



Balance jurisprudencial acerca del concepto legal de despido colectivo y del cómputo de las extinciones contractuales producidas en un periodo de 90 días

Tomás Sala Franco

*Catedrático emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Valencia*

Extracto

El presente trabajo pretende exponer algunas de las cuestiones interpretativas que plantea la definición legal del despido colectivo cuando se refiere al cómputo de las extinciones de contratos de trabajo producidas en un periodo de 90 días y dar cuenta de cuál ha sido la respuesta jurisprudencial a las mismas.

Palabras clave: despido colectivo; otras extinciones contractuales; significado legal; personas trabajadoras computables; ámbito espacial; ámbito temporal.

Fecha de entrada: 14-10-2020 / Fecha de aceptación: 14-10-2020 / Fecha de revisión: 15-01-2021

Cómo citar: Sala Franco, Tomás. (2021). Balance jurisprudencial acerca del concepto legal de despido colectivo y del cómputo de las extinciones contractuales producidas en un periodo de 90 días. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 455, 153-166.





Judicial review of the legal concept of collective dismissal and the calculation of contractual terminations occurring within a period of 90 days

Tomás Sala Franco

Abstract

This paper aims to preserve some of the interpretative questions raised by the legal definition of collective dismissal when it refers to the computation of the terminations of employment contracts produced in a period of 90 days and to account for what the jurisprudential response to them has been.

Keywords: collective dismissal; other contractual terminations; legal meaning; computable workers; spatial scope; temporal scope.

Citation: Sala Franco, Tomás. (2021). Judicial review of the legal concept of collective dismissal and the calculation of contractual terminations occurring within a period of 90 days. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 455, 153-166.





Sumario

1. La definición legal del despido colectivo
2. El cómputo de las extinciones de contratos de trabajo producidas en un periodo de 90 días
3. Los problemas interpretativos que plantean las extinciones contractuales incluidas
 - 3.1. Las personas trabajadoras computables
 - 3.2. La carga de la prueba
 - 3.3. El ámbito espacial de las extinciones contractuales computables
 - 3.4. El ámbito temporal del cómputo de los 90 días
 - 3.5. El significado legal de «otras extinciones contractuales»
 - 3.6. El juego de «las otras extinciones contractuales»

Referencias bibliográficas



1. La definición legal del despido colectivo

El [artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET) define el despido colectivo con referencia a dos supuestos distintos:

- Como «la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco [cuando se produzcan] como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial» fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Como «la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando, en un periodo de 90 días, la extinción afecte al menos a:
 - a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
 - b) El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
 - c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores».

Y añade:

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

2. El cómputo de las extinciones de contratos de trabajo producidas en un periodo de 90 días

De esta definición legal, a los efectos que aquí interesan, conviene detenerse en la regla establecida para el cómputo del número de extinciones de contratos de trabajo producidas

en un periodo de 90 días a tener en cuenta para alcanzar los umbrales numéricos legalmente previstos para considerar la existencia de un despido colectivo. En esta regla legal se incluyen en el cómputo dos tipos de extinciones:

- En primer lugar, obviamente, hay que computar las extinciones contractuales fundadas en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción efectuadas en esos 90 días, esto es, los despidos individuales/plurales fundados en estas causas a que se refiere el [artículo 52 c\) del ET](#) (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia –STSJ– de Cataluña 2060/1996, de 29 de marzo).
- En segundo lugar, se equiparan a las extinciones contractuales anteriores «cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1 c), siempre que su número sea, al menos, de cinco».

3. Los problemas interpretativos que plantean las extinciones contractuales incluidas

3.1. Las personas trabajadoras computables

Esta regla legal definitoria de los despidos colectivos referida a las «extinciones contractuales» computables en el periodo de 90 días plantea diversos problemas interpretativos.

El primero de ellos es el de qué tipo de personas trabajadoras cuyo contrato se extingue deben computarse a los efectos de calificar un despido como colectivo.

