

Como empresario, ¿cómo notifico un despido procedente a un empleado?

Cuando un empresario conoce sobre el incumplimiento laboral de algún empleado, muchas veces se siente tentado o directamente comunica el **despido disciplinario** al trabajador de manera automática, informándole de ello verbalmente.

Aunque lo anterior es lógico y está incluso justificado, debe evitarse puesto que determinará automáticamente que el despido sea considerado como **despido improcedente** el lugar de **despido procedente**.

Requisitos formales para que un despido disciplinario pueda ser considerado como procedente

1. El despido debe ser siempre notificado por escrito al trabajador a través de lo que se denomina **carta de despido**. En la carta se deben determinar claramente los hechos que motivan la decisión empresarial. En este sentido hay que destacar que no basta con una remisión genérica al incumplimiento que ha tenido lugar sino que hay que especificar los hechos concretos en los que se ampara la decisión: fecha y hora de los hechos, relación de lo sucedido, testigos que lo presenciaron etc. Con este requisito lo que se pretende es evitar la indefensión del trabajador.

Como consecuencia de lo anterior, es importante destacar que será importante incluir en la carta de despido todos los hechos que lo motivan puesto que en el acto de juicio no se podrán alegar hechos distintos a los contenidos en la carta. Así, si el despido se fundamentase en la comisión de varias faltas, habrán de estar todas contempladas para que puedan ser todas alegadas en el acto de juicio. Es decir, aunque no siempre todo despido acabe en juicio, es importante que la carta de despido recopile cuantos más detalles mejor ya que será el documento oficial a defender.

2. En segundo lugar, no se puede olvidar que es importante hacer constar en la carta de despido la fecha de efectos del mismo puesto que en caso contrario, el despido podría ser considerado improcedente. El trabajador ha de conocer claramente qué día surge efecto su despido.
3. Por último, la carta ha de ser notificada al trabajador debiendo siempre contar con pruebas de que al menos, la notificación se ha intentado. Así, si procedemos a entregarle la carta en mano, deberemos solicitarle que acuse recibo de la misma haciendo constar fecha y firma en una copia. Si el trabajador se negase, se podría señalar dicha circunstancia recurriendo a dos testigos que estén dispuestos a declarar en juicio y que dejen constancia del intento, por lo que es recomendable contar con personas a las que se pueda recurrir en ese momento. Otra opción es intentar la notificación en el domicilio del trabajador a través

Lexland Abogados | Asesoramiento legal y fiscal

Nuestros abogados son especialistas que abarcan prácticamente todas las áreas del Derecho tanto para empresas como para particulares. Bufete de abogados en Marbella?.

<http://www.lexland.es>

del envío de un burofax o cualquier otro medio que pueda ser acreditado. Si la notificación no fuese recogida por el trabajador, ésta no se vería invalidada ya que la obligación del empresario se agota en el intento de notificación.

Visto lo anterior es recomendable antes de proceder a la notificación de un despido, contar con asesoramiento legal especializado para evitar que su despido pueda ser declarado improcedente por meros defectos de forma. No dude en contactar con nosotros si usted se encuentra en esa situación.