

Nota Informativa: obligación de audiencia previa en despidos disciplinarios

El Tribunal Supremo, en su sentencia de 18 de noviembre de 2024, ha modificado su criterio sobre la tramitación de los despidos disciplinarios, fortaleciendo las garantías procesales de las personas trabajadoras. Esta nueva obligación, no recogida en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores, se basa en el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT, vigente en España desde 1986.

Obligación General	Desde el 18 de noviembre de 2024, todas las empresas deben ofrecer audiencia previa a la persona trabajadora antes de proceder a un despido disciplinario.
Excepción	El artículo 7 del Convenio 158 menciona que la audiencia previa puede no ser exigible cuando <i>"no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad"</i>: - La sentencia no desarrolla ejemplos concretos ni condiciones claras para aplicar esta excepción. Algunos autores sugieren que podría justificarse en situaciones como: riesgo inminente para la seguridad de los trabajadores, daño patrimonial inmediato y significativo para la empresa, necesidad urgente de actuar (por ejemplo, en casos de violencia laboral o acoso sexual) - Será necesario esperar a mayor concreción jurisprudencial futura. - Como principio general, cualquier excepción deberá interpretarse de manera restrictiva y justificarse de forma expresa y objetiva.
Trámite Audiencia Previa	Aunque la sentencia no detalla un procedimiento específico (formalidades concretas, ni que sea por escrito, o plazos), a la espera de pronunciamientos al respecto, podría entenderse como: - Un trámite en el que la persona trabajadora conozca los hechos imputados en su contra. - La posibilidad de que la persona trabajadora presente su versión de los hechos antes de adoptarse el despido. - Este trámite no equivaldría a un "expediente contradictorio", pero debe ser efectivo. - Se podría valorar conceder un permiso retribuido mientras dura este trámite.
Incumplimiento	Mientras los Juzgados y Tribunales no se pronuncien al respecto, en caso de incumplimiento de este requisito: - El despido podría declararse improcedente. - Podría haber, eventualmente, indemnizaciones adicionales.
Recomendaciones Prácticas	A la espera de que futuras sentencias cabría: <u>Ofrecer</u> la posibilidad de presentar alegaciones antes de formalizar el despido. <u>Documentar</u> todas las actuaciones relacionadas con la audiencia previa y, de aplicar, los motivos de una posible excepción. - Revisar convenio colectivo sobre posible expediente contradictorio.

Quedamos a su disposición para cualquier cuestión que pudiera surgirles.

Muy atentamente,

Miguel Gudín Suarez

Socio Laboral

