

20.24 Circular Informativa

EL TRIBUNAL SUPREM MODIFICA LA SEVA DOCTRINA I ESTABLEIX QUE LES EMPRESES HAN DE REALITZAR UN TRÀMIT D'AUDIÈNCIA PRÈVIA EN ELS ACOMIADAMENTS DISCIPLINARIS

El passat 18 de novembre de 2024 el Ple del Tribunal Suprem (STS Ple núm. 1.250/2024) ha modificat la seva doctrina en matèria de requisits formals per a l'acomiadament disciplinari que es mantenia vigent des dels anys vuitanta.

L'Alt Tribunal ha establert l'obligatorietat d'audiència prèvia en els acomiadaments disciplinaris fonamentada, en aplicació de manera efectiva de l'article 7 del Conveni 158 de l'Organització Internacional del Treball (OIT), vigent a Espanya des de l'any 1986.

La resolució fa un recorregut per tota la normativa amb l'objectiu de determinar si el Conveni núm. 158 de l'OIT i, més concretament, el seu article 7, és d'aplicació directa o no. Aquest article 7 disposa:

7. 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.

Amb anterioritat al gir doctrinal d'aquesta sentència era d'aplicació l'article 55 de l'Estatut dels Treballadors que regula la forma i els efectes dels acomiadaments i només contempla l'audiència prèvia quan es tracta de l'acomiadament d'un representant legal o sindical de les persones treballadores o quan l'empresa coneix l'afiliació sindical de la persona que es vol acomiadar, supòsit en què es dona audiència als delegats de la secció sindical. Per al comú dels treballadors, l'article 55 de l'Estatut dels Treballadors estableix que l'acomiadament disciplinari "ha de ser notificat per escrit al treballador, fent figurar els fets que el motiva i la data en què tindrà efectes", sense més requisits de forma.

L'audiència prèvia a l'acomiadament disciplinari, fins a la nova doctrina fixada en unificació de doctrina només era exigible si ho establí el conveni col·lectiu d'aplicació".

A partir de la publicació de la sentència, que no té efectes retroactius, només serà procedent l'extinció de les relacions de treball per motius disciplinaris quan s'ofereixi a la persona treballadora afectada la possibilitat de defensar-se dels càrrecs formulats contra ella, excepte que l'ocupador raonablement es trobi impossibilitat de concedir aquest tràmit.

Aquest gir jurisprudencial del Tribunal Suprem no afecta les empreses que apliquen un conveni que contempla un procediment disciplinari previ. Com és el cas del III Conveni col·lectiu dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres socio-sanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (SISCAT) -article 63.2- o el Conveni col·lectiu autonòmic de Catalunya del sector de l'atenció a la gent gran (GERCAT) -article 58 segon paràgraf-.

Cal posar tota l'atenció en aquelles empreses incloses en l'àmbit d'aplicació del Conveni col·lectiu d'empreses d'atenció domiciliària de Catalunya (SAD), o qualsevol altre que no reguli l'audiència prèvia a l'acomiadament disciplinari, oferint a les persones que es vulgui acomiadar la possibilitat de defensar-se dels càrrecs formulats contra elles. En cas de no concedir aquest tràmit d'audiència prèvia, l'acomiadament es considerarà improcedent per defecte de forma.

Barcelona, 19 de novembre de 2024.