

Noviembre 2024
Departamento de Derecho Laboral

EL TRIBUNAL SUPREMO UNIFICA DOCTRINA Y DECLARA NECESARIA LA "AUDIENCIA PREVIA" EN LOS DESPIDOS DISCIPLINARIOS

La sala de lo social del Tribunal Supremo ("TS") ha deliberado en pleno sobre la cuestión que se expone en la presente Actualidad Jurídica Laboral de Noviembre 2024; así en su reciente [Sentencia de Pleno núm., 1250/2024, de 18 de noviembre de 2024](#), el TS rectifica el criterio mantenido hasta la fecha y establece una nueva e importante doctrina en el ámbito del despido disciplinario en España.

A partir de este pronunciamiento, se impone a las empresas la **obligación de ofrecer a todos los trabajadores un trámite de audiencia previa antes de proceder a la extinción de su contrato laboral por despido disciplinario**. Este cambio tiene su fundamento en el artículo 7 del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo ("OIT"), ratificado por España en 1985, que es considerado como una norma de **aplicación directa** en nuestro ordenamiento jurídico.

I. OBLIGATORIEDAD DE LA AUDIENCIA PREVIA

El artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT establece lo siguiente:

"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 posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad."

El TS interpreta esta disposición como suficientemente clara y concreta para su aplicación directa en el derecho interno español, sin necesidad de desarrollo normativo adicional. Por tanto, la **audiencia previa se convierte en un requisito obligatorio** en todo despido disciplinario.

El trámite consiste en informar a los trabajadores de los cargos que se les imputan y ofrecerles la oportunidad de defenderse antes de que la decisión de despido sea adoptada y comunicada.

Este procedimiento no exige formalismos complejos ni la apertura de un expediente contradictorio, bastando con que el empleador pueda acreditar que el trabajador tuvo una oportunidad real de ser oído.

El TS enfatiza que esta audiencia previa no puede ser sustituida por otros mecanismos de defensa posteriores, como la conciliación previa o la impugnación judicial del despido.

II. FUNDAMENTOS DEL CAMBIO DOCTRINAL

El TS basa este cambio en una evolución normativa y jurisprudencial que refuerza la prevalencia de los tratados internacionales en el ordenamiento jurídico español. Entre los elementos destacados por la Sala, entre otros, se encuentran:

- **Ley de Tratados Internacionales de 2014:** Refuerza la jerarquía y aplicabilidad de los tratados internacionales sobre las normas internas.
- **Control de convencionalidad:** Permite desplazar disposiciones internas contrarias a las normas internacionales ratificadas.
- **Evolución normativa:** Como la eliminación de los salarios de tramitación en casos de despido improcedente y la eliminación del despido nulo por defectos formales.

Este contexto justifica la introducción de esta nueva obligación como una garantía esencial para el derecho de defensa de los trabajadores.

III. IMPACTO TEMPORAL Y EXCEPCIONES

El TS establece que esta nueva doctrina **carece de efecto retroactivo**. En el caso concreto enjuiciado, la empresa actuó conforme a la doctrina previamente vigente, por lo que no se le puede imputar la falta de audiencia previa.

Sin embargo, en cualquier despido disciplinario efectuado a partir de la publicación de esta Sentencia, es decir desde el día 19 de noviembre de 2024, se deberá cumplir con este trámite, **salvo que concurren circunstancias excepcionales que hagan razonablemente imposible su cumplimiento**.

El redactado del artículo 7 del Convenio núm. 158 establece como excepción aquellos casos en los que no pueda pedirse razonablemente al empleador que ofrezca esta audiencia previa (*"a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad"*). Sin embargo, el TS advierte que estas excepciones deberán ser objeto de análisis riguroso y no podrán ser invocadas de manera arbitraria o generalizada.

