del despido colectivo.

2.La Unión General de Trabajadores-Servicios Públicos (UGT) interpuso demanda de impugnación de despido colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional contra Cruz Roja Española. En el suplico de la demanda se interesaba que se dictase sentencia declarando nula la decisión extintiva acordada por la empresa, o subsidiariamente su carácter de no ajustada a Derecho, condenando a la demandada al abono de 30.000 euros en concepto de indemnización de daños y perjuicios. La demanda identificaba como partes interesadas a la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios), a la Confederación General del Trabajo (CGT), a ELA Euskal Sindikatua y a la Unión Sindical Obrera (USO).

3.La sentencia núm. 94/2025, de 30 de junio de 2025, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (procedimiento núm. 59/2025) estimó la demanda y declaró nulo el despido colectivo practicado por Cruz Roja Española, reconociendo el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a sus puestos de trabajo. La Sala de instancia fundamentó su decisión en dos razones principales: en primer lugar que la comunicación del inicio del período de consultas a la Autoridad Laboral se realizó el 28 de enero de 2025, fecha en que dicho período ya había concluido, habiéndose celebrado la última reunión el 15 de enero de 2025 sin acuerdo, lo que privó a la Autoridad Laboral de ejercer su función de control durante la negociación conforme a los artículos 51.2 ET y 10 del Real Decreto 1483/2012; en segundo lugar que la documentación aportada por la empresa durante el período de consultas, consistente en 154 documentos incorporados sin índice ni explicación razonada, mermó la posibilidad de negociación y vulneró el derecho de información de los representantes de los trabajadores, siendo además el informe técnico presentado una mera reproducción en esencia de la memoria explicativa, sin aportación de datos objetivos adicionales ni identificación completa de su autor.

4.Contra dicha sentencia, Cruz Roja Española ha interpuesto recurso de casación con tres motivos:

El primer motivo se articula al amparo de la letra e del artículo 207 LRJS, alegando la infracción de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en interpretación de la Directiva 98/59/CE, en particular de la sentencia del TJUE de 13 de julio de 2023, asunto C-134/22, invocando que la comunicación a la Autoridad Laboral tiene carácter puramente informativo y que su cumplimiento extemporáneo no afecta a la validez del despido colectivo.

El segundo motivo se articula al amparo de la letra d del artículo 207 LRJS y se destina a la revisión de los hechos probados, pidiendo la modificación del hecho probado séptimo para incluir que la comunicación extemporánea obedeció a un funcionamiento anómalo de la aplicación informática SERENA del Ministerio de Trabajo, con base en el informe pericial obrante en autos como documento núm. 237 de la parte recurrente.

Síguenos en...



El tercer motivo se articula al amparo de la letra e del artículo 207 LRJS, alegando la infracción del artículo 64.1 ET y de la jurisprudencia que lo interpreta, así como de los artículos 4 y 5 del RD 1483/2012, al considerar que la empresa cumplió su deber de información durante el período de consultas, sin que la aportación de documentación extensa y técnicamente compleja pueda determinar la nulidad del despido.

5.El recurso ha sido impugnado por UGT-SP, por CCOO-Servicios y FSC-CCOO (mediante un escrito conjunto) por y FESIBAC-CGT. En su escrito de impugnación, FESIBAC-CGT plantea con carácter previo una causa de inadmisión del recurso por falta de consignación de los salarios de tramitación devengados desde los despidos colectivos hasta la fecha de interposición del recurso, conforme al artículo 230 LRJS. Cruz Roja Española presentado, al amparo del artículo 211.3 LRJS, escrito de alegaciones frente a dicha causa de inadmisión.

6.El Ministerio Fiscal emitió informe interesando la desestimación íntegra del recurso de casación, al considerar improcedentes los tres motivos formulados por la parte recurrente. No informa favorablemente sin embargo la causa de inadmisión planteada por FESIBAC-CGT.

SEGUNDO.

1.Con carácter previo al examen de los motivos de casación, procede resolver la causa de inadmisión del recurso planteada por FESIBAC-CGT, basada en la falta de consignación de los salarios de tramitación devengados como consecuencia de la nulidad del despido colectivo declarada en la sentencia recurrida.

2.La cuestión de la consignación de los salarios de tramitación para la admisibilidad del recurso de casación contra las sentencias de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia cuando resuelven en instancia impugnaciones colectivas de despidos colectivos y declaran la nulidad del despido fue tratada y resuelta en la sentencia de esta Sala de 20 de abril de 2015, recurso 354/2014 (fundamento séptimo).

De acuerdo con el criterio establecido, cuando se trata de sentencias que en instancia declaran la nulidad de un despido colectivo en el procedimiento del art 124 LRJS, tras la reforma de dicho precepto por la Ley 3/2012 y la reforma del apartado 2 del art. 247 LRJS por el Real Decreto-ley 11/2013 y la Ley 1/2014, el pronunciamiento de nulidad y la inherente condena a la readmisión lleva aparejada la condena al abono de los salarios de tramitación, lo que inexcusablemente ha de conducir a la necesidad de consignarlos al tiempo de recurrir la sentencia por parte de la empresa condenada.

Esto es así aunque en la sentencia no figure la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los trabajadores afectados y beneficiados por la condena, puesto que la regulación del número 2 del art. 247 LRJS difiere sustancialmente de la contenida en el número 1 para la ejecución de sentencias dictadas en procedimiento de conflicto colectivo. En los procedimientos de conflicto colectivo la Ley obliga a que en la demanda (art. 160 .3 LRJS) se concreten los datos, características y requisitos precisos para la posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena, además de especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado. Sin embargo en las demandas de despido colectivo ninguna de estas exigencias se establecen en el art. 124 LRJS, seguramente porque en estos casos está en manos de la empresa determinar no solo las personas que resultarán afectadas por la medida colectiva de extinción, sino también los datos relevantes para el cálculo de la indemnización o de los salarios de tramitación, muchas veces recogidos o especificados en consignados en la propia documentación que se aporta en el periodo de consultas. Por ello, la ausencia de tales parámetros de cuantificación en la sentencia que declara nulo el despido colectivo y la obligación de readmisión y abono de salarios no genera la imposibilidad de su ejecución y la inexigibilidad de la consignación de los salarios de tramitación, y ello por cuanto:

1) La previsión de ejecución contemplada en el art. 247 LRJS in fine no ha ido seguida de una modificación correlativa y directa de las exigencias de la demanda de despido colectivo, lo que podría significar que el legislador no ha considerado indispensable hacer plenamente extensiva la previsión del art. 160.3 de la LRJS a las demandas del 124

2) Muy probablemente la razón de ello es que, a diferencia de las demandas de conflicto colectivo con pretensión de condena, las de despido colectivo con petición de nulidad presentan un contenido de condena directamente identificable en cuanto a los sujetos, fácilmente determinable en su cuantía y cuyos elementos clave son factores manejados por la empresa y los representantes de los trabajadores desde el primer momento de la negociación ordenada por la ley, en tanto que en ese ámbito es necesario tener presentes los datos de antigüedad y salario de los trabajadores afectados por el despido así como el lugar de prestación de servicios y categoría profesional para poder determinar las consecuencias del despido colectivo y el régimen de ofertas y contraofertas propias de toda negociación, siendo esos los datos claves de toda demanda de despido para poder proceder a completar los pronunciamientos que sobre la calificación del despido ordena la Ley;

