

MARZO 2025

EL REQUISITO DE AUDIENCIA PREVIA EN LOS DESPIDOS DISCIPLINARIOS POR APLICACIÓN DEL ART. 7 DEL CONVENIO 158 DE LA OIT

Tema del mes

Victor Murillo García

Comentario de Jurisprudencia

Apsara Míguez Galindo



IN

&

1

Pag. 4

Tema del mes

El requisito de audiencia previa en los despidos disciplinarios por aplicación del Art. 7 del Convenio 158 de la OIT

2

Pag. 8

Noticias de actualidad

3

Pag. 12

Comentario de Jurisprudencia

El Tribunal Supremo refuerza la igualdad en el permiso por nacimiento y cuidado de menores en familias monoparentales

4

Pag. 16

Sentencias de interés

5

Pag. 20

BNYA Agenda

A



Víctor Murillo García
Abogado BNYA
Barcelona

TEMA DEL MES

El requisito de audiencia previa en los despidos disciplinarios por aplicación del Art. 7 del Convenio 158 de la OIT

El pasado 18 de noviembre de 2024 la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, constituida en pleno, dictó la sentencia nº 1250/2024, que ha supuesto un verdadero cambio de paradigma en la interpretación y aplicación de la figura del despido disciplinario en la normativa laboral española. Dicha sentencia concluía que todo empleador debe ofrecer a la persona trabajadora la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra ella con carácter previo a la extinción de su contrato de trabajo mediante despido disciplinario. Y ello al entender que dicho requisito de audiencia previa al trabajador/a deriva directamente del art.7 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, de 22 de junio de 1982, ratificado por España el 18 de febrero de 1985, y con vigencia desde 26 de abril de 1986.

Dicho art. 7 del Convenio referido consagra que *“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”*, con lo que, en aplicación práctica del mismo, según entendió el Tribunal Supremo, conllevaría la improcedencia del despido que no cumpliera con las observaciones que emanan de ese artículo. Y ello con independencia de que no se hubiera producido



desde la ratificación del Convenio 158 de la OIT ningún desarrollo legislativo o transposición en derecho interno de las prescripciones del art. 7. De hecho el propio Tribunal Supremo dejó claro que el artículo 7 del Convenio de la OIT es aplicable sin necesidad de normas específicas al ser una disposición que debe calificarse de completa o aplicable en forma automática, sin precisar de normas de ejecución en el ordenamiento jurídico español, pues están suficiente y debidamente concretados sus términos.

Con dicho giro interpretativo se ha remodelado por completo el conjunto de exigencias formales y materiales necesarias para llevar a cabo la extinción del contrato de trabajo de un trabajador/a -por causas relacionadas con su conducta y/o rendimiento, eso sí- reconduciendo un debate jurídico que hasta la fecha se había pronunciado en relativamente pocas ocasiones sobre la aplicabilidad efectiva de este precepto del Convenio 158, y siempre bajo la premisa (establecida por el Tribunal Supremo hace décadas) de que dicho tratado no tenía una aplicabilidad directa sino a través, necesariamente, de normas internas que, sin embargo, nunca han sido dictadas. Todo ello sin perjuicio de los procedimientos específicamente

regulados en la normativa laboral española (Estatuto de los Trabajadores, Convenios Colectivos...) en los que ya se arbitra una fase contradictoria mediante la que se da la palabra al trabajador/a para que se manifieste y alegue lo que considere oportuno

Desconocemos a día de hoy sí es voluntad del legislador español intervenir, modular o trasponer la aplicación de se precepto, pero la nueva postura doctrinal iniciada por la sentencia 1250/2024 viene a suponer, a la práctica, que toda empresa deberá extremar las precauciones en lo que a adoptar la medida de despedir disciplinariamente se refiere, so pena de que dicho despido sea declarado improcedente.

Con posterioridad y de manera más reciente, las sentencias también de la Sala Social del Tribunal Supremo de fechas 5 y 11 de marzo de 2025 (recursos 2706/2024 y 4735/2023 respectivamente) han venido a ratificar la misma postura surgida de la sentencia 1250/2024, si bien han ahondado en otro de los aspectos relevantes de la aplicación del art. 7 del Convenio 158, esto es, lo que debe entenderse como cuestión o contexto razonable en base a los que un empleador no es necesario que tenga que aplicar el requisito de audien-

cia previa al despido disciplinario. Y en ambas sentencias deja claro el Tribunal Supremo, al amparo de la sentencia inicial de 18 de noviembre, que *“los incumplimientos de la audiencia previa al trabajador en despidos previos a la doctrina que rectificamos en nuestra STS 1250/2024, no pueden ser calificados de improcedentes, ni mucho menos de nulos, como consecuencia o efecto de la omisión de la audiencia previa”*, toda vez que hasta el cambio jurisprudencial acaecido en noviembre de 2024 no podía ser exigible el requisito de audiencia previo cuando expresamente la propia jurisprudencia del Tribunal Supremo desde los años ochenta venía manteniendo lo contrario.

Además, en particular, la sentencia de 5 de marzo de 2025 vino a introducir otro elemento en relación a esa excepción de razonabilidad del art.7, indicando, de alguna manera, que no se puede exigir al empleador la posibilidad de desarrollar este derecho en situaciones donde no sea razonable hacerlo, es decir que, dependiendo de las circunstancias de cada caso particular, la empresa puede interpretarse que está exenta de ofrecer una audiencia previa, como por ejemplo en aquellos supuestos jurídicos en los que los incumplimientos del trabajador quedaran constatados

e incontrovertidos (siendo por tanto el requisito de falta de audiencia previa el único en discusión). Se ha valorado por parte de autores doctrinales recientemente que esas exenciones se habrán de delimitar e interpretar caso por caso, ponderando que, a modo de ejemplo, la flagrancia del incumplimiento del trabajador/a (p.j. una agresión con testigos, un robo,...) o la imposibilidad de notificar la audiencia previa fehacientemente al trabajador o localizarle, como posibles causas en las que no es razonable entender incumplido dicho requisito.

En cualquier caso, el giro jurisprudencial del Tribunal Supremo ha sido copernicano, y quedan aún por delimitar y detallar muchos aspectos de su alcance en el ámbito laboral y los litigios judiciales que de él se derivan.

NOTICIAS DE ACTUALIDAD

[1]

ENTRA EN VIGOR EL PERMISO RETRIBUIDO Y LA NUEVA INCAPACIDAD TEMPORAL POR DONACIÓN DE ÓRGANOS



El pasado 3 de marzo de 2025 entró en vigor el nuevo permiso retribuido por donación de órganos, así como una nueva situación especial de incapacidad temporal, ambas recogidas en la Ley 6/2024, de 20 de diciembre, para la mejora de la protección de las personas donantes en vivo.

Se incorpora al artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores una nueva letra g), que reconoce el derecho a ausentarse del trabajo con retribución por el tiempo indispensable para la realización de actos preparatorios de la donación, siempre que tengan lugar dentro de la jornada laboral.

Asimismo, se introduce un nuevo supuesto especial de incapacidad temporal por contingencias comunes para los procesos de donación de órganos o tejidos, sin exigencia de cotización previa y con cobertura desde la preparación médica hasta el alta por curación. Esta medida se suma a las situaciones especiales de baja ya existentes, como las relativas a la menstruación incapacitante, el aborto o la semana 39 de embarazo.

La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social emitió el Criterio de Gestión 6/2025, el pasado 13 de marzo de 2025, en el que reconoce el derecho de las personas trabajadoras fijas discontinuas a acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor, aun cuando se encuentren en situación de inactividad durante las seis semanas posteriores al parto y, por tanto, no hayan podido disfrutar del periodo de descanso obligatorio inmediatamente tras el hecho causante

El criterio resuelve una discrepancia entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social y una Intervención Delegada Territorial sobre un caso en que la persona trabajadora afectada no pudo disfrutar las seis semanas de descanso obligatorio por hallarse en periodo de inactividad entre llamamientos. La DGOSS concluye que exigir ese disfrute inmediato implicaría imponer una obligación de imposible cumplimiento, contraria al artículo 1184 del Código Civil, dado que durante la inactividad no existe obligación de prestar servicios ni derecho a retribución.

