

El tràmit d'audiència prèvia en els acomiadaments per motius disciplinaris

I. El marc jurisprudencial

1. Introducció

L'audiència prèvia és un mecanisme fonamental per garantir la defensa de la persona treballadora en casos d'extinció del contracte laboral per acomiadament disciplinari. La jurisprudència del Tribunal Suprem, concretament la Sentència núm. 1250/2024, estableix una sèrie de requisits essencials per aquest procediment, posant èmfasi en el compliment de les garanties formals. Aquest informe analitza els principis jurídics rellevants, l'impacte de la sentència esmentada i les implicacions pràctiques per a les empreses.

2. Context del Cas Analitzat

La Sentència núm. 1250/2024 aborda un cas concret on un treballador va ser acomiadat per incompliments molt greus relacionats amb comportaments contraris a la bona fe contractual. No obstant això, l'empresa va ometre el tràmit d'audiència prèvia, fet que va derivar en la declaració d'improcedència de l'acomiadament per part del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears. Aquesta resolució va ser ratificada pel Tribunal Suprem.

3. Marc Jurídic Aplicable

El marc jurídic del tràmit d'audiència prèvia es fonamenta en:

- Conveni núm. 158 de l'OIT:** Exigeix que qualsevol decisió d'acomiadament sigui precedida per una audiència on el treballador tingui oportunitat de defensar-se.
- Article 96.1 de la Constitució espanyola:** Dona prevalença a les normes internacionals ratificades.
- Article 54 de l'Estatut dels Treballadors (ET):** Regula les causes justificades d'acomiadament disciplinari, però també implica el compliment de garanties formals.

A més, la jurisprudència reforça l'obligació de les empreses de complir amb aquest procediment per evitar vulneracions dels drets fonamentals.

4. Fonaments de Dret de la Sentència Núm. 1250/2024

La sentència analitzada estableix diversos fonaments clau:

- Dret a la Defensa:** El tràmit d'audiència prèvia assegura que el treballador pugui aportar proves, alegacions o aclariments abans de prendre una decisió final sobre l'acomiadament.

2. **Proporcionalitat i Transparència:** La decisió d'acomiadament ha de ser proporcional als fets provats i estar adequadament motivada, evitant abusos empresarials.
3. **Incompliment de Procediments:** La manca del tràmit d'audiència prèvia pot derivar en:
 - Improcedència de l'acomiadament: quan els defectes formals no vulnereu drets fonamentals.
 - Nul·litat de l'acomiadament: si es comprova que els drets fonamentals han estat afectats.

5. Anàlisi de Defectes Procedimentals

Els defectes en el tràmit d'audiència prèvia poden tenir conseqüències greus per a l'empresa. L'absència de garanties pot ser interpretada com una vulneració del principi de bona fe processal, especialment si s'utilitza l'acomiadament com a mesura punitiva sense donar opció al treballador de defensar-se.

Exemples jurisprudencials similars inclouen:

- **STC 120/2006**, que reforça el dret a un procediment just.

6. Implicacions Pràctiques per a Empreses

Per evitar riscos legals, les empreses han d'implementar mecanismes clars i documentats per al tràmit d'audiència prèvia. Els passos recomanats inclouen:

1. **Notificació Prèvia:** L'empresa ha d'informar per escrit el treballador de les acusacions amb prou temps per preparar la seva resposta.
2. **Espai per la Defensa:** Proporcionar una reunió formal on el treballador pugui exposar la seva versió dels fets, preferentment amb presència de testimonis o representants.
3. **Documentació del Procés:** És essencial mantenir un registre detallat de tots els passos seguits, incloent-hi notificacions, respostes del treballador i conclusions.
4. **Formació del Personal Directiu:** Garantir que el personal responsable tingui coneixements sobre el procediment correcte i els drets laborals aplicables.

7. Conclusions

L'audiència prèvia és una peça clau en la protecció dels drets laborals, especialment en casos d'acomiadament disciplinari. La jurisprudència, encapçalada per la Sentència núm. 1250/2024, reforça l'obligació de complir amb aquest tràmit, assegurant un equilibri entre els interessos empresarials i els drets dels treballadors. Per a les empreses, adoptar procediments clars i respectar els marcs legals no només evita riscos judicials, sinó que també contribueix a un entorn laboral més just i transparent.

II. Exemples pràctics d'audiència prèvia

A continuació, es presenten diversos exemples pràctics per il·lustrar com les empreses poden implementar correctament el tràmit d'audiència prèvia en casos d'acomiadament disciplinari, assegurant el compliment de les garanties formals.

Exemple 1: Acomiadament per Absentisme Reiterat

Context:

Un treballador acumula diverses absències injustificades en els últims tres mesos. L'empresa vol procedir a un acomiadament disciplinari.

