

Audiencia Nacional (Social), sec. 1ª, S 06-04-2026, nº 66/2026, rec. 15/2026

PTE.: Gallo Llanos, Ramón

ROJ: SAN 1221:2026

ECLI: ES:AN:2026:1221

Procedimiento: **Primera instancia**

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-

Según consta en autos, el día 16 de enero de 2026 se presentó demanda por Salvador, Carlos, Ovidio, Eulogio sobre despido colectivo. Dicha demanda fue registrada con el número 15/2026.

SEGUNDO.-

Por Decreto de 19 de enero de 2026 se designó ponente y se fijó como fecha para los actos de conciliación y juicio el día 24 de marzo de 2026.

TERCERO.-

Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se procedió a la celebración del juicio.

El letrado de los actores se afirmó y ratificó en su escrito de demanda solicitando se dictase sentencia en la que:

1) Se declare la nulidad de la decisión extintiva y ante la imposibilidad de la readmisión de los trabajadores, declare la extinción de las relaciones laborales en la fecha de la sentencia con las consecuencias indemnizatorias y salariales previstas en el [artículo 281.2 de la LRJS \(EDL 2011/222121\)](#).

2) Subsidiariamente, declare no ajustada a derecho la decisión extintiva por no concurrir las causas legales expresadas en la comunicación escrita con las consecuencias inherentes a dicho pronunciamiento.

En dicha demanda se refiere que los actores fueron los representantes ad hoc designados por los centros de trabajo afectados para negociar el despido colectivo que se impugna el cual afecta a dos centros de trabajo radicados en Asturias y Cantabria.

Se señala que el día 11-11-2025 la empresa remitió comunicación a toda la plantilla comunicando su intención de promover un despido colectivo que afectaría a la totalidad de los empleados.

Se indica que la comisión negociadora quedó constituida por los actores y por representantes de la empresa el día 27-11-2025 en que se comunica que el despido se funda en causas económicas y productivas derivadas de la pérdida de la contrata Zener.

Se pone de relieve que ya en la primera de las reuniones del periodo de consultas (1-12-2025) se apreciaron irregularidades al mantenerse conversaciones por separado con los representantes de Asturias y de Cantabria, que además las Cuentas anuales de 2023 y 2024 fueron entregadas sin memoria y no consta el informe técnico que se pronuncie sobre el carácter coyuntural o estructural de las pérdidas de 2025.

Igualmente se denuncia que la segunda de las reuniones que se iba a celebrar el día 3 de diciembre se suspendió al requerirse documentación por parte de la Autoridad laboral no celebrándose hasta el día 12 en Asturias y el 15 en Cantabria.

Se indica que el día 17 de diciembre la empresa comunicó la decisión final consistente en la extinción de la totalidad de los contratos de trabajo de la plantilla con efectos de 31-12-2025.

Se añade que en realidad los trabajadores no han prestado servicios desde el día 7 de octubre de 2025 fecha en la que se comenzó a dar vacaciones, quedando pendientes de percibir los salarios de octubre, noviembre y diciembre.

Se refiere que se impugna el despido colectivo por las siguientes causas:

1.- Se niegan las causas respecto la productiva no hay caída del nivel de ingresos en tres trimestres consecutivos, y respecto de la económica los resultados de los años 2022 a 2024 han sido positivos, siendo, por otro lado, la rescisión del contrato con Zener posterior al cese de la actividad.

2.- Irregularidades en la tramitación del periodo de consultas:

- ausencia de las memorias, de explicación de los resultados del IVA, así como del preceptivo informe técnico de para acreditar la concurrencia de la causa productiva y su intensidad;

- reuniones por separado en los dos centros, transcurriendo demasiado tiempo entre una y otra y ausencia de voluntad negociadora por parte de la mercantil.

CUARTO.-

En la tramitación de la presente causa se han observado todas las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.-

El día 11 de noviembre de 2025 la mercantil FIBRICANASTUR, S.L. dirigió una comunicación a la totalidad de los trabajadores de la empresa por la cual se ponía en su conocimiento la intención de iniciar un expediente de regulación de empleo para el despido colectivo de la totalidad de la plantilla en los dos centros de trabajo y requiriendo a los mismos para designar representantes para formar parte de la Comisión negociadora.