3) La falta de cuantificación de los salarios de tramitación no es argumento a tomar en cuenta, puesto que en las sentencias de despido individual declarado nulo nunca han resultado cuantificados exactamente por el órgano judicial, y ello no ha sido impedimento para aceptar su ejecución;

4) Además, y en todo caso, el art. 247 de la LRJS regula un proceso incidental para la ejecución que pone de manifiesto, en lo que a condenas dinerarias se refiere, que la ejecutada tiene la obligación de que " tratándose de ejecución pecuniaria, en el plazo de un mes, que podrá prorrogarse por otro mes cuando la complejidad del asunto lo exija, en relación a cada uno de los trabajadores en cuya representación se inste la ejecución, cuantifique individualizadamente la deuda y proponga, en su caso, una fórmula de pago". Corresponde pues a la empresa, en atención a esos parámetros (salario mensual, antigüedad, categoría y puesto de trabajo de cada trabajador), conocidos por ella perfectamente, efectuar los cálculos del importe de esos salarios para proceder a su consignación para recurrir, sin perjuicio de que en una posterior ejecución se pueda matizar, discutir y cuantificar con mayor precisión si fuera necesario dicho importe.

Conclusión de todo lo expuesto, es que en los despidos colectivos en los que la sentencia de instancia declara la nulidad del despido, la empresa recurrente debe consignar el importe de los salarios de tramitación, consignación que garantizará la ejecución futura.

3. Por otra parte hay que recordar que la omisión completa del requisito de consignación del importe de la condena es insubsanable. Como señalamos en la sentencia de esta Sala Cuarta 1346/2024, de 11 de diciembre, rcud 1465/2024, con cita de la sentencia de esta Sala de 17 de febrero de 1999, rcud 741/1998, hay que distinguir entre errores de cálculo en la carga de consignar la cantidad objeto de condena, de aquellas conductas manifiestas de no querer dar cumplimiento a lo legalmente establecido, eludiendo la consignación o constituyendo depósitos manifiestamente insuficientes, de manera que la posibilidad de subsanación no se aplica cuando estemos ante conductas negligentes y que obedezcan a un incumplimiento imputable a la parte, máxime cuando se acude al proceso con asistencia de letrado. Lo que es subsanable es el error de cálculo de la cantidad a consignar o la determinación de las bases para ello, pero no la plena omisión de la consignación o la consignación de una cantidad manifiestamente insuficiente, supuestos en los que el incumplimiento de los deberes de consignación trae su causa en la negligencia de la parte o en otro motivo imputable enteramente a su comportamiento, especialmente cuando se acude al proceso con asistencia de letrado.

Todo lo anterior llevaría a la inadmisibilidad del recurso de casación en este caso, porque las circunstancias alegadas por la recurrente en su escrito (conversación telefónica con la Letrada de la Administración de Justicia de la Sala a quo o abono realizado a los trabajadores fuera del proceso) no constan desde luego en autos.

4. Sin embargo hay que tener en cuenta que la obligación de consignación establecida en el artículo 230 LRJS no se exige, conforme a la dicción de dicho precepto, cuando el recurrente goce del derecho de asistencia jurídica gratuita. Y este es precisamente el caso, porque Cruz Roja Española tiene reconocido ese derecho, sin necesidad de acreditar insuficiencia de recursos para litigar, por la disposición adicional segunda de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita.

Por tanto la causa de inadmisibilidad del recurso opuesta por FESIBANC-CGT es desestimada.

TERCERO.

Síguenos en...



1. Por razones de orden lógico debemos analizar en primer lugar el segundo motivo del recurso de casación, que se formula al amparo de la letra d del artículo 207 LRJS y pretende revisar los hechos declarados probados. La recurrente propone la modificación del hecho probado séptimo de la sentencia de instancia, instando que se añada al mismo que la comunicación extemporánea a la Dirección General de Trabajo obedeció a un funcionamiento anómalo de la aplicación informática SERENA del Ministerio de Trabajo, que imposibilitó a la empresa completar eficazmente el trámite de registro de la comunicación de inicio del período de consultas.

2. Ocurre que la recurrente sustenta dicha modificación en un informe pericial obrante en autos, pero un informe pericial no puede servir de fundamento de un motivo de revisión de hechos probados en casación, porque no tiene la naturaleza de documento a los efectos de la letra d del artículo 207 LRJS, siendo la prueba documental la única apta para fundar un motivo de esta índole.

CUARTO.

1. El primer motivo del recurso de casación se formula al amparo de la letra e del artículo 207 LRJS y en el mismo se denuncia la infracción de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la interpretación de la Directiva 98/59/CE, del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos. La recurrente invoca la sentencia del TJUE de 13 de julio de 2023, asunto C-134/22, de la que extrae la conclusión de que la comunicación a la Autoridad Laboral prevista en el artículo 2, apartado 3, párrafo segundo de la Directiva, y en el artículo 51.2 ET, tiene naturaleza puramente informativa, sin que su cumplimiento extemporáneo pueda determinar la nulidad del procedimiento de despido colectivo. A juicio de la recurrente, la sentencia impugnada contraviene dicha interpretación al declarar la nulidad del despido colectivo por la comunicación tardía a la Dirección General de Trabajo.

2. Las partes impugnantes se oponen a este motivo. UGT-SP sostiene, con carácter previo, que la argumentación basada en la STJUE C-134/22 no fue planteada en la instancia durante el acto de la vista oral, citando la doctrina de esta Sala sobre la improcedencia de introducir cuestiones nuevas en casación recogida, entre otras, en la sentencia de 22 de febrero de 2024. Además, en cuanto al fondo, argumenta que la omisión de la comunicación a la Autoridad Laboral constituye un defecto insubsanable cuando, como acontece en el presente caso, la comunicación se produce una vez concluido el período de consultas sin acuerdo y producidas las extinciones, lo que causó indefensión a los trabajadores al privar a la Autoridad Laboral de intervenir durante la negociación. CCOO-Servicios y FSC-CCOO argumentan que la STJUE C-134/22 examinó el requisito de notificación del artículo 2.3 de la Directiva en el contexto de la ejecución individual de un despido colectivo en otro Estado miembro, supuesto que no es comparable al enjuiciado en autos, donde lo que se analiza es la incidencia de la omisión de comunicación durante el propio proceso colectivo de negociación. FESIBAC-CGT se opone al motivo por razones de fondo, señalando la ausencia de contradicción con la sentencia del TJUE invocada. El Ministerio Fiscal informa que el motivo debe ser desestimado, dado que el incumplimiento del artículo 51.2 ET es palmario, siendo claramente descriptivo de las consecuencias de dicha omisión el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y sin que la jurisprudencia europea invocada resulte directamente extrapolable al supuesto enjuiciado.