En la medida en que la ley no distingue, la jurisprudencia ha señalado que computan las extinciones contractuales de todas las personas trabajadoras, con independencia de la modalidad contractual a que estén sujetas (indefinidas o temporales, a tiempo total o a tiempo parcial, a domicilio o presenciales, formativas o comunes, ordinarias o especiales) y de que la relación laboral sea común o especial, con las únicas excepciones de la alta dirección y de las personas trabajadoras temporales cedidas por las empresas de trabajo temporal (STSJ de Cataluña 4390/1995, de 19 de julio). También se incluyen las personas trabajadoras fijas discontinuas (por todas, Sentencias del Tribunal Supremo –SSTS– 862/2019, de 12 de diciembre, o 214/2020, de 10 de marzo).

Las personas trabajadoras con contrato temporal también entran en el cómputo, siempre que las extinciones tengan lugar antes de la finalización o del cumplimiento de los contratos. En este sentido se han manifestado las SSTSJ de Castilla-La Mancha 663/1995, de 27 de junio, o Cataluña 4390/1995, de 19 de julio, si bien la STSJ de Andalucía de 8 de julio

de 1997 (rec. 583/1997) haya interpretado en sentido contrario, a mi juicio erróneamente, que solamente deben computarse a estos efectos las personas trabajadoras con contratos indefinidos.

3.2. La carga de la prueba

El segundo de los problemas interpretativos planteados es el de a quién corresponde la carga de probar si una determinada plantilla se encuentra o no dentro de una de las tres bandas numéricas a que se refiere la ley.

La doctrina judicial ha señalado a este respecto que la carga de la prueba corresponde a la empresa y no a las personas trabajadoras (STSJ de Cataluña 4390/1995, de 19 de julio).

3.3. El ámbito espacial de las extinciones contractuales computables

El tercero de los problemas interpretativos planteados se refiere al ámbito espacial en el que debe hacerse el cómputo de las extinciones contractuales a efectos de configurar la existencia de un despido colectivo.

La ley habla ciertamente de «empresa», por lo que, en principio, de acuerdo con una interpretación literal de la misma, no cabrá hacer el cómputo de extinciones contractuales en un «centro de trabajo» (STJ de 18 de marzo de 2009, rec. 1878/2008; SSTSJ de Cataluña 4390/1995, de 19 de julio, Castilla-La Mancha 663/1995, de 27 de junio, [La Rioja 305/2004, de 9 de noviembre](#), o Castilla y León de 25 de octubre de 2004, rec. 1941/2004).

La jurisprudencia comunitaria (por todas, Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea –SSTJUE– de [30 de abril de 2015, asunto C-80/14](#); [13 de mayo de 2015, asunto C-392/13](#); u [11 de noviembre de 2015, asunto C-422/14](#)) ha declarado, sin embargo, que la [Directiva 98/59](#):

[...] debe interpretarse en el sentido de que los trabajadores con un contrato celebrado por una duración o por una tarea determinadas deben considerarse incluidos entre los trabajadores habitualmente empleados en el centro de trabajo de que se trate, [oponiéndose] a una normativa nacional que introduce, como única unidad de referencia, la empresa y no el centro de trabajo, cuando la utilización de dicho criterio conlleva obstaculizar el procedimiento, información y consulta, siendo así que, si se utilizase como unidad de referencia el centro de trabajo, los despidos de que se trata deberían calificarse de despido colectivo.

Con posterioridad a estas sentencias, nuestra jurisprudencia ha aceptado, con base en el «principio de interpretación conforme al derecho de la Unión Europea», el centro de trabajo como referente del despido colectivo (en este sentido, SSTS [848/2016, de 17 de octubre](#); [312/2017, de 6 de abril](#); [506/2017, de 13 de junio](#); o [227/2018, de 28 de febrero](#)).