Dando cumplimiento a tal requerimiento por el centro de trabajo de Asturias donde prestan servicios 10 trabajadores se comunicó a la empresa la designación de los siguientes representantes: Salvador, Carlos y Ovidio- descriptor 2-.

El día 24 de noviembre de 2025 los trabajadores del centro de trabajo de Cantabria designan como representante en la Comisión negociadora a D. Eulogio- descriptor 3-.

SEGUNDO.-

El día 27 de noviembre de 2025 la empresa demandada entregó a los designados como representantes de los trabajadores la siguiente documentación:

- Memoria explicativa de las causas del despido colectivo- descriptor 4-

-Cuentas anuales de los ejercicios 2023 y 2024 sin incluir las memorias.- descriptor 5-.

- Balances de situación de los ejercicios 2022 a 2024 y provisional del 2025- descriptor 6-.

- Cuenta de pérdidas y ganancias de los ejercicios 2022 a 2024 y provisional del 2025. - descriptor 7-

- Impuesto sociedades 2023 y 2024.- descriptor 8-.

- Declaraciones trimestrales de IVA de 2024 y los tres primeros trimestres del 2025 - descriptor 9-

-Carta de comunicación de resolución de contrato enviadas por Syntel y por Zener Redes, SAU - descriptor 10-

Igualmente, se convocaba a los representantes de los trabajadores a la primera reunión para el día 1 de diciembre de 2025- descriptor 11-.

TERCERO.-

El día 1 de diciembre de 2025 a las 12:00 horas el administrador de la empresa mantiene una reunión telemática con los representantes ad hoc designados por el centro de Asturias extendiéndose el acta que obra en el descriptor 12 en la que consta lo siguiente:

"La parte empresarial manifiesta los motivos que le han conducido a la presentación del Expediente de Regulación de Empleo.

La representación de los trabajadores indica que, conforme a las instrucciones recibidas por su abogado, faltaría la siguiente documentación:

- Cuentas anuales completas de los ejercicios 2023 y 2024, ya que en lo que se ha enviado no se Incluyen las memorias.

Del mismo modo, al alegarse causas económicas sobre la previsión de pérdidas para el cierre del ejercicio 2026 como una de las causas que justifican el despido colectivo, faltaría por aportar el Informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión, de conformidad con lo previsto en [el artículo 4.3 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre \(EDL 2012/224880\)](#) , por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Por lo que reclaman su aportación a la mayor brevedad.

Asimismo, los representantes de los trabajadores ponen de manifiesto lo siguiente:

1º) No se comparten las causas que se alegan para el ERE, pues concretamente la resolución de los contratos con Zener data del 20 de octubre, fecha en la que se había echado el cierre por la empresa, y ya se estaban impagando los salarios.

2º) Respecto a la resolución de SYMTEL, la sensación que tiene la plantilla no coincide con lo expresado por la empresa, en cualquier caso, si la resolución de SYMTEL provocaba una situación complicada para la empresa, ya se tenía conocimiento de esa decisión desde abril, por lo que se podían haber tomado decisiones más correctas y no llevar a los trabajadores a esta situación de incertidumbre, con impago de salarios desde septiembre, octubre y ya el mes de noviembre al que se añadirá el mes de diciembre. Añaden que son 4 meses en los que no han cobrado, ni van a cobrar y tendrán que gastar su dinero para poder cobrar lo que se nos debe.

Manifiestan también que la plantilla no tiene la culpa de esta situación y no tiene por qué verse perjudicada, por lo que se reclama, en todo caso, que la indemnización por el despido resulte mejorada hasta la prevista para el despido improcedente.(33 días por año). De no ser así, anuncian que se continuarán las acciones judiciales, tanto las iniciadas, como, en su caso la impugnación del despido colectivo todo ello en defensa de sus derechos.

El administrador de la empresa manifiesta que actualmente la empresa carece de ingresos y de actividad por lo que no es posible elevar el importe de las indemnizaciones por encima de la legalmente establecida.

Respecto a la documentación solicitada por los representantes de los trabajadores, se consultará sobre la misma con los profesionales oportunos y en su caso se aportará..".

La reunión concluyó a las 12:15 horas.

CUARTO.-

Ese mismo día a las 12:30 la representación de la empresa mantuvo una reunión con el representante designado por el centro de trabajo de Cantabria extendiéndose acta con el siguiente contenido que obra también en el descriptor 12:

"La representación de los trabajadores indica que se adhiere a las motivos y alegaciones indicados por los representantes de los trabajadores de Asturias, esto es,

En primer lugar, indican que faltaría la siguiente documentación:

- Cuentas anuales completas de los ejercicios 2023 y 2024, ya que en lo que se ha enviado no se Incluyen las memorias.

Del mismo modo, al alegarse causas económicas sobre la previsión de pérdidas para el cierre del ejercicio 2026 como una de las causas que justifican el despido colectivo, faltaría por aportar el Informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión, de conformidad con lo previsto en [el artículo 4.3 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre \(EDL 2012/224880\)](#), por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Por lo que reclaman su aportación a la mayor brevedad.

Asimismo, los representantes de los trabajadores ponen de manifiesto lo siguiente:

1º) No se comparten las causas que se alegan para el ERE, pues concretamente la resolución de los contratos con Zener data del 20 de octubre, fecha en la que se había echado el cierre por la empresa, y ya se estaban impagando los salarios.

2º) Respecto a la resolución de SYMTEL, la sensación que tiene la plantilla no coincide con lo expresado por la empresa, en cualquier caso, si la resolución de SYMTEL provocaba una situación complicada para la empresa, ya se tenía conocimiento de esa decisión desde abril, por lo que se podían haber tomado decisiones más correctas y no llevar a los trabajadores a esta situación de incertidumbre, con impago de salarios desde septiembre, octubre y ya el mes de noviembre al que se añadirá el mes de diciembre. Añaden que son 4 meses en los que no han cobrado, ni van a cobrar y tendrán que gastar su dinero para poder cobrar lo que se nos debe.

Manifiestan también que la plantilla no tiene la culpa de esta situación y no tiene por qué verse perjudicada, por lo que se reclama, en todo caso, que la indemnización por el despido resulte mejorada hasta la prevista para el despido improcedente.(33 días por año). De no ser así, anuncian que se continuarán las acciones judiciales, tanto las iniciadas, como, en su caso la impugnación del despido colectivo todo ello en defensa de sus derechos.

El administrador de la empresa manifiesta que actualmente la empresa carece de ingresos y de actividad por lo que no es posible elevar el importe de las indemnizaciones por encima de la legalmente establecida.

Respecto a la documentación solicitada por los representantes de los trabajadores, se consultará sobre la misma con los profesionales oportunos y en su caso se aportará"

La reunión concluyó a las 12:45 horas.

QUINTO.-

El día 2 de diciembre de 2025 el Administrador único de la demandada contesta el requerimiento de documental efectuado por la representación social en el que entrega las memorias de las cuentas anuales de 2023 y 2024 en el que además se refiere lo siguiente:

"en relación al otro documento solicitado, consistente en presentar un informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de la previsión de pérdidas de la empresa, dicho informe no se aporta dado que no resulta preceptivo en el caso que nos ocupa, pues las causas económicas alegadas como causa del expediente de regulación de empleo no son pérdidas previstas para el futuro, sino pérdidas actuales que presenta la empresa, así como la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas, a causa de la resolución de los contratos con los dos principales clientes, Zener y Symtel, por causas ajenas a la voluntad de Fibricanastur S.L., lo que impide obtener nuevos ingresos por la pérdida de los dos principales clientes, llevando al cese total de la actividad empresarial.

Por lo tanto, encontrándose totalmente paralizada la actividad de la empresa, y existiendo pérdidas actuales, no es preceptivo aportar un informe que evalúe la previsión de pérdidas futuras, conforme al [art. 4.3 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre \(EDL 2012/224880\)](#) , por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada . "- descriptor 13-.

Las referidas memorias obran en el descriptor 14.