3. El artículo 3 de la Directiva 98/59/CE, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, al regular el procedimiento de despido colectivo nos dice que "el empresario estará obligado a notificar por escrito cualquier proyecto de despido colectivo a la autoridad pública competente", si bien permite que se establezca una excepción por la legislación nacional en el caso de "un proyecto de despido colectivo producido por el cese de las actividades del establecimiento en virtud de decisión judicial", que no es el caso. Dice que "la notificación deberá contener todos los informes útiles referentes al proyecto de despido colectivo y a las consultas con los representantes de los trabajadores previstas en el artículo 2, especialmente los motivos del despido, el número de trabajadores que se va a despedir, el número de

Síguenos en...



trabajadores habitualmente empleados y el período en el que se prevé que se van a efectuar los despidos" y que "el empresario estará obligado a transmitir a los representantes de los trabajadores una copia de la notificación prevista en el apartado 1", así como que "los representantes de los trabajadores podrán dirigir sus eventuales observaciones a la autoridad pública competente".

Después en el artículo 4 condiciona el efecto de los despidos colectivos a dicha notificación a la autoridad pública, de manera que no pueden tener efectos antes de treinta días desde la misma. Y además prevé dos tipos de intervención de la autoridad pública:

a) Los Estados miembros pueden conceder a la autoridad pública competente la facultad de reducir el plazo de efectos del despido colectivo antes referido y también, si es inferior a sesenta días, la facultad de prorrogar el plazo inicial hasta sesenta días después de la notificación, cuando los problemas planteados por los despidos colectivos considerados corran el riesgo de no encontrar solución en el plazo inicial o incluso "facultades de prórroga más amplias".

b) La autoridad pública competente debe aprovechar ese plazo para buscar soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos considerados.

Ambos puntos están vinculados entre sí. El plazo de efectos del despido colectivo al que se refiere el primero punto está destinado a que la autoridad competente desarrolle su intervención destinada a buscar soluciones a los problemas planteados por la negociación colectiva, a lo que se refiere el segundo punto.

Cuando después en el artículo 6 se dice que los Estados miembros procurarán que los representantes de los trabajadores o los trabajadores dispongan de procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales con objeto de hacer cumplir las obligaciones establecidas en la Directiva, no solamente se está refiriendo a las obligaciones contenidas en el artículo 2 relativas al derecho de información y consulta de los representantes de las personas trabajadoras, sino también a los artículos 3 y 4, que como hemos visto obligan a la autoridad pública a intervenir activamente en el proceso, fijando plazos mínimos de espera para la eficacia del despido durante los cuales se puede producir esa intervención. Se trata de una intervención material y activa, no meramente formal, destinada a "buscar soluciones" y que necesariamente ha de producirse antes de que tengan eficacia los despidos.

4.El legislador español, al incorporar la Directiva en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, ha previsto las siguientes funciones para la autoridad laboral:

a) La autoridad laboral debe velar por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. Igualmente puede realizar durante el periodo de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también puede realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa.

b) Una vez recibida la comunicación, la autoridad laboral debe dar traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo e igualmente recabar, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedar incorporado al procedimiento. Ese informe de la inspección, además de comprobar los extremos de la comunicación y el desarrollo del periodo de consultas, se debe pronunciar sobre la concurrencia de las causas especificadas por la empresa en la comunicación inicial e igualmente debe comprobar que la documentación presentada por esta se ajusta a la exigida en función de la causa concreta alegada para despedir.

c) Una vez finalizado el periodo de consultas y según su resultado (acuerdo o decisión unilateral de la empresa) la autoridad laboral tiene unas ciertas facultades de control, estando facultada para impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho a efectos de su posible declaración de nulidad, así como cuando la entidad gestora de las prestaciones por desempleo hubiese informado de que la decisión extintiva empresarial pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Síguenos en...

Nos importa aquí la intervención de la autoridad laboral que mencionamos en el punto a anterior. Al respecto debe llamarse la atención sobre el hecho de que en artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores se han incorporado algunas previsiones de forma diferente a como aparecen en la Directiva:

a) La Directiva prevé que la intervención de la autoridad laboral consistente en buscar "soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos considerados" debe desarrollarse obligatoriamente ("la autoridad pública competente aprovechará el plazo... para buscar soluciones..."). Sin embargo la legislación española condiciona la realización de esa actividad por la autoridad laboral a que exista una petición de mediación conjunta de las partes.

b) Además el Estatuto de los Trabajadores adiciona otras funciones de la autoridad laboral no previstas en la Directiva. Por una parte dice que "velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento" y por otra dice que "podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa".

c) El artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores no sitúa esa actividad de la autoridad laboral tras la finalización del periodo de consultas. La Directiva obliga a que la comunicación de la empresa a la autoridad laboral incorpore, entre otras cosas, "todos los informes útiles referentes... a las consultas con los representantes de los trabajadores previstas en el artículo 2..". Esto presupone que esas consultas ya se han celebrado y por eso se puede informar sobre las mismas. Por el contrario la Ley española sitúa la intervención de la autoridad laboral durante el desarrollo del periodo de consultas. Solamente así puede realizar la función de vigilancia sobre el desarrollo del mismo y emitir recomendaciones a las partes. Una vez finalizado el periodo de consultas la autoridad laboral ya no ha de intervenir para buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo, ni para velar por la efectividad de dicho periodo de consultas, ni para realizar funciones mediadoras, ni para realizar funciones de asistencia, sino que solamente podrá ejercitar un poder de control limitado sobre el resultado del mismo activando en su caso la vía jurisdiccional mediante el procedimiento de oficio. En cuanto al informe de la Inspección de Trabajo, que se emite tras la finalización del periodo de consultas, ya no forma parte de una eventual búsqueda de soluciones, sino que la autoridad laboral se limita a recibir el mismo y su utilidad quedará limitada a la que pueda tener en un posterior litigio judicial, como prueba y dictamen a tomar en consideración en el mismo.

En todo caso la comunicación a la autoridad laboral no es una mera formalidad administrativa, sino una garantía material del despido colectivo, porque tiene como finalidad dar a conocer la intención de la empresa y permitir a la autoridad laboral que desempeñe sus funciones de búsqueda de soluciones que prevé la Directiva y de vigilancia sobre el efectivo desarrollo de la negociación en el periodo de consultas que prevé la ley nacional española. Es cierto que esa garantía material es secundaria respecto de la principal garantía que constituye hoy la información y consulta a los representantes legales de los trabajadores, pero eso no significa que deje de ser una institución de garantía y tutela de los derechos e intereses de los trabajadores afectados por un despido colectivo, limitativa de la libertad empresarial.

5. Debemos ahora analizar la eventual vulneración por la sentencia recurrida de la Directiva 98/59/CE y de la jurisprudencia del TJUE dimanante de su sentencia de 13 de julio de 2023, asunto C-134/22, que se invoca por la parte recurrente.

