



Análisis del trámite de audiencia previa con carácter previo a la extinción de la relación laboral

Este artículo se centrará en analizar el Convenio núm. 158 de la OIT, especialmente en relación con el trámite de audiencia previa y los primeros pasos que se han dado recientemente para su aplicación directa frente a los despidos de carácter disciplinario, a partir del estudio de algunos de los pronunciamientos de los Tribunales Superiores de Justicia al respecto, así como de la reciente sentencia dictada por el Tribunal Supremo y las implicaciones que se derivan para las futuras extinciones laborales.

1. Antecedentes

El primer instrumento específico en materia de despido fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1963 mediante la Recomendación número 119 sobre la terminación de la relación de trabajo.

Posteriormente en 1982, la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo (en Adelante, "OIT") adoptó el Convenio número 158 sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador y la Recomendación número 116 sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 que vino a sustituir a la Recomendación número 119. Estos instrumentos normativos fueron ratificados por España en junio de 1985.

De esta manera, el presente artículo, va a centrarse en el estudio y análisis del Convenio núm. 158 de la OIT y en particular sobre su artículo 7 y la necesidad de garantizar el trámite de audiencia previa con anterioridad a proceder a extinguir una relación laboral por parte del empleador y que recientemente ha sido tanto avalado como rechazado por los Tribunales y en las implicaciones que parece que se tomarán a futuro en torno a las extinciones de las relaciones laborales.

2. El Convenio núm. 158 de la OIT

El Convenio núm. 158 sobre la terminación de la relación de trabajo regula las extinciones laborales por iniciativa del empleador. Por lo tanto, su ámbito de aplicación no contempla la terminación de la relación de trabajo por iniciativa de la persona trabajadora en ninguna de sus vertientes.

Entrando en su contenido, el artículo 4 establece que *"no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio"*. Su objetivo principal es, según la Comisión de Expertos, que el empleador pierda la facultad unilateral de extinguir una relación de trabajo mediante la notificación de un preaviso o, en su lugar, el pago de una indemnización, si no se cumplen los requisitos que establece el propio artículo y que son los siguientes:

a) Capacidad de la persona trabajadora

Esta causa de terminación de la relación de trabajo se encuentra relacionada con la falta de capacidad o aptitud de ésta, que puede producirse bien por la carencia de las competencias o cualidades esenciales o relacionadas directamente con el desempeño de su actividad laboral o por bajo rendimiento laboral sin previa causa que así lo justifique. Complementariamente, la Recomendación 166 detalla que no podrá darse por terminada la relación laboral por un deficiente desempeño si el empleador no le ha dado a la persona trabajadora instrucciones claras y precisas, le haya advertido por escrito previamente sobre dicho desempeño y le haya concedido un plazo razonable para mejorar su rendimiento.

b) Conducta de la persona trabajadora

Entre las causas justificativas de extinción de la relación laboral por la conducta de la persona trabajadora deben referirse a una mala ejecución de la actividad laboral como pueden ser la negligencia, incumplimiento de la buena fe que debe regir toda la relación de carácter laboral. De igual modo que sucede respecto del rendimiento de la

persona trabajadora, la Recomendación 166 establece que únicamente sería admisible dicha extinción laboral, en el caso de reincidencia en una o diversas ocasiones a excepción de que empleador haya prevenido apropiadamente a la persona trabajadora previamente.

c) Necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

A pesar de que ni el propio Convenio ni la Recomendación definen los términos que puedan referir a “*necesidades de funcionamiento*” la Comisión de Expertos manifestó que estas causas están relacionadas con necesidades económicas, técnicas, organizativas, de producción o análogas desprovistas totalmente de cualquier referencia a la persona trabajadora.

En cuanto a los requisitos formales para poder proceder a la extinción de la relación laboral, el artículo 7 impone que “*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*”. Siguiendo este *iter*, la Recomendación 166 viene a completar las disposiciones del artículo 7 del Convenio, estableciendo otros procedimientos que pueden iniciarse antes del despido o con ocasión de éste.

Esencialmente, establece que toda persona trabajadora debe tener derecho a contar con la asistencia de una persona cuando se proceda a dar por terminada su relación laboral con el objetivo de que ésta pueda defenderse de los cargos sobre los motivos por los que se procede a la extinción de dicha relación. Asimismo, estos cargos deben ser formulados por el empleador de forma escrita.

