



## **Novedades Legislativas**

**Resumen:** La Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo nº 1250/24 de 18 de Noviembre de 2024 (número de recurso 4735/2023) ha introducido la obligación del trámite de audiencia previa como requisito imprescindible a la hora de formalizar el despido por causas disciplinarias.

## **CAMBIOS EN EL DESPIDO DISCIPLINARIO EN ESPAÑA: CON LA OBLIGATORIEDAD DEL TRÁMITE DE AUDIENCIA PREVIA**

La Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo nº 1250/24 de 18 de Noviembre de 2024 (número de recurso 4735/2023), ha supuesto un cambio de paradigma puesto que **ha introducido la obligación del trámite de audiencia previa como requisito imprescindible a la hora de formalizar el despido con origen en causas disciplinarias** ante uno o varios incumplimientos graves y culpables del contrato de trabajo por parte de la persona trabajadora que presta sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de un tercero o empleador y para determinar la procedencia -desde el punto de vista estrictamente formal- de los despidos disciplinarios en España.

Así las cosas, la obligación de conceder al trabajador un trámite de audiencia previa en estos despidos disciplinarios dictaminada por el Pleno de Sala de lo Social del Tribunal Supremo, acogiendo el criterio que, en particular ya había establecido el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares en la Sentencia que posteriormente dio lugar al recurso de referencia, y que también había sido favorable y previamente acogida por otros Tribunales Superiores como los de Asturias o Extremadura, ha introducido un cambio sustancial en la doctrina que hasta entonces había mantenido la misma sala del Tribunal Supremo, así como en la forma de ejecución de los despidos disciplinarios, tal y como se venían ejecutando hasta entonces, puesto que solamente se exigía el cumplimiento genérico de los requisitos formales del artículo 55.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (o en adelante), y se establecía la obligatoriedad de ese trámite de audiencia por ministerio de ley solamente para los representantes legales de las personas trabajadoras o, para el resto de personas trabajadoras por cuenta ajena y bajo la dependencia de un tercero, cuando así lo recogiera la norma convencional expresamente.

De acuerdo con lo anterior, en la Sentencia que venimos a analizar, el Tribunal Supremo, después de reproducir el tenor literal de artículo 7 del Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado en Ginebra, el 22 de junio de 1982 y ratificado por España, según el Instrumento de ratificación correspondiente con el BOE número 155, de 29 de Junio de 1985, que dispone: *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'*- afirma categóricamente *"que procede su aplicación directa al ser una disposición que debe calificarse de completa o aplicable en forma automática, sin precisar de normas de ejecución que deban dictarse por España ya que están suficiente y debidamente concretados sus términos"* por lo que no precisa de mayor desarrollo normativo para su cumplimiento ya que basta, simplemente, con permitir al trabajador que se defienda de los cargos sobre su conducta o trabajo.

De esta forma el Tribunal Supremo viene a establecer que, con independencia de que no se recoja su previsión legal en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, el requisito de conceder al trabajador un trámite de audiencia previa a su despido disciplinario, se constituye como una condición ineludible a la hora de afrontar una extinción contractual de esta naturaleza, si bien matizando su eficacia con efectos *ex post* a la Sentencia de 18 de noviembre de 2024, de tal forma que los despidos anteriores a esta fecha no precisarán de adoptar esta nueva exigencia formal, actualizándose desde entonces la forma de ejecutar los despidos disciplinarios como máxima expresión del poder de dirección de la empresa consagrado en el artículo 20 ET.

Otra precisión relevante es la referida a que el empresario pueda liberarse de dicha obligación, ya que en este caso nos encontramos con el criterio de razonabilidad de la negativa empresarial a conceder el trámite de audiencia que, como excepción que es, vendrá determinada por las concretas circunstancias que rodeen cada caso y que permitan justificar que el empleador no podía o tenía que conceder esa posibilidad que no es lo mismo que eludirla.

Por último, en relación con la elusión (injustificada) de la obligación de conceder el trámite de audiencia previa en los despidos disciplinarios, y a falta de una posterior clarificación, la consecuencia legal mayoritariamente admitida por la doctrina y la jurisprudencia menor de los Tribunales Superiores de Justicia de distintas comunidades autónomas, y recientemente refrendada por la **Sala Social del Tribunal Supremo en la Sentencia nº 175/2025, de 5 de marzo de 2025 (recurso nº 2076/2024)**, es la de la improcedencia del despido, y aunque no resulta desdeñable, en absoluto, que en un momento dado el despido pueda ser calificado como nulo, por el momento, la doctrina mayoritaria se inclina por sostener que la calificación de la improcedencia de la decisión extintiva es la consecuencia jurídica inherente a no cumplir con la obligación legal de conceder el trámite de audiencia a la persona trabajadora afectada por un despido disciplinario.

**Iván Suárez Fernández**

Socio área Legal