La interpretación de la Directiva que ha de adoptarse es la que resulta de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que no es solamente la dimanante de la sentencia de 13 de julio de 2023, asunto C-134/22 (que es la invocada en el recurso), sino también de otras tales como la de 10 de septiembre de 2009 en el asunto C-44/08, AEK, la de 22 de febrero de 2024 en el asunto C-589/22, Resorts Mallorca Hotels International, la de 30 de octubre de 2025 en el asunto C-134/24, Tomann y la de la misma fecha, 30 de octubre de 2025, en el asunto C-402/24, Sewell. De ese conjunto de sentencias resulta que el régimen prescrito por la Directiva, conforme a la interpretación del TJUE, es el siguiente:

a) Las fases de un despido colectivo son dos distintas y sucesivas en el tiempo, una primera que es el periodo de información y consulta con los representantes legales de los trabajadores (artículo 2 de la Directiva) y otra segunda que es la que se tramita ante la autoridad laboral (artículos 3 y 4) y que tiene lugar una vez finalizado el periodo de información y consulta.

Síguenos en...



b) El procedimiento de consulta debe iniciarse por el empresario en el momento en el que se ha adoptado una decisión estratégica o empresarial que le obligue a examinar o proyectar despidos colectivos (párrafo 48 de la sentencia AEK). Sin embargo, en la medida en que el apartado 2, párrafo primero, del citado 2 de la Directiva nos dice que las consultas deben tener por objeto, entre otros, la posibilidad de evitar o reducir los despidos colectivos previstos, no cabe que la decisión de despido haya sido ya adoptada, porque si la consulta se iniciase cuando ya se ha adoptado una decisión que haga necesarios tales despidos colectivos no podría someterse a la negociación colectiva las posibles alternativas para intentar evitar estos (párrafo 47 de la sentencia AEK). Por tanto el momento en que debe iniciarse el periodo de consultas es aquel en el que el empresario se plantea o proyecta una disminución de puestos de trabajo cuyo número puede superar los umbrales que dan lugar a la existencia de un despido colectivo y no en el momento en el que el empresario ya tiene la certeza de que va a tener que despedir efectivamente a un número de trabajadores superior a dichos umbrales (párrafo 32 de la sentencia Resorts Mallorca Hotels International).

c) Conforme al artículo 2.3 de la Directiva, el empresario debe transmitir a la autoridad laboral una copia de la comunicación escrita dirigida a los representantes de los trabajadores en la que informe sobre los motivos del proyecto de despido, el número y las categorías de los trabajadores que vayan a ser despedidos, el número y las categorías de los trabajadores empleados habitualmente, el período a lo largo del cual está previsto efectuar los despidos y los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores que vayan a ser despedidos, si las legislaciones o prácticas nacionales confieren al empresario competencias en tal sentido.

Ahora bien, esa información puede proporcionarse durante las consultas y su omisión no produce ningún efecto sobre la validez de los despidos de los trabajadores, en la medida en que "durante el procedimiento de consulta a los representantes de los trabajadores no se confiere ningún papel activo a la autoridad pública competente" (párrafo 34 de la sentencia de 13 de julio de 2023), la transmisión de información a la autoridad pública competente contemplada en el artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59 solo tiene lugar con fines informativos y preparatorios" (párrafo 36 de la sentencia de 13 de julio de 2023), con el objeto de proporcionar a la autoridad laboral "una visión global de los despidos colectivos considerados" (párrafo 37 de la sentencia de 13 de julio de 2023) para que ésta tenga "conocimiento inmediato de una situación que podía tener repercusiones cruciales en el mercado de trabajo y prepararse para las medidas que pudieran ser necesarias" (párrafo 39 de la sentencia de 13 de julio de 2023). Por ello esa obligación no tiene una relación directa con la protección individual de los trabajadores afectados por despidos colectivos (párrafo 41 de la sentencia de 13 de julio de 2023).

d) El procedimiento ante la autoridad laboral, con la intervención activa de ésta, se inicia una vez finalizada la fase de información y consulta con los representantes de los trabajadores, sea cuál haya sido el resultado de ésta, y exige que el empresario notifique por escrito cualquier proyecto de despido colectivo a la autoridad pública competente. Por tanto la fase de consultas se cierra no con una decisión de despido, sino con un proyecto de despido que debe ser notificado a la autoridad laboral. Entre la información que ha de proporcionarse a la autoridad laboral en ese momento está la relativa a "las consultas con los representantes de los trabajadores" (artículo 3.1, tercer párrafo, de la Directiva).

e) Es en esa segunda fase procedimental en la cual la autoridad laboral está obligada a desarrollar sus funciones destinadas a buscar soluciones para los problemas derivados del despido colectivo proyectado y para ello debe disponer de un plazo para desarrollar su actuación. "El hecho de que los despidos que hayan sido notificados a la autoridad pública competente solo puedan surtir efecto al término del plazo establecido en dicho artículo 4, apartado 1, párrafo primero, se justifica por la obligación que incumbe a dicha autoridad de aprovechar ese plazo para buscar soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos considerados" (párrafo 59 de la sentencia Tomann). Por eso la extinción de un contrato de trabajo, en el marco de un despido colectivo sujeto a la obligación de notificación a la autoridad pública... solo puede surtir efecto una vez que haya expirado el plazo de treinta días establecido" (párrafo 63 de la sentencia Tomann). La notificación debe ser completa y cumplir con los requisitos exigidos, puesto que "en la medida en que dicha actuación pretende obtener una visión global de los despidos colectivos considerados... una notificación incorrecta o incompleta le impediría cumplir su obligación de... buscar soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos considerados" (párrafo 61 de la sentencia Sewell). El empresario que ha omitido esa obligación de notificación o la ha realizado correctamente puede subsanar el defecto procedimental, pero en ese caso el plazo de ejecución de los

despidos colectivos debe computarse desde que se produce tal subsanación. Por ello "un empresario que haya procedido a la extinción de un contrato de trabajo sin notificar a la autoridad pública competente el proyecto de despido colectivo en el que se inscribe esa extinción, infringiendo así la primera de dichas disposiciones, puede subsanar la falta de tal notificación de modo que esa extinción surta efecto treinta días después de la subsanación" (párrafo 84 y fallo de la sentencia Tomann). Sin embargo esa es una facultad del empresario, que no puede imponer el órgano judicial, porque "la suspensión del plazo de preaviso durante un período equivalente al citado plazo de treinta días, en el supuesto de notificación incorrecta o incompleta del proyecto de despido colectivo a la autoridad pública competente, hasta el momento en que se efectúe una notificación que sea conforme con la Directiva 98/59, no puede, por un lado, sustituir la mera consecuencia jurídica del incumplimiento de la obligación de proceder a la preceptiva notificación del proyecto de despido colectivo que incumbe al empresario con arreglo al citado artículo 4, apartado 1, párrafo primero, ni, por otro lado, dispensar a los Estados miembros de adoptar, además, medidas efectivas, eficaces y proporcionadas con entidad para inducir al empresario a cumplir la obligación de notificación establecida en el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de dicha Directiva y que garanticen así la eficacia de lo dispuesto en esta, entre las que podría figurar, en particular, la indemnización a los trabajadores afectados" (párrafo 83 y fallo de la sentencia Sewell).

