

La Sala no aprecia el conocido como despido por “goteo sucesivo” de extinción que buscaría evadir la aplicación del trámite de despido colectivo

El TS confirma la sentencia recurrida que desestimó la demanda de despido colectivo en la que se solicitaba la nulidad de los despidos efectuados por la empresa por entender que se superaron los umbrales del art. 51.1 del ET.

Discutiendo la recurrente la forma de cálculo de los 90 días establecido en el precepto, señala la Sala que, aplicando las reglas de cómputo establecido por el Tribunal Supremo, en el presente caso no concurrieron en un mismo periodo de 90 días ni tampoco en los periodos sucesivos despido que pudiera llegar a entender que se haya producido el conocido como despido por “goteo sucesivo” de extinción que buscaría evadir la aplicación del trámite de despido colectivo. Como señala la reciente STJUE de 11 de noviembre de 2020, para determinar la existencia de un despido colectivo ha de calcularse todo el periodo de 90 días consecutivos en el que haya tenido lugar el 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.

Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social

Sede: Madrid

Sección: 991

Fecha: 09/12/2020

Nº de Recurso: 55/2020

Nº de Resolución: 1086/2020

Procedimiento: Recurso de casación

Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

Tipo de Resolución: Sentencia

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

SENTENCIA

En Madrid, a 9 de diciembre de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por UGT-FICA, representado y asistido por el letrado D.

Casiano contra la sentencia dictada el 31 de enero de 2020, por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento 257/2019, en actuaciones seguidas en virtud de demanda a instancia de UGT-FICA contra ORACLE IBÉRICA, S.R.L., sobre despido colectivo.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida la empresa Oracle Ibérica, S.R.L. representada y asistida por el letrado D. Álvaro Fernández Sánchez del Corral.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.ª Rosa María Virolés Piñol.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de UGT-FICA se presentó demanda de despido colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar se dicte sentencia por la que se declare: "la NULIDAD de los despidos efectuados por la demandada durante el mes de Octubre de 2.019 condenando a la misma a la inmediata readmisión de los trabajadores despedidos en las mismas condiciones que ostentaban con anterioridad a sus despidos, abonándoseles los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta su efectiva readmisión." 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 31 de enero de 2020 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo:

"Se desestima la demanda de despido colectivo promovida por UGT FICA, absolviendo a ORACLE IBERICA, S.R.L. de sus pedimentos." CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

" PRIMERO.- Oracle llevó a cabo despidos colectivos en 2013 y en 2015, por causas organizativas y productivas.

SEGUNDO.- En 2017 la empresa puso en marcha un despido colectivo, produciéndose la extinción de 213 contratos de trabajo en el período comprendido entre el 31/8/2017 y el 23/2/2018, en los centros de Madrid, Málaga, Barcelona, Bilbao, Sevilla y Valencia.

TERCERO.- Entre el 25/6/2018 y el 31/7/2018 la empresa llevó a cabo 28 despidos individuales en diversas áreas. Entre ellos, 14 extinciones fueron por causas objetivas debidas a la desaparición del departamento de Servers & Storage de Oracle Iberica (1 en Barcelona y 13 en Madrid), 2 por despido disciplinario (en Barcelona y en Málaga) y el resto fueron despidos objetivos en Madrid.

En junio de 2018 la empresa y la representación legal de los trabajadores suscribieron un "Acuerdo Marco para los despidos objetivos en Oracle Ibérica, S.R.L. en el período comprendido entre el 26.06.18 y el 31.07.18", que obra en autos y se tiene por reproducido. Allí consta que, con posterioridad al despido colectivo, la Compañía detectó la necesidad de llevar a cabo un máximo de 28 extinciones adicionales, pactándose que se les aplicarían las mismas condiciones que las del despido colectivo. En dicho acuerdo se afirma que los despidos se producen por causas productivas u organizativas, o en su caso, como consecuencia de un despido disciplinario declarado o reconocido como improcedente, pero que no alcanzan los umbrales para llevar a cabo un despido colectivo.

CUARTO.- El 16 de noviembre de 2018 se produjeron otros 29 despidos, en distintas áreas de los Centros de Trabajo de Málaga. Uno de ellos fue un despido disciplinario y los restantes se fundaron en causas organizativas.