SEXTO.-

Obra al descriptor 15 requerimiento del Subdirector de relaciones laborales de la Dirección General de Trabajo de la Secretaría de Estado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía social que damos por reproducido en el que se requiere a la empresa:

"- Para que aporte a esta Dirección General, así como a la representación legal de los trabajadores la siguiente documentación:- Para la acreditación de causas organizativas y productivas: Informe técnico que acrediten la concurrencia de dichas causas derivadas de cambios en los sistemas de trabajo o en la demanda de productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado, que motivan la presentación de este procedimiento ([artículo 5 del Reglamento aprobado por Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre \(EDL 2012/224880\)](#)).

- Para la acreditación de la causa económica: Cuentas provisionales del ejercicio 2025 , integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, firmadas por un administrador o representante de la sociedad ([artículo 4 del Reglamento aprobado por Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre \(EDL 2012/224880\)](#)).".

SÉPTIMO.-

Consta en el descriptor 16 documento emitido por la empresa en fecha 12 de diciembre de 2025 en el que se aporta la representación de los trabajadores la documentación requerida por la autoridad laboral, se deniega la requerida por la representación social y se convoca a la misma para una nueva reunión del periodo de consultas a celebrar el mismo día a las 17:00 horas.

Damos por reproducidos los descriptores 17 - informe técnico- y 18- cuenta provisional de pérdidas y ganancias de 2025-.

OCTAVO.-

El día 12 de diciembre de 2025 se celebró por la empresa reunión con los representantes ad hoc designados en el centro de trabajo de Asturias en forma telemática a las 17 horas extendiéndose el acta que obra en el descriptor 19 con el siguiente tenor:

"La representación de los trabajadores señala que, examinada la nueva documentación entregada por la empresa, reclama que la indemnización por el despido resulte mejorada hasta la prevista para el despido improcedente (33 días por año).

El administrador de la empresa manifiesta que, al carecer actualmente de ingresos y de actividad, no es posible elevar el importe de las indemnizaciones por encima de la legalmente establecida.

Al no ser posible llegar a un entendimiento entre las partes, el Expediente de Regulación de Empleo finaliza SIN ACUERDO."

Dicha reunión tuvo una duración de 15 minutos.

NOVENO.-

El día 15 de diciembre a las 10 horas la representación de la empresa mantiene una reunión con el centro de trabajo de Cantabria extendiéndose el acta siguiente:

"La representación de los trabajadores señala que, examinada la nueva documentación entregada por la empresa, reclama que la indemnización por el despido resulte mejorada hasta la prevista para el despido improcedente (33 días por año).

El administrador de la empresa manifiesta que, al carecer actualmente de ingresos y de actividad, no es posible elevar el importe de las indemnizaciones por encima de la legalmente establecida.

Al no ser posible llegar a un entendimiento entre las partes, el Expediente de Regulación de Empleo finaliza SIN ACUERDO."

Dicha reunión tuvo una duración de 15 minutos.- descriptor 19-.

DÉCIMO.-

El día 17 de diciembre de 2025 la empresa remite comunicación a los representantes de los trabajadores en los siguientes términos:

"La empresa Fibricanastur S.L., con GIF B01898766, representada por su Administrador Único D. Landelino, DNI NUM000, COMUNICA:

Que, tras la realización del periodo de consultas con los representantes de los trabajadores en el marco del Expediente de regulación de empleo, que ha finalizado sin acuerdo, la empresa Fibricanastur S.L., ha decidido lo siguiente:

PRIMERO.- DECISIÓN SOBRE EL DESPIDO COLECTIVO. La empresa Fibricanastur S.L. ha tomado la decisión de proceder a la extinción de los contratos de la totalidad de la plantilla de la empresa, de los centros de trabajo de Asturias y Cantabria, mediante despido colectivo en base a las causas que constan en la comunicación de apertura del periodo de consultas y en la Memoria del Expediente de Regulación de Empleo anexa a la misma. No es posible adoptar ninguna medida alternativa menos gravosa para los trabajadores, dado que la decisión del principal cliente, Zener, de resolver el contrato que le vinculaba con Fibricanastur S.L., ha provocado la paralización de la actividad social y la imposibilidad de obtener nuevos ingresos.

SEGUNDO.- CONTRATOS AFECTADOS. Los contratos afectados son la totalidad de los contratos de los centros de trabajo de Asturias y Cantabria, que se detallaron en el Anexo acompañado a la comunicación de apertura del periodo de consultas.

