

El Tribunal Supremo dictamina que las empresas no pueden despedir por causas disciplinarias a un trabajador sin abrir un trámite de "audiencia previa"

La empresa que pretenda despedir a un trabajador deberá iniciar un procedimiento contradictorio, permitiendo al empleado defenderse de las acusaciones; de lo contrario, el despido será calificado como improcedente.

La audiencia previa a los trabajadores era, hasta ahora, una garantía reservada a los representantes legales de los trabajadores y a los casos en los que el convenio colectivo impusiera dicha obligación. Sin embargo, a partir de ahora, el Tribunal Supremo ha dispuesto que cualquier despido disciplinario debe someterse previamente a un expediente contradictorio, otorgando al trabajador el derecho a presentar la defensa que considere pertinente antes de ejecutar el despido.

Así, la Sentencia del Tribunal Supremo 1250/2024, de 18 de noviembre, afirma de manera clara que la omisión de llevar a cabo la audiencia previa al despido disciplinario vulnera el derecho de defensa del trabajador, constituyendo esta omisión una causa de improcedencia del despido.

Esta Sentencia confirma el Fallo del Tribunal Superior de Justicia de Baleares en su Sentencia 68/2023, de 13 de febrero, que calificó como improcedente un despido por no haber realizado la empresa una audiencia previa, basándose en el artículo 7 del Convenio OIT nº 158.

Este artículo del Convenio 158 de la OIT dispone que: *"No deberá darse por terminada la relación de trabajo 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."*

Esta doctrina, que ya estaba siendo aplicada por algunos Juzgados y Tribunales, ha sido ahora confirmada por el Tribunal Supremo, que ha dictaminado que los despidos disciplinarios que se produzcan en lo sucesivo serán calificados como improcedentes (o nulos, si existe algún motivo para otorgar dicha calificación).

Además, existe doctrina judicial (Sentencia de 24 de julio de 2024 del TSJ de Madrid) que complementa la anterior, disponiendo que, en caso de omisión del trámite de audiencia previa, no solo será calificado el despido como improcedente, sino que el trabajador estará habilitado para solicitar una indemnización por daños y perjuicios. Esta indemnización incluirá, entre otros conceptos, los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la celebración del juicio, momento en el que el trabajador finalmente tuvo la oportunidad de alegar sus razones.