

REF.LAB.: 2024/15

FECHA: 20-11-2024

ASUNTO: NOVEDADES SOBRE LOS DESPIDOS: AUDIENCIA PREVIA, CONSTANCIA DE LAS CAUSAS E INDEMNIZACIÓN ADICIONAL.

Estimado cliente:

Venimos a informarle de que la doctrina judicial está estableciendo nuevos requisitos formales y nuevos efectos en lo que a los despidos disciplinarios se refiere. En esta circular les informamos de los que consideramos más importantes.

1º.- Obligación de Audiencia Previa al despido:

La reciente sentencia del Tribunal Supremo de fecha 18-11-2024 viene a poner fin a la discrepancia existente entre diferentes tribunales inferiores, sobre la obligación o no de dar audiencia previa al trabajador antes del despido tal y como regula el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT. En esta sentencia se indica que, aunque el convenio colectivo no obligue a tramitar un expediente disciplinario previo al despido, todo trabajador tiene derecho a que la empresa le ofrezca la posibilidad de defenderse de los cargos que se le imputan, siempre con carácter previo al despido. La aplicación práctica de esta doctrina es la siguiente:

- a) Cuando en el convenio colectivo aplicable se regule la obligación de un expediente disciplinario previo al despido, habrá de seguirse dicho procedimiento.
- b) Si en el convenio no se regula dicho expediente previo, la empresa deberá entregar al trabajador un pliego de cargos, para que éste pueda contestar al mismo en el plazo que se le indique. Una vez transcurrido dicho plazo, haya contestado o no el trabajador, la empresa podrá proceder al despido.
- c) El incumplimiento de lo dispuesto en los apartados a) o b) anteriores, tiene los siguientes efectos:
 - a. El despido será declarado improcedente por defectos de forma.
 - b. Incluso, si hay algún motivo de discriminación o alguna vulneración de derechos fundamentales, el despido podría ser declarado nulo (*).
 - c. Otro efecto puede ser el de que se admita el pago de una indemnización adicional (ver punto 2º de esta misma circular).
- d) Esta doctrina se aplicará a los despidos que se realicen a partir de la publicación de la citada sentencia del Tribunal Supremo, no a los realizados anteriormente.



() Recordamos que la nulidad del despido implica la obligación de la empresa de readmitir al trabajador y de pagarle los salarios de tramitación, cotizando a la Seguridad Social por dichos salarios, además de la posibilidad de imposición de una indemnización por vulneración de derechos fundamentales o daños morales.*

2º.- Indemnización adicional a la regulada para los despidos en el Estatuto de los Trabajadores y constancia en la carta del detalle de los motivos del despido:

El artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores regula para el despido improcedente una indemnización tasada de 33 días de salario por año de servicio, con el máximo de 24 meses (para periodos anteriores al 12-02-2012, 45 días con el máximo de 42 meses).

Sin embargo, basándose en la aplicación del artículo 24 de la Carta Social Europea y en el artículo 10 del Convenio 158 de la OIT, multitud de tribunales de lo social vienen aceptando la imposición a la empresa de una indemnización adicional, en los casos en que el despido sea manifiestamente injustificado. Y se entiende como manifiestamente injustificado aquel despido en el que la empresa no indica en la carta unas causas que pueda mínimamente defender en juicio. En estos casos, se aplica una indemnización adicional adecuada a la reparación del daño que se ha hecho al trabajador y que, a su vez, sea disuasoria de que el empresario despidiera sin causa justificada. Indicamos a continuación algunos parámetros que se utilizan para el cálculo de estas indemnizaciones adicionales:

- Que la indemnización sea exigua, es decir muy baja por tener poca antigüedad.
- Que el empleado no tenga derecho a la prestación por desempleo, por no alcanzar un año de cotización.
- Que el empleado haya dejado un empleo anterior para incorporarse a la empresa que luego le despide.
- Que el empleado haya tenido que cambiar de residencia para incorporarse al empleo del que es despedido.
- Que el empleado tenga una edad en la que le sea difícil volver a encontrar empleo.
- Que no se haya hecho la audiencia previa citada en el punto 1º de esta circular.

A efectos de explicar la trascendencia de este asunto, podemos informar de que se han dado casos en que, correspondiendo una indemnización legal de 3.000 € el tribunal la ha incrementado hasta 46.000 €, o correspondiendo una indemnización legal de 500 € el tribunal la ha incrementado a 30.000 €.

En consecuencia, es muy importante que, a partir de ahora, las empresas sean conscientes de que no se puede preparar una carta de despido sin hacer constar en la misma los motivos que causan el despido, reflejando el detalle, datos y fechas de estos



motivos, de tal forma que el trabajador sea conocedor de las razones por las que se le despide y pueda defenderse de las mismas.

Como resumen de la presente circular, a partir de ahora las empresas deberán:

1º.- Dar audiencia previa por escrito al trabajador antes del despido, mediante un pliego de cargos y con la concesión de un plazo para contestar.

2º.- Reflejar tanto en el pliego de cargos como en la carta de despido, el detalle de los motivos del despido, para evitar que se considere un despido manifiestamente injustificado.

Esperamos esta información les sean de utilidad y quedamos a su disposición para cualquier duda o aclaración que se precise.

Atentamente,

Fdo: D. Fernando Velasco