

Obligatoriedad de dar audiencia previa en los despidos disciplinarios, conforme establece el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT



Tras un periodo de incertidumbre, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha resuelto, por unanimidad, que las empresas deben ofrecer a los empleados la posibilidad de defenderse de los cargos formulados antes de adoptar la decisión de extinguir su contrato de trabajo por causas disciplinarias.

La sentencia del Tribunal Supremo 1250/2024, dictada el 18 de noviembre de 2024, determina que, conforme a lo establecido en nuestra Constitución, **los tratados internacionales válidamente celebrados pasan a formar parte del ordenamiento jurídico español tras su publicación oficial.**

Esto es lo que pasa con el Convenio 158 de la OIT, y por ello el Tribunal Supremo estima que procede su aplicación directa al ser una disposición que debe calificarse de completa o aplicable en forma automática.

Siendo así, concluye el Tribunal Supremo, que resulta de aplicación directa el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT que establece 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”.

Ahora bien, ¿qué ocurre con los despidos disciplinarios operados previamente a la publicación de la Sentencia 1250/2024?

La Sentencia hace referencia a la propia excepción que establece el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT, *“a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.”*

En este sentido la Sentencia considera aplicable esa excepción para los despidos llevados a cabo antes de la Sentencia pues deben considerarse supuestos en los que no podía razonablemente pedirse al empleador que tuviera que conceder tal audiencia previa al trabajador, en tanto en cuanto en el momento que se activó el despido disciplinario nuestra jurisprudencia no exigía este requisito.

Es decir, por el principio de seguridad jurídica, los Letrados deberemos defender que, en todos los despidos efectuados antes del 18 de noviembre de 2024, no era razonable pedir al empleador cumplir con dicho trámite de audiencia al contar con una jurisprudencia contraria a la que ahora se ha establecido.

¿A quién aplica y cómo debe llevarse a cabo este trámite de audiencia previa?

Tras la Sentencia de 18 de noviembre, el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT debe aplicarse a la totalidad de los empleadores, con independencia del tamaño de la Empresa, debiendo dar trámite de audiencia previa a todo empleado afectado por un despido disciplinario.

El fin de este requisito es dar la oportunidad al empleado a ser oído con carácter previo a que se produzca su despido disciplinario.

Por ahora no se ha establecido un trámite o plazo formal concreto.

A la espera de una regulación concreta, por analogía con lo establecido para los despidos de las personas trabajadoras afiliadas, el trámite de audiencia previa será igual al trámite de audiencia previa a los sindicatos, dándose traslado por escrito al trabajador de los hechos susceptibles de sanción para, previamente a la adopción de la



medida disciplinaria que se acuerde, pueda formular alegaciones si lo estima oportuno.

Así mismo, respecto del plazo, es necesario tener en cuenta que el empleador debe dar un plazo razonable a la persona trabajadora para poder realizar sus alegaciones, ya que en caso contrario no se estaría garantizando el fin de la norma.

¿Qué sucede con el plazo de prescripción de las faltas?

Es doctrina jurisprudencial reiterada que, aun cuando el plazo de prescripción de las faltas haya empezado a correr, su cómputo debe interrumpirse por la realización de aquellas actuaciones que tengan un propósito indagatorio o confirmatorio de los hechos imputados; entre ellas la incoación de expediente disciplinario que sea preceptivo por imperativo legal o convencional.

Por tanto, como la obligación de audiencia previa viene determinada por el Convenio 158 de la OIT, el cual, como ha establecido la Sentencia 1250/2024, forma parte del ordenamiento jurídico español, al tratarse de imperativo legal, debe entenderse que opera la interrupción del plazo de prescripción durante el trámite de audiencia.

¿Qué sucede si se incumple el requisito formal de audiencia previa?

Con carácter general, como se trataría de un incumplimiento formal, la consecuencia sería la declaración de improcedencia del despido.

Ahora bien, debemos poner especial atención en los supuestos en los que el empleado se encuentre en un supuesto de medida de especial protección que pudiera dar lugar a la declaración de nulidad de su despido por discriminación.

Y si el trabajador se acoge a alguna medida especial protección entre el trámite de audiencia previa y la comunicación de su despido disciplinario, ¿qué ocurriría?

Existe jurisprudencia que establece que cuando se pueda acreditar que la medida de protección se ha solicitado en fraude de ley por parte del empleado, es decir que la finalidad de la medida no es tanto el ejercicio de un derecho lícito como

el interés de protegerse y blindarse, el despido disciplinario adoptado no deberá considerarse una represalia al ejercicio de dicho derecho.

Como conclusión, esta Sentencia tiene especial relevancia teniendo en cuenta que está pendiente de que el Tribunal Supremo se pronuncie sobre el establecimiento de indemnizaciones disuasorias, por lo que una eventual declaración de improcedencia del despido como consecuencia de la falta de audiencia previa puede tener consecuencias económicas mayores.

Para más información puede contactar con:



Victoria Caldevilla
Socia Derecho Laboral
victoria.caldevilla@es.andersen.com



María José Ramos
Asociada Senior Derecho Laboral
mjose.ramos@es.andersen.com



Pedro Rodríguez de Rivera
Asociado Senior Derecho Laboral
pedro.rodriguezderivera@es.Andersen.com