La empresa y la RLT suscribieron un "Acuerdo Marco para los despidos objetivos en Oracle Ibérica, S.R.L. en el período comprendido entre el 01-11-18 y el 30- 11-18" - que obra en autos y se tiene por reproducido- por el que a estos despidos se aplicarían las mismas condiciones que al despido colectivo.

En dicho acuerdo se afirma que los despidos se producen por causas productivas u organizativas, o en su caso, como consecuencia de un despido disciplinario declarado o reconocido como improcedente, pero que no alcanzan los umbrales para llevar a cabo un despido colectivo.

QUINTO.- El 20 de febrero de 2019 se produjo una extinción contractual ex art. 50 ET, con acuerdo judicial, en Madrid. El 22 de marzo de 2019 tuvo lugar otra extinción de esta modalidad, con acuerdo en el SMAC.

SEXTO.- El 12 de abril de 2019 se produjeron 24 despidos en distintas áreas de los Centros de Trabajo de Madrid y Barcelona. 3 de ellos fueron disciplinarios y los restantes se fundaron en causa organizativa.

La empresa y la RLT suscribieron un "Acuerdo Marco para los despidos objetivos en Oracle Ibérica, S.R.L.

en el período comprendido entre el 1-04-19 y el 30-04- 19" - que se tiene por reproducido- por el que se les aplicarían las condiciones del despido colectivo. En dicho acuerdo se afirma que los despidos se producen por causas productivas u organizativas, o en su caso, como consecuencia de un despido disciplinario declarado o reconocido como improcedente, pero que no alcanzan los umbrales para llevar a cabo un despido colectivo.

SÉPTIMO.- El 18 de octubre de 2019 se produjeron 17 despidos por causas objetivas en los centros de Madrid y Málaga (4 de ellos fundados en circunstancias productivas y los restantes en organizativas).

En octubre también tuvieron lugar otros 3 despidos por causas objetivas en la empresa ORACLE GLOBAL SERVICES SPAIN, S.L.U.

OCTAVO.- Constan cartas de despido de diversas fechas de 2018 y 2019 en las que se hace alusión a distintas causas técnicas, organizativas y productivas proyectadas sobre las áreas o puestos concretamente ocupados por los trabajadores afectados, así como a circunstancias disciplinarias.

Las cartas fechadas en octubre de 2019 aluden a la necesidad de ajustar la estructura a las exigencias de la demanda, o a la situación del mercado en el que opera la Compañía, concretándose la situación sobre el área o puesto ocupado por el trabajador afectado.

NOVENO.- UGT tiene presencia en los órganos de la RLT que alcanzaron los acuerdos marco de 2018 y 2019.

Se han cumplido las previsiones legales." QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación letrada de UGT-FICA, siendo admitido a trámite por esta Sala.

SEXTO.- Impugnado el recurso por las partes personadas, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar que el recurso debe ser desestimado, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos y dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, se acordó que la deliberación, votación y fallo se hiciera en Pleno de Sala, fijándose para el día 18 de noviembre de 2020, la celebración de tales actos.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- Por UGT se formula demanda en materia de despido colectivo, en la que solicita que se declare "la NULIDAD de los despidos efectuados por la demandada durante el mes de Octubre de 2019, condenando a la misma a la inmediata readmisión de los trabajadores despedidos en las mismas condiciones que ostentaban con anterioridad a sus despidos, abonándoles los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta su efectiva readmisión".

Considera la demandante que las extinciones individuales efectuadas por la empresa superaron los umbrales del art. 51.1 del ET, por lo que entiende han de declararse nulas las extinciones correspondientes al mes de octubre de 2019.

2.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en sentencia de 31 de enero de 2020, dictada en el procedimiento núm. 257/2019 desestimó la demanda formulada por UGT FICA, absolviendo a la demandada ORACLE IBERICA SRL.

SEGUNDO.- 1.- Al amparo de lo dispuesto en el art. 207 d) de la LRJS, interesa la recurrente la revisión de los hechos declarados probados, para que se adicione un nuevo hecho probado décimo del siguiente tenor literal:

" La empresa tenía una plantilla total de 2563 trabajadores habiéndose producido desde el 1 de enero de 2019 hasta el 12 de diciembre de 2019 un total de 533 bajas, si bien 290 se producen de 31 de mayo de 2019 por subrogación una empresa del grupo.

El centro de trabajo de Madrid tenía una plantilla de 1118 trabajadores y en el año 2019 se han producido un total de 169 bajas.

