

El Tribunal Supremo obliga a dar la posibilidad de defenderse al trabajador antes del despido.

El Tribunal Supremo establece que, conforme al Convenio 158 de la OIT, es obligatorio escuchar al trabajador antes de proceder con el despido. Este principio no se encontraba explícitamente recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

La sentencia subraya la necesidad de garantizar el derecho de defensa del trabajador antes de proceder a un despido disciplinario. Esto se fundamenta en los siguientes puntos clave:

1. Convenio 158 de la OIT:

- El artículo 7 de este Convenio, ratificado por España, establece que un empleador no puede despedir a un trabajador sin ofrecerle la oportunidad de defenderse previamente.
- Esta norma se considera integrada al ordenamiento interno y de aplicación obligatoria, incluso si no está explícitamente recogida en la legislación nacional, como el Estatuto de los Trabajadores.

2. Control de convencionalidad:

- Los jueces tienen la obligación de garantizar que las normas internas se interpreten y apliquen conforme a los tratados internacionales ratificados.
- Este control asegura que los derechos fundamentales del trabajador sean respetados en procedimientos disciplinarios.

3. Derecho a la defensa y seguridad jurídica:

- Ofrecer una audiencia previa al trabajador fortalece el principio de seguridad jurídica, permitiendo que este presente pruebas o alegaciones para rebatir las acusaciones.
- Es una garantía básica que evita decisiones arbitrarias y refuerza la legitimidad del proceso.

4. Compatibilidad con la legislación nacional:

- Aunque el Estatuto de los Trabajadores no exige explícitamente esta audiencia, la incorporación del Convenio 158 de la OIT al derecho interno obliga a cumplir esta garantía sin necesidad de reformar la norma nacional.

La ausencia de esta oportunidad de defensa puede invalidar un despido, al considerarse que se ha vulnerado un derecho esencial del trabajador. Con independencia de lo que señalen los convenios colectivos, a partir de esta sentencia se debe dar audiencia previa al trabajador mediante un escrito de cargos y la posibilidad de que el trabajador en un plazo razonable pueda presentar un escrito de descargos antes de proceder al despido del trabajador.