

Yolanda Valdeolivas

Las empresas no podrán despedir disciplinariamente sin abrir un trámite de audiencia previa

El Tribunal Supremo, reunido en Pleno de su Sala de Social, en recurso de casación para la unificación de doctrina, y por unanimidad, ha dictado la Sentencia 1250/2024, de 18 de noviembre (rec. núm. 4735/2023), por la que se resuelve que el empleador debe ofrecer al trabajador la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, antes de extinguir el contrato de trabajo por despido disciplinario, por aplicación directa del artículo 7 del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo de 1982, vigente en España desde 1986.

Con esta resolución, el Tribunal Supremo modifica su propia doctrina al respecto, establecida en la década de los años ochenta del siglo pasado y plenamente concordante, por cierto, con la literalidad de nuestra actual legislación laboral sobre el procedimiento y efectos del despido disciplinario, que no contempla expresamente esa exigencia de forma, como se advierte en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores (“ET”). En efecto, la normativa solo exige como requisito formal en supuestos extintivos por causas disciplinarias la audiencia previa a los delegados sindicales de la sección correspondiente, si al empresario le constare la afiliación sindical del trabajador, así como el trámite de expediente contradictorio previo al despido de aquel en quien concurre la cualidad de representante legal de los trabajadores, ahora conforme al artículo 68.a) ET. Todo lo anterior sin perjuicio de la posibilidad de que ese trámite de audiencia previa (u otro procedimental) no impuesto legalmente de forma explícita ya estuviera previsto como obligatorio por convenio colectivo.

De este modo, el Tribunal Supremo, en una posición que enmienda su doctrina anterior y reinterpreta el silencio legal, justifica la nueva jurisprudencia en los cambios habidos en nuestro ordenamiento durante todo este tiempo y que concreta en los siguientes aspectos:

- i) la Ley sobre Tratados Internacionales de 2014, que impone su consideración como Derecho interno una vez ratificados por España;
- ii) la reciente doctrina constitucional sobre el control de convencionalidad, capaz de aplicar preferentemente uno de esos tratados, desplazando la norma nacional que no se ajusta a sus contenidos siempre que estos sean autoejecutables, esto es, claros, precisos, autosuficientes y, en consecuencia, directamente aplicables;
- iii) los cambios habidos en el régimen jurídico del despido (eliminación del despido nulo por defectos de forma y eliminación de los salarios de tramitación en caso de improcedencia del despido sin readmisión); y
- iv) inaplicabilidad de la mayor favorabilidad de la norma interna en términos globales respecto de la normativa internacional.

De acuerdo con lo anterior, ha de interpretarse como obligatorio, por superior mandato de la norma internacional, el requisito que impone que “no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento **antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él**, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad” (el subrayado es nuestro). Aplicación directa e inmediata, toda vez que, en opinión del Tribunal, se trata de una disposición que debe calificarse de completa o aplicable de forma automática, sin precisar de normas de ejecución que deban dictarse por España, al tratarse de términos suficiente y debidamente concretados desde su origen internacional. Es lo que nuestro Tribunal Supremo

denomina literalmente “**derecho de audiencia del trabajador previa a la extinción** por despido disciplinario que pueda adoptar el empleador” y que se entiende debidamente satisfecho, simplemente, con permitir al trabajador defenderse de los cargos sobre su conducta o trabajo.

Sobre la concreción del procedimiento, el plazo para su tramitación y elementos similares de aplicación nada añade el Tribunal Supremo, que se limita a expresar que la forma de articular ese dialogo o audiencia del trabajador es flexible para los Estados, a fin de que estos puedan perfilar una concreta forma de hacer efectiva esa disposición, aun señalando que, como requisito mínimo y suficiente, basta con que se dé oportunidad al trabajador de ser oído, sin necesidad de mayor precisión. Indica, a su vez, que el requisito de referencia de audiencia previa no puede entenderse cumplido con los trámites preprocesales a la impugnación judicial del despido. Se trata, en suma, de posibilitar la defensa que el trabajador pudiera hacer ante el empleador para refutar o desmentir lo imputado a los efectos de que este no adopte la medida, y no de que, con posterioridad y tras un sistema de conciliación, se revise la decisión empresarial ya adoptada.

Por lo demás, recuérdese que cabe excepcionar el trámite formal cuando no se pueda exigir razonablemente al empresario su cumplimiento. Concepto indeterminado cuyo alcance solo parece por ahora interpretable en una inevitable casuística, siendo recomendable ser muy restrictivos en las empresas sobre la identificación de las circunstancias capaces de desenvolver este efecto de exclusión de la audiencia previa, que habría que reservar para casos probablemente residuales (despido disciplinario por conductas del trabajador lesivas de derechos fundamentales de otros sujetos o de bienes del más alto valor jurídico que aconsejan la adopción inmediata de la decisión extintiva para evitar que sigan en riesgo).

Asimismo, el criterio jurisprudencial solo tiene efectos sobre los despidos producidos desde la fecha de la sentencia. Y es que el Tribunal Supremo entiende como una expresión de esa razonable inexigencia empresarial de cumplimiento del trámite precisamente la existencia de esa jurisprudencia anterior que eximía de la audiencia previa del trabajador. Como señala el propio Tribunal, no se trata con ello de establecer cánones de irretroactividad del cambio de jurisprudencia, sino de aplicar la excepción que es propia del objeto de análisis. En definitiva, a los despidos anteriores de la sentencia del Tribunal Supremo no se aplicará el nuevo criterio, lo que permite interpretar que no se declararán necesariamente improcedentes aun habiéndose obviado el trámite de audiencia previa.

En todo caso, la imprescindible seguridad jurídica reclama en este caso la oportuna modificación legal dirigida a regular las exigencias de este trámite de audiencia previa al trabajador (forma, plazos, petición de pruebas u otras). Aun cuando parece que el requisito ha de entenderse por ahora en términos no excesivamente gravosos para las empresas y bajo el oportuno principio de proporcionalidad y razonabilidad exigibles, lo cierto es que, en ausencia de régimen legal y convencional, pueden surgir dudas serias sobre su completo y cabal cumplimiento, que solo la normativa puede rellenar, máxime en lo relativo a la señalada excepción.

Contactos



Yolanda Valdeolivas

Of Counsel de Laboral,
compensación y beneficios

yvaldeolivas@perezllorca.com

T. +34 91 389 01 80

Oficinas

Europe ↗

Barcelona
Lisbon
Madrid

Brussels
London

America ↗

New York
Mexico City
Monterrey

Asia-Pacific ↗

Singapore

La información contenida en esta Nota Jurídica es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico.

Este documento ha sido elaborado el 26 de noviembre de 2024 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

©2024 Pérez-Llorca. Todos los derechos reservados.

App Pérez-Llorca
Todo el contenido jurídico



perezllorca.com ↗