El centro de trabajo de Barcelona tenía una plantilla de 355 trabajadores y en el año 2019 se ha producido un total de 165 bajas.

El centro de trabajo de La Coruña tenía una plantilla de 6 trabajadores y en el año 2019 se han producido 3 bajas.

El centro de trabajo de Málaga tenía una plantilla de 1113 trabajadores y en el año 2019 se han producido 144 bajas.

El centro de trabajo de Sevilla tenía una plantilla de 20 trabajadores y en el año 2019 se han producido 4 bajas.

El centro de trabajo de Valencia tenía una plantilla de 16 trabajadores y en el año 2019 se han producido 3 bajas.

El centro de trabajo de Bizcaya tenía una de 25 trabajadores y en el año 2019 se han producido 8 bajas. ".

Designa la recurrente en apoyo de su pretensión los certificados de vida laboral, obrantes a las páginas 14 a 100 de las actuaciones.

2.- Como recuerda la STS/IV de 23 de septiembre de 2015 (rco. 64/2015: "" El artículo 207.d) LRJS admite la posibilidad de que se articule un recurso de casación fundado en el "error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradicho por otros elementos probatorios". Antes de examinar la revisión postulada hemos de recordar las limitaciones y funcionalidad que esa cuarta apertura del artículo posee.

En SSTs 13 julio 2010 (Rec. 17/2009), 21 octubre 2010 (Rec. 198/2009), 5 de junio de 2011 (Rec. 158/2010), 23 septiembre 2014 (rec. 66/2014) y otras muchas, hemos advertido que "el proceso laboral está concebido como un proceso de instancia única (que no grado), lo que significa que la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud (art. 97.2 LRJS) únicamente al juzgador de instancia (en este caso a la Sala "a quo") por ser quien ha tenido plena intermediación en su práctica y la revisión de sus conclusiones únicamente puede ser realizada cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de documentos idóneos para ese fin que obren en autos, por lo que se rechaza que el Tribunal pueda realizar una nueva valoración de la prueba, como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario de apelación.

En concordancia, se rechaza la existencia de error si ello implica negar las facultades de valoración que corresponden primordialmente al Tribunal de Instancia, siempre que las mismas se hayan ejercido conforme a las reglas de la sana crítica, pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes".

El peligro de que el acudimiento al Tribunal Supremo se convierta en una nueva instancia jurisdiccional, contra lo deseado por el legislador y la propia ontología del recurso explican estas limitaciones. La previsión legal permite solicitar la corrección de las eventuales contradicciones entre los hechos que se dan como probados y los que se deduzcan de las pruebas documentales practicadas. Reiterada jurisprudencia como la reseñada en SSTs 28 mayo 2013 (rec. 5/20112), 3 julio 2013 (rec. 88/2012) o 25 marzo 2014 (rec. 161/2013) viene exigiendo, para que el motivo prospere 1. Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado (lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse), sin que en ningún caso bajo esta delimitación conceptual fáctica puedan incluirse normas de Derecho o su exégesis.

2. Que la parte no se limite a manifestar su discrepancia con la sentencia recurrida, sino que se delimite con exactitud en qué se discrepa.
3. Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada].
4. Que no se base la modificación fáctica en prueba testifical ni pericial. Excepcionalmente la prueba testifical puede ofrecer un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte encuentra fundamento para las modificaciones propuestas.
5. Que se ofrezca el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados, enmendando la que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos.
6. Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo.
7. Que quien invoque el motivo precise los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.
8. Que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo.”” No ha lugar a la pretensión de añadir un nuevo hecho probado en los términos señalados, por cuanto los documentos designados consistentes en unas certificaciones de vida laboral, ya han sido valorados por Tribunal de instancia en valoración conjunta de las pruebas practicadas y en modo alguno pueden desvirtuar la conclusión de instancia ni en cuanto a la plantilla ni a las extinciones practicadas. Es de notar que la demandante señala que la plantilla de la empresa es de 2563 trabajadores, sin señalar fecha alguna a la que se refiere dicha cantidad; por otro lado para la empresa la plantilla es de 1475 trabajadores. La sentencia recurrida señala que ninguna de las partes ofrece prueba para sentar el dato concluyente, pero que en todo caso se trata de una empresa de más de 300 trabajadores.

