



NOTA INFORMATIVA

A partir de ahora, antes de despedir disciplinariamente, siempre es necesario dar audiencia a la persona trabajadora.

Queremos avisaros de que ayer día 18 de noviembre de 2024, el Tribunal Supremo ha dictado una sentencia que cambia radicalmente su doctrina y hace obligatorio dar audiencia previa a cualquier persona trabajadora antes de despedirla disciplinariamente.

Como sabéis, antes esto sólo era obligatorio si lo exigía un convenio colectivo, o si la persona era representante legal o delegado sindical, o estaba afiliada a un sindicato y constaba así.

Con esta sentencia, esta obligación se extiende a todo el mundo, por lo que no efectuar esta audiencia previa implicará un defecto formal que podrá convertirse en improcedente o incluso en nulo un despido.

El motivo es que el art. 7 del convenio número 158 de la OIT establece que: *“No se deberá dar por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defender cese de los cargos formulados contra él, salvo que no se pueda pedir razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”*.

El TS consideró que esta disposición se puede aplicar directamente, por lo que así lo declara.

Por tanto, **queremos advertirles expresamente que a partir de ahora, habrá que efectuar siempre esta audiencia previa**, si desean defender la procedencia del despido.

Por suerte, el TS también ha valorado que esta nueva doctrina no se aplicará a los despidos efectuados antes de la sentencia, al valorar que el citado artículo 7 contiene una excepción clara de cuándo no es obligatorio efectuar esta audiencia previa (que es que “*no se pueda pedir razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad*”).

Teniendo en cuenta esta excepción, el TS indicó que como ellos mismos, hasta la fecha, habían dictado varias sentencias desde los años ochenta donde expresamente indicaban que esta audiencia previa no era obligatoria, no sería justo castigar a las empresas que simplemente habían seguido su doctrina.

Por esta razón, aplicando el principio de seguridad jurídica, considera que en todos los despidos efectuados antes de la sentencia, puede alegarse que era razonable que el empresario/a no concediera esta audiencia previa.

Ahora bien, esto implica también que, por todos los despidos realizados con posterioridad a la sentencia (es decir, desde ahora mismo), sí que se podrá pedir.

Por tanto, es muy importante que siga este nuevo criterio. Para cualquier duda, como siempre, puede dirigirse a nosotros para que le indiquemos la mejor manera de efectuarlo.

Nota informativa: el objetivo de este boletín es simplemente informar de aquellas novedades que creemos de interés. En ningún caso pretende ser una vía de asesoramiento legal. Si necesita cualquier duda y/o aclaración, o ampliación sobre el contenido de este boletín no dude en ponerse en contacto con los profesionales del despacho.