Por último, el Convenio establece aquellos recursos de los que dispone la persona trabajadora contra la terminación de la relación laboral mediante los artículos 8 y 9. El referido artículo 8 establece el derecho de toda persona trabajadora que considere que su relación laboral ha finalizado de forma injustificada a recurrir la decisión extintiva por vía judicial a excepción de que una autoridad competente haya autorizado dicha decisión. La Recomendación núm. 166 complementa las disposiciones del artículo 8 al estipular que se podrá prever un procedimiento de conciliación antes de interponer un recurso contra un despido o durante el mismo.

Según la Comisión de Expertos, la conciliación comprende dos objetivos complementarios, por un lado (i) ofrecer a cada parte la posibilidad de examinar el grado de validez sobre las causas que han dado lugar a la extinción teniendo en cuenta las normas jurídicas aplicables y, por otro lado, (ii) evaluar las probabilidades de acudir en su caso a la vía judicial o alcanzar una solución por acuerdo mutuo lo que, a su vez, permite reducir la carga de asuntos de la Jurisdicción Social.

El artículo 9 regula el acceso de la persona trabajadora a la vía judicial y el posterior pronunciamiento sobre la justificación de la extinción, estableciendo las reglas que deben preceder el procedimiento, y que esencialmente tratan sobre la inversión de la carga de la prueba al empleador que deberá justificar la validez de las causas que dieron lugar a la extinción y que, en última instancia, serán debidamente revisadas y analizadas por un tribunal.

3. Aplicabilidad directa del Convenio núm. 158

El Convenio prevé diversas modalidades de aplicación. A tenor de su primer artículo, además de dotar de efecto a las disposiciones del Convenio por medio de la legislación nacional, los Estados que ratifiquen dicho texto normativo podrán aplicar sus disposiciones también por medio de convenios colectivos, laudos arbitrales, sentencias, o de cualquier otra forma conforme con la práctica nacional de cada Estado.

Su ratificación en la legislación nacional en el año 1986 mediante el Instrumento de “*Ratificación del Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador*”, planteó inicialmente un debate sobre la aplicación directa de las disposiciones del Convenio en virtud del artículo 96.1 de la Constitución Española. No obstante, el Tribunal Supremo en diversas sentencias como la STS 4 de febrero de 1987, 8 de marzo de 1988, o 31 de enero de 1990, declaró la imposibilidad de aplicar directamente el Convenio 158 al precisar su efectividad de un desarrollo normativo interno y, por otra parte, por considerar que la regulación del despido regulada en el Estatuto de los Trabajadores ya ofrecía garantías suficientes para la defensa de la persona trabajadora.

La reforma laboral de 2012 marcó sin duda un punto de inflexión, entre otras, en materia de despido. Esta reforma, flexibilizó y redujo el coste de los despidos, modificando el importe de la indemnización por despido improcedente, rebajándola de 45 días de salario por año de servicio -con un máximo de 42 mensualidades- a 33 días de salario por año de servicio -con un máximo de 24 meses- factores que posibilitaron en gran medida que las organizaciones acudieran en mayor medida a efectuar extinciones contractuales unilateralmente. Este hecho, junto con la entrada en vigor de la Ley 25/2014 de Tratados y otros Acuerdos Internacionales provocaron que los tribunales comenzaran a inclinar la balanza hacia la preponderancia de la normativa internacional de carácter laboral. Si bien, existía un sector que abogaba por la prevalencia de la norma interna siempre que no fuera contraria al texto constitucional, otro sector consideraba que la norma interna debía interpretarse conforme a la normativa internacional.

Históricamente, la jurisprudencia había analizado el contenido del Convenio 158 para reforzar la tesis tendente a considerar que la normativa interna, y en particular, el Estatuto de los Trabajadores, ya ofrecía protección jurídica y garantías suficientes para las personas trabajadoras – a excepción de que el derecho de audiencia previa viniera impuesto por la norma convencional-, manteniendo únicamente una protección reforzada para determinados colectivos mediante la necesidad de incoar un expediente contradictorio previo. Asimismo, los tribunales entendían que la norma interna ya contemplaba un proceso con todas las garantías para las personas trabajadoras consistente en el derecho de defensa de carácter pre procesal sin la obligatoriedad de acudir a la vía judicial o mediante la premisa de considerar que el Convenio no era directamente aplicable al ser necesario un desarrollo legislativo previo de los Estados para poder resultar de aplicación.