En consecuencia, no existiendo prueba que desvirtúe tal afirmación, la pretensión ha de rechazarse. Y cierto es que, discutiéndose si nos encontramos o no antes un despido colectivo por superación de los umbrales del art. 51.1 ET, deviene intrascendente la revisión, pues admitida la obviedad de que la empresa cuenta con más de 300 trabajadores, es claro que si se superan los umbrales previstos en tal caso, se estaría sin más, ante un despido colectivo.

TERCERO.- 1.- Al amparo de lo dispuesto en el art. 207 e) de la LRJS, formula la recurrente dos motivos de censura jurídica en el que denuncia la infracción de lo dispuesto en el art. 51.1.c) en relación con el art. 124.11 de la LRJS y Directiva 98/59 CE del Consejo de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de los Estados miembros, en relación a despidos colectivos, solicitando la nulidad de los despidos efectuados el 18/10/2019 por superar los umbrales del despido colectivo; y la infracción del

mismo precepto en relación con el art. 122 de la LRJS y art. 6.4 CC., con la misma finalidad de nulidad de los despidos referidos por concurrir fraude de ley.

Consta en el relato fáctico de instancia, en lo que al presente recurso interesa que, en el año 2019 se produjeron las siguientes extinciones contractuales:

a) El 20 de febrero de 2019 se produjo una extinción contractual ex art. 50 ET, con acuerdo judicial, en Madrid.

El 22 de marzo de 2019 tuvo lugar otra extinción de esta modalidad, con acuerdo en el SMAC.

b) El 12 de abril de 2019 se produjeron 24 despidos en distintas áreas de los Centros de Trabajo de Madrid y Barcelona. 3 de ellos fueron disciplinarios y los restantes se fundaron en causa organizativa.

c) La empresa y la RLT suscribieron un "Acuerdo Marco para los despidos objetivos en Oracle Ibérica, S.R.L. en el período comprendido entre el 1-04-19 y el 30- 04-19" por el que se les aplicarían las condiciones del despido colectivo. En dicho acuerdo se afirma que los despidos se producen por causas productivas u organizativas, o en su caso, como consecuencia de un despido disciplinario declarado o reconocido como improcedente, pero que no alcanzan los umbrales para llevar a cabo un despido colectivo.

d) El 18 de octubre de 2019 se produjeron 17 despidos por causas objetivas en los centros de Madrid y Málaga (4 de ellos fundados en circunstancias productivas y los restantes en organizativas).

e) En octubre también tuvieron lugar otros 3 despidos por causas objetivas en la empresa ORACLE GLOBAL SERVICES SPAIN, S.L.U.

f) Las cartas fechadas en octubre de 2019 aluden a la necesidad de ajustar la estructura a las exigencias de la demanda, o a la situación del mercado en el que opera la Compañía, concretándose la situación sobre el área o puesto ocupado por el trabajador afectado.

El art. 51.1 del ET establece que:

"se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

(...) Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado, 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 artículo 49.1.c), siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Quando en periodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en este artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto." 2.- Cabe pues examinar en primer lugar si nos encontramos ante un despido colectivo. En el presente caso, queda indeterminada cuál sea la plantilla de la empresa, no obstante a tales efectos lo que interesa es que, como se indica, la empresa tiene más de 300 trabajadores.

Las extinciones impugnadas son las efectuadas en fecha 18 de octubre de 2019, que es de 17, y tres más también en octubre (h.p. séptimo) y con posterioridad, y hasta la fecha del juicio (29/01/2020) no consta que la empresa haya efectuado ninguna otra extinción computable. Discute la recurrente la forma de cálculo de los 90 días, para apreciar la existencia de fraude de ley.

Señala la sentencia recurrida que "aplicando las reglas de cómputo establecidas por el Tribunal Supremo (por todas, STS 11-1-17, rec. 2270/2015), no ocurrieron en un mismo período de 90 días ni tampoco en los períodos sucesivos a que alude el art. 51.1 para referirse al conocido como "goteo sucesivo" de extinciones que buscaría evadir la aplicación del trámite de despido colectivo".

No desconoce esta Sala IV/TS la reciente sentencia del TJUE de 11 de noviembre de 2020 (Asunto C-300/2019), en la que resolviendo la cuestión planteada por el juzgado remitente que " pide sustancialmente que se dilucide si el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que, a efectos de apreciar si un despido individual impugnado forma parte de un despido colectivo, el período de referencia de 30 o de 90 días previsto en dicha disposición ha de calcularse computando, o bien exclusivamente un período anterior a ese despido individual, o bien igualmente un período posterior a ese despido, no solo en caso de fraude, sino también cuando no exista tal, o bien todo período de 30 o de 90 días en el que se haya producido ese despido individual".

