

USO ANALIZA LA SENTENCIA DEL SUPREMO QUE ESTABLECE QUE LAS EMPRESAS DEBEN DAR AUDIENCIA PREVIA A LAS PERSONAS TRABAJADORAS PARA PRESENTAR ALEGACIONES ANTES DE UN DESPIDO DISCIPLINARIO

Comentario de la Sentencia nº 1250 de 18 de noviembre de 2024 de la Sala 4ª del Tribunal Supremo

La importancia de la sentencia objeto de este comentario radica en que el Alto Tribunal declara, con base en el artículo 7 del Convenio n.º 158 de la OIT (1982), que antes de proceder a la extinción de una relación laboral por motivos relacionados con la conducta o el rendimiento del trabajador, debe ofrecerse a este la oportunidad de presentar alegaciones mediante un trámite de audiencia previa a la decisión extintiva. Esto se configura como parte del derecho a la defensa del trabajador frente al empresario.

La exigencia de audiencia previa no es una cuestión completamente novedosa en el ordenamiento jurídico laboral español, ya que se ha venido aplicando en determinados supuestos de despidos y sanciones, como se detalla a continuación:

1. Por expresa previsión convencional:

- Artículo 42 del Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024.
- Artículo 59 del XXIV Convenio colectivo del sector de la banca, relativo a su protocolo de acoso.

2. En casos de faltas laborales graves o muy graves:

- Respecto de quienes ostentan representación unitaria o sindical (arts. 55.1, 55.4 y 68.a) del ET).
- Respecto de personas afiliadas a un sindicato (art. 10.3.3º de la LOLS).

3. En el ámbito de la función pública:

- Artículo 98 y concordantes del EBEP (RD Legislativo de 30 de octubre de 2015).
- Artículo 18.2 del RD 33/1986, de 10 de enero, para el personal de la AGE.

Debemos partir del Convenio n.º 158 de la OIT, Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo de 1982, ratificado por España el 26 de abril de 1985 y en vigor desde el 23 de noviembre del mismo año. El artículo 7 de dicha norma internacional establece:

Artículo 7 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.

Hasta esta resolución, el Tribunal Supremo entendía que el Convenio n.º 158 de la OIT no era de aplicación directa (*self-executing*), ya que requería un desarrollo legislativo que no había sido realizado. Además, se consideraba que la conciliación administrativa previa a la vía judicial, donde el trabajador podía aportar elementos de descargo, satisfacía el derecho de audiencia reconocido en dicho Convenio.

Sin embargo, la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 2024 cambia esta interpretación, basándose en la primacía y eficacia normativa directa del derecho internacional, y declara que el artículo 7 del Convenio n.º 158, que exige audiencia previa al despido basado en la conducta o rendimiento del trabajador, es claro y aplicable sin necesidad de desarrollo legislativo ulterior.

Doctrina anterior del Tribunal Supremo

La Sentencia del Tribunal Supremo n.º 1250/2024, de 18 de noviembre de 2024, modifica la doctrina vigente desde las SSTs de 4 de noviembre de 1987, 24 de noviembre de 1987, 8 de marzo de 1988, 13 de septiembre de 1988 y 20 de noviembre de 1990. Esta doctrina, que se mantenía sin revisión desde dichas fechas, se basaba en los siguientes puntos, ahora superados por la nueva sentencia:

- Inaplicabilidad directa del Convenio n.º 158: Se consideraba que el Convenio requería desarrollo legislativo para su aplicación.
- Cobertura del derecho de defensa mediante conciliación: Se sostenía que la presentación de la papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación y Arbitraje cumplía con el derecho de defensa del trabajador.

Por ejemplo, en la STS de 24 de noviembre de 1987 se argumentaba que la exigencia estaba cubierta por el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores, al requerir que el empresario entregue una carta de despido detallando los hechos y la fecha de efectos. Asimismo, en la STS de 13 de septiembre de 1988 se afirmaba que el Convenio n.º 158 operaba con carácter indirecto, a la espera de su introducción por disposición legislativa, convenio colectivo o contrato de trabajo.

Cabe señalar que esta doctrina antigua se contextualizaba en un modelo de despido causal más protector para el trabajador que el actual. Durante los años ochenta, la indemnización por despido improcedente era de 45 días por año con límite de 42 mensualidades, junto con salarios de tramitación en casos de improcedencia. Desde 2012, estas protecciones se han reducido a 33 días por año con límite de 24 mensualidades, eliminando los salarios de tramitación en la improcedencia salvo en casos de readmisión.

Supuesto de hecho

En el caso analizado, un profesor fue despedido tras recibir su empleadora múltiples quejas de alumnado, que le atribuían conductas de acoso por razón de sexo y hostigamiento.

1. Primera instancia: El Juzgado de lo Social desestimó la demanda y confirmó el despido.

2. Segunda instancia: El TSJ de Baleares declaró nula la sentencia por falta de motivación e insuficiencia de hechos probados, pero dictó sentencia declarando la improcedencia del despido por defecto de forma, debido a la falta de audiencia previa al trabajador, con base en el artículo 7 del Convenio n.º 158.

