

Análisis y consecuencias del cambio jurisprudencial sobre el despido disciplinario



El 27 de febrero de 2021 el Diario de Ibiza, en su edición digital, informaba que la Fiscalía investigaría los casos de presunto acoso sexual a varias alumnas de la Fundació Escola Superior d'Art Dramàtic de les Illes Balears (en adelante, ESADIB) por parte de un profesor y miembro del equipo directivo del centro.

El caso del ESADIB, que en su momento despertó mucho interés mediático, concluyó en marzo de 2021 con el despido disciplinario de un profesor del Área de Teoría Teatral por acoso sexual a varias de las alumnas del centro, en el que llevaba prestando servicios desde 2007, primero como profesor asociado y después como funcionario interino. Se daba la circunstancia que el profesor formaba parte del equipo directivo del centro como Secretario Académico del Centro ESADIB.

En diciembre de 2020 ESADIB puso en conocimiento de la Inspección Educativa que se había tenido conocimiento de las quejas de una alumna sobre el comportamiento del docente. El

Autor:

Xavier Rovira Montañés

Subinspector Laboral de Empleo y Seg. Soc.

Preparador de Oposición Cuerpo Subinspectores

Centro inició una investigación interna en la que se recabaron los testimonios de más de 50 alumnas y alumnos, además de otros docentes. Se puso el caso en conocimiento de la Fiscalía y el Instituto Balear de la Mujer emitió informe definiendo el acoso sexual del profesorado hacia las alumnas y evidenciando sus consecuencias para ellas.

En marzo de 2022 el Juzgado de lo Social nº 4 de Palma dictó sentencia desestimando la demanda por despido improcedente del trabajador. No obstante, en febrero de 2023 la sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Les Illes Balears (TSJ-IB) estimó el recurso del profesor contra aquella y dictó sentencia revocando la sentencia recurrida, declarando la improcedencia del despido. Finalmente, el caso llegó al Tribunal Supremo (TS) mediante recurso de casación presentado por ESADIB.

La Sala de lo Social del TS ha dictado la reciente sentencia núm. 1250/2024 en la que el alto Tribunal se aparta de la doctrina preexistente sobre el modo de proceder en los supuestos de despido disciplinario. La sentencia representa un punto de inflexión en la gestión de estos despidos en España. Se establece en ella con claridad que debe existir un procedimiento de audiencia previa obligatorio antes de formalizar un despido disciplinario, marcando una evolución significativa en la jurisprudencia laboral.

Por un lado, el TS ha examinado si, de acuerdo con el artículo 7 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el empresario está obligado a escuchar a la persona trabajadora antes de tomar una decisión de despido. El convenio establece que la empresa debe proporcionar la oportunidad a la persona trabajadora de exponer su versión de los hechos, salvo que existan circunstancias excepcionales que lo impidan razonablemente.

Por otra parte, el TS ha debatido si la falta de este trámite invalidaba el despido o si, en cambio, se podía considerar suficiente ante los tribunales el procedimiento formal que establece el artículo 55 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET).

A pesar de que la jurisprudencia establecida hasta la fecha no consideraba como requisito imprescindible este trámite y era suficiente respetar lo previsto por el artículo 55 del ET, los compromisos internacionales adquiridos por España y la evolución de los estándares laborales, hacen necesaria esta evolución.

En su sentencia el TS recalca que el derecho a ser escuchado es una garantía esencial para la persona trabajadora en casos de despido disciplinario, de acuerdo con los principios de buena fe y equidad que deben regir las relaciones laborales. Esta interpretación está plenamente alineada con los valores constitucionales, especialmente el derecho a la defensa y la dignidad del trabajador.

De este modo, a partir de ahora, si una empresa no respeta el trámite de audiencia previa en estos supuestos, el despido podrá ser considerado improcedente o incluso nulo. La improcedencia se traduce en la readmisión de la persona trabajadora o, alternativamente, en el pago de la indemnización compensatoria. La declaración de nulidad supone que el acto anulado no ha existido y, por lo tanto, que la persona trabajadora debe ser restituida en su situación anterior.

No obstante, el TS descarta la retroactividad de esta obligación, con lo que sólo será exigible en los despidos disciplinarios efectuados a partir de la publicación de la sentencia el 18 de noviembre de 2024 (Poder Judicial de España).

Sin duda, las consecuencias de este cambio jurisprudencial serán relevantes, tanto

para las personas trabajadoras como para los empresarios. Se refuerza el derecho de la persona trabajadora a ser escuchada antes de perder su puesto de trabajo, no siendo suficiente la comunicación escrita y detallada que exige el artículo 55 del ET, lo que puede evitar decisiones arbitrarias. Por su parte, las empresas deberán revisar sus procedimientos internos para incluir un trámite de audiencia previo. Esta modificación puede implicar una inversión en formación y adaptación de protocolos por parte de los departamentos de recursos humanos.

Por otro lado, la nueva doctrina puede motivar futuros cambios legislativos para aclarar y concretar los requisitos del trámite de audiencia previa, pero será la negociación colectiva la que pueda jugar un papel más relevante en un futuro próximo, regulando cómo debe sustanciarse dicho trámite o estableciendo protocolos para estos supuestos.

Esta sentencia es un ejemplo del papel fundamental que tienen las altas instancias judiciales en la evolución del derecho, en general, y del Derecho Laboral, en particular. La introducción de la obligatoriedad de un trámite de audiencia previa supone un paso adelante en la protección de los derechos de las personas trabajadoras y en la promoción de una relación laboral más equilibrada y justa. Este cambio jurisprudencial, a pesar de requerir un esfuerzo de adaptación inicial, contribuye a fortalecer la seguridad jurídica y la confianza en el sistema de relaciones laborales español, consolidando una visión más

humanista de las relaciones laborales, en las que los derechos fundamentales y la dignidad del trabajador tienen una mayor relevancia.

Se refuerza así el compromiso de España con los estándares internacionales y es que, parte de la argumentación que el Supremo utiliza para justificar el cambio doctrinal, es que la obligación viene impuesta por una norma de derecho internacional, el Convenio 158 de la OIT, ratificado en por España y, por ello, de aplicación directa, ya que debe considerarse parte de nuestro ordenamiento jurídico.

Por último, hay que destacar una consecuencia de esta sentencia que, en mi opinión, el TS no ha tenido en cuenta, pero que se va a producir, dificultándose, si no resolviéndose, una práctica cada vez más habitual y extendida. Si pensamos en los despidos ficticios, lo que vulgarmente se conoce como “arreglar el paro”, las empresas han venido en los últimos tiempos usando en fraude de ley el despido disciplinario, ya que sitúa al trabajador en situación legal de desempleo. Pues bien, la exigencia de un procedimiento formal de audiencia previa y el hecho de que sin él el despido disciplinario no sea válido hará que las empresas tengan más dificultad para simularlo, debido a la necesaria intervención de otras personas trabajadoras o de los representantes legales, y dará más herramientas a la administración para levantar y sancionar tales comportamientos fraudulentos por connivencia.