

ECONOMÍA / POLÍTICA

Un vacío legal dificulta a las empresas la ejecución de los despidos disciplinarios

TRIBUNAL SUPREMO/ La obligatoriedad de dar audiencia previa a los trabajadores antes de poder ejecutar el cese y el hecho de que el procedimiento no esté legislado sino que derive de la jurisprudencia eleva la incertidumbre entre los empleadores.

Gonzalo D. Velarde. Madrid

En los últimos diez años los despidos disciplinarios, aquellos que ejecutan las empresas a consecuencia de una falta grave cometida por el trabajador –de la que es culpable–, se han más que duplicado. Según las estadísticas oficiales que arroja la Seguridad Social, mientras que en 2015 se notificaron 10.437 ceses de este tipo en 2024 la cifra ascendió a 26.850. Aunque es una cifra residual sobre el volumen total de resoluciones de contrato que se llevan a cabo a lo largo del año –en el pasado ejercicio tuvieron lugar 962.341 despidos involuntarios– el incremento experimentado en los últimos años motivado principalmente por el aumento del volumen de asalariados en el mercado laboral está generando una problemática creciente para las empresas a la hora de afrontarlos. Principalmente, porque el Estatuto de los Trabajadores regula sólo los motivos por los cuales el empleador puede hacer uso de un despido disciplinario pero no el procedimiento para ejecutarlo.

Esta cuestión ha sido concretada en los últimos tiempos por los juzgados, que han establecido un *modus operandi* a base de jurisprudencia que, no en vano, conlleva que las empresas afronten los despidos disciplinarios con un alto grado de incertidumbre. Así lo confirman los juristas consultados por EXPANSIÓN que, si bien señalan que ya el la obligatoriedad de realizar un trámite de audiencia previa está asimilada no deja de acarrear ciertas complicaciones.

Fue en noviembre de 2024 cuando una sentencia del Tribunal Supremo estableció que el despido disciplinario tiene que venir precedido de audiencia a la persona trabajadora, conforme al artículo 7 del convenio 158 de la OIT. El precepto recoge 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 posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razona-



Sede del Tribunal Supremo de Justicia.

Ventajas de la audiencia previa al recibir el pliego de descargos

Más allá de las trabas y dilaciones temporales que provoca para las empresas el trámite de audiencia previa para la ejecución de los despidos disciplinarios, los expertos también señalan ciertas ventajas que arroja el procedimiento. Principalmente, porque ofrece al empresario la posibilidad de conocer las alegaciones del empleado y, en consecuencia, de anticiparse a posibles maniobras que pudieran tener lugar en sede judicial. Esto es, intuir la estrategia

que puede llevar a cabo el empleado para lograr la improcedencia o la nulidad del cese vía contencioso. “La parte positiva es que puedes intuir posibles nulidades, por el pliego de descargos”, señala la socia responsable del departamento de Derecho Laboral en Escalona & De Fuentes Abogados, Eva Hernández. En la misma línea, Silvia Bauzá, socia responsable de Laboral de EY Abogados, explica que el proceso “permite a la empresa conocer información acerca

de los posibles riesgos del despido que en condiciones normales no hubiera podido conocer”. Sin embargo, a pesar de los obstáculos del proceso los expertos no aprecian una mayor judicialización de los despidos derivados del trámite de audiencia previa. “No se prevé que esta nueva exigencia vaya a suponer un incremento de la judicialización de los despidos precisamente porque la intención es que sólo se comuniquen los despidos disciplinarios que,

atendiendo a los hechos imputados y tras valorar las alegaciones de la persona trabajadora, se concluya que son merecedores de la máxima sanción laboral, esto es, el despido”, apunta el socio del área Laboral de KPMG Abogados, Francisco Fernández. Por lo que asegura que el trámite de audiencia previa y la presentación del expediente contradictorio ayuda a las empresas a adoptar una decisión más fundamentada y justificada a la hora de actuar disciplinariamente.

blemente al empleador que le conceda esta posibilidad”.

Por tanto, todos los despidos disciplinarios realizados después de noviembre de 2024 deben cumplir con el trámite de la audiencia previa al trabajador. “De no cumplirse el trámite, la doctrina se inclina por interpretar que el despido debería ser calificado como improcedente”, señala Francisco Fernández, socio del área Laboral de KPMG Abogados, puntualizando que

solo cabe omitir este trámite en casos de extrema urgencia en los que sea absolutamente necesario proceder con inmediatez a la desvinculación del empleado por las graves consecuencias que pudieran derivarse.

Los abogados laboristas señalan el alargamiento de los procesos como el principal obstáculo

Si bien, como se ha mencionado, el problema viene con la falta de regulación legal. “No discutida la exigencia de la audiencia previa en los despidos disciplinarios, no existe en la citada norma un procedimiento formal específico al respecto”, explica el socio director de Labormatters Abogados, Alfredo Aspra, señalando que las empresas se guían por el principio de “prudencia” a la hora de acometer los ceses. Asegura en

este sentido que la principal consecuencia es que produce una “ralentización” del acto.

Plazo de respuesta

Por lo tanto, el elemento clave de esta obligatoriedad de llevar a cabo el trámite de audiencia está en el plazo de respuesta. Cuando se pretende realizar el cese por motivo disciplinario se entrega un pliego de cargos al trabajador y se debe de dejar un plazo para elaborar el pliego de des-

Los expertos sitúan a partir de las 72 horas el plazo “razonable” para las alegaciones

cargos, es decir, las alegaciones del empleado. Este periodo es el que genera cierta incertidumbre e inseguridad jurídica al no estar legislado. “Hay convenios colectivos que sí establecen los plazos para la audiencia previa. Pero si no se establece en convenio no se puede dar un plazo de un día para otro para el pliego de descargos, 72 horas suele ser un plazo razonable”, explica la socia responsable del departamento de Derecho Laboral en Escalona & De Fuentes Abogados, Eva Hernández. Además, al no existir un procedimiento establecido en el Estatuto de los Trabajadores “genera cierta inseguridad jurídica”.

“No hay una concreción, porque el Supremo no lo ha dictado, de cuántos días se deben dar para la respuesta. Por lo que se trata de atender a criterios razonables”, subraya Silvia Bauzá, socia responsable de Laboral de EY Abogados, sobre la cuestión de la inseguridad jurídica devenida. Apunta además que esto genera perturbaciones en el ámbito de la empresa ya que en los casos de despido disciplinario muchas veces concurre un elemento de premura en la voluntad de cesar al empleado y “ahora no se puede aunque el empresario tenga absolutamente clara la causa del despido y tenga evidencias”.

Así, aun no estando regulado, el proceso resulta crucial para no incurrir en la improcedencia del cese, elemento diferencial en el coste del mismo ya que el disciplinario procedente no acarrea indemnización. “El incumplimiento de este requisito formal da lugar a la improcedencia del despido. El Supremo ha sido tajante: incumplimiento igual a improcedencia”, señala la socia de Laboral de MAIO Legal, Concha Martín, recordando la dificultades que a veces encuentran las empresas para notificar los cargos al empleado.