Passos a seguir:

1. **Notificació al treballador:**

L'empresa envia una notificació escrita al treballador informant-lo de les absències detectades, especificant les dates concretes i indicant que s'inicia un procediment disciplinari.

2. **Audiència prèvia:**

Es convoca el treballador a una reunió formal, amb un mínim de tres dies d'antelació, per permetre-li preparar la seva defensa. La carta de convocatòria ha d'incloure:

- El motiu del procediment.
- La data, hora i lloc de la reunió.
- La possibilitat d'assistir amb un representant sindical, si escau.

3. **Celebració de l'audiència:**

Durant la reunió, el treballador explica que les absències van ser causades per motius mèdics, però no va presentar justificants. L'empresa documenta aquesta explicació.

4. **Resolució:**

Si les explicacions del treballador no són suficients per justificar les absències, l'empresa procedeix a l'acomiadament disciplinari, indicant-ho en una carta formal.

Exemple 2: Acomiadament per Deslleialtat

Context:

Un treballador ha filtrat informació confidencial de l'empresa a un competidor. L'empresa té evidències del correu electrònic enviat pel treballador.

Passos a seguir:

- 1. Investigació interna:**
L'empresa recopila les proves, incloent-hi els correus electrònics, per assegurar que la decisió es basa en fets provats.
- 2. Convocatòria de l'audiència:**
Es notifica per escrit al treballador que se l'acusa de deslleialtat, detallant els fets i indicant-li la data i hora de la reunió.
- 3. Audiència:**
Durant la reunió, el treballador pot al·legar que va enviar el correu per error i demanar perdó. L'empresa ha de valorar si l'explicació és creïble o si els fets continuen sent greus.
- 4. Decisió proporcional:**
Si es considera que l'acte va causar un dany irreparable, l'empresa pot procedir a l'acomiadament. Si el dany és menor, es pot optar per una sanció menor, com una suspensió temporal.

Exemple 3: Acomiadament per Faltes de Respecte a un Superior

Context:

Un treballador insulta repetidament un superior durant una reunió de treball. Diversos testimonis corroboren el comportament.

Passos a seguir:

- 1. Declaracions inicials:**
L'empresa recull declaracions escrites dels testimonis i altres implicats per verificar els fets.
- 2. Convocatòria:**
Es notifica al treballador per escrit, indicant que se celebrarà una reunió per tractar els incidents. Se li permet assistir amb un representant legal o sindical.
- 3. Audiència:**
Durant la reunió, el treballador pot donar la seva versió dels fets. Pot admetre els insults però justificar-los per una situació d'estrès.
- 4. Avaluació i decisió:**
Si l'acte d'indisciplina és considerat greu i reiterat, l'empresa pot procedir a l'acomiadament. En cas contrari, es pot aplicar una advertència formal.

Exemple 4: Acomiadament per Robatori

Context:

Un treballador és sorprès en possessió de material de l'empresa sense autorització.

Passos a seguir:

- 1. Proves documentals:**
L'empresa registra l'incident amb declaracions de testimonis, imatges de càmeres de seguretat o inventaris de material.
 - 2. Notificació de l'audiència:**
Es comunica al treballador l'acusació de robatori, adjuntant les proves disponibles. Se li ofereix l'oportunitat d'explicar-se en una audiència.
 - 3. Audiència prèvia:**
El treballador al·lega que va confondre el material amb un objecte personal. L'empresa ha de valorar la credibilitat de l'explicació.
 - 4. Resolució:**
Si les proves són clares i contundents, l'empresa procedeix a l'acomiadament, sempre documentant la decisió.
-

Exemple 5: Prevenció de Conflictes

Context:

Un treballador comet reiterades faltes de puntualitat que afecten el funcionament de l'equip. Abans de procedir a un acomiadament, l'empresa vol intentar una mediació.

Passos a seguir:

- 1. Advertiments previs:**
L'empresa comunica per escrit al treballador les faltes detectades i li adverteix de les possibles conseqüències.
- 2. Reunió amb el treballador:**
Es convoca una reunió per identificar les causes de les faltes de puntualitat i buscar solucions, com ajustar l'horari.
- 3. Seguiment:**
Si el problema persisteix, l'empresa pot iniciar el tràmit d'audiència prèvia abans de valorar un acomiadament.

Aquests exemples mostren que el tràmit d'audiència prèvia no és només un requisit legal, sinó també una eina per prevenir conflictes i assegurar que les decisions empresarials siguin justes i proporcionades. Implementar procediments clars i documentats ajuda les empreses a minimitzar riscos legals i a promoure un entorn laboral basat en la confiança i el respecte mutu.