6. Vemos por tanto que el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores no ha incorporado la Directiva 98/59/CE en los términos estrictos de la misma, conforme a la interpretación que ha terminado estableciendo el TJUE en las sentencias indicadas. Esto es así porque la intervención de la autoridad laboral para buscar soluciones a los despidos colectivos proyectados no se produce tras la finalización del periodo de consultas, sino en paralelo al periodo de consultas (y además solamente si las partes piden su mediación). La primera notificación a la autoridad laboral no tiene meros efectos informativos, como prevé la Directiva, sino que dispara ya toda la intervención de la autoridad laboral y no solamente para la finalidad prevista en la Directiva, sino también, como hemos visto, para velar por la efectividad del periodo de consultas (remitiendo en su caso advertencias y recomendaciones a las partes) y para realizar funciones de asistencia. La segunda comunicación a la autoridad laboral del resultado del periodo de consultas tiene por efecto poner fin al procedimiento y a la intervención de la autoridad laboral, más allá del informe de la Inspección de Trabajo y de la posible impugnación judicial del despido por parte de la propia autoridad laboral en los supuestos del correspondiente procedimiento de oficio, que son intervenciones distintas a las destinadas a la garantía de los derechos de los trabajadores afectados por el despido colectivo y que prevé la Directiva. Por otro lado el plazo mínimo de treinta días para la eficacia de los despidos individuales, que la Directiva dice que tendría que computarse desde la segunda comunicación a la autoridad laboral tras la finalización del periodo de consultas, el artículo 51.4 ET lo fija en la primera comunicación en el inicio del periodo de consultas, lo que no parece conforme a la Directiva en los términos que hemos visto que ha sido interpretada por el TJUE.

7. Por tanto en el marco del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores la ausencia de comunicación a la autoridad laboral en el momento inicial del periodo de consultas no es equiparable a la ausencia de la comunicación a la autoridad competente prevista en el artículo 2 de la Directiva, que es a la que se refiere la sentencia del TJUE de 13 de julio de 2023, sino que se equipara a la ausencia de la comunicación a la que se refiere el artículo 3 de la Directiva 98/59/CE (a la que se refieren las sentencias del TJUE de 30 de octubre de 2025 en los asuntos C-134/24, Tomann y C-402/24, Sewell), porque el legislador español ha llevado a ese punto temporal la comunicación del artículo 3 de la Directiva, ubicando temporalmente las funciones de la autoridad laboral durante el periodo de consultas y no después del mismo. Así se hace en el citado precepto legal y también en el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (aprobado por Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre).

Por eso se ha producido una vulneración por la empresa de una de sus obligaciones previas al despido colectivo, reguladas dentro del procedimiento del periodo de consultas, destinada a permitir la intervención durante el mismo de la autoridad laboral. Si la empresa hubiera cumplido aquella obligación desde luego no se le podrían imputar los déficits que pudieran apreciarse en el desempeño por la autoridad laboral de sus funciones, pero al no haberlo cumplido no ha dado la oportunidad de que la autoridad laboral desarrolle las funciones de búsqueda de soluciones que la Directiva le ordena llevar a cabo ni las de vigilancia de

Síguenos en...



desarrollo del periodo de consultas que añade la ley española. No se trata por tanto de un mero incumplimiento formal, sino que es un incumplimiento de material, que deja sin efecto una de las dos garantías que la Directiva obliga a los Estados miembros a implementar en el caso de los despidos colectivos.

8. La cuestión final que hemos de afrontar por tanto es la relativa a los efectos que dicho incumplimiento empresarial tiene sobre la validez de la decisión empresarial de despido colectivo y, en caso de afectar a la misma, de la calificación que corresponde.

El artículo 124.11 LRJS nos dice cuáles son las tres calificaciones que puede merecer un despido colectivo:

"Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida.

La sentencia declarará no ajustada a Derecho la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.

La sentencia declarará nula la decisión extintiva únicamente cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. En este supuesto la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de esta ley."

En el primer párrafo nos dice cuáles son los dos requisitos para que se declare el despido colectivo como ajustado a Derecho:

a) Que el empresario haya cumplido lo previsto en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores (51.7 en el caso de despidos por fuerza mayor);

b) Que el empresario acredite en el proceso la concurrencia de la causa legal esgrimida.

El incumplimiento del primer requisito da lugar a la declaración de nulidad de la decisión de despido colectivo, mientras que el incumplimiento del segundo requisito da lugar a que la misma sea declarada como no ajustada a Derecho. Aquí nos situamos en el primer punto, porque es evidente que el empresario ha incumplido una obligación establecida en el artículo 51.2 ET.

No obstante no todo incumplimiento de las obligaciones del artículo 51.2 ET da lugar a la declaración de nulidad, porque el citado artículo 124.11 LRJS aclara que esa declaración se limita a los casos en los que el empresario no haya realizado el período de consultas o no haya entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores. Lo relativo a la documentación lo veremos posteriormente, al analizar el siguiente motivo de casación. La cuestión aquí es la interpretación del concepto de no haber realizado el preceptivo periodo de consultas.

Podría pensarse que esa falta de realización se refiere exclusivamente a aquellos casos en los que se ha producido una omisión total de la negociación colectiva prescrita con los representantes legales de los trabajadores, entendiendo que ese es el único contenido del periodo de consultas. En ese ámbito esta Sala ha entendido que también es causa de nulidad del despido colectivo, aunque se haya realizado formalmente el periodo de consultas, la ausencia de buena fe negociadora por parte de la empresa, puesto que se trata de proteger la garantía material que constituye el periodo de consultas entendido como periodo de negociación colectiva en el que las partes deben negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, pero por el contrario se ha negado a realizar interpretaciones formalistas que sancionen con la nulidad meros incumplimientos formales que no tienen una repercusión material relevante sobre el desarrollo del periodo de consultas. Para un resumen de nuestra doctrina al respecto nos remitimos a la sentencia 1174/2025, de 2 de diciembre, rec 107/2025. En definitiva la doctrina reiterada de esta Sala ha entendido que la causa de nulidad por ausencia del periodo de consultas no solamente se aplica en caso de una falta total del mismo, sino también en el caso de incumplimientos graves que impidan su correcto desarrollo.

Síguenos en...



