

## **Novedades y dudas de la sentencia del TS sobre audiencias previas a los despidos disciplinarios**

El Tribunal Supremo (TS) dictó una novedosa sentencia el 18 de noviembre sobre despidos disciplinarios y la necesidad de conceder una audiencia previa al trabajador afectado. Dicha sentencia apela a la aplicación del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y cambia la doctrina del TS tras cuarenta años imponiendo un trámite más a las empresas que deban abordar la ya de por sí dificultosa decisión de extinguir un contrato de trabajo por causas disciplinarias. Tras una primera lectura, destacamos aquellos puntos más relevantes que las empresas deben considerar antes de iniciar un procedimiento de despido disciplinario.

### **1. Derecho del trabajador a ser escuchado**

- El Convenio 158 de la OIT, ratificado por España, establece que el trabajador tiene derecho a defenderse de las acusaciones antes de que se formalice el despido, salvo en situaciones excepcionales. La ausencia de este trámite puede derivar en la improcedencia del despido, independientemente de la gravedad de los hechos.

### **2. Procedimientos correctos y documentación**

- **Documentación y pruebas:** es vital contar con pruebas claras y bien documentadas de las faltas cometidas, como testimonios, informes internos, o comunicaciones relevantes.
- **Comunicación del despido:** La carta de despido debe describir de forma específica y detallada los hechos que justifican la medida, asegurándose de incluir toda la información que demuestre la gravedad de la falta.

### **3. Marco normativo aplicable**

- Identificar la normativa aplicable (Estatuto de los Trabajadores, convenios colectivos). Los incumplimientos que se imputen al trabajador deben estar identificados como sancionables en el convenio colectivo de aplicación.
- Incorporar normas internacionales, como las del Convenio 158 de la OIT, cuando no haya regulación nacional específica.

#### 4. Gravedad de las conductas

- Los hechos deben calificarse como incumplimientos graves y culpables (artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores).
- Es preferible fundamentar el despido en conductas reiteradas o persistentes.

#### 5. Comunicación y transparencia

- Informar a los órganos pertinentes, como el comité de empresa, representantes legales de las personas trabajadoras o secciones sindicales, en el supuesto de existir en la empresa.

#### 6. Mitigación de riesgos Jurídicos

- El incumplimiento de los procedimientos puede implicar indemnizaciones por daños y perjuicios en el supuesto de vulneración de derechos fundamentales.

### Conclusión

El despido disciplinario es una herramienta legítima y necesaria para sancionar incumplimientos graves dentro de una organización. No obstante, debe gestionarse con el máximo rigor jurídico y ético para garantizar su validez y para proteger tanto los intereses de la empresa como los derechos del trabajador.

La reciente sentencia del Tribunal Supremo que aplica el Convenio 158 de la OIT introduce un marco normativo relevante y de obligado cumplimiento al haberse dictado en unificación de doctrina. Sin embargo, también abre algunos interrogantes que afectan directamente a la seguridad jurídica de las empresas:

1. **Adaptación normativa:** sería aconsejable que el Estatuto de los Trabajadores incorporase explícitamente esta doctrina, proporcionando mayor claridad y uniformidad en su aplicación.
2. **Aspectos no concretados:** la sentencia no define elementos esenciales como:
  - El plazo para que la persona trabajadora presente su pliego de descargos.
  - Las circunstancias excepcionales que justificarían no realizar el trámite de audiencia.

3. **Consecuencias jurídicas:** Aunque parece claro que la consecuencia natural del incumplimiento de este trámite es la declaración de improcedencia del despido, no se puede descartar:
- Que en ciertos supuestos el despido pueda ser declarado nulo.
  - La posible imposición de indemnizaciones complementarias al trabajador afectado.

Ante esta incertidumbre, resulta esencial para las empresas anticiparse y aplicar esta doctrina en sus procedimientos internos, implementando el trámite de audiencia previa en todos los casos posibles. Asimismo, el asesoramiento jurídico especializado es clave para gestionar cada etapa del proceso con seguridad y precisión, minimizando riesgos legales y económicos.

En última instancia, esta sentencia subraya la importancia de actuar con transparencia, ética y diligencia en todas las decisiones laborales, consolidando así la confianza en la organización y asegurando el cumplimiento de sus responsabilidades legales.

Área Laboral BNFIX PICH  
**Montse Teruel** · [montse.teruel@pich.bnfix.com](mailto:montse.teruel@pich.bnfix.com)