A mi juicio, en la medida en que existe jurisprudencia que, con toda lógica, señala que, cuando se alega un causa económica, hay que tener en cuenta la situación del grupo o la de la empresa y no la del centro de trabajo (SSTS de [14 de mayo de 1998, rec. 3539/1997](#), o [-Sala de lo Contencioso-Administrativo- 23 de junio de 1999, rec. 9887/1997](#)), mientras que, si se trata de causas técnicas, organizativas o de producción, estas pueden darse en un centro de trabajo, parece lógico concluir que el cómputo deberá hacerse donde corresponda (grupo, empresa o centro de trabajo) en atención a las causas alegadas. En este mismo sentido se manifestaba de antiguo Blasco Pellicer (2009, pp. 27 y ss.).

3.4. El ámbito temporal del cómputo de los 90 días

Un cuarto problema interpretativo se plantea respecto del ámbito temporal del cómputo de los 90 días, esto es, el de cuándo empieza y acaba el periodo de cómputo de los 90 días.

La finalidad de la legislación es muy clara: evitar que en un periodo de 90 días se realicen despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o extinciones contractuales asimiladas que por su número debieran seguir el procedimiento del despido colectivo del [artículo 51 del ET](#).

El umbral numérico legalmente requerido de personas trabajadoras despedidas puede conseguirse de una sola vez o mediante sucesivas decisiones empresariales, no planteándose en el primer caso problema alguno.

En el segundo caso, el criterio a utilizar para el cómputo de los 90 días ha sido unificado por la jurisprudencia (por todas, SSTS de [23 de abril de 2012, rec. 2724/2011](#); [23 de enero de 2013, rec. 1362/2012](#); [17 de mayo de 2016, rec. 3037/2014](#); u [11 de enero de 2017, rec. 2270/2015](#)) en el sentido de entender que el periodo de cómputo de los 90 días debe realizarse hacia atrás desde la fecha del despido de que se trate, comenzando el cómputo en el despido que en ese momento pretende efectuarse, no siendo computables las extinciones contractuales posteriores, salvo, naturalmente, en los supuestos de fraude de ley en la actuación empresarial, como sucede cuando la proximidad entre los sucesivos ceses es tan escasa que cabe presumir un proceder intencionado por parte de la empresa de no acordar simultáneamente todas las extinciones contractuales para evitar los trámites del despido colectivo.

Con anterioridad a esta jurisprudencia unificadora, existían sentencias de los tribunales de justicia autonómicos que entendían el cómputo de otra manera. Así, la STSJ de

Cataluña 4390/1995, de 19 de julio, venía a entender que los periodos de 90 días debían computarse a partir del primer despido objetivo «ex artículo 52 c) del ET», hacia atrás y hacia delante:

El despido individual/plural ex artículo 52 c) del ET abre un periodo de cómputo tanto hacia delante como hacia atrás para ver si dentro de ese periodo de tiempo se han producido otras extinciones contractuales computables en número suficiente para calificar el despido de colectivo.

Así, producido un despido o varios despidos, si en los 89 días anteriores o posteriores se hubieren producido o se producen otros despidos o extinciones contractuales computables, todos ellos integraban el despido colectivo (en este sentido, STSJ de Andalucía/Málaga 917/1997, de 21 de mayo).

Sobre esta situación jurisprudencial ha incidido recientemente la [STJUE de 11 de noviembre de 2020, asunto C-300/19](#), manteniendo la siguiente interpretación:

- En primer lugar, recuerda que los umbrales de cálculo del despido colectivo constituyen conceptos del derecho comunitario cuya interpretación no puede dejarse a disposición de los Estados miembros, ya que ello alteraría el ámbito de aplicación de la [Directiva 98/59/CE](#) y, en consecuencia, la privaría de eficacia.
- Y, en segundo lugar, señala que no es conforme a la [Directiva 98/59/CE](#) la limitación del cómputo de los 90 días exclusivamente al periodo anterior al despido individual ni el empleo de los 90 días inmediatamente posteriores restringido exclusivamente a los supuestos de fraude de ley. Considera así que dicho cómputo podrá realizarse en un periodo que pueda ser en parte anterior y en parte posterior al despido individual impugnado, siendo este cómputo «el único que resulta conforme con la finalidad de la Directiva 98/59 y que respeta el efecto útil de aquella». Establece así la sentencia en su fallo que:

El artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), 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, debe interpretarse en el sentido de que, a efectos de apreciar si un despido individual impugnado forma parte de un despido colectivo, el periodo de referencia previsto en dicha disposición para determinar la existencia de un despido colectivo ha de calcularse computando todo periodo de 30 o de 90 días consecutivos en el que haya tenido lugar ese despido individual y durante el cual se haya producido el mayor número de despidos efectuados por el empresario por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, en el sentido de esa misma disposición.

Las argumentaciones que el tribunal utiliza son las siguientes:

- En primer lugar, la ausencia de cualquier límite temporal fijado por la directiva a estos efectos.
- En segundo lugar, la limitación de la protección de los derechos de las personas trabajadoras perseguida por la directiva que se derivaría de limitar el periodo de referencia, bien exclusivamente al periodo anterior al despido individual impugnado o bien al periodo posterior a dicho despido solamente en el caso de fraude.
- En tercer lugar, la irrelevancia de que el periodo de referencia empleado sea anterior o posterior al despido individual, siempre y cuando sea continuo, sin posibilidad de suspensión o interrupción alguna.
- En cuarto lugar, finalmente, la finalidad de la directiva consistente en identificar determinados tipos de actuación de las empresas dentro de un periodo específico, que debe tener un grado de previsibilidad y verificabilidad, y por ello la directiva no distingue entre despidos fraudulentos o no, puesto que la intención empresarial no debe repercutir en el cómputo ni en la duración del periodo de referencia.

Con posterioridad a esta sentencia del TJUE, la [STS de 9 de diciembre de 2020 \(rec. 55/2020\)](#) ha mencionado en sus fundamentos jurídicos la existencia de esta sentencia del TJUE y de su doctrina interpretativa, pero sin asumirla ni rechazarla, por entender que el conflicto planteado debía resolverse por otras vías. Ello no obstante, no hay duda de que el TS vendrá obligado en el futuro a seguir al TJUE con base en el «principio de interpretación conforme al derecho de la Unión Europea».

Ahora bien, coincido con Maneiro Vázquez (2020, pp. 143 y ss.) cuando señala que «a la vista de la sentencia Marclean Technologies no cabe duda de que la certeza que tradicionalmente ofrecía la jurisprudencia unificada del TS podría venirse abajo ante los dictados del TJUE [...] y ante su lectura surgen numerosas cuestiones». Así, esta autora apunta lo siguiente:

- El plazo de caducidad del que dispondrá una persona trabajadora que ha visto extinguido su contrato de trabajo, tras descubrir que el número de extinciones posteriores a su despido es suficiente para considerarlo parte de un despido colectivo encubierto.
- La necesidad de reconfigurar el despido colectivo en fraude de ley, ya que, a partir de la sentencia del TJUE, resulta irrelevante la intención empresarial y solo se precisa que concurra el número suficiente de despidos en un periodo de 90 días consecutivos.
- Cuál será en el futuro el significado y trascendencia de la expresión «el mayor número de despidos» a que se refiere la sentencia, como elemento identificador

del periodo de 90 días que ha de tomarse en consideración, dado que la persona trabajadora individualmente despedida no podrá elegir el periodo de 90 días que más le convenga, ni siquiera aunque en él se alcance el número de extinciones requerido. Habría de acogerse al periodo de 90 días en el que se hubiera producido «el mayor número de despidos». Esta interpretación permitiría evitar que cada una de las personas trabajadoras afectadas por despidos individuales acordados en fechas próximas pudiera elegir un periodo de 90 días diferente.