TERCERO.- CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE TRABAJADORES. No se ha efectuado selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo dado que ha afectado a la totalidad e la plantilla de los dos centros de trabajo de la empresa.

CUARTO.- PERIODO DE REALIZACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO. La empresa Fibricanastur SL prevé que la realización de los despidos se produzca el 31 de diciembre de 2025."

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial , en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO. -

De conformidad con lo prevenido en [el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre \(EDL 2011/222121\)](#), la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien en las fuentes de prueba que en los mismos se expresan.

TERCERO.-

Por los actores en su calidad de representantes ad hoc se interesa la nulidad del despido colectivo que se impugna por cuando se aduce que se alega una causa falsa y que no ha acometido un periodo de consultas con las debidas garantías de información, documentación y buena fe.

Comenzando por el segundo de los motivos de nulidad invocados debemos traer a colación lo que referíamos en nuestra [SAN de 4-10-2022 \(proc. 172/2022 \(EDJ 2022/705043\)\)](#) recientemente referida en la [SAN de 22-1-2.026- proc. 281/2025 \(EDJ 2026/503448\)](#):-

"Con carácter general las [SSTS de 16-2-2022 \(rec 267/2021 \(EDJ 2022/518282\)\)](#) y de STS 16/12/2021 recuerdan que: "Respecto a la buena fe en la negociación durante el periodo de consultas, el [artículo 51.2 del ET \(EDL 2015/182832\)](#) dispone: "Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo". Por su parte el [artículo 124.11, párrafo 4º de la LRJS \(EDL 2011/222121\)](#) establece: "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 ET \(EDL 2015/182832\)](#)".

La sentencia de esta Sala de 20 de octubre de 2021, recurso 88/2021, nos recuerda: "2.- Reiterada doctrina jurisprudencial ha abordado el concepto de buena fe negocial: "La expresión legal (buena fe) ofrece innegable generalidad, al no hacerse referencia alguna a las obligaciones que el deber comporta y -menos aún- a las conductas que pudieran vulnerarlo. Pero de todas formas, en la configuración del mismo no cabe olvidar: a) que la previsión legal no parece sino una mera especificación del deber general de buena fe que corresponde al contrato de trabajo (como a todo contrato: [art. 1258 CC \(EDL 1889/1\)](#)) y que en el campo de la negociación colectiva especifica el [art. 89.1 ET \(EDL 2015/182832\)](#) ("ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe"); b) desde el momento en que el [art. 51 ET \(EDL 2015/182832\)](#) instrumenta la buena fe al objetivo de "la consecución de un acuerdo" y que el periodo de consultas "deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento", está claro que la buena fe que el precepto exige es una buena fe negocial".

Configurado de esta manera ese deber, habrá de analizarse en cada caso el alcance de la posición empresarial y la manera en la que han discurrido esas negociaciones. En el presente caso, bastaría con analizar el contenido de las actas de las seis reuniones habidas para concluir, junto con el examen del contenido de la documentación remitida para la apertura del periodo de consultas para concluir que de todo ello en absoluto cabe desprender que ese proceso se haya llevado a cabo por la empresa con mala fe, con ocultación de datos relevantes o de información alguna" (sentencia del Pleno de la [Sala Social del TS de 29 de septiembre de 2020, recurso 36/2020 \(EDJ 2020/677649\)](#), y las citadas en ella).

