



# ECIJA

NOTA INFORMATIVA

El Supremo establece que las empresas no pueden despedir disciplinariamente a los trabajadores sin 'audiencia previa'

Sentencia núm. 1250/2024

El Tribunal Supremo ha establecido que, en los despidos disciplinarios, las empresas están obligadas a garantizar un trámite de audiencia previa antes de proceder a la extinción del contrato laboral.



## Lo que necesitas saber

- **Antes** se consideraba que, salvo en los supuestos específicamente previstos legal y/o convencionalmente, no era necesario dar una audiencia previa a los trabajadores en caso de despido disciplinario.
- El Tribunal Supremo **ahora** señala que, aunque el derecho español no regula específicamente la audiencia previa como requisito necesario para articular un despido disciplinario, la ratificación del Convenio 158 de la OIT (en adelante, el "Convenio") por parte del Reino de España introdujo dicha obligación. Por tanto, además de los casos ya previstos legal o convencionalmente hasta ahora (despido disciplinario de un representante de los trabajadores, por ejemplo), será necesario y prudente realizar un trámite de audiencia previa en todos los casos de despido disciplinario.
- El artículo 7 del Convenio permite no otorgar audiencia previa solo en situaciones excepcionales, donde no sea "razonablemente posible". Sin embargo, esto debe evaluarse caso por caso, ya que no se puede usar esta excepción como pretexto para evitar cumplir con el derecho de defensa del trabajador.





### **(I) A efectos prácticos y, a partir de este momento, ¿Qué conclusión podemos sacar de esta sentencia?**

Existe un cambio radical de doctrina, por lo que consideramos que, desde este momento, la audiencia previa debe ser un requisito exigible y necesario para realizar un despido disciplinario, cumpliendo todas las garantías legales. En el caso de omitir este requisito, nos encontraríamos con una declaración de improcedencia, salvo que haya causas de nulidad, en cuyo caso se consideraría nulo.

Es importante destacar que, conforme a nuestra opinión, el trámite de audiencia previa no sería exigible en caso de despido por causas objetivas.

La sentencia no ha resuelto, dado que no era objeto del pleito, cuáles serían las consecuencias respecto a la calificación del despido de todas aquellas circunstancias que pudieran acontecer entre la comunicación al trabajador de la apertura de un proceso de audiencia previa y el posible despido, tales como la solicitud de una reducción de jornada por guarda legal o una incapacidad temporal.

### **(II) ¿Aplica a los despidos disciplinarios realizados antes de la publicación de la sentencia?**

Conforme a la nueva doctrina del Tribunal Supremo, puede defenderse que esta nueva obligación no aplica a despidos realizados con anterioridad a la publicación de esta Sentencia.

### **(III) ¿Podría aplicarse por analogía lo dispuesto en el artículo 55.2 del ET para subsanar la inobservancia de este requisito?**

Aunque la sentencia no entra a valorar esta cuestión, no queremos terminar esta Nota Informativa sin realizar esta reflexión.

El artículo 55.2. ET prevé la posibilidad de "subsanar" un despido si se omiten los requisitos formales que establece el artículo 55.1 ET, entre otros, la omisión de la audiencia previa a los delegados sindicales de los trabajadores afiliados a un sindicato.

Este artículo establece que, si no se cumplen los requisitos formales del despido disciplinario, podrá realizarse un nuevo despido solventando los requisitos inobservados, en el plazo de veinte (20) días desde el primer despido, manteniendo de alta al trabajador durante estos días y abonando los salarios correspondientes a estos días intermedios.

Por analogía y, más aún en el periodo de inseguridad jurídica en el que nos encontraremos tras la publicación de esta novedosa sentencia, consideramos que, en el caso de que fuese necesario, podríamos ampararnos en este precepto para realizar esta "audiencia previa" al trabajador y cumplir este nuevo requisito, si no se ha hecho previamente al despido y si nos encontramos en ese margen temporal que permite la norma.



No obstante, nuestra recomendación es realizar el trámite siempre, pero, en el caso de que, por cualquier circunstancia, ya sea desconocimiento, descuido, etc., hasta que tengamos este trámite totalmente afianzado en los despidos, podemos intentar solventarlo amparándonos en lo que establece el artículo 55.2 ET.

#### **(IV) Conclusión**

Desde este momento debe realizarse el trámite de audiencia previa al trabajador en todos los despidos disciplinarios dado que la falta de este requisito llevará, como mínimo, a la declaración improcedencia (o nulo si existen motivos para la nulidad).

#### **Área de Laboral de ECIJA**

[info@ecija.com](mailto:info@ecija.com)

Telf: + 34 91.781.61.60