3.5. El significado legal de «otras extinciones contractuales»

En quinto lugar, se plantea la cuestión interpretativa acerca de qué «otras extinciones contractuales» distintas de los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción quedan integradas legalmente en el cómputo.

En principio, computarían, según la ley, todas aquellas extinciones contractuales producidas «a iniciativa del empresario» y «en virtud de otros motivos (distintos de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) no inherentes a la persona del trabajador», con exclusión de las extinciones de los contratos temporales por la llegada de su término final.

No es fácil proyectar esta oscura regla legal sobre las distintas causas de extinción contractual admitidas por el [artículo 49 del ET](#). Los dos elementos utilizados por la ley —«extinción a iniciativa del empresario» y «extinción por motivo no inherente a la persona del trabajador»— plantean algunas cuestiones interpretativas importantes.

Así, el primero de los dos elementos (ha de tratarse de una «extinción a iniciativa del empresario») parecería dejar clara la exclusión de las extinciones contractuales a iniciativa de la persona trabajadora (abandonos, dimisiones y resoluciones contractuales justificadas «ex arts. 40 y 41 del ET» y «ex [art. 50 del ET](#)»). Sin embargo, si bien nadie ha cuestionado la exclusión de las dos primeras (en este sentido, la [STSJ de Castilla-La Mancha 405/1997, de 24 de abril](#), se manifiesta a favor de la exclusión del cómputo de las extinciones contractuales configuradoras de un despido colectivo, argumentando que estas extinciones responden a la voluntad de la persona trabajadora frente a una iniciativa lícita de la empresa), no sucede lo mismo con las resoluciones contractuales «ex [art. 50 del ET](#)» o con las resoluciones «ex arts. 40.1 y 41.3 del ET».

Existe, así, doctrina judicial que considera que las resoluciones contractuales instadas por la persona trabajadora al amparo del [artículo 50 del ET](#) computan a estos efectos, argumentando que se deben a un incumplimiento previo de la empresa ([STSJ de Castilla-La Mancha 405/1997, de 24 de abril](#)); y, en relación con las extinciones producidas en virtud de los artículos 40.1 y 41.3 del ET, existe jurisprudencia comunitaria en un sentido inclusivo: SSTJUE de [30 de abril de 2015, asunto C-80/14](#); [21 de septiembre de 2017, asunto C-429/16](#); o [21 de septiembre de 2017, asunto C-149/16](#).

En todo caso, este primer elemento plantea la cuestión interpretativa de si deben computarse o no las bajas por mutuo acuerdo incentivadas por la empresa o las denuncias empresariales de las condiciones resolutorias pactadas en el contrato. A mi juicio, existen razones de peso para dar una respuesta negativa, excluyendo estas extinciones del cómputo, con base en la analogía con las extinciones de los contratos temporales por la llegada del término final, dado que en los tres supuestos de extinción existe un mutuo acuerdo de las partes (en el momento de contratar o en el momento de extinguir el contrato), lo que excluye la calificación de los mismos como supuestos de extinción «a iniciativa del empresario». En este sentido se manifiesta la STSJ de Cataluña de 16 de abril de 1996 (rec. 6660/1995), declarando la no computabilidad de las jubilaciones anticipadas acordadas con la empresa, aunque esta pretendiera con ello amortizar los puestos de trabajo.

En atención al segundo elemento (ha de tratarse de una extinción contractual por motivos no inherentes a la persona trabajadora), resultarían incluidos en el cómputo los despidos por fuerza mayor y las extinciones por muerte, jubilación e incapacidad de la persona física titular de la empresa y por extinción de la personalidad jurídica de la empresa. En este sentido, la [STJUE de 12 de octubre de 2004, asunto C-55/02](#), incluye en el cómputo previsto por la directiva los despidos por fuerza mayor y el cese de la actividad de la empresa a raíz del fallecimiento de la persona titular de la empresa.

