

Obligación de dar "audiencia previa" antes del despido disciplinario. Análisis de la STS 18/11/2024 (Rec. 4735/2023)

1. ¿Qué ha cambiado en la interpretación del Tribunal Supremo sobre la audiencia previa en despidos disciplinarios?

La nueva doctrina establece que el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT, ratificado por España en 1985, es directamente aplicable. Esto implica que, antes de despedir disciplinariamente a un trabajador, el empleador debe ofrecerle la posibilidad de defenderse, salvo en casos excepcionales.

2. ¿Qué establece el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT?

El artículo señala que un trabajador no puede ser despedido por razones relacionadas con su conducta o rendimiento sin tener la oportunidad de defenderse, salvo que sea irrazonable exigir al empleador que brinde esa oportunidad.

3. ¿Por qué el Tribunal Supremo considera ahora directamente aplicable este artículo?

El Tribunal concluye que algunas disposiciones del Convenio 158 son lo suficientemente precisas para ser aplicables sin necesidad de desarrollo normativo adicional. En este caso, el derecho de audiencia previa es exigible directamente como parte del ordenamiento jurídico español.

4. ¿Cuál era la doctrina clásica sobre la audiencia previa?

Hasta ahora, se consideraba que el artículo 7 del Convenio no era directamente aplicable y que la normativa española, al exigir la entrega de una carta de despido, ya garantizaba el derecho de defensa del trabajador. Esta interpretación se basaba en sentencias de 1987 y 1988.

5. ¿Qué factores han motivado el cambio de criterio del Tribunal Supremo?

El Tribunal menciona varios factores:

- La evolución del control de convencionalidad en el ámbito judicial.
 - La Ley sobre Tratados Internacionales de 2014, que refuerza la aplicación directa de normas internacionales.
 - Cambios normativos internos, como la eliminación de los salarios de tramitación en despidos improcedentes sin readmisión, y la mayor relevancia de las normas internacionales en ausencia de cláusulas internas más favorables.
-

6. ¿Qué implica el derecho de audiencia previa para el empleador?

Antes de tomar la decisión definitiva sobre el despido, el empleador debe escuchar al trabajador acerca de los hechos que motivan la medida disciplinaria. Esto puede realizarse el mismo día del despido, pero debe ser previo a la decisión final y no un mero trámite formal.

7. ¿Qué sucede si el empleador no concede la audiencia previa?

Si no se cumple con este requisito, el despido podría ser considerado improcedente, ya que el trabajador no habría tenido la oportunidad de defenderse antes de la extinción del contrato.

8. ¿Existen excepciones a la obligación de audiencia previa?

Sí. El artículo 7 permite excepciones cuando no sea razonable exigir al empleador que brinde esa posibilidad, por ejemplo:

- Riesgo patrimonial para la empresa.
- Riesgo para otros trabajadores, como en casos de acoso o violencia.
- Situaciones en las que el despido inmediato sea imprescindible.

El empleador debe justificar expresamente estas excepciones y no siempre sería aplicable dado que también es defendible que para otorgar la audiencia previa la empresa otorgue un permiso retribuido al trabajador mientras se cumple el trámite.

9. ¿Qué significa que la audiencia sea “previa”?

La sentencia aclara que la audiencia previa es un mecanismo que debe activarse antes o al mismo tiempo que el despido. Esto implica que, aunque la audiencia pueda realizarse el mismo día del despido, debe justificarse que cumple con el requisito de ser anterior a la decisión final del empleador.

10. ¿Cuál es la finalidad de la audiencia previa?

El objetivo principal es que el trabajador pueda ser escuchado por el empleador sobre los hechos que motivan el despido antes de que se adopte una decisión definitiva. Esto permite al empleador considerar los argumentos del trabajador y, potencialmente, modificar o reconsiderar su decisión.

11. ¿Qué ocurre si la carta de despido está preparada antes de la audiencia?

Si el empleador redacta la carta de despido antes del proceso de audiencia previa, no se cumple con el derecho establecido. La audiencia debe ser un paso real y previo a la toma de la decisión, no un trámite formal que carezca de influencia sobre la decisión del empleador.

12. ¿Cómo debe actuar el empleador para garantizar el cumplimiento de este derecho?

El empleador debe:

- Escuchar al trabajador antes de preparar la carta de despido.
 - Evaluar los argumentos del trabajador con seriedad antes de tomar la decisión final.
 - Asegurar que el proceso de audiencia no sea una formalidad, sino un derecho efectivo.
-

13. ¿Cómo pueden los representantes sindicales proteger este derecho?

- Supervisar que el empleador ofrezca la oportunidad de audiencia previa a los trabajadores en casos de despido disciplinario.
 - Verificar que la decisión de despido no se haya tomado antes de que el trabajador sea escuchado.
 - Denunciar incumplimientos y promover la formación sobre esta nueva doctrina entre trabajadores y empleadores.
-

14. ¿Es suficiente que el trabajador pueda impugnar el despido judicialmente?

No. La posibilidad de recurrir el despido en sede judicial o ante servicios de mediación no sustituye el derecho a una audiencia previa. Este derecho busca garantizar la equidad en el proceso y prevenir decisiones precipitadas por parte del empleador.

En resumen, esta nueva doctrina representa un avance en la protección de los derechos laborales y refuerza el papel de los representantes sindicales en garantizar su cumplimiento.