



laffer

A B O G A D O S

Newsletter nº 5/2024

19 de noviembre de 2024

ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE FECHA 18 DE NOVIEMBRE DE 2024, DICTADA POR EL PLENO DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO.

En el día de ayer el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó Sentencia, que supone un giro en su doctrina actual relativa a los requisitos formales que debe guardar la extinción disciplinaria del contrato de trabajo, y que, por su relevancia, ha generado gran interés.

La cuestión suscitada ante el Tribunal Supremo se centra en determinar si el despido disciplinario debe adoptarse por la empresa previa audiencia del trabajador afectado.

La norma que recoge el requisito formal de audiencia previa al trabajador ante un despido disciplinario, y que cuya aplicación ha sido objeto de interpretación en la Sentencia, es el artículo 7 del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que establece:

“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.”

La reiterada doctrina de nuestro Alto Tribunal, desde 1987, sostenía que la finalidad que persigue dicha norma es la posibilidad real de defensa al trabajador despedido, excepcionando su aplicación interna habida cuenta que dicha finalidad quedaba cubierta con el sistema formal establecido en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que exige a la empresa la expresión de los hechos en los que se fundamenta el despido en la propia comunicación extintiva, teniendo además el trabajador el derecho a la impugnación de dicha medida extintiva y correspondiendo al empleador la carga de la prueba.



laffer

A B O G A D O S

No obstante, la Sentencia dictada en el día de ayer por el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, gira su actual doctrina al sostener que procede la aplicación directa del art. 7 del Convenio núm. 158 OIT: (i) al ser una norma internacional ratificada por España en 1985, integrándose en nuestro ordenamiento jurídico de conformidad con lo previsto en el artículo 96.1 de la Constitución Española (CE) y art. 23. 3 de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales; (ii) al ser una norma completa y aplicable en forma automática, sin precisar de normas de ejecución o desarrollo normativo, estando suficiente y debidamente concretados sus términos; (iii) al ser una norma que establece una exigencia previa, que no puede ser eliminada por el hecho de que el ordenamiento jurídico prevea otras medidas dirigidas a impedir la indefensión del trabajador ante un despido, como son la exigencia de comunicación escrita expresando la causa disciplinaria (art. 55.1 ET) y la posibilidad de impugnar dicha medida extintiva (art. 24.1 CE); (iv) al ser una norma que, desde su publicación, han transcurrido muchos años en los que han existido una pluralidad de cambios en nuestro ordenamiento jurídico.

Conclusiones:

- I. El ET ya establece la obligación de instruir expediente contradictorio con audiencia previa al trabajador, cuando éste es representante legal de las personas trabajadoras o delegado sindical. Asimismo, también establece la obligación de otorgar audiencia previa a los delegados sindicales correspondientes, cuando a la empresa le conste la afiliación del trabajador. También establece dicha obligación previa en algunas relaciones laborales de carácter especial, como en la de los abogados. Por último, buena parte de los Convenios Colectivos sectoriales en España ya recogen obligaciones formales de audiencia previa a los trabajadores, en los procesos disciplinarios en los que se les imputen la comisión de faltas muy graves.



laffer

A B O G A D O S

- II. Expuesto lo anterior, la novedad de esta Sentencia pivota en que este cambio de doctrina del Tribunal Supremo constituye el nuevo canon de interpretación de los requisitos formales que debe reunir un despido disciplinario, de tal forma que, **a partir de ahora los Juzgados y Tribunales no podrán declarar procedentes aquellos despidos disciplinarios, adoptados desde la publicación de esta Sentencia, en los que no se les haya dado audiencia previa a los trabajadores interesados**, todo ello salvo que la empresa motive y acredite que razonablemente no es posible exigirle dicha posibilidad, excepción que podría ser alegada y favorablemente estimada en todos aquellos despidos adoptados con anterioridad a la publicación de esta Sentencia.

* * * *

Esperamos que estos comentarios sean de utilidad y, como siempre, **LAFFER ABOGADOS** está a su disposición para cualquier aclaración o información adicional.

La información contenida en este documento es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico