

CIRCULAR INFORMATIVA SOBRE EL DESPIDO DISCIPLINARIO

A fecha 18 de noviembre de 2024, se publicó por el Tribunal Supremo, Sentencia 1250/2024, la cual ha establecido que **el despido disciplinario debe ir precedido EN TODOS LOS CASOS YA, de una audiencia previa del trabajador**, en aplicación directa del artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT.

Con ello, se modifica la doctrina anterior que entendía que la normativa interna, concretamente el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores (ET), era suficiente para garantizar los derechos del trabajador.

A partir de la fecha de la sentencia cualquier despido DISCIPLINARIO que hagamos o que nos haga, por la razón que sea, se exige que se de traslado previo al afectado para que pueda dar explicaciones por escrito. Si no se hace, el despido será 100% improcedente, con independencia de que pueda tener o no, riesgos de nulidad si se dan las circunstancias.

Fundamentos de la sentencia:

1. **Aplicación del Convenio 158 de la OIT:** El artículo 7 del Convenio establece que *"no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o rendimiento sin que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados en su contra"*. Esta disposición busca garantizar el derecho de defensa del trabajador y evitar despidos arbitrarios. La sentencia recalca que la norma internacional ratificada por España tiene plena aplicación en el ordenamiento interno y no puede ser soslayada bajo el argumento de que el Estatuto de los Trabajadores no la contemple expresamente.
2. **Modificación de doctrina:** Hasta ahora, se consideraba que el art. 55 del ET garantizaba suficientemente los derechos del trabajador despedido **mediante la exigencia de una comunicación escrita** que especificara los hechos y la fecha de efectos del despido. **Sin embargo, el Tribunal Supremo considera que este requisito formal no sustituye el derecho a ser escuchado previamente.**
3. **Impacto del cambio de criterio:** El Tribunal ha determinado que **la falta de audiencia previa puede conllevar la improcedencia del despido**, salvo en aquellos casos en los que la excepción prevista en el propio art. 7 del Convenio 158 sea aplicable, es decir, cuando no sea razonablemente posible otorgar dicha audiencia. Este supuesto excepcional se interpretará de manera restrictiva para evitar su abuso.

4. **Finalidad:** Del Fundamento de Derecho TERCERO, se extrae lo siguiente: “en orden a la forma de activar la medida disciplinaria de despido, lo que se introduce es un principio básico, una medida de equidad, al incluir, junto a las disposiciones relativas al recurso frente a la decisión de despido, un claro mecanismo previo, que **ha de activarse antes o con ocasión del despido**. Su finalidad, como ya hemos dicho, viene dada por el propio contenido de la citada disposición cual es que el trabajador sea escuchado sobre los hechos por el empleador antes de que éste pueda adoptar decisiones definitivas al respecto que, con ese conocimiento, a lo mejor no hubiera tomado”.
5. **Control de convencionalidad:** La sentencia enfatiza la importancia del control de convencionalidad, es decir, la obligación de los jueces de interpretar y aplicar la normativa interna de manera compatible con los tratados internacionales ratificados por España. De este modo, se refuerza la supremacía de los convenios internacionales en materia de derechos laborales.

Consecuencias para las empresas:

- A partir de esta sentencia, los empleadores deben asegurarse de proporcionar una audiencia previa al trabajador antes de adoptar una decisión de despido disciplinario.
- **En caso de no hacerlo, el despido podría ser declarado improcedente por defecto formal.**
- Las empresas deben revisar sus procedimientos internos de gestión disciplinaria para alinearse con esta nueva interpretación jurisprudencial.
- Recomendamos la implementación de protocolos internos que regulen la forma en que se concede esta audiencia previa, incluyendo la notificación por escrito al trabajador sobre los cargos en su contra, la posibilidad de presentar alegaciones y la documentación del procedimiento seguido.

Como conclusión, esta decisión del Tribunal Supremo representa un cambio significativo en la regulación del despido disciplinario en España, alineándose con las exigencias internacionales establecidas en el Convenio 158 de la OIT. Con ello, recomendamos revisar los puntos mencionados y tenerlos en cuenta para evitar posibles impugnaciones de despidos por incumplimiento de este formalismo, el cual es de aplicación desde la fecha de publicación de la sentencia mencionada.

Si necesita cualquier aclaración adicional no dude en contactar con nosotros.
En Cádiz a 13 de marzo de 2025