

STSUD de 18-11-24: necesidad de audiencia previa en despido.

Noviembre 2024



El TS rectifica doctrina: en los despidos disciplinarios es preceptiva la audiencia previa al trabajador

STSUD Pleno 18-11-24

Quienes nos dedicamos al derecho del trabajo llevábamos tiempo esperando esta sentencia.

Nuestro Tribunal Supremo, en sentencia para unificación de doctrina, y reunida la sala en Pleno, ha dictado en fecha 18-11-24 una sentencia que supone un antes y un después en los despidos disciplinarios.

Concluye el TS que, para proceder al despido disciplinario de un trabajador por causas relacionadas con su conducta o rendimiento, la empresa debe abrir un trámite de audiencia previa para que pueda defenderse de los hechos que se le imputan, salvo que no pueda exigirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad. Esta exigencia, derivada de la aplicación directa del art.7 del Convenio OIT núm 158, solo se aplica a los despidos que se acuerden con posterioridad a la publicación de esta resolución.

La sentencia deja cuestiones por resolver: si se omite el trámite de audiencia, ¿el despido es improcedente o nulo? A priori la tesis de la improcedencia parece tener más fuerza, pero en la sentencia, que resuelve en casación para unificación de doctrina, en recurso contra una sentencia del TSJ de Baleares, no se suscitaba esta cuestión.

Por otro lado, ¿cómo se debe desarrollar el trámite de audiencia, ¿por escrito o verbalmente? En el despacho vamos a recomendar la forma escrita.

Finalmente, ¿qué plazo se le otorga al trabajador para que pueda formular descargos.

Antes de abordar esta nueva sentencia de nuestro TS, vamos a recorrer la normativa y los anteriores pronunciamientos judiciales.

Audiencia previa al despido disciplinario: marco legal

Marco normativo

Normativa comunitaria (Convenio OIT núm.185 art.7)

El trabajador tiene derecho a defenderse de los cargos imputados antes de la extinción del contrato por motivos disciplinarios.

Excepción: que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad, por ejemplo:

- Es preciso que cese en el incumplimiento.
- Hay riesgo de destrucción de pruebas.
- Existe riesgo de prescripción de la sanción al encontrarse el trabajador de vacaciones (TSJ Cataluña 26-6-24, EDJ 631151).

Normativa estatal (ET art.55; LRJS art.103)

No reconoce el derecho a una audiencia previa. El derecho de defensa del trabajador se articula mediante:

1. La notificación escrita del despido donde consten los hechos que los motivan y la fecha de efectos, es decir, después de acordarse el cese salvo:

- Trabajadores que ostentan la condición de representantes legales de los trabajadores o delegados sindicales: se requiere la tramitación de un expediente sancionador previo al despido.
- Trabajadores afiliados a sindicatos: se exige una audiencia previa al delegado sindical.

2. La posibilidad de reclamar contra el despido, dentro de los 20 días hábiles siguientes a aquél en que se hubiera producido.

Marco jurisprudencial

Pronunciamientos anteriores

1. El trabajador debe tener la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él; no es suficiente que pueda impugnar esta decisión. La ausencia de esta posibilidad de audiencia previa conduce a calificar el despido como improcedente (TSJ Illes Balears 13-2-23, EDJ 522953; TSJ Extremadura 15-11-23, EDJ 700859).

2. El incumplimiento del trámite de audiencia previa no implica la calificación de improcedencia del despido, pero podría generar la imposición de una sanción administrativa grave al empresario, e incluso, si se solicita, el derecho a una indemnización de daños y perjuicios (TSJ Madrid 28-4-23, EDJ 586464).

El importe de la indemnización puede consistir en los salarios dejados de percibir hasta el momento en que se celebró la vista del juicio en la que el trabajador tuvo la ocasión de explicar los motivos (TSJ Navarra 19-3-24, EDJ 585103).

3. La norma internacional no es de aplicación directa si ya existe desarrollo normativo interno y, como el ET no lo prevé, no puede exigirse la obligación de audiencia previa (TSJ Cataluña 4-7-23, EDJ 669497; 10-11-23, EDJ 778758; 19-1-24, EDJ 527727; 21-2-24, EDJ 521052; TSJ C.Valenciana 21-11-23, EDJ 769112).