Ahora bien, estos pronunciamientos se han referido a una de las dos garantías instituidas en el caso de despidos colectivos, como es el derecho de información y consulta de los trabajadores a través de sus representantes. Aunque la negociación colectiva sea la garantía principal en la legislación vigente (a diferencia de lo que ocurría en la legislación anterior al Real Decreto-ley 3/2012, en la que la intervención de la autoridad laboral mediante la técnica de la autorización administrativa previa se alzaba como principal garantía legal), la intervención de la autoridad laboral, como hemos visto, no está configurada como un mero trámite documental o formal, sino como una garantía adicional en el procedimiento de despido colectivo. Y, a diferencia del régimen jurídico establecido por la Directiva 98/59/CE, que hemos visto, en nuestra legislación la garantía derivada de la intervención de la autoridad laboral se inserta dentro del periodo de consultas, teniendo como objetivo velar por su regularidad, por lo que la referencia del art 124.11 LRJS ha de entenderse hecha también a la indicada garantía, como parte inescindible del único procedimiento en el que, bajo el nombre de periodo de consultas, el legislador español ha fusionado las dos fases procedimentales del despido colectivo reguladas en la Directiva 98/59/CE. Por tanto las actuaciones de la empresa, por acción u omisión, que dejen sin efecto y contenido la garantía de los derechos de los trabajadores que es la intervención de la autoridad laboral deben tener igual efecto sobre la validez de la decisión empresarial de despido colectivo, determinando la nulidad de la misma. Y eso es lo que ocurre en este caso, en el que la notificación totalmente extemporánea del inicio del periodo de consultas deja sin contenido la garantía legal derivada de la intervención de la autoridad laboral.

9.Finalmente no puede prosperar el argumento de que la empresa actuó de buena fe e intentó desde el 13 de diciembre de 2024 completar la comunicación telemática. Lo que consta en el ordinal quinto de los hechos probados es que la comunicación se presentó correctamente el 28 de enero de 2025. El ordinal sexto nos da cuenta de un intento de registro de documentación el 13 de diciembre, seguido de otros los días 16, 20, 23 y 27 y el ordinal séptimo nos viene a decir que hubo accesos a la aplicación web del Ministerio esos días pero que el envío de todo lo que se había subido no se produjo hasta el 28 de enero. La desestimación del motivo de revisión fáctica impide analizar las consecuencias que pudiera haber tenido el hecho de que el citado retraso fuera imputable a las aplicaciones informáticas del Ministerio. Lo cierto es que la comunicación a la Autoridad Laboral se llevó a cabo una vez concluido el período de consultas y por causa imputable a la empresa recurrente, aún cuando fuera por error o falta de pericia informática. El problema es que, siéndole imputable esa causa, la detección del error debió llevar a la subsanación de todo el proceso omitido y no se hizo así.

La presentación extemporánea no puede considerarse como una subsanación. La sentencia del TJUE de 30 de octubre de 2025 en el asunto C-134/24, Tomann, dice que "un empresario que haya procedido a la extinción de un contrato de trabajo sin notificar a la autoridad pública competente el proyecto de despido colectivo en el que se inscribe esa extinción, infringiendo así la primera de dichas disposiciones, puede subsanar la falta de tal notificación de modo que esa extinción surta efecto treinta días después de la subsanación" (párrafo 84 y fallo). Ahora bien, dicho criterio solamente sería aplicable si el procedimiento de despido colectivo en España siguiera las pautas de la Directiva, de manera que una vez terminado el periodo de consultas se iniciara el periodo de intervención de la autoridad laboral para la búsqueda de soluciones. En tal caso cabría la posibilidad de que al dejar sin efectos los despidos y notificar correctamente a la autoridad laboral, se reabriera el plazo para que ésta desarrollase su intervención. Pero como hemos visto en nuestra legislación la intervención de la autoridad laboral se desarrolla durante el propio periodo de consultas e incluso tiene como objeto, además de buscar soluciones, velar por el correcto desarrollo del mismo. Por tanto para que en este marco jurídico nacional se pudiese entender subsanado aquel incumplimiento hubiera sido necesario que con la comunicación a la autoridad laboral se hubiera retrotraído todo el procedimiento al inicio del periodo de consultas, lo que no consta que se haya producido en este caso.

Al presentar la comunicación inicial de forma totalmente extemporánea se impidió por completo el desarrollo de la intervención de la autoridad laboral durante el periodo de consultas, dejando sin efecto esa segunda garantía de los derechos de los trabajadores en los procedimientos de despido colectivo.

10.Procede, en consecuencia, la desestimación del primer motivo de casación.

Síguenos en...



QUINTO.

1.El tercer motivo del recurso se formula al amparo de la letra e del artículo 207 LRJS y alega la vulneración por la sentencia de instancia del artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores y de la jurisprudencia que lo interpreta, así como de los artículos 4 y 5 del Real Decreto 1483/2012. La recurrente argumenta que cumplió su deber de información durante el período de consultas, habiendo aportado toda la documentación técnica pertinente para justificar las causas organizativas y productivas del despido colectivo, sin que la aportación de documentación extensa o técnicamente compleja pueda ser penalizada con la nulidad del despido. Añade que la normativa laboral no establece criterio alguno de proporcionalidad o modulación respecto al volumen de información suministrada por la empresa, y que la representación de los trabajadores disponía de los medios necesarios para valorar la documentación, incluido el recurso a expertos técnicos y asesores externos.

2.Las partes impugnantes sostienen la plena corrección del razonamiento de la sentencia de instancia. CCOO-Servicios y FSC-CCOO argumentan que la recurrente confunde la cantidad de documentación entregada con la calidad e idoneidad de la misma, señalando que el informe técnico preceptivo era una mera copia de la memoria explicativa, sin datos objetivos adicionales ni autoría claramente identificada, y que la documentación se aportó de manera desordenada, sin índice, en ocasiones con escasas horas de antelación a las reuniones. Añaden que la saturación documental, lejos de satisfacer la obligación informativa, puede producir el efecto contrario, impidiendo una negociación cabalmente informada. UGT-SP sostiene que la documentación aportada fue insuficiente (al no entregarse la relación nominal desglosada de trabajadores empleados en el último año, entre otros documentos requeridos) y que su forma de puesta a disposición impidió a los representantes examinarla con detenimiento. FESIBAC-CGT coincide en que la documentación fue incompleta, desordenada y tardía. El Ministerio Fiscal comparte el criterio de la sentencia de instancia, tomando en consideración el relato fáctico inalterado que describe pormenorizadamente el constante conflicto documental durante el período de consultas.

3.El criterio del Tribunal de Justicia sobre la entrega de documentación durante el periodo de consultas se expresa en la sentencia de 13 de julio de 2023, asunto C-134/22 (párrafo 30):

"Por otra parte el Tribunal de Justicia ha precisado que la información a que se refiere el artículo 2, apartado 3, letra b), de la Directiva 98/59 puede comunicarse durante las consultas y no necesariamente en el momento del inicio del procedimiento que organiza tales consultas, por lo que es indispensable cierta flexibilidad, habida cuenta, en particular, de que el objetivo de esta obligación del empresario es permitir a los representantes de los trabajadores participar en el proceso de consulta lo más completa y efectivamente posible, y, para ello, se debe proporcionar hasta el último momento de la consulta cualquier nueva información pertinente (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de septiembre de 2009, Akavan Eriytyisalojen Keskusliitto AEK y otros, C-44/08, EU:C:2009:533, apartados 52 y 53)"

Los criterios, más desarrollados, de esta Sala Cuarta aparecen resumidos recientemente en nuestra sentencia 24/2026, de 14 de enero, rec 176/2025:

"A) Sobre la relevancia de la aportación documental. En las SSTS 688/2016 de 20 julio (Panrico) y 1090/2016 de 21 diciembre (Seguridad Integral Canaria) se resume tal doctrina, con cita de numerosos precedentes. Recordemos lo principal.