Paralelamente, resultarían claramente excluidas del cómputo, por tratarse de extinciones contractuales por motivos inherentes a la persona trabajadora, las debidas a la muerte, jubilación e incapacidad de la misma.

Mayores problemas plantean en este sentido los despidos disciplinarios y las extinciones contractuales por causas objetivas.

En cuanto a los despidos disciplinarios, cabría concluir *a priori* que deberían excluirse del cómputo por tratarse de extinciones contractuales debidas a motivos inherentes a la persona trabajadora (su incumplimiento contractual). Esto resulta evidente en el caso de los despidos disciplinarios declarados judicialmente procedentes o en los no impugnados judicialmente. No lo es, sin embargo, en los casos de los despidos improcedentes o nulos por atentar contra derechos fundamentales de la persona trabajadora. Esta ha sido la doctrina interpretativa de la jurisprudencia: considerar computables los despidos disciplinarios improcedentes declarados judicialmente o en vía transaccional extrajudicial (por todas, [STS 490/2018, de 9 de mayo](#)).

Lo mismo cabría decir acerca de la extinción contractual por causas objetivas del [artículo 52 del ET](#) (por ineptitud, falta de adaptación de la persona trabajadora o absentismo laboral). Evidentemente, resultan excluibles del cómputo las extinciones no impugnadas judicialmente o declaradas judicialmente procedentes, no así las declaradas improcedentes o nulas (por todas, [STS 490/2018, de 9 de mayo](#)).

La [STS 411/2017, de 10 de mayo](#), ha entendido igualmente que la falta de llamamiento a las personas trabajadoras fijas discontinuas en número superior a los umbrales del [artículo 51 del ET](#) debe incluirse a estos efectos en el cómputo de los despidos colectivos.

La [STJUE de 21 de septiembre de 2017, asunto C-149/16](#), entiende que cuando la empresa impulse una modificación sustancial del contrato que afecte a amplio número de personas trabajadoras –las definidas en los umbrales de la legislación–, esta debe computarse para definir el umbral del despido colectivo.

Finalmente, la propia exclusión legal expresa del cómputo de las extinciones de los contratos temporales por la llegada de su término final es cuestionada por la doctrina judicial cuando se trate de contratos temporales fraudulentos, defendiéndose su computabilidad (por todas, SSTS de [3 de julio de 2012, rec. 1657/2011](#), u [8 de julio de 2012, rec. 2341/2011](#)). También se ha admitido la inclusión en el cómputo de los contratos temporales concertados para la ejecución de una contrata mercantil que finaliza antes de la fecha prevista por reducción de su volumen (SSTS [283/2019, de 4 de abril](#), y [62/2020, de 24 de enero](#)).

Y, en cuanto a la exigencia mínima legal de «cinco extinciones», se plantea la duda interpretativa de si se refiere a «cinco extinciones contractuales distintas de los despidos objetivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción», como parece deducirse de una interpretación literal del [artículo 51.1 del ET](#) o si, por el contrario, se refiere a «cinco despidos objetivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción», como se deduce de una interpretación sistemática del precepto legal a la luz de la directiva comunitaria la que el ET tiene su origen, de donde solamente si hubiera cinco despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cabría contabilizar en el cómputo otras extinciones contractuales. En este último sentido se manifestaron, de antiguo, Goerlich Peset (1994, p. 125) y, más tarde, Blasco Pellicer (2009, pp. 31 y ss.).

Si bien nuestra jurisprudencia (por todas, SSTS de [23 de abril de 2012, rec. 2724/2011](#); [8 de julio de 2012, rec. 2341/2011](#); o [25 de noviembre de 2013, rec. 52/2013](#)) incluía otras extinciones contractuales distintas de los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la jurisprudencia comunitaria se decantó a favor de la interpretación de que el número de cinco se refiere solamente a los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y no a otras extinciones contractuales asimiladas (SSTJUE de [11 de noviembre de 2015, asunto C-422/14](#); [21 de septiembre de 2017, asunto C-149/16](#); o [21 de septiembre de 2017, asunto C-429/16](#)).