La posibilidad de defenderse de los cargos que se le imputan aparece debidamente recogido en la necesidad de que la carta de despido contenga unos requisitos básicos y de forma que permita al trabajador poder defenderse de los hechos imputados, por lo tanto con la legislación nacional que obliga a que la carta de despido contenga tales requisitos formales se está dando debido cumplimiento a dicho Convenio Internacional, a efectos de evitar la indefensión del trabajador (TSJ Granada 11-4-24, EDJ 583401; TSJ Castilla La

Nueva doctrina del TS: audiencia previa en despidos disciplinarios (STS 18-11-24)

Las empresas no pueden despedir disciplinariamente a los trabajadores sin abrir el trámite de audiencia previa, es decir, sin permitir al trabajador que se defienda de los cargos sobre su conducta o trabajo (TS 18-11-24, núm 1250/2024).

El TS resuelve en casación para unificación de doctrina el debate planteado en relación a la obligación de la empresa de conceder al trabajador la posibilidad de defenderse de los hechos que se le imputan antes de que acuerde su cese por motivos disciplinarios (Convenio OIT núm 158 art.7).

El supuesto que da origen a la tramitación del procedimiento es el de un trabajador que presta servicios como profesor para la Escuela de Arte Dramático de Illes Balears. Tras encadenar varios contratos para obra o servicio de duración determinada y sucesivos nombramientos como funcionario interino, el 31-3-2021 el Patronato de la Fundación para los Estudios Superiores de Música y Artes Escénicas de Illes Balears le notifica su despido disciplinario por conductas inapropiadas de índole sexual con el alumnado de género femenino. Entre otras, se le imputan comentarios de índole sexual, incómodos y obscenos, comentarios sobre la vestimenta de las alumnas, miradas intimidatorias o la invasión del espacio físico durante una clase de realización de fotografías no autorizadas.

Interpuesta demanda por despido, el juzgado de lo social declara el cese procedente. Recurrida en suplicación, el TSJ aprecia falta de motivación de la sentencia de instancia sobre la valoración de la prueba e insuficiencia en los hechos probados, pero no declara la nulidad de la sentencia al apreciar defectos formales por no haberse concedido audiencia previa al trabajador, por lo que califica el despido como improcedente.

Frente a esta resolución se alza la entidad demandada en casación para unificación de doctrina. La cuestión que se plantea se centra en determinar la necesidad de audiencia previa al trabajador despedido por motivos disciplinarios.

El Pleno del TS estima por unanimidad el recurso, rectificando su doctrina contenida en sentencia del TS 15-9-88, EDJ 7014, y otras análogas, en base a los siguientes argumentos:

1. El art.7 del Convenio OIT núm 158, que exige conceder al trabajador que va a ser cesado por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento la posibilidad de defenderse, es directamente aplicable, al ser una disposición que debe calificarse de completa, sin precisar de mayor desarrollo normativo para su cumplimiento ya que basta, simplemente, con permitir al trabajador que se defienda de los cargos sobre su conducta o trabajo.

2. La audiencia previa no puede confundirse con otros derechos que corresponden al trabajador tras la extinción del contrato, como la impugnación del despido en sede judicial.

Tampoco puede confundirse con las vías de mediación o conciliación previas al proceso, o incluso dentro de él, pero para evitarlo, lo que nada tiene que ver con la defensa que el trabajador pudiera hacer ante el empleador para refutar o desmentir lo imputado.

3. La determinación de la norma aplicable al caso concreto es una cuestión de legalidad que corresponde resolver a los jueces y tribunales ordinarios en el ejercicio de la función jurisdiccional. De este modo, cualquier juez ordinario puede desplazar la aplicación de una norma interna con rango de ley para aplicar de modo preferente la disposición contenida en un tratado internacional, sin que tal desplazamiento implique una derogación de la norma interna, sino solo su inaplicación al caso concreto en aplicación del principio de prevalencia.

4. El requisito de audiencia previa se exceptúa en el supuesto de que no pueda pedirse razonablemente al empleador que la conceda, excepción que resulta aplicable en el caso de autos dado que, en el momento en que activó el despido, el criterio jurisprudencial que se venía aplicando era, precisamente, la no exigencia de tal audiencia previa.

Por todo lo expuesto, el TS estima el recurso, casa parcialmente la sentencia recurrida, declara la nulidad de la sentencia dictada por el juzgado de lo social y fija doctrina

estableciendo que las empresas no pueden despedir disciplinariamente a los trabajadores sin abrir trámite de audiencia previa, sin bien esta exigencia, que implica un cambio de criterio, sólo es aplicable a los despidos acaecidos con posterioridad a la publicación de la presente resolución.

Santiago Blanes Mompó.

Socio del Dpto. laboral de Tomarial Abogados y Asesores Tributarios