

18 de noviembre de 2024

Las empresas no podrán despedir disciplinariamente sin abrir un trámite de audiencia previo.

El Tribunal Supremo resuelve que se debe de ofrecer a la persona trabajadora la posibilidad de defenderse de los cargos imputados, antes de adoptar la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario.

Este fallo es consecuencia de la aplicación del art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT, vigente en España desde el año 1982.

En fecha 18 de noviembre de 2024 ha sido publicada Sentencia de Sala de lo Social del Tribunal Supremo que, reunida en Pleno y por unanimidad, **ha resuelto que el empleador debe de ofrecer a la persona trabajadora la posibilidad de defenderse de los cargos que se le imputen, antes de adoptar la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario.**

Al momento de la elaboración de esta alerta, la Sentencia todavía no está disponible. Sin embargo, conforme a la nota de prensa publicada, el principal motivo de este fallo es la aplicación directa del art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT, que señala:

“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.”

Con esta sentencia, el Tribunal Supremo reconoce que está modificando su propia doctrina, justificando este cambio como consecuencia de *“los cambios habidos en nuestro ordenamiento durante todo este tiempo”*. Asimismo, esta Sentencia supone el fin a un periodo de incertidumbre que estaba dando lugar a pronunciamientos diferentes dependiendo del Tribunal, debiéndose señalar que el criterio mayoritario hasta el momento era el de la no obligatoriedad.

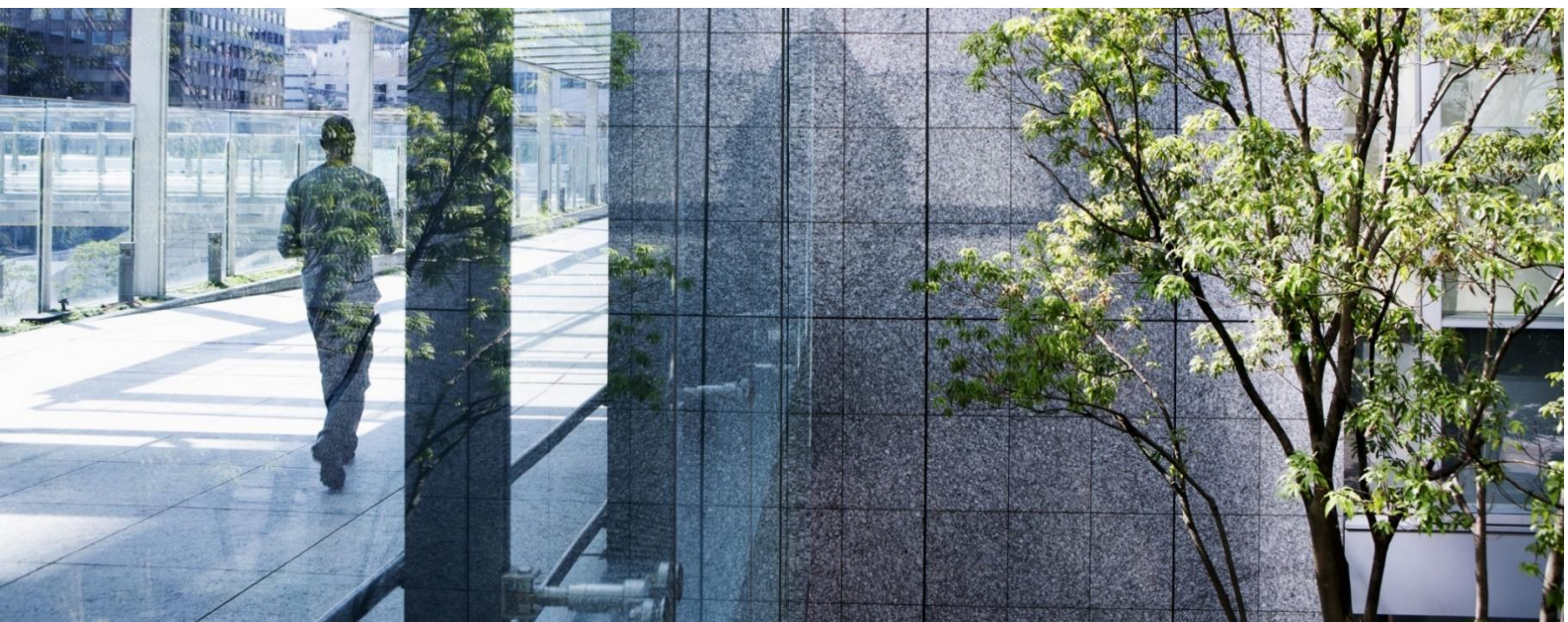
En todo caso, como se indica en la nota de prensa citando la Sentencia, esta obligatoriedad de tramitar una audiencia previa no será de aplicación retroactiva para aquellos despidos acaecidos con anterioridad a esta resolución, al considerarse que esta no obligatoriedad era criterio válido conforme a la jurisprudencia de ese momento.

A la espera de disponer la Sentencia íntegra para poder analizar todos sus detalles, [sí se puede señalar que esta resolución supone un cambio de paradigma en la gestión y procesos de despidos en España.](#)

En este enlace se facilita el acceso a la [nota de prensa](#) mencionada.

Contacto

derecho.laboral@mazars.es



Forvis Mazars es la marca de la red Forvis Mazars Global (Forvis Mazars Global Limited), una red mundial de servicios profesionales. La red opera bajo una única marca en todo el mundo, con sólo dos miembros: Forvis Mazars, LLP en Estados Unidos y Forvis Mazars Group SC, una asociación internacional integrada que opera en más de 100 países y territorios.

Las entidades de la red Forvis Mazars en España (Forvis Mazars Auditores S.L.P.; Forvis Mazars Tax & Legal S.L.P.; Forvis Mazars Servicios Profesionales, S.L.P.; Forvis Mazars Financial Advisory, S.L) prestan servicios de auditoría & assurance, asesoramiento fiscal, legal, financiero, consultoría, outsourcing y sostenibilidad a través de 800 profesionales en 8 oficinas.

Visita forvismazars.com/es para conocer más.