El Tribunal Supremo estima parcialmente el recurso de casación interpuesto por la empleadora. Aunque fija como doctrina la obligatoriedad de la audiencia previa en despidos por conducta o rendimiento del trabajador, concluye que en este caso concreto no era exigible tal requisito de forma debido a que, en el momento del despido, la jurisprudencia no exigía tal requisito.

Por razones técnicas cuya complejidad excede el objeto de este comentario, el Tribunal Supremo devuelve las actuaciones al Juzgado de lo Social para que emita una nueva sentencia que subsane los defectos procesales previamente señalados por el TSJ.

Balance

Algunas voces de relevancia en el mundo del derecho laboral consideran esta sentencia como un punto de inflexión hacia una mayor protección frente al despido, en contraste con la tendencia de descausalización y abaratamiento del despido que se ha consolidado en las últimas décadas. Este pronunciamiento del Tribunal Supremo llega en un contexto donde se anticipa otro fallo relevante que según se dice está próximo a ser dictado, relacionado con la suficiencia de la indemnización por despido de 33 días por año trabajado.

Sin embargo, esta sentencia plantea importantes interrogantes sobre su aplicación práctica y el alcance de la nueva doctrina:

1. Retroactividad de la doctrina

El fallo parece limitar la aplicación de la exigencia de audiencia previa a los casos futuros, dado que representa un cambio jurisprudencial. No obstante, si el artículo 7 del Convenio n.º 158 de la OIT era directamente aplicable antes de esta sentencia, surge la duda de por qué no debería aplicarse también a despidos anteriores. Esto abre un debate jurídico de gran relevancia, ya que el Tribunal Supremo no tiene facultades para restringir los efectos temporales de sus resoluciones de manera general. Este tema podría desencadenar un número significativo de controversias judiciales en los próximos años.

2. Excepciones a la audiencia previa

El Tribunal Supremo tampoco ha clarificado qué circunstancias podrían justificar la no exigencia de este trámite de audiencia, en aplicación de la cláusula de razonabilidad contenida en el artículo 7 del Convenio nº 158. Esta falta de concreción deja margen para interpretaciones diversas y para conflictos interpretativos en casos concretos.

3. Aplicabilidad a otros supuestos

Cabe cuestionarse si la exigencia de audiencia previa podría extenderse a despidos objetivos, en aquellas situaciones donde el bajo rendimiento del trabajador o trabajadora es atribuible a causas ajenas a su voluntad. Sin embargo, hasta ahora, las opiniones jurídicas predominantes descartan esta posibilidad, considerando que la doctrina reciente se limita a los despidos disciplinarios.

4. Forma y plazos de la audiencia previa

La sentencia tampoco establece con claridad los parámetros para llevar a cabo el trámite de audiencia previa, incluyendo aspectos como su formato (escrito o verbal) o el tiempo mínimo que debe concederse a la persona trabajadora para preparar sus alegaciones. Este vacío normativo será seguramente objeto de desarrollo jurisprudencial futuro. Como referencia, acaso podamos pronosticar que se tome como referencia la doctrina existente sobre el derecho de audiencia en los expedientes contradictorios de representantes sindicales y el trámite de audiencia de la persona afiliada a un sindicato. Por ejemplo: aquellas sentencias en las que se ha señalado que un plazo de un día es insuficiente para garantizar el derecho de defensa, algunos pronunciamientos en que se ha admitido la validez de formas verbales o aquel que no han exigido que dicha audiencia sea tan detallada como la carta de despido.

Desde USO creemos que esta sentencia abre una nueva vía para impugnar despidos por defecto de forma si la empresa no ofrece un trámite de audiencia previa. Sin embargo, la sentencia plantea interrogantes sobre su aplicación y el alcance de la nueva doctrina que preocupan en su aplicación.

USO ya denunció que la Reforma Laboral de 2021 no tocara el despido en ninguna de sus modalidades, dejando al final que sean los tribunales los que asuman la labor del legislador. Exigimos que se regule el procedimiento de audiencia previa, ya que en la sentencia no se establece cómo debe realizarse este trámite ni en qué plazos, ni tampoco las excepciones a la audiencia previa.

El Tribunal Supremo no detalla qué circunstancias justificarían que no se exija al empleador cumplir con este procedimiento. Desde USO creemos que esta indeterminación generará diferentes interpretaciones judiciales creando más controversia.

Desde la perspectiva de la persona trabajadora, esta sentencia abre una nueva vía para impugnar despidos por defecto de forma si la empresa no ofrece audiencia previa. No obstante, esta oportunidad puede convertirse en un arma de doble filo ya que las alegaciones realizadas durante la audiencia podrían ser utilizadas por la empresa para fundamentar mejor la carta de despido o, incluso, para prever estrategias procesales en caso de litigio.

Además, dado que la normativa no exige expresamente que la audiencia sea escrita, podría considerarse cumplido el trámite mediante una reunión informal entre empresa y trabajador.

Desde USO recomendamos que los trabajadores y trabajadoras afectados acudan a la RLPT o a la sede de USO más cercana si se les plantea un despido disciplinario. Es esencial contar con asesoramiento especializado desde el inicio para garantizar que las alegaciones no perjudiquen al trabajador en caso de que el despido sea llevado a juicio.