a) Según dispone el apartado 2 del artículo 51 ET, la comunicación de inicio del procedimiento de despidos colectivos a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de la documentación contable y fiscal y los informes técnicos Tales términos son los establecidos en el RD 1483/2012, de 29 de octubre. [...].

b) La información se configura así como un presupuesto ineludible de las consultas. El tema conecta, sin dificultad, con la previsión del artículo 2.3.a) de la Directiva 98/59/CE que, con el fin de permitir que los representantes de los trabajadores puedan formular propuestas constructivas al empresario, éste deberá proporcionarles toda la información pertinente. Se trata, obvio es, de una expresión jurídicamente indeterminada que deja en el aire no sólo el entendimiento de qué es lo pertinente, sino, también, la cuestión de quien debe decidir si la

información es o no pertinente. En estos casos se impone la lógica jurídica. Así, el empresario cumple, en principio, con entregar a los representantes toda la información exigida por la indicada norma reglamentaria. Nada se opone, más bien al contrario, que voluntariamente acompañe cualquier otra, no exigida normativamente, pero que pueda contribuir al desarrollo de las consultas.

c) Se impone, en todo caso, reiterar el carácter instrumental del deber de información 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.

d) Y nos referimos a la «trascendencia» de la documental, porque [...] 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].

e) Tanto la Directiva 98/59 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 [...].

f) Ello aboca a 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 (STS de 18 de julio de 2014, rec. 288/2013).

(...)

C) Sobre el alcance de la documentación exigible

La STS 866/2017 de 8 noviembre (rec. 40/2017, Cemusa) resume diversa jurisprudencia de esta Sala en el sentido siguiente:

1º) Tal como se desprende de los arts. 51.2 ET, 4.2 RD 1483/2012 y 2.3.a) Directiva 98/59, la información se configura como un presupuesto ineludible de las consultas en el despido colectivo, con el fin de permitir que los representantes de los trabajadores puedan formular propuestas constructivas al empresario, por lo que éste deberá proporcionarles toda la información pertinente. Se trata, obvio es, de una expresión jurídicamente indeterminada que deja en el aire no sólo el entendimiento de qué es lo pertinente, sino, también, la cuestión de quien debe decidir si la información es o no pertinente. En estos casos se impone la lógica jurídica. Así, el empresario cumple, en principio, con entregar a los representantes toda la información exigida por la indicada norma reglamentaria. Nada se opone, más bien al contrario, que voluntariamente acompañe cualquier otra, no exigida normativamente, pero que pueda contribuir al desarrollo de las consultas. Si, ante la documentación recibida, los representantes de los trabajadores entendiesen que es insuficiente deberán solicitarla a la empresa» (STS SG 20/07/16 -rco 323/14-, asunto «Panrico»), siquiera la carga de la prueba en orden a acreditar la necesidad de que tal documentación sea aportada corresponda -es claro- a la RLT.

2º) Pero 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]» (SSTS -todas de Pleno- 27/05/13 -rco 78/12-, asunto «Aserpal»; ... 16/06/15 -

rco 273/14-, para PDC «Grupo Norte»; 23/09/15 -rco 64/15-, asunto «Assor Spain, SA»; 29/09/15 -rco 1/15-, asunto «Montajes Elementos de Calderería, SL»; y 20/10/15 -rco 181/14-, asunto «GEA 21 SA»).

3º) Ello es así, porque como la básica finalidad de la obligación consiste efectivamente en que «los representantes de los trabajadores tengan una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente» (SSTS SG 20/03/13 -rco 81/12-; SG 27/05/13 -rco 78/12-, asunto «Aserpal»; ... SG 26/01/16 -rco 144/15-, asunto «Unitono»; SG 20/07/16 -rco 323/14-, asunto «Panrico», con VP), la nulidad tan sólo debe asociarse a la insuficiencia documental que «impida la consecución de la finalidad del precepto, es decir, que no proporcione a los representantes de los trabajadores la información suficiente para poder negociar con cabal conocimiento de la situación de la empresa y de las causas que alega para proceder al despido colectivo» (con estas u otras parecidas palabras, SSTS -Pleno- 17/07/14 -rco 32/14-, asunto «SIC Lázaro, SL»; 16/09/15 -rco 230/14-, asunto «Recuperación Materiales Diversos, SA»; 20/10/15 -rco 172/14-, asunto «Tragsa»; 20/10/15 -rco 181/14-, asunto «GEA 21 SA»; y 26/01/16 -rco 144/15-, asunto «Unitono»).

4º) Y si lo que se alega son "defectos formales atinentes a la falta de documentación solicitada no prevista normativamente, pero que pudiera haberse considerado pertinente para satisfacer eficazmente el derecho de información inherente al desarrollo de las consultas, una vez ya conste entregada toda la exigida por las normas legales y reglamentarias aplicables, la carga de la prueba de su pertinencia corresponderá a la representación legal de los trabajadores que deberán hacer constar cuáles las razones que justifican la solicitud de mayor documentación". (SSTS 13-7-2017, rec. 25/2017; 18-5-2017, rec. 71/2016)."

También conviene reproducir lo que expresa la sentencia de esta Sala Cuarta 1174/2025, de 2 de diciembre, rec 107/2025:

"Una parte fundamental de la buena fe es el deber de información: la empresa debe entregar a la representación de los trabajadores la documentación preceptiva (económica, técnica, etc.) para que la negociación pueda desarrollarse con conocimiento de causa. No obstante, hemos matizado reiteradamente que no todo incumplimiento documental conlleva nulidad. Así, por ejemplo en la STS 807/2020 de 29 de septiembre (rcud. 36/2020), dijimos contundentemente - reiterando la doctrina contenida en STS de 27 de mayo de 2013 - rec. 78/2012- que "«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», debiendo excluirse razonablemente aquellos documentos "intrascendentes a los efectos que la norma persigue", es decir, que no impiden una negociación adecuadamente informada, pues solo la falta de documentos esenciales para comprender las causas de los despidos y discutir medidas alternativas justificará la nulidad del despido colectivo por vulneración del deber de buena fe.

Hemos reiterado así el carácter instrumental del deber de información 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, y ello porque «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 a efectos de poder desarrollar en plenitud las negociaciones inherentes a todo período de consultas.

[...] Ello aboca a 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 (STS de 18 de julio de 2014, rec. 288/2013).» (SSTS 17 de julio de 2024 -rec. 83/24; y de 13 de noviembre de 2024 -rec. 147/24-).

En aplicación de esta doctrina, esta sala ha rechazado alegaciones de mala fe cuando la documentación omitida no era legalmente exigible ni relevante. Por el contrario, ocultar o retener información obligatoria sí puede constituir mala fe negocial. Nuestra jurisprudencia sanciona con nulidad del despido colectivo los casos de falta grave de información que frustren la finalidad del período de consultas. En suma, siempre que la actuación empresarial impida una negociación real y con información suficiente -ya sea por posición inmovilista absoluta, por decisión unilateral ya tomada o por ocultación de datos clave-, el despido colectivo será declarado nulo por vulneración del deber de buena fe negociadora (arts. 51.2 ET y 124.11 a) LRJS)."