Tras indicar que el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59 establece que el concepto de "despido colectivo" se refiere a los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre que concurren determinados requisitos de índole cuantitativa y temporal (sentencias de 10 de diciembre de 2009, Rodríguez Mayor y otros, C-323/08, EU:C:2009:770, apartado 35, y de 22 de febrero de 2018, Porras Guisado, C-103/16, EU:C:2018:99, apartado 42), señala dicha sentencia:

“ 25 En el presente asunto, del auto de remisión se desprende que el legislador español ha optado por un período de referencia de 90 días. Con arreglo al artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso ii), de la Directiva 98/59, para considerar que existe un despido colectivo, a efectos de dicha Directiva, el número de despidos producidos deberá ser, para ese período de referencia, al menos igual a 20, sea cual fuere el número de los trabajadores habitualmente empleados en los centros de trabajo afectados.

26 Es preciso examinar cómo debe computarse desde un punto de vista temporal el período de referencia previsto por la normativa nacional.

27 A efectos del cálculo de los umbrales fijados en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), incisos i) y ii), de la Directiva 98/59, procede recordar que esta Directiva no puede interpretarse en el sentido de que los modos de cálculo de dichos umbrales y, por lo tanto, los propios umbrales estén a disposición de los Estados miembros, ya que tal interpretación les permitiría alterar el ámbito de aplicación de la referida Directiva y privarla, de este modo, de su plena eficacia (sentencias de 18 de enero de 2007, Confédération générale du travail y otros, C-385/05, EU:C:2007:37, apartado 47, y de 11 de noviembre de 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, apartado 31).

28 El juzgado remitente contempla, en sus cuestiones prejudiciales, tres posibles métodos para determinar si se ha alcanzado el número de despidos requerido por el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59. En primer lugar, hace referencia a dos métodos en virtud de los cuales, cuando se impugna un despido individual, se computa como período de referencia, o bien exclusivamente el período anterior a ese despido, o bien igualmente el período posterior al mismo, en caso de fraude. En segundo lugar, según el tercer método que sugiere el juzgado remitente, el período de referencia consiste en todo período de 30 o de 90 días en el que se haya producido el despido

individual impugnado, sin distinguir en función de que ese período sea anterior, posterior o en parte anterior y en parte posterior al despido individual.

29 Pues bien, procede señalar que ni el primero ni el segundo de los métodos expuestos por el juzgado remitente son conformes con la Directiva 98/59.

30 En efecto, por un lado, el propio texto del artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de dicha Directiva no menciona, a efectos de calcular el número de despidos que se han producido, ningún límite temporal exclusivamente anterior o posterior al despido individual impugnado.

31 Por otro lado, y sobre todo, la aplicación de los dos primeros métodos expuestos por el juzgado remitente podría impedir o dificultar la consecución de la finalidad de la Directiva 98/59, que consiste específicamente, según su considerando 2, en reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos.

32 En efecto, limitar el período de referencia, o bien exclusivamente al período anterior al despido individual impugnado, o bien igualmente al período posterior a dicho despido en caso de fraude podría restringir los derechos de los trabajadores afectados, dado que ambos métodos impedirían computar los despidos producidos dentro de un período de 30 o de 90 días, pero fuera de ese período anterior o posterior, aun cuando la totalidad de los despidos hubiera superado el número requerido por el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59.

33 En cambio, tal como observa el Abogado General en el punto 32 de sus conclusiones, de la estructura y finalidad de la citada Directiva se desprende que esta exige que el período de referencia sea continuo.

34 Por cuanto se refiere al tercer método expuesto por el juzgado remitente, según el cual el período de referencia consiste en todo período de 30 o de 90 días en el que se haya producido el despido individual impugnado, procede declarar que este método es el único que resulta conforme con la finalidad de la Directiva 98/59 -recordada en el apartado 31 de la presente sentencia- y que respeta el efecto útil de aquella.

35 La plena eficacia de la citada Directiva se vería limitada, en contra de su propia finalidad, si fuera interpretada en el sentido de que los tribunales nacionales no pueden computar los despidos producidos antes o después de la fecha del despido individual impugnado a efectos de determinar si existe o no un despido colectivo, en el sentido de esa misma Directiva.

