

# Dudas en los periodos para despidos colectivos

Se pueden unir periodos sucesivos de 90 días hasta 20 meses para computar despidos, según una reciente sentencia. La doctrina mayoritaria fija los 180 días.

**María A. Caro, Madrid**

Aún no existe una doctrina jurisprudencial unificada por el Supremo sobre diversos aspectos relacionados con los despidos colectivos. Entre otras cuestiones, en lo que respecta al período de cómputo de los despidos, hay divergencias entre los tribunales superiores de justicia. Una reciente sentencia del TSJ de Madrid consideró que se pueden unir periodos sucesivos de 90 días en un periodo continuado de 20 meses.

En este caso, las extinciones llevadas a efecto por una empresa durante los años 2006 y 2007 eran en número inferior a los umbrales señalados en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), haciéndose mediante despidos reconocidos improcedentes. En ellos no consta la causa concreta, en periodos sucesivos de 90 días y que, en su conjunto, superan dichos umbrales.

Según los fundamentos jurídicos, con base en los hechos probados, desde febrero de 2006 hasta octubre de 2007 y durante periodos sucesivos de 90 días, se produjeron 13 despidos en una compañía de menos de 100 trabajadores, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, considerándose dichas nuevas extinciones efectuadas en fraude de ley, al no haber negociado con los representantes de los trabajadores ni contar con autorización de la autoridad laboral.

Fuentes consultadas consi-



deran que esta sentencia es un caso excepcional, no extrapolable y que incurre en una interpretación extensiva y extrema del ET. "En un periodo tan largo parece difícil considerar que ha existido una intención fraudulenta de eludir un despido colectivo", afirma un experto laboralista, quien destaca que "las sucesivas extinciones individuales responderían más al devenir normal de un negocio o actividad que va perdiendo volumen a lo largo del tiempo".

**No existe unificación de doctrina por el Supremo en muchos aspectos de los despidos colectivos**

**En un periodo tan largo es difícil creer que hay intención fraudulenta, según fuentes consultadas**

El ET obliga a acudir a un ERE si una empresa realiza un determinado número de despidos en un período de 90 días. En organizaciones de menos de 100 trabajadores el umbral está marcado en más de diez despidos. Para empresas entre 100 y 300 empleados, el límite está en el 10% de la plantilla y, en empresas de más de 300, cuando se despiden a 30 o más personas.

## Excepcional

La práctica de unir periodos sucesivos de 90 días no es habitual y, cuando se hace, la doctrina mayoritaria fija los 180 días. Fuentes consultadas insisten en que un periodo continuado de 20 meses es "excesivo".

Además, según los expertos, unir periodos sucesivos de 90 días no es la regla general y sólo se puede plantear si se reúnen una serie de condicionantes: cuando el número de despidos en cada periodo de 90 días considerado individualmente no supera los umbrales del artículo 51 del ET, pero sumado un periodo a otro sí lo supera, siendo la causa de los despidos del periodo sucesivo de 90 días la misma, y siempre que la intención del empresario sea la de eludir la aplicación del despido colectivo. Este pronunciamiento, aunque llamativo, es un caso aislado no comparado por otros tribunales superiores de justicia. El Supremo no ha unificado aún criterio. (TSJ de Madrid, 22/09/08, R<sup>o</sup> 3223/2008).