

## Circular 02/2024

### Sentencia Tribunal Supremo Sala de lo Social núm. 1250/2024 Despido disciplinario y el obligado trámite de la audiencia previa

---

El Tribunal Supremo determina que, desde la publicación de la Sentencia, en fecha 18 de noviembre de 2024, las empresas deben ofrecer al trabajador la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, antes de adoptar la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario, aplicando de forma directa el artículo 7 del Convenio número 158 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) de 1982 (vigente en España desde 1986).

---

El contenido de esta Circular es meramente informativo y no pretende constituir asesoramiento jurídico alguno. Si pretende recibir tal asesoramiento, póngase en contacto con nosotros a través del correo electrónico [alentta@alentta.com](mailto:alentta@alentta.com). Si no desea recibir más circulares de nuestro Despacho envíe un mensaje en tal sentido a la dirección de correo electrónico indicada.

The content of this Newsletter is for information purposes only and is not intended to constitute legal advice. If you would like to receive such advice, please contact us by e-mail at [alentta@alentta.com](mailto:alentta@alentta.com). If you do not wish to receive any further Newsletters from our Firm, please send a message to that effect to the above e-mail address.

## I. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO

La cuestión suscitada en el recurso de casación para la unificación de doctrina se centra en determinar si el despido disciplinario adoptado por el empleador debe serlo previa audiencia del trabajador despedido.

La Sentencia modifica su propia doctrina, establecida en la década de los años ochenta y es justificado por los cambios habidos en el ordenamiento desde entonces, en relación con la Ley de Tratados Internacionales, la doctrina constitucional, la calificación del despido y la inaplicabilidad de la norma más favorable globalmente.

### 1. Antecedentes

El demandante (en adelante, el “Trabajador”) prestaba servicios para la Escuela de Arte Dramático (FESMAE-IB), con la categoría profesional de profesor del Área de Teoría Teatral, formando parte del equipo directivo del centro como secretario. A raíz de una serie de denuncias de alumnas respecto de la conducta inapropiada y de carácter sexual del Trabajador, el Patronato de la Fundación por los Estudios Superiores de Música y Artes Escénicas de las Islas Baleares (en adelante, la “Fundación”) acuerda el despido disciplinario del Trabajador.

El Trabajador presentó demanda contra la Fundación, siendo desestimada por el Juzgado de lo Social núm. 4 de Palma de Mallorca, n.º 386/2021, de 9 de marzo que declaró la procedencia del despido. No obstante, el Trabajador recurrió en suplicación, siendo estimado su recurso y revocada la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Palma de Mallorca, declarando la improcedencia de la extinción por no haberse realizado el trámite de audiencia previa antes de proceder al despido disciplinario, motivo por el cual la Fundación interpone el recurso de casación para la unificación de doctrina, considerando la ausencia de obligatoriedad de la audiencia previa.

### 2. Artículo 7 del Convenio número 158 de la OIT

Razona el Tribunal Supremo que el hecho de que nuestro ordenamiento jurídico tenga medidas dirigidas a impedir que el empleado se encuentre en una situación de indefensión frente al despido ya adoptado, no significa que con ellas se estén cubriendo otras exigencias impuestas por normas internacionales que también lo integran, como el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT -integrante de nuestro ordenamiento interno en razón a lo dispuesto por el artículo 96.1 de la CE y art. 1 número 5 del Código Civil (CC)- que deben garantizar asimismo la posibilidad real de defensa al trabajador despedido.

El Tribunal Supremo entiende que esa audiencia previa atiende a un criterio de equidad, permitiendo al empleado que alegue lo oportuno en relación con hechos merecedores de ser sancionados y lo haga ante quien tiene el poder disciplinario y antes de que éste adopte la medida, cumpliendo con un esencial derecho de audiencia o defensa que, en el marco de la relación de trabajo y durante su vigencia, se presenta como un acto formal dentro del ejercicio legítimo del poder disciplinario del que es titular la empresa.



Por ello, el Tribunal Supremo considera que la audiencia previa es un requisito exigible por norma incorporada a nuestro ordenamiento interno, debiendo ser aplicada directamente, sin que ello implique derogar norma interna alguna sino seleccionando el derecho aplicable, cumpliendo con la función jurisdiccional que a los jueces atribuye la Constitución Española, ex art. 117.3.

El artículo 7 del Convenio flexibiliza el procedimiento, al no exigir nada en concreto respecto a la forma de articular la audiencia del trabajador, ni impedir que, como requisito mínimo y suficiente, baste con que se le dé oportunidad al trabajador de ser oído.

En definitiva, el art. 7 del Convenio impone un derecho de audiencia del empleado previa a la extinción por despido disciplinario que pueda adoptar el empleador y ello es exigible y debe ser cumplido.

### **3. Excepción**

Para la extinción de la relación laboral por despido disciplinario es exigible la audiencia previa del trabajador, sin olvidar que ese requisito va acompañado de una excepción (“a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”), que deberá ser examinada.

En el caso concreto de la Sentencia, la Fundación actuó siguiendo criterios jurisprudenciales que venían siendo mantenidos desde los años ochenta hasta la actualidad, generando un principio de seguridad jurídica que amparaba su modo de proceder y, por tanto, que no hubiese concedido tal audiencia previa.

Lo anterior es válido para los despidos acaecidos antes de que se publique esta sentencia, es decir, antes del 18 de noviembre de 2024, no estableciendo cánones de irretroactividad, siendo de ahora en adelante, desde la publicación de la presente Sentencia, exigible la audiencia previa en los despidos disciplinarios, so pena de ser calificados como improcedentes.

### **4. Consecuencias jurídicas**

En caso de no realizarse el trámite de audiencia previamente al despido disciplinario, el mismo será **improcedente**, en virtud de la aplicación directa del artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT y del artículo 96.1 de la Constitución Española (CE), unido al control de convencionalidad, del mandato del art. 7 citado, así como tomando en consideración el informe del Comité de Expertos en la aplicación de los convenios y recomendaciones de la OIT, presentado en la 82ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo del año 1985, en sus apartados 144 a 148 y 150.