36 Por consiguiente, como destaca la Comisión Europea en sus observaciones escritas, procede examinar el período que cubra el despido individual impugnado 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 del artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59.

37 Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas que el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que, a efectos de apreciar si un despido individual impugnado forma parte de un despido colectivo, el período de referencia previsto en dicha disposición para determinar la existencia de un despido colectivo ha de calcularse computando todo período 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.”” En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

”” 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 período de referencia previsto en dicha disposición para determinar la existencia de un despido colectivo ha de calcularse computando todo período 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.”” 3.- Como se ha indicado, la pretensión de la demandante es que se declare la nulidad de los despidos efectuados en el mes de octubre de 2019. Partiendo de los hechos declarados probados, en dicha fecha, hubo 17+3 extinciones sin que hubiera ninguna más hasta la fecha del juicio (29/01/2020).

Teniendo en cuenta, como señala la STJUE de 11/11/2020 referida, que el período de referencia previsto en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998 para determinar la existencia de un despido colectivo ha de calcularse computando todo período 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; en el caso en los 90 días posteriores al despido cuestionado no consta que se haya efectuado ninguna extinción y en los 90 anteriores tampoco, pues las últimas (24) fueron el 12/04/2019, por lo tanto, ni en los 90 días consecutivos anteriores, ni en los posteriores se localiza un periodo de mayor número de despidos, pues solo existen los que tuvieron lugar el 18/10/2019, y tres más también en octubre, por lo tanto, no se alcanzan los umbrales previstos en el art. 51.1 ET para considerar que estamos ante un despido colectivo.

Tampoco se ha alcanzado en ninguno de los centros de trabajo un número de al menos igual a 20 trabajadores a que se refiere el art. 1, ap. 1, pfo. primero,, letra a), inciso II, de la Directiva 98/59, pues los 17 despidos producidos el 18 de octubre de 2019 fueron por causas objetivas en los centros de Madrid y Málaga; y hubo otros 3 despidos por causas objetivas, pero lo fueron en la empresa Oracle Global Services Spain S.L.U. (hecho probado séptimo).

Tampoco puede llegarse a la conclusión de que los despidos forman parte de una estrategia fraudulenta, pues no consta que los despidos objetivos cuestionados obedezcan -como se denuncia- a las mismas causas. Y ello es así, pues si bien los despidos por causas objetivas se justifican siempre en motivos organizativos, productivos o técnicos, es claro, como señala la sentencia recurrida, que lo determinante no es la clasificación dentro de cada una de las cuatro grandes categorías referidas en el art. 51.1 ET, sino las concretas causas en las que se basen. Y estas circunstancias difieren en cada caso, como resulta de las comunicaciones individuales, sin que se haya practicado prueba tendente a mantener lo contrario, teniendo en cuenta además que tratándose de causas no económicas, para su valoración, el punto de referencia no sería la empresa en su conjunto, sino cada uno de los centros de trabajo afectados.

No concurren las circunstancias para aplicar la norma antifraude (art. 51.1 último párrafo ET), aplicable a las extinciones producidas con posterioridad a las afectadas por la norma general, y que la empresa acuerde "en periodos sucesivos de 90 días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas" en el precepto necesarias para apreciar la existencia de fraude. No nos encontramos ante despidos por goteo como señala la recurrente, por cuanto las extinciones inmediatamente anteriores se produjeron el 12 de abril de 2019, y por tanto fuera de posible cómputo del plazo de 90 días, y a partir del 18 de octubre de 2019 tampoco se han acreditado extinciones hasta la fecha del juicio (29/01/2020).

En consecuencia, la sentencia recurrida no infringe los preceptos denunciados, imponiéndose la desestimación del recurso y confirmación de la misma, declarando su firmeza.

CUARTO.- Por cuanto antecede, procede la desestimación del recurso, de acuerdo con el informe del Ministerio Fiscal, y la declaración de firmeza de la sentencia recurrida. No procede la imposición de costas, de conformidad con lo previsto en el artículo 235.1 LRJS.

FALLO

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

1.º) Desestimar el recurso de casación interpuesto por el Letrado D. Casiano, en nombre y representación de UGT-FICA, contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 31 de enero de 2020, procedimiento núm. 257/2019, seguido a instancia de la recurrente frente a ORACLE IBÉRICA SRL.

2.º.- Se declara la firmeza de la sentencia recurrida.

3.º) Sin imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.