3.6. El juego de «las otras extinciones contractuales»

En sexto lugar, finalmente, se plantea el problema interpretativo de cuándo deben computarse esas «otras extinciones contractuales» a que se refiere la ley para poder calificar un despido colectivo, esto es, si pueden computarse cuando juegan solas o si se necesita para

su cómputo de la existencia de algún despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el periodo legal de referencia de 90 días.

A esta cuestión se refiere la [STS de 14 de mayo de 2008 \(rec. 3688/2006\)](#), en unificación de doctrina, repitiendo la misma doctrina sentada en las anteriores SSTs de [22 de enero de 2008 \(rec. 4042/2006\)](#) y [22 de febrero de 2008 \(rec. 3315/2006\)](#).

En efecto, planteado en estas sentencias un supuesto de hecho referido a una empresa que procede a extinguir determinados contratos concertados como temporales a la llegada de su término final que, formuladas las correspondientes demandas por despido, resultan declarados improcedentes por tratarse de contratos temporales en fraude de ley, en número superior al umbral establecido en el [artículo 51.1 del ET](#) para la calificación de un despido como colectivo, se solicita por las personas trabajadoras que se califique el despido de colectivo y, por ello, de nulo por incumplimiento del procedimiento previsto legalmente en el [artículo 51.1 del ET](#). En estas sentencias se viene a mantener lo siguiente:

Resulta claro que es totalmente acertada la sentencia recurrida, al calificar de improcedente el despido del actor, pues el mismo no tiene nada que ver en absoluto con las figuras jurídicas que regulan los arts. 51, 52 y 53 del ET. Esto es obvio, habida cuenta que los denominados despido colectivo y objetivo que prevén estos preceptos exigen necesariamente para su existencia la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; si no existe ni aparece ninguna de estas causas no puede apreciarse la existencia de estos particulares despidos. Ello significa que para la existencia de un despido colectivo no basta, en forma alguna, con el hecho de que varios trabajadores hayan sido despedidos al mismo tiempo, aunque el número de esos trabajadores supere, incluso con holgura, los topes que fija el art. 51.1 del ET, sino que además es absolutamente preciso que esos ceses sean debidos a alguna causa económica, técnica, organizativa o de producción. En el caso de autos no consta, en forma alguna, la concurrencia de ninguna de estas causas; ni siquiera aparece el más mínimo indicio de tal concurrencia; es más, en el despido del actor no se hizo referencia alguna a esas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. No hay, por tanto, razón de clase alguna para aplicar en esta litis el art. 51 del ET.

Así pues, las otras extinciones contractuales distintas de los despidos objetivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción solo podrán computarse como «comodines» para la calificación de un despido como colectivo en el caso de que exista algún despido objetivo del [artículo 52 c\) del ET](#) en el periodo legal de referencia de los 90 días, a salvo, naturalmente, que se demostrara en el juicio de despido correspondiente que esas otras extinciones «encubrían» una causa económica, técnica, organizativa o de producción, como se deduce de la argumentación utilizada por las sentencias anteriores. Situación que, desde luego, permitirá a aquellas empresas, dispuestas a despedir improcedentemente a



las personas trabajadoras que no necesiten mediante el abono de la indemnización legal, evitar la tramitación del expediente de regulación de empleo, obviando de este modo la calificación del despido como colectivo.

Referencias bibliográficas

Blasco Pellicer, Ángel. (2009). *Los expedientes de regulación de empleo*. Tirant lo Blanch.

Goerlich Peset, José María. (1994). Los despidos colectivos. En Efrén Borrajo Dacruz (Dir.), *Comentarios a las leyes laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores* (t. II). Edersa.

Maneiro Vázquez, Yolanda. (2021). *Los 90 días determinantes del despido colectivo: certus an, ¿certus quando?* Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de noviembre de 2020, asunto C-300/19. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 454, 137-145.