

ARTÍCULO



Cautelas ante el despido

¿Qué cautelas se deben tomar antes de realizar un despido?

Los requisitos del despido (que se realice por escrito, que su causa se exprese con claridad, que se indique la fecha de efectos...) varían en función de si se trata de un despido disciplinario u objetivo. Sin embargo, el cumplimiento de dichos requisitos legales no siempre es suficiente para evitar la nulidad:

- La nulidad del despido supone que la empresa debe readmitir al empleado y abonarle los salarios de tramitación (es decir, los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la fecha de la sentencia que declara la nulidad).
- Algunas causas de nulidad están legalmente tasadas (embarazo, nacimiento de hijo, reducción o adaptación de jornada por guarda legal...). También es causa de nulidad la vulneración de derechos fundamentales (siempre que quede acreditado que ha habido discriminación). En este caso, además de reincorporar al afectado y abonarle los salarios de tramitación, la empresa también deberá pagarle una indemnización por daños morales.

Aunque la empresa siga los requisitos de forma y causa exigidos para el despido, puede que entre el momento en que éste se decide y el momento en que se realiza el trabajador sospeche y, para blindarse y provocar su nulidad, reclame algún derecho laboral (solicite una adaptación o reducción de jornada, presente un preaviso de elecciones sindicales postulándose como candidato...). En ese caso, si surge un posible indicio de discriminación (nulidad), la carga de la prueba se invertirá y la empresa tendrá que acreditar que el despido no tiene nada que ver con algún supuesto de discriminación.

Por ello, es recomendable comunicar la intención de despedir internamente por correo electrónico, de modo que quede constancia de que la decisión se había tomado antes de que el trabajador se blindara y que no está vinculada con ninguna causa de nulidad.

Diferencias

Recuerde que no es lo mismo la nulidad que la improcedencia. En este último caso se considera que el despido no está suficientemente justificado, pero, al no darse los requisitos legales que determinan la nulidad, puede realizarse abonando la indemnización prevista por la ley para estos supuestos.

Nuestros profesionales le informarán sobre cualquier duda que tenga respecto a los despidos y las causas de nulidad.