

ARTÍCULO

Umbrales del despido colectivo

En algunos casos las extinciones de mutuo también computan.

Para reducir la plantilla por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), la empresa debe acudir a despidos objetivos individuales o, según el número de trabajadores afectados, al procedimiento de despido colectivo.

Para calcular el número de afectados y determinar si debe seguirse el procedimiento de despido colectivo también se computan, entre otros, los despidos fraudulentos improcedentes, las extinciones indemnizadas tras una modificación de condiciones, las extinciones voluntarias del trabajador por incumplimientos del empresario o la falta de llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos.

Además, si en el período de 90 días se producen al menos cinco extinciones de mutuo acuerdo, los tribunales verificarán quién es el verdadero responsable del fin del contrato, y también computarán tales extinciones cuando no se produzcan de forma aislada e individual y respondan a un programa de bajas incentivadas.

Por el contrario, no se computan las extinciones válidas de contratos temporales ni los despidos por ineptitud sobrevinida, por falta de adaptación o por faltas de asistencia.



NÚMERO DE AFECTADOS

Se debe tramitar un despido colectivo cuando las extinciones afecten, en un período de 90 días, a 10 o más trabajadores en empresas de menos de 100 trabajadores, a más del 10% en empresas de entre 100 y 300 trabajadores o a más de 30 trabajadores en empresas de más de 300.