3.- Las sentencias del Pleno de la [Sala de lo Social del TS de 14 de enero de 2020, recurso 126/2019 \(EDJ 2020/507392\)](#), con cita de la de 18 de julio de 2014, recurso 303/2013, argumentaron, en relación con el periodo de consultas, que "en el precepto legal ([art. 51.2 del ET \(EDL 2015/182832\)](#)) ni se impone un número mínimo de reuniones ni un contenido concreto de las mismas. Habrá de estarse a la efectiva posibilidad de que los representantes legales de los trabajadores sean convocados al efecto, conozcan la intención empresarial y sus razones, y puedan participar en la conformación de la misma, aportando sus propuestas o mostrando su rechazo. En todo caso, la esencia del procedimiento estriba en la persistencia de la buena fe y la inicial intención de lograr un acuerdo [...] Sobre la exigencia de negociar de buena fe en el marco del periodo de consultas previo [...] a) que la previsión legal no parece sino una mera especificación del deber general de buena fe que corresponde al contrato de trabajo [como a todo contrato: [art. 1258 CC \(EDL 1889/1\)](#)] y que en el campo de la negociación colectiva especifica el [art. 89.1 ET \(EDL 2015/182832\)](#) ["ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe"]; b) desde el momento en que el [art. 51 ET \(EDL 2015/182832\)](#) instrumenta la buena fe al objetivo de "la consecución de un acuerdo" y que el periodo de consultas "deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento", está claro que la buena fe que el precepto exige es una buena fe negocial" (STS/IV 27-mayo-2013 -rc 78/2012, Pleno); y b) aun referido a un supuesto de periodo de consultas en un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, se afirma que "se evidencia la trascendencia que el Legislador quiere dar al periodo de consultas ... configurándolo no como un mero trámite preceptivo, sino como una verdadera negociación colectiva, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, tendente a conseguir un acuerdo, que en la medida de lo posible, evite o reduzca los efectos de la decisión empresarial, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores de dicha decisión empresarial, negociación que debe llevarse a cabo por ambas partes de buena fe"[...]."

La traslación de la doctrina que se invoca al supuesto que nos ocupa nos ha de llevar a la conclusión de que el presente caso no puede hablarse que se haya desarrollado un periodo de consultas en el que las partes hayan podido desarrollar una negociación debidamente informada y documentada encaminada a la consecución de un acuerdo por las siguientes razones:

a.- en primer lugar, no se entiende por la Sala, el motivo de llevar a cabo reuniones por separado con la representación de cada uno de los centros, cercenando la capacidad de acción colectiva de la representación social, y la capacidad de actuación conjunta de la CRT;

b.- en segundo lugar, consideramos que el tiempo de duración de las consultas- media hora en la totalidad del periodo, evidencia que la empresa se tomó el periodo de consultas como un mero trámite pues resulta difícilmente posible acabar una negociación con la extensión que requiere el [art. 51. 2 del TRLET \(EDL 2015/182832\)](#) en tan breve periodo de tiempo;

c.- en tercer lugar, consideramos que resulta contrario a la más elemental buena fé entregar el informe técnico preceptuado [el art. 4 del RD 1483/2012 \(EDL 2012/224880\)](#) el mismo día en que se convoca a la RLT a la segunda de las reuniones del periodo de consultas donde se suscribe a toda prisa el desacuerdo sin dar la más mínima posibilidad a debatir sobre el mismo;

d.- y, en cuarto lugar y finalmente, la inquebrantable posición de la empresa contraria a mejorar las condiciones del cese sin aportar justificación alguna acreditativa de tal imposibilidad evidencia la intención patronal de tomar el periodo de consultas como un mero trámite completamente vacío de contenido.

CUARTO.-

Siendo lo ya dicho de entidad suficiente como para acordar la nulidad del despido colectivo hemos de añadir que la empresa, que ni siquiera ha comparecido al acto del juicio a invocar las causas justificativas del mismo, ni, en consecuencia ha practicado prueba alguna al respecto.

QUINTO.-

De conformidad con el [art. 124.11 de la LRJS \(EDL 2011/222121\)](#) procede decretar nulo el despido colectivo impugnado declarando el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo.

No procede extinguir como se interesa en este acto con carácter colectivo los contratos de trabajo, como se interesa por los actores por las siguientes razones:

a.-por cuanto que dicha posibilidad no se contempla como eventual contenido del fallo de la sentencia de despido colectivo en el meritado [art. 124.11 de la LRJS \(EDL 2011/222121\)](#);

b.- y porque en todo caso, no consta acreditada la imposibilidad de readmisión por cierre de los centros de trabajo.

Dos. En el año 2017, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2016, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLO

ESTIMAMOS la demanda de impugnación de despido colectivo interpuesta por Salvador, Carlos, Ovidio y Eulogio contra FIBRICANASTUR S.L. y declaramos la nulidad del despido colectivo comunicado en fecha 17 de diciembre de 2025 declarando el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en [art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social \(EDL 2011/222121\)](#), y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0015 26; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0015 26, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

Fuente de suministro: Centro de Documentación Judicial. IdCendoj: 28079240012026100064