IV. IMPLICACIONES PARA LAS EMPRESAS

Este pronunciamiento introduce una nueva obligación que las empresas deben integrar en sus procedimientos internos de despido disciplinario, con algunos efectos e implicaciones que podrían derivarse, y que entre otros podrían ser los siguientes:

- **Incluir dentro del protocolo de despido disciplinario la audiencia previa**

En adelante, será imprescindible que los empleadores (i) informen al trabajador de los cargos que se le imputan de manera clara, detallada y comprensible; y (ii) ofrezcan al trabajador la oportunidad de ser escuchado antes de tomar y comunicar la decisión de despido.

Además, será recomendable contar con una prueba fehaciente de que se ha cumplido con esta obligación de ofrecer al trabajador la posibilidad de defenderse. Por ejemplo, entre otras posibles: una diligencia testifical, en la que una persona trabajadora pueda corroborar que se llevó a cabo el trámite de audiencia previa; acta acreditativa, que documente el cumplimiento de la audiencia previa, incluyendo las alegaciones presentadas por el trabajador afectado.

Estas medidas garantizarán el cumplimiento formal y evitarán posibles controversias legales derivadas de esta obligación.

- **Efectos en caso de incumplimiento será, al menos, la improcedencia**

El incumplimiento de este trámite, salvo que se alegue y prospere la excepción prevista en la norma (lo cual será altamente excepcional), implicará, al menos, la declaración de improcedencia del despido debido a la falta de cumplimiento de los requisitos formales. Esto acarreará las correspondientes consecuencias legales y económicas, incluyendo las indemnizaciones y responsabilidades asociadas al despido improcedente.

Incluso, podría ocurrir, como ya se ha determinado en algunas resoluciones, que la inobservancia de este requisito derive en el derecho del trabajador a una indemnización por el incumplimiento de una obligación, en virtud del artículo 1101 del Código Civil. Esto significaría que el trabajador tendría derecho a ser resarcido por los daños y perjuicios ocasionados por la omisión de este trámite. En particular, si el despido es posteriormente declarado improcedente por razones que el trabajador alegó en el juicio, pero que podría haber planteado durante la audiencia previa, podría configurarse un daño indemnizable. Este resarcimiento podría incluir una indemnización adicional a la del despido improcedente, incluso abarcando los salarios dejados de percibir desde el despido hasta el momento del juicio, cuando el trabajador finalmente pudo exponer los motivos de su oposición.

Sin olvidar que existen casos en los que el despido podría ser declarado nulo, siempre y cuando se demuestre una vulneración de derechos fundamentales.

En cualquier caso, será necesario analizar cada supuesto concreto y prestar atención a las futuras resoluciones jurisprudenciales que puedan dictarse en relación con despidos realizados sin cumplir con la audiencia previa. Esto permitirá aclarar el alcance y las implicaciones de esta obligación, así como orientar las actuaciones de empleadores y trabajadores en casos similares.

- **Posible subsanación posterior en caso de omisión por error**

En caso de incumplimiento del trámite de audiencia previa, podría interpretarse, por analogía, la aplicabilidad del artículo 55.2 del Estatuto de los Trabajadores, que permite subsanar defectos formales en el despido disciplinario dentro de un plazo de 20 días. Este precepto autoriza al empleador a reiterar la comunicación del despido, cumpliendo con los requisitos formales omitidos, manteniendo al trabajador de alta y abonando los salarios correspondientes al periodo intermedio.

Aunque la Sentencia no se pronuncia expresamente sobre esta posibilidad, podría considerarse este artículo como una herramienta de "salvavarda" que permitiría corregir el defecto formal. No obstante, lo más recomendable es garantizar el cumplimiento inicial de la audiencia previa, minimizando los riesgos legales y asegurando la validez de la medida extintiva desde el principio.

