

## El despido colectivo, ¿en entredicho?

**Una sentencia del Supremo podría, según los expertos, servir a las empresas para eludir el Expediente de Regulación de Empleo si, superando los umbrales del art. 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, no alegan que las causas del cese de los trabajadores son objetivas.**

La Sala de lo Social del Supremo estima que un despido no es colectivo, aunque el número de ceses supere los umbrales establecidos en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), si en el mismo no se alega ni consta la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Al parecer, con posterioridad a la fecha de esta sentencia, el Alto Tribunal podría haber dictado sendas resoluciones que apoyan este mismo criterio, lo que, según los expertos consultados, implicaría un cambio significativo en el modo de afrontar los despidos desde el punto de vista empresarial.

Para las fuentes consultadas, con esta doctrina las empresas podrían extinguir contratos de manera plural sin observar los trámites del Expediente de Regulación Empleo (ERE), sin que por ello la Justicia de por sentado que estos despidos son nulos. Como se sabe, para las compañías eludir el ERE supone evitar un procedimiento que suele impactar negativamente en su reputación.

Asimismo, señalan que en el caso de que esta doctrina se consolidara las compañías se ahorrarían los costes de tener que recurrir a los servicios de asesores jurídicos, algo ineludible cuando se ven inmersas en un procedimiento complejo como el ERE.

La Sala de lo Social ha estudiado si el despido de un monitor de una piscina pública, contratado a tiempo parcial y con carácter temporal, podía ser nulo. El trabajador alegaba que se trataba de un despido colectivo ya que en la misma fecha la empresa extinguió otros doce contratos temporales. Sin embargo, el Alto Tribunal considera "totalmente acertada la decisión adoptada por la sentencia recurrida, al calificar de improcedente el despido, pues el mismo no tiene nada que ver con las figuras jurídicas que regulan los artículos 51,52 y 53 del ET" y corrige, de este modo, la doctrina sentada en la sentencia de contraste.

Según la Sala, para que exista 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 estos trabajadores supere, incluso con holgura, los topes que fija el artículo 51.1 del ET, sino que además es absolutamente preciso que esos ceses sean debidos a alguna causa económica, técnica, organizativa o de producción". Por ello, desestima la pretensión del trabajador al considerar que "no consta, en forma alguna, la concurrencia de ninguna de estas causas; ni siquiera aparece el más mínimo indicio de tal concurrencia". Así, el Supremo parece trasladar al trabajador la necesidad de probar o aportar algún indicio de que detrás de una extinción de contratos superando umbrales hay alguna causa objetiva del 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta sentencia, de 22-1-2008, llega en un momento en el que muchas compañías están ajustando sus plantillas a la coyuntura de crisis económica, lo que hace pensar en un repunte de los Expedientes de Regulación de Empleo.

### Despidos dentro del ERE

- El despido ha de fundarse en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- El despido debe contribuir a superar una situación negativa en la empresa, o permitir una mejor organización de los recursos.
- En las empresas de menos de 100 trabajadores, debe haberse despedido al menos a 10 empleados en un periodo de noventa días.
- En las compañías de entre 100 y 300 trabajadores, al menos el 10% de la plantilla debe verse afectada en un periodo de noventa días.
- En las firmas de 300 o más trabajadores, el empresario debe haber despedido a 30 empleados como mínimo en ese

mismo periodo.

V.M. Vares  
[Expansion](#)

Fecha artículo: mié 14 may 2008 06:30:00 CEST

Cristino Martos, 4  
28015 Madrid

Tel 91 540 92 82 Fax 91 548 28 10  
[comfia@comfia.ccoo.es](mailto:comfia@comfia.ccoo.es)