

ARTÍCULO

Subsanación del despido

Si detecta errores formales en la comunicación del despido...

Si una empresa ha comunicado un despido disciplinario y luego se percata de que ha cometido errores formales, puede corregirlos mediante un nuevo despido, que sustituirá al anterior. En concreto:

- Podrá efectuar un nuevo despido dentro del plazo de 20 días hábiles, a contar desde el día siguiente al del primer despido. Este nuevo despido surtirá efectos desde su realización.
- La empresa debe poner a disposición del trabajador los salarios devengados durante los días intermedios, en los cuales también debe mantenerlo de alta en la Seguridad Social.
- No es válido incluir hechos nuevos en la nueva comunicación. Esta medida permite corregir errores formales, pero no puede introducir nuevos incumplimientos del trabajador.

Si no se cumplen los requisitos indicados, o bien en el segundo despido ya se ha producido la prescripción de la infracción, este segundo despido se tendrá por no realizado y se juzgará sólo el primero, con sus defectos formales.

Nuestros profesionales le informarán sobre cualquier duda sobre el procedimiento de despido.



ERRORES FORMALES

Puede subsanarse, por ejemplo, la descripción insuficiente de los incumplimientos, no haber indicado la fecha de efectos del despido, no haber dado audiencia al delegado sindical en despidos disciplinarios de trabajadores afiliados a un sindicato o incluso haber incumplido los trámites establecidos en el convenio para sanciones muy graves.