Por otra parte, en relación con lo expuesto, aunque no es una subsanación como tal, cabe destacar lo dispuesto en el artículo 110.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social que establece que, en los casos en los que un despido sea declarado improcedente por incumplimiento de los requisitos formales y se haya optado por la readmisión del trabajador, el empleador podrá proceder a un nuevo despido dentro del plazo de siete días a partir de la notificación de la sentencia. Como decíamos, este nuevo despido no se considera una subsanación del despido original, sino un acto extintivo autónomo, cuyos efectos comenzarán a partir de la fecha en que se lleve a cabo. Aunque esta norma no establece una subsanación en sentido estricto, sí proporciona una herramienta jurídica que permite al empleador rectificar situaciones de improcedencia derivadas de defectos formales en el despido inicial y al que se podría acudir en este caso.

- **Eventual conducta fraudulenta del trabajador/a ante el despido inminente**

La Sentencia no resuelve al no darse en el supuesto de hecho analizado, las consecuencias respecto a la calificación del despido si se diera una situación en la que el trabajador pretenda blindarse, puesto que el trámite de audiencia previa podría generar situaciones de fraude de ley, especialmente en aquellos casos en los que el trabajador, al conocer los cargos formulados y prever la inminencia del despido, decida acogerse a una reducción de jornada por guarda legal, conseguir una baja por incapacidad temporal u otras medidas que dificulten o retrasen la efectividad de la extinción contractual. Esto podría comprometer no solo la operativa empresarial, sino también la finalidad misma de la audiencia previa como garantía procesal.

Ante esta situación la empresa podrá alegar con cierta solvencia que el móvil del despido no es la baja del empleado ni la reducción de jornada. Respecto de la nulidad objetiva sería deseable que los tribunales no apliquen la citada protección legal a quien, pese a tener una situación legítima reduce su jornada en el trámite de audiencia, con el exclusivo ánimo de protegerse y no de la conciliación familiar.

V. REFLEXIONES FINALES

A partir de esta Sentencia, resulta crucial que las empresas revisen y, en su caso, **ajusten sus procedimientos internos de despido para cumplir con esta nueva exigencia**. Hasta ahora, dicha obligación solo se aplicaba a representantes de los trabajadores, afiliados sindicales o cuando estaba prevista en convenios colectivos.

La adecuación de estos procedimientos no solo permitirá evitar posibles litigios, sino que también facilitará una gestión más eficiente y justa de los despidos. Dado que

cada caso es único, será **imprescindible realizar un análisis detallado y específico para garantizar el cumplimiento de esta exigencia** y minimizar las contingencias legales que se podrían derivar.

Por otro lado, es **previsible un posible aumento de la litigiosidad**, ya que, aunque el Tribunal Supremo señala que no se exige un procedimiento especial para cumplir con esta obligación, consideramos que esa referencia genérica podría generar problemas. En particular, el trabajador despedido podría alegar que la decisión ya estaba tomada de antemano, convirtiendo la audiencia en un simple trámite formal, sin oportunidad real de refutar o desmentir las imputaciones realizadas.

Asimismo, la excepción a esta obligación estará determinada por las circunstancias específicas de cada caso que permitan justificar que el empleador no tenía la posibilidad de conceder dicha audiencia. No obstante, en ningún caso será válido que el empleador alegue dicha imposibilidad con el mero propósito de eludir el cumplimiento de esta obligación. Esto implica una evaluación minuciosa del supuesto concreto para garantizar que las razones aducidas sean legítimas y no utilizadas como una estrategia para evitar dar audiencia al empleado.

En conclusión, esta nueva exigencia parece razonable desde la perspectiva del empleado, ya que le brinda la oportunidad de ser escuchado por su empleador sobre los hechos antes de que se adopten decisiones definitivas, promoviendo así un mayor equilibrio y equidad. Sin embargo, al no especificarse claramente en qué consistiría esta audiencia previa, es probable que surjan dificultades para las empresas en la implementación de despidos disciplinarios en determinados casos, lo que podría derivar en un aumento de la litigiosidad debido a las razones planteadas.