

**DESPIDO DISCIPLINARIO. NECESIDAD DE AUDIENCIA PREVIA AL  
TRABAJADOR  
STS Pleno 18-11-2024**

La reciente Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 2024 (RCUD nº 4735/2023) ha rectificado su doctrina anterior, pasando a establecer como requisito previo a la adopción por las empresas de un despido disciplinario, la obligación de conceder al trabajador objeto de esta medida disciplinaria un trámite de audiencia previa en el que pueda defenderse de los cargos o imputaciones que se le realizan

La doctrina tradicional existente al respecto venía a establecer que la posibilidad real de defensa del trabajador despedido quedaba suficientemente cubierta con el sistema formal que establece el Art. 55.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) en cuanto exige a la empresa al decidir el despido, que exprese en la comunicación escrita que debe entregar al trabajador (carta de despido) los hechos en que funda su decisión y la fecha de sus efectos, con lo cual se facilita a aquél la preparación de su defensa, correspondiendo además al empleador la carga de la prueba.

De esta forma, la obligación de la empresa de conceder al trabajador un trámite de audiencia previa solo resultaba exigible cuando así viniera impuesta en el Convenio colectivo de aplicación o cuando así se estableciera de forma expresa en una norma de derecho positivo, tal y como se contempla para los despidos de los representantes de los trabajadores y para los afiliados a un sindicato (en este caso mediante la audiencia a su sindicato), en el caso de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público o en algunos Reales Decretos que regulan determinadas relaciones especiales (RRDD 1146/2006 -médicos residentes- y 1331/2006 -abogados-).

 **Administrativos**

A partir de ahora, y como consecuencia de la nueva doctrina acuñada por la STS de 18 de noviembre de 2024, esta obligación de audiencia previa al trabajador va a ser exigible con carácter general, introduciendo así un mecanismo previo que ha de activarse antes o con ocasión del despido, con la finalidad de que el trabajador pueda ser escuchado sobre los hechos que se le imputan antes de que el empleador proceda a su despido, y que no constituye más que cumplir con un esencial derecho de audiencia o defensa que, en el marco de la relación de trabajo y durante su vigencia, se presenta como una garantía formal dentro del ejercicio legítimo del poder disciplinario del que es titular la empresa.

Esta nueva doctrina se fundamenta en la aplicabilidad directa del Art. 7 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por España en 1985 cuando establece 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”*.

Para el Pleno de la Sala de lo Social, el Convenio 158 OIT, ratificado por España por Instrumento de 18 de febrero de 1985, forma parte del ordenamiento jurídico interior desde su vigencia, el 26 de abril de 1986, en virtud de lo dispuesto en el Art. 96.1 de la Constitución Española (CE) y en el Art. 23.3 de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales, cuando vienen a señalar que los Tratados internacionales válidamente celebrados pasan a formar parte del ordenamiento jurídico español tras su publicación oficial, y, en lo que respecta a la previsión contenida en su Art. 7, en cuanto introduce una garantía adicional en el momento anterior al cese, y, por tanto, previa a la declaración extintiva empresarial

que se manifiesta en la carta de despido, se señala que se trata de una norma lo suficientemente precisa que permite otorgarle un efecto inmediato, de ahí que proceda su aplicación directa al ser una disposición que debe calificarse de completa o aplicable de forma automática, sin precisar de normas de ejecución que deban dictarse por España ya que está suficiente y debidamente concretada en sus términos.

En definitiva, en la actualidad y en base a la nueva doctrina sentada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, las empresas están obligadas a dar audiencia previa a los trabajadores antes de proceder a su despido disciplinario, y cuyo incumplimiento será motivo para declarar el despido improcedente por no observar los requisitos formales que deben rodear la medida disciplinaria del despido (Art. 55.4 ET).

## **NUEVAS MEDIDAS PARA HACER FRENTE A LOS DAÑOS CAUSADOS POR LA DANA REAL DECRETO-LEY 8/2024**

El Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, contempla una nueva batería de medidas destinadas a paliar los daños ocasionados por la DANA. Se trata de la tercera norma dictada con esa finalidad, tras los Reales Decretos-ley 6 y 7/2024.

Entre las de medidas de carácter laboral y de Seguridad social que incorpora la nueva norma, destacamos las siguientes:

**Nuevo permiso retribuido por riesgo climático.** Se introduce en el Art. 37.3 ET un nuevo permiso retribuido de hasta 4 días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron.

**Negociación colectiva.** Se establece la obligación de negociar protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

**Incumplimiento de la prohibición de despedir.** Se precisa que la obligación de reintegro de las exenciones en la cotización por parte de las empresas beneficiarias de ayudas o que se hubieran acogido a ERTes por fuerza mayor, que hubieran incumplido la prohibición de despedir, solo procederá respecto de las exenciones aplicadas al trabajador afectado por dicho incumplimiento.

**IT derivada de accidente de trabajo.** La consideración, con carácter excepcional, de situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente a efectos de la prestación económica de IT, se extiende hasta 31 de diciembre de 2024.

**Prestaciones por cese de actividad de los autónomos.** Se mejora la protección de los trabajadores por cuenta propia, incluyendo a aquellos que, a fecha de 28 de octubre, venían beneficiándose de la denominada “tarifa plana” de cotización y no estaban obligados a cotizar por la prestación de cese de actividad, no incluyéndose en el ámbito de aplicación de esta prestación extraordinaria regulada para paliar los daños causados por la DANA.

**Prestaciones de Seguridad Social y cómputo de ingresos.** En orden al acceso o al mantenimiento del derecho a prestaciones de la Seguridad Social, así como para el acceso o el mantenimiento del derecho a los complementos por mínimos de las pensiones contributivas, se excluyen del cómputo de ingresos las ayudas previstas en los correspondientes Reales Decretos-ley aprobados como consecuencia de los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA)