4.Lo que consta en este caso probado es lo que se resume en los fundamentos de la sentencia recurrida:

"Es decir, que de todo lo anteriormente expuesto se desprende que el periodo de consultas transcurrió con un constante conflicto en relación con la documentación aportada por la empresa, en incesante goteo, reunión tras reunión, incorporándose datos de forma tardía o con un espacio temporal reducido para proceder a su examen. Y en este punto merece detener nuestra atención, observando el volumen de documentación sobre la que la empresa sostiene las causas organizativas y productivas del despido colectivo. Dicha documentación se encuentra contenida en los descriptores 212 a 227, 229 a 245; 247 a 263; 265 a 272; 274 a 279; 284 a 289; 291 a 312; 315, 316, 324 a 333, y 335 a 337. Dicha documentación está conformada por resoluciones administrativas, publicaciones en el BOE, informes, solicitudes de productos y servicios, planes estratégicos, proyectos afectados por el despido, e informes de trabajadores reubicados. Documentación que tal y como se expuso en las conclusiones, tampoco coincide con la entregada en el periodo de consultas que muy difícilmente, pudieron permitir a la RLT abordar una efectiva negociación, obteniendo la información precisa sobre las causas del despido. Véase así la cantidad de carpetas colgadas en la aplicación "Sharepoint" que figura en el pantallazo obrante al descriptor 52 de autos"

En definitiva, del relato fáctico inalterado de la sentencia de instancia se desprende, como se resume en los fundamentos de Derecho, que la documentación aportada por la empresa fue muy abundante y "en el periodo de consultas se contrajo a un total de 154 documentos que fueron incorporados sin más, sin ofrecerse ni en la memoria ni en el informe técnico una explicación razonada y ordenada de cada una de las circunstancias que pudieran derivarse del conjunto documental".

En el recurso al respecto solamente se instrumenta un motivo de fondo jurídico, sin pretensión alguna de revisión fáctica. Y en ese motivo de fondo jurídico no se hace un examen detenido de la documentación aportada y que consta en los hechos probados para desacreditar las conclusiones de la Audiencia Nacional sobre su carácter masivo, carente de orden e inmanejable.

Con carácter general los supuestos afrontados por esta Sala Cuarta han tenido que ver con la denuncia de ausencia de documentación, pero en este caso estamos ante un supuesto de exceso de documentación, no tanto por cuanto la misma sea más o menos amplia y exhaustiva, sino por cuanto carece de cualquier orden, índice o explicación y por el volumen de la misma tal ausencia la convierte en inmanejable y carente de utilidad para sus receptores. Y este fue precisamente el supuesto resuelto por esta Sala Cuarta en la sentencia 670/2018, de 26 de junio, rec. 83/2017, citada en la sentencia de la Audiencia Nacional, en la que dijimos:

"La obligación de facilitar la información adecuada no puede entenderse satisfactoriamente cumplimentada con la mera y simple aportación de una multitud de

documentos que carecen de una correcta explicación de su contenido y de una eficiente exposición de la incidencia que esos datos hayan de tener en las medidas que pretende aplicar la empresa, hasta el punto de hacerlos inmanejables y prácticamente ininteligibles para la representación de los trabajadores.

No es solo el número y cantidad de documentos aportados, sino también de la calidad de la información contenida en los mismos, pues de lo que se trata es de que los representantes de los trabajadores dispongan de forma efectiva de toda la información necesaria para que el periodo de consultas pueda realizarse conforme a las reglas de la buena fe.

Es evidente que en muchas ocasiones deberá entregar la empresa farragosos documentos técnicos para cuya correcta interpretación sea incluso necesario que la representación de los trabajadores deba recurrir a expertos y asesores externos, sin que eso deba suponer que esté incumpliendo los deberes de información que les corresponden cuando la naturaleza de esos datos vaya indisolublemente unida su inevitable complejidad técnica que impida cualquier otra forma posible de facilitar esa singular información.

Pero no es esto lo que ha sucedido en el caso de autos, en el que la propia sentencia destaca que la enorme complejidad que conllevaba la simple inteligibilidad de los documentos en orden a acreditar su fiabilidad; la fuente utilizada para su elaboración; y el método de cálculo empleado, podría haberse subsanado fácilmente mediante la elaboración del correspondiente informe técnico que estaba perfectamente al alcance de la empresa, como demuestra que aportara al acto de juicio un informe pericial en el interés de convencer al órgano judicial, lo que sin embargo no hizo durante el periodo de consultas en aras a transmitir a la representación de los trabajadores la información oportuna para asegurar una negociación efectivamente informada, pese a las exigencias en tal sentido que reiteraron durante el periodo de consultas y que no fueron atendidas."

En definitiva la obligación informativa tiene carácter instrumental al servicio del derecho a la negociación colectiva en el seno de las consultas, lo que implica que el empresario debe proporcionar a los representantes de los trabajadores toda la información pertinente en relación con las medidas extintivas que pretende adoptar, de conformidad con el principio de plenitud informativa articulado en el artículo 51.2 ET y en los artículos 3 a 5 del Real Decreto 1483/2012. La aportación masiva de documentación no constituye un cumplimiento de la obligación de información si por la forma en que se realiza la documentación resulta inmanejable. La obligación prevista en el artículo 51.2 ET y en los artículos 4 y 5 del Real Decreto 1483/2012 no queda satisfecha por la mera entrega cuantiosa de documentos, sino que exige que la información aportada sea pertinente, completa, actualizada, comprensible y entregada con la suficiente antelación para permitir a los representantes de los trabajadores una negociación real y eficazmente informada. No es relevante a estos efectos que la complejidad técnica de un despido colectivo de la magnitud del aquí enjuiciado requiera documentación extensa, pues esta exigencia no exime al empresario de articular dicha información de forma inteligible y con las pertinentes explicaciones sobre su contenido y su incidencia en las causas invocadas.

Por tanto el motivo también se desestima.

SEXTO.

1.Lo anteriormente razonado, de conformidad con el Ministerio Fiscal, conduce a desestimar el recurso de casación.

2.De conformidad con el artículo 235 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social no se hace expresa imposición de costas, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia, teniendo en cuenta que Cruz Roja Española tiene reconocido ex lege el derecho a la asistencia jurídica gratuita, sin necesidad de acreditar insuficiencia de recursos, por la disposición adicional segunda de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita, sin que tampoco tenga que realizar consignaciones o depósitos, que deberán devolverse si hubieran sido efectuados.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

Síguenos en...



1.Desestimar el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Jesús Molinera Mateos en nombre y representación de Cruz Roja Española.

2.Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia núm. 94/2025 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 30 de junio de 2025 (procedimiento de despido colectivo núm. 59/2025).

3.No adoptar decisión especial en materia de costas procesales, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia. Debe reintegrarse el depósito que pudiera haber constituido para recurrir.

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

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