Por tanto, se establece que en estos casos debe considerarse cumplido el requisito del descanso obligatorio a efectos de poder acceder posteriormente al subsidio por las diez semanas de descanso voluntario, una vez se produzca el llamamiento. En consecuencia, la prestación podrá solicitarse y disfrutarse cuando se reanude la actividad laboral, siempre que se mantuviera la situación de inactividad durante las seis semanas iniciales.

No obstante, si el llamamiento tuviera lugar dentro de ese periodo obligatorio, la parte restante del descanso deberá disfrutarse efectivamente para tener derecho al periodo voluntario.

[2]

SE RECONOCE EL DERECHO A LA PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR A FIJOS DISCONTINUOS EN PERIODO DE INACTIVIDAD



[3]**EL TRIBUNAL SUPREMO ANULA DOS CLÁUSULAS DEL ACUERDO DE TELETRABAJO DE UNA EMPRESA POR VULNERAR LA LEY DE TRABAJO A DISTANCIA**

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha confirmado la nulidad de dos cláusulas incluidas en un acuerdo individual de teletrabajo suscrito en junio de 2022, aplicable a miles de personas trabajadoras, al considerar que contravienen lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD).

En concreto, se declara nulo el último párrafo de la cláusula primera, que impedía sustituir, desplazar o acumular los días de teletrabajo cuando la persona trabajadora fuera requerida para acudir presencialmente al centro en dichos días. La Sala considera que esta previsión vulnera el artículo 8.1 de la LTD, que prohíbe modificar unilateralmente el porcentaje de presencialidad, así como el principio general del artículo 1256 del Código Civil, que impide dejar el cumplimiento contractual al arbitrio de una sola de las partes.

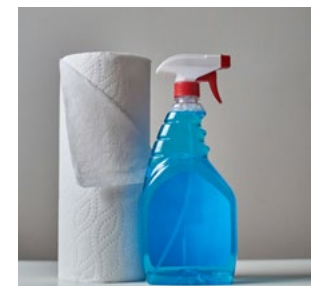
También se anula la cláusula novena, que establecía que la persona trabajadora no incurriría en gastos derivados del teletrabajo o que, en su caso, estos quedarían compensados por los ahorros que dicha modalidad genera. El Tribunal entiende que dicha estipulación vacía de contenido el derecho reconocido en el artículo 12 de la LTD a la compensación de gastos, impidiendo a la persona trabajadora a reclamar los que efectivamente haya asumido.

Con esta decisión, el Supremo deja claro que los derechos mínimos que marca la ley sobre el trabajo a distancia no pueden limitarse ni siquiera por acuerdos individuales entre empresa y persona trabajadora.

El Tribunal Superior de Justicia de Navarra ha dado la razón a una persona trabajadora del hogar de 58 años que reclamaba el subsidio por desempleo para mayores de 52 años, a pesar de no haber cotizado durante seis años a un régimen que protegiera expresamente esta contingencia. El tribunal considera que deben computarse también los años cotizados en el antiguo Régimen Especial de Empleados de Hogar, aunque este no incluyera la cobertura por desempleo.

La resolución confirma una sentencia previa del Juzgado de lo Social nº 2 de Pamplona, en la que se estimó que, si bien la persona trabajadora solo pudo empezar a cotizar por desempleo desde octubre de 2022, tras la reforma introducida por el Real Decreto-ley 16/2022), el hecho de que antes no pudiera hacerlo no puede penalizarla ahora. De lo contrario, se mantendría una situación de discriminación ya señalada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su fallo de febrero de 2022, que declaró contraria al Derecho comunitario la exclusión de las personas trabajadoras del hogar del acceso a las prestaciones por desempleo.