4. De la obligatoriedad de conceder el trámite de audiencia previa con anterioridad a efectuar un despido; algunos ejemplos

El artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores establece en su apartado primero los requisitos formales que debe cumplir la extinción laboral para poder considerarse adecuada y que son, esencialmente, la comunicación escrita y la exposición detallada de las causas que han motivado dicha extinción, observando en todo caso las disposiciones adicionales que puedan establecerse por convenio colectivo.

Si bien históricamente se había considerado tanto por la doctrina como por la jurisprudencia que el Convenio núm. 158 de la OIT no era aplicable directamente por ser necesario un desarrollo legislativo interno para adaptar sus disposiciones a la normativa interna, el Tribunal Supremo sostenía que el Estatuto de los Trabajadores ya contenía garantías suficientes y otorgaba al trabajador el derecho de defensa y la protección frente al despido por cuanto a través de la carta de despido se permitía a la persona trabajadora conocer los hechos de forma suficiente y podía impugnar dicha decisión tanto en un estadio pre procesal como a través de la vía judicial. Asimismo, el ordenamiento jurídico interno ya ofrecía una protección adicional reforzada reservada a determinados colectivos específicos.

Sin embargo, en los últimos meses se ha reanudado el debate sobre la aplicabilidad directa del contenido del Convenio núm. 158 de la OIT y en particular de su artículo 7 que contempla el derecho de audiencia previa a la extinción de la relación laboral.

SENTENCIA PIONERA DE UN TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

La Sentencia 237/2023 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares del pasado 13 de noviembre de 2024 reabrió el debate acerca de la aplicación directa del Convenio 158 de la OIT al declarar la improcedencia de un trabajador despedido disciplinariamente porque no se había cumplido con el requisito de audiencia previa que prevé el artículo 7 del referido Convenio.

El caso tiene su origen en el despido de un trabajador, profesor de la Fundació per als Estudis Superiors de Música i Arts Escèniques de les Illes Balears, por acoso sexual a unas alumnas de dicho centro. En primera instancia es declarado el despido como procedente por entender el Juzgado de lo Social que se cumplían los requisitos formales establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, criterio que es recurrido por el trabajador por considerar que le resulta de aplicación régimen disciplinario previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, "EBEP") respecto a la responsabilidad disciplinaria de los empleados públicos.

A pesar de que la Sala, compartiendo el criterio establecido en primera instancia, considera que no resulta de aplicación el EBEP dada la naturaleza jurídica de la Fundació que pese a ser una entidad de titularidad de la CAIB integrada en el sector público, tiene naturaleza y personalidad jurídica propia del derecho privado, considera que los tribunales ordinarios puedan aplicar el denominado control de convencionalidad consiste en aplicar una norma internacional ratificada sobre las normas internas y que corresponde a los jueces y magistrados en cada caso, valorar su aplicación.

En este sentido, el Tribunal Superior de Justicia considera que la restricción de la obligación de incoar expediente disciplinario previo únicamente al personal funcional, personal laboral de las Administraciones Públicas y a las personas representantes de los trabajadores/es

(legales, sindicales y en materia de prevención) no da cumplimiento al artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT, relativa a la finalización de la relación laboral a iniciativa del empresario.

Analizando el núcleo esencial del artículo 7 del Convenio, a razón de la interpretación realizada en los apartados 145-147 del Informe de la Comisión de Expertos en la Aplicación de los Convenios y Recomendaciones de la OIT, éste consiste en el derecho de defensa y el principio de toda persona trabajadora a realizar las alegaciones que estime oportunas con anterioridad a dar por finalizada su relación laboral a fin de poder garantizar una verdadera posibilidad de defenderse de los cargos que se formulen en su contra.

