QUIERES DESPEDIR A UN TRABAJADOR Y NO SABES COMO HACERLO Y SUS CONSECUENCIAS?

El Diccionario del Español Jurídico define el despido como ***"extinción de la relación laboral por voluntad del empresario"***; hay otras formas de resolución del contrato de trabajo, pero lo que caracteriza esencialmente el despido es su carácter de **acto unilateral**.

A esta entrada general le siguen varias del despido "con apellidos": colectivo, disciplinario, por causas económicas, objetivas organizativas, etc., que atienden a sus causas; así como también improcedente, nulo, procedente, ajustado a derecho…, en relación a su calificación judicial; y termina con el **despido tácito,** que es el que se opera ***"sin presentar carta de despido y al margen de los requisitos exigidos por la ley."***

Cuando el despido se opera sin observar los requisitos establecidos legal y/o convencionalmente es, por lo menos, improcedente, cuando no nulo (readmisión obligatoria).

Hay unas exigencias básicas legalmente definidas para llevar a cabo un despido. De una parte, es imperativo que la decisión **se comunique por escrito** al trabajador, que fije una **fecha de efectos** y, por último, que se expliquen **las causas o los hechos** que lo motivan. El despido es un **acto formal y causal.**

La carta de despido tiene que ser necesariamente notificada al trabajador, porque es un **acto recepticio** y, sin constancia de su entrega y recepción, no surte efectos, no hay despido.

Hablamos de **causas** del despido cuando la extinción de la relación laboral está fundada en circunstancias **objetivas**: económicas, técnicas, organizativas, productivas, ineptitud sobrevenida, etc.; en general, ajenas a la voluntad de las partes del contrato.

Por el contrario, los **hechos** que motivan el despido son normalmente **disciplinarios**, es decir, tienen su origen en comportamientos del trabajador que constituyen incumplimientos muy graves, así tipificados en el régimen disciplinario del convenio colectivo aplicable.

El **relato de las causas o los hechos** en la comunicación del despido es imprescindible y, a la vez, **determinante en la defensa de su legalidad**: a la hora del examen judicial que declare su procedencia, improcedencia o nulidad no se admitirán hechos o causas que no figuren en la carta. De ahí la importancia de la concreción y particularización de la comunicación escrita, y la escasa o nula utilidad de los formularios en esta materia.

En cada tipo de despido hay además otros requisitos, que sería muy extenso detallar aquí, así como consecuencias indemnizatorias diversas, según el cauce legal y su calificación judicial posterior, que hacen necesaria la intervención técnica de profesionales especializados en Derecho del Trabajo.

SERPYME // 08.11.2018

(Todas las noticias publicadas en esta pagina son de elaboración propia. Queda prohibida su copia o difusión sin permiso expreso de los autores)

#asesoriaenleon #asesoriadeempresas #asesoriajuridica #aseorialaboral #aseoriafiscal #asesoriaserpyme #serpyme