La clave está en que, con la normativa actual, ninguna persona trabajadora del hogar podrá acceder al subsidio de mayores de 52 años hasta, al menos, octubre de 2028, al no poder acreditar los seis años de cotización exigidos. Para el tribunal, esto supone perpetuar la desigualdad que ya fue advertida por el TJUE.

[4]**EL TSJ DE NAVARRA CONCEDE EL SUBSIDIO DE DESEMPEÑO A EMPLEADAS DEL HOGAR DE MÁS DE 52 AÑOS A PESAR DE NO TENER 6 AÑOS DE COTIZACIÓN**



Apsara Míguez Galindo
Abogada BNYA
Valencia

COMENTARIO
DE JURISPRUDENCIA

El Tribunal Supremo refuerza la igualdad en el permiso por nacimiento y cuidado de menores en familias monoparentales

La sentencia del Tribunal Supremo (STS 121/2025, de 21 de febrero de 2025) ha ratificado la doctrina asentada por la reciente sentencia del Tribunal Constitucional (STC 140/2024, de 6 de noviembre) la cual declaró la inconstitucionalidad de los artículos 48.4 ET y 177 LGSS, que impiden extender el permiso por nacimiento y cuidado de menor en supuestos de familia monoparental, y ello, con la intención de respetar las exigencias del art. 14 y 39.4 de la Constitución Española.

La controversia se inició cuando una trabajadora, que recientemente había sido madre y que, además, se constituía como familia monoparental, solicitó ante el INSS la prestación por nacimiento y cuidado del menor, correspondiente a las primeras 16 semanas. Posteriormente, solicitó ampliar la prestación 16 semanas más, correspondientes al otro progenitor. Sin embargo, ante dicha solicitud, el INSS la denegó, alegando que la trabajadora no se encontraba en ninguna de las



situaciones protegidas previstas en los artículos 177 y 318 de la Ley General de la Seguridad Social, de 23 de octubre.

Frente a la denegación inicial, la trabajadora presentó reclamación previa, la cual nuevamente fue denegada. En consecuencia, interpuso demanda ante el Juzgado de lo Social nº1 de Ibiza frente al INSS y la TGSS, siendo que la demanda fue estimada en su totalidad, condenando a las demandadas al reconocimiento de la ampliación del permiso por nacimiento y cuidado de hijos por 16 semanas adicionales, determinando con ello el derecho al abono de las cuantías correspondientes.

La sentencia fue recurrida en suplicación por el INSS ante el TSJ de las Islas Baleares, el cual estimó parcialmente el recurso y reconoció la ampliación del permiso por nacimiento y cuidado de hijos por un periodo de 10 semanas adicionales, en lugar de las 16 semanas inicialmente concedidas por el Juzgado de lo Social.

Ante ello, el INSS presentó recurso de casación para la unificación de doctrina, proponiendo como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Rec. n.º 1563/2021). En la sentencia de referen-

cia se argumentó que no existía amparo normativo alguno que reconociera el derecho que se perseguía, añadiendo que el reconocimiento de la prestación para cada uno de los progenitores que integraban las familias biparentales quedaba condicionada, en todo caso, a la acreditación de concurrencia de los requisitos a los que se refiere el artículo 177 y 178 de la LGSS, en referencia a la situaciones protegidas por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Ante ello, el Tribunal Supremo, desestimó el recurso de casación interpuesto por el INSS, y concluyó que de acuerdo con los argumentos del TSJBAL, le correspondía 10 semanas adicionales. En primer lugar, el Tribunal Supremo determinó que la ampliación del disfrute de la prestación en familias monoparentales implicaba directamente la ampliación de la duración de la suspensión del contrato de trabajo, y por ende, una modificación del vigente orden normativo establecido tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la Ley General de la Seguridad Social, pues se requería crear una prestación contributiva nueva en favor de los progenitores de familias monoparentales,

duplicando su duración y sin modificar los condicionantes