Tras el análisis exhaustivo del Convenio núm. 158 de la OIT y teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal Supremo, la Sala reconoce la plena aplicabilidad del referido Convenio por entender que su mandato es claro y concreto al señalar específicamente que *“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”, con una sola reserva o excepción, “a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”.*

La inobservancia de este requisito procedimental y consiguientemente el derecho de defensa de toda persona trabajadora implica la declaración de improcedencia del despido impugnado.

OTROS PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES

Una vez dictada la anterior Sentencia, no han tardado en salir a la luz otras con razonamientos similares, que se mostraban con diversos posicionamientos respecto del criterio adoptados por el Tribunal Superior de Justicia de les Illes Balears.

Un ejemplo de posicionamiento positivo a favor del criterio adoptado por el Tribunal Superior de Justicia de les Illes Balears fue la sentencia núm. 933/2023 del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura que en un despido declarado improcedente en instancia acogió el criterio interpretativo de aplicación directa del artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT sobre la obligatoriedad de ofrecer la posibilidad de defenderse de los cargos formulados, lo que implica que dichos cargos deberían expresarse y ponerse en su conocimiento antes de la terminación de la relación laboral.

Acogiendo una postura intermedia, la sentencia núm. 670/2024 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid analiza el procedimiento seguido por la empresa para practicar el despido, ante el posible incumplimiento de obligaciones de tramitar un expediente sancionador por haberse inobservado todos los elementos indispensables del mismo.

La Sala examina el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores y sus requisitos, señalando que solamente exige la tramitación previa al despido de un expediente contradictorio *“cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical”* y que, si bien el convenio colectivo aplicable puede añadir exigencias formales más allá de la carta escrita de despido, que pueden incluir la tramitación de un expediente de esta índole no se añade ninguna exigencia formal, sino que solamente prevé la declaración de improcedencia por incumplimiento de los requisitos de forma, por lo tanto, concluye que *“la exigencia de un expediente contradictorio solamente puede derivar de la aplicación del artículo 7 del convenio 158 de la OIT”.*

En cuanto a la aplicabilidad directa del Convenio núm. 158 de la OIT sostiene afirmativamente su prevalencia sobre el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores en virtud de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales, dispone en su

artículo 28 que *"las disposiciones de los tratados internacionales válidamente celebrados solo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios tratados o de acuerdo con las normas generales de Derecho Internacional"* y que *"los tratados internacionales válidamente celebrados y publicados oficialmente producirán efectos en España desde la fecha que el tratado determine o, en su defecto, a partir de la fecha de su entrada en vigor"*.

Una interpretación contraria a su directa aplicabilidad, - criterio que venía sosteniendo la antigua doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo – en palabras del propio Tribunal Superior de Justicia, *"pugna directamente con lo dispuesto hoy por la posterior Ley 25/2014 citada, en cuanto suponen negar la aplicación del principio de prevalencia"* en tanto que el estado español aceptó que, para determinadas normas internacionales no era necesaria intervención legislativa ulterior, admitiendo su incorporación directa como parte de su ordenamiento jurídico interno, y por lo tanto, siendo aplicables por los tribunales, siempre que no vulneren el ordenamiento constitucional y que se cumpla con el requisito de publicidad de dichas normas mediante su publicación oficial en el Boletín Oficial del Estado.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid realiza una lectura del artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT analizando el contenido formal del articulado en el sentido de señalar que *"el momento temporal en el que debe insertarse la defensa de los cargos formulados, el convenio es claro diciendo que debe ser antes de que se dé por terminada la relación de trabajo, siempre que dicha terminación se deba a motivos relacionados con su conducta o su rendimiento"* teniendo en cuenta adicionalmente la doctrina del Tribunal Supremo por cuanto el despido tiene efectos constitutivos y extingue por sí mismo el contrato de trabajo, de manera que no deja margen para interpretar que la extinción pueda ser solamente provisoria hasta que sea convalidada por la declaración judicial de procedencia y, en segundo lugar, en casos de despido injustificado el mismo se declara improcedente y no nulo, confiriendo al empresario la opción entre indemnización y readmisión, de manera que la opción por la indemnización no implica ni siquiera la restauración de la relación laboral privando de efectos del despido, sino que convalida la extinción aunque nazca el derecho a una indemnización, lo que a ojos del Tribunal no garantiza el derecho de defensa en el sentido del artículo 7 del Convenio.

No obstante, todo ello conduce al análisis de la ulterior cuestión de si a efectos del artículo 55.2 del Estatuto de los Trabajadores la inobservancia de la audiencia previa ex artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT determina *per se* la improcedencia del despido, aun cuando el propio artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores únicamente sanciona con la improcedencia la falta de audiencia previa en aquellos casos en que *"el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical"*, o bien cuando se trate de una exigencia formal impuesta por convenio colectivo.

A pesar de que admite la posibilidad de una amplia interpretación del artículo 55 del Estatuto, sostiene que ese no es el criterio mayoritario de la Sala que anteriormente ha reconocido que la ausencia de audiencia previa no es causa que implique *per se* la improcedencia de despido al no estar incluida expresamente, si bien dicha ausencia constituye el incumplimiento de una obligación ex artículo 1.101 del Código Civil y como tal sujeto a indemnización de daños y perjuicios ocasionados por dicho incumplimiento, pues *"si el despido posteriormente es declarado improcedente en sentencia judicial por motivos que el trabajador alegó en el momento del juicio y podría haber alegado antes de producirse el mismo en el trámite de audiencia previa, de manera que el despido se podría haber evitado si se hubiera escuchado al trabajador a tiempo y considerado sus razones, aparece un daño indemnizable"*.

Fundamentación que fue acogida por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia en sentencia núm. 1626/2024 para sostener la aplicación del artículo 7 del Convenio núm. 58 de la OIT

Criterios contrarios a la aplicabilidad directa del Convenio núm. 158 de la OIT

Contrariamente al criterio sostenido por el Tribunal Superior de Justicia de les Illes Balears, se han alzado algunos tribunales al entender que el ordenamiento jurídico interno ya contempla garantías suficientes frente a la extinción de la relación laboral por parte del empleador. Ejemplo de ello fue la sentencia 4257/2023 dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, ante la pretensión de nulidad por haber incumplido el trámite de audiencia previa ex artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia en esta ocasión rechaza la aplicación directa de dicho precepto por entender que necesita de desarrollo normativo interno y que éste se halla ya contemplado esencialmente en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores y la jurisprudencia para determinados colectivos de personas trabajadoras.

En idénticos términos, la sentencia 3191/2023 del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana rechazó la aplicabilidad directa del Convenio núm. 158 de la OIT sobre la base de la misma fundamentación. Otro ejemplo fue la sentencia 1435/2023 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha en reiteración de su sentencia de 20 de marzo de 2012 al sostener la existencia de un sistema procesal riguroso tanto en términos extrajudiciales como en el propio ámbito judicial mediante el que la persona trabajadora posee plenas garantías para su defensa.

Por su parte, la sentencia 769/2024 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía sostuvo que con la posibilidad de darle traslado para que pueda defenderse de los cargos que se le imputan aparece debidamente recogido en la necesidad de que la carta de despido contenga unos requisitos básicos y de forma que permita al trabajador poder defenderse de los hechos imputados, por lo tanto con la legislación nacional que obliga a que la carta de despido contenga tales requisitos formales y el detalle de los hechos imputados cumplan con las disposiciones contenidas en el artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT a efectos de evitar la indefensión de la persona trabajadora.

5. Unificación de doctrina: las empresas deben conceder el trámite de audiencia previa antes de extinguir la relación laboral

El 18 de noviembre de 2024 se resolvió por parte del Tribunal Supremo el recurso de casación núm. 4735/2023 para unificación de doctrina proveniente de la sentencia núm. 68/2023 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares de 13 de febrero de 2023, y cuya *ratio decidendi* se basaba en determinar si era ajustado a derecho el despido de un trabajador sin haberle concedido previamente el trámite de audiencia en virtud del artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT.

El Tribunal Supremo en cita a la SSTS de 4 de noviembre de 1987 y 8 de marzo de 1988, entre otras manifiesta que tradicionalmente la Sala ha considerado que el Convenio núm. 158 no era directamente aplicable por entender en primer lugar, la necesidad de que dicha normativa necesitaba de desarrollo interno, y que éste ya se había producido mediante la garantía de la exigencia establecida en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores por cuanto el empresario deberá entregarle carta de despido en la que figuren los hechos que

motivan el despido y la fecha en la que tendrá efecto; de cuyos cargos puede defenderse en el Acto de Conciliación previas al proceso y en el proceso jurisdiccional.

Sin embargo, atendiendo al criterio hermenéutico y la realidad social del momento en que dicha norma debe ser aplicada a los instrumentos jurídicos actuales, determina que es preciso velar por el adecuado cumplimiento de los tratados internacionales, especialmente en aquellos casos en los que sean de aplicación directa. La Sala argumenta que, de la propia literalidad del Convenio núm. 158 se desprende que sus disposiciones pueden hacerse efectivas mediante diferentes instrumentos jurídicos conforme a la práctica nacional y que resulte apropiada según las condiciones nacionales pero esta consideración no implica la necesidad de un posterior desarrollo legislativo para su aplicación si de su propio tenor existe suficiente precisión, pudiendo por tanto tener un efecto inmediato.

Tras analizar el artículo 7 y su posible aplicación directa, considera que debe calificarse como de disposición completa de forma automática sin precisar de mayor desarrollo normativo al estar sus términos *“suficiente y debidamente acreditados”*, desprendiéndose de la literalidad del propio precepto que *“se extiende a toda situación en la que el empresario pretenda imponer al trabajador la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario, 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”*.

6. Implicaciones del trámite de audiencia previa

Desde la publicación de la sentencia el 18 de noviembre de 2024 son numerosos los interrogantes que se han venido planteando respecto a las posibles implicaciones y especialmente las consecuencias derivadas del derecho de audiencia previa que ostenta toda persona trabajadora que vea finalizada su relación laboral por motivos disciplinarios.

Uno de los interrogantes más importantes que plantea el artículo 7 del referido Convenio viene dado por la falta de concreción respecto a qué debe entenderse por “audiencia previa” y bajo qué términos debe llevarse a cabo. Sobre esta cuestión se pronunció con anterioridad a la publicación del cambio de doctrina llevado a cabo por el Tribunal Supremo el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en su sentencia núm. 615/2024 admitiendo la suficiencia del trámite de defensa previa al despido – corroborada mediante testifical - en un caso en que con carácter previo a la entrega de la carta de despido se mantuvo una reunión con la trabajadora en la que se le expusieron los hechos que se le atribuían y se le dio la posibilidad de aportar una justificación de los mismos, dado que como sostiene el propio Tribunal de Justicia el artículo 7 del Convenio *“no establece un plazo de alegaciones, ni una forma concreta en la que debe materializarse ese derecho de defensa”, pues en palabras del propio Tribunal “lo importante es que los cargos se formulen y se comuniquen al trabajador sin ambigüedad y que se ofrezca a éste una posibilidad de defenderse real”>>*.

Siguiendo esta línea argumental la sentencia 1600/2024 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia con cita a la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 de abril de 2023 determina en qué consiste y cuáles son las exigencias que se derivan del concepto de “posibilidad de defenderse de los cargos formulados”. En este sentido, sostiene que *“las condiciones mínimas para entender cumplido este requisito son, en primer lugar, que al trabajador le sean comunicados los cargos que la empresa piensa incluir en la carta de despido y, en segundo lugar, que permita al trabajador presentar alegaciones y pruebas ante el órgano de la empresa responsable de adoptar la decisión final y con antelación suficiente al momento en que se adopte esa decisión”*, sin mayores exigencias ni con unas determinadas

formalidades, *“de manera que la forma en que se articule la posibilidad de defensa de los cargos solamente tiene naturaleza ad probationem, para permitir a la empresa acreditar que ha cumplido con su obligación”*.

Cuestión aparte radicará en poder determinar a qué casos resulta de aplicación la excepción que plantea el propio artículo 7 del Convenio respecto de la obligatoriedad de conceder el trámite de audiencia previo a la extinción contractual y cuyo tenor literal refiere *“a que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”* y que todo apunta a que deberá analizarse de forma individualizada atendiendo a las circunstancias que se planteen en cada caso.

Laura Velasco Ruiz

Abogada Laboralista – Employment Lawyer

