

El Tribunal Suprem estableix l'obligació d'oferir audiència prèvia abans d'un acomiadament disciplinari

Analitzem la sentència que permetrà que els treballadors tinguin més protecció legal davant acomiadaments disciplinaris.

El Tribunal Suprem Espanyol ha emès una sentència històrica que modifica la doctrina fins ara vigent sobre els acomiadaments disciplinaris, establint que les empreses han d'oferir als treballadors l'oportunitat de presentar al·legacions en un procediment d'audiència prèvia abans d'acomiadar-los per motius relacionats amb la seva conducta o rendiment.

Aquesta nova interpretació de [l'article 7 del Conveni núm. 158 de l'Organització Internacional del Treball \(OIT\)](#) representa un avanç significatiu en la protecció dels drets laborals, tot i que també obre interrogants sobre la seva aplicació pràctica i els procediments concrets que s'hauran de seguir.

En aquest context, és important que els treballadors afectats busquin assessorament sindical per entendre les implicacions d'aquesta resolució i com afecta els seus drets davant un acomiadament disciplinari.

Audiència prèvia a l'acomiadament disciplinari

La sentència núm. 1250, de 18 de novembre de 2024, de la Sala 4a del Tribunal Suprem, declara, segons l'article 7 del Conveni núm. 158 de l'OIT, que abans de procedir a l'extinció d'una relació laboral per motius relacionats amb la conducta o el rendiment del treballador, és a dir, un acomiadament disciplinari, s'ha d'oferir a aquest l'oportunitat de presentar al·legacions mitjançant un tràmit d'audiència prèvia a l'acomiadament.

Aquest tràmit pretén garantir un equilibri just entre les facultats empresarials i els drets fonamentals dels treballadors, oferint un espai on aquests poden defensar-se davant acusacions que podrien tenir conseqüències molt greus en la seva trajectòria professional.

L'article 7 del Conveni núm. 158 de l'OIT estableix: *"No haurà de fer-se per acabada la relació de treball d'una treballadora per motius relacionats amb la seva conducta o el seu rendiment abans que se li hagi ofert la possibilitat de defensar-se dels càrrecs formulats contra ella, tret que no pugui demanar-se raonablement a l'ocupador que li concedeixi aquesta possibilitat"*.

Modificació de la doctrina vigent

La sentència del Tribunal Suprem modifica la doctrina anterior. Fins a aquesta resolució, el Suprem entenia que el Conveni núm. 158 de l'OIT no era d'aplicació directa, ja que requeria un desenvolupament legislatiu no realitzat. També es considerava que la conciliació administrativa prèvia al judici, on el treballador podia defensar-se, complia amb aquest dret d'audiència.

Amb aquesta nova interpretació, el Suprem s'alinea amb estàndards internacionals més avançats en matèria de drets laborals, marcant un punt d'inflexió en la protecció jurídica dels treballadors en situacions d'alta vulnerabilitat.

Així, la nova sentència del Suprem declara que l'article 7 del Conveni núm. 158, que exigeix audiència prèvia a l'acomiadament basat en la conducta o rendiment del treballador, és clar i aplicable sense necessitat de desenvolupament legislatiu posterior.

Aquest canvi, segons els experts, reflecteix un compromís creixent amb els principis de justícia procedimental que són fonamentals en l'àmbit laboral.

Un avanç en les garanties i drets dels treballadors

Per a la USOC, aquesta sentència és un gran avanç en les garanties i drets de les persones treballadores davant la indefensió que genera un acomiadament disciplinari sense tenir l'oportunitat de ser escoltats.

No obstant això, la sentència planteja interrogants sobre la seva aplicació i l'abast de la nova doctrina, que preocupen per la seva implementació. Sol·licitem una regulació on es defineixi el procediment d'audiència prèvia, ja que la sentència no estableix com ha de realitzar-se aquest tràmit ni en quins terminis, ni tampoc les excepcions a l'audiència prèvia. El Tribunal Suprem no detalla quines circumstàncies justificarien que no s'exigeixi a l'ocupador complir amb l'audiència prèvia. Creiem que aquesta indeterminació generarà diferents interpretacions judicials, creant més controvèrsia.

Aquesta indefinició podria generar un panorama jurídic dispar, on la jurisprudència sigui decisiva per concretar els procediments i criteris aplicables, afectant directament tant empresaris com treballadors.

Implicacions pràctiques per als treballadors

Des de la perspectiva del treballador, aquesta sentència obre una nova via per impugnar acomiadaments per defecte de forma si l'empresari no ofereix audiència prèvia. No obstant això, aquesta oportunitat pot convertir-se en una arma de doble tall: les al·legacions realitzades durant l'audiència podrien ser utilitzades per l'empresa per fonamentar millor la carta d'acomiadament o, fins i tot, per preveure estratègies processals en cas de litigi.

A més, atès que la normativa no exigeix expressament que l'audiència sigui escrita, podria considerar-se complert el tràmit mitjançant una reunió informal entre empresa i treballador.

Aquest punt genera preocupació entre alguns sindicats, ja que podria donar lloc a abusos o pràctiques empresarials poc transparents.

Des de la USOC recomanem que els treballadors i treballadores afectats acudeixin a la RLPT o al seu enllaç sindical més pròxim si se'ls planteja un acomiadament disciplinari. És essencial comptar amb assessorament especialitzat des del començament per garantir que les al·legacions no perjudiquin el treballador si l'acomiadament és portat a judici.

En conclusió, aquesta sentència suposa un avenç important, però també deixa reptes per resoldre en termes de regulació i seguretat jurídica, que seran clau per garantir una aplicació efectiva i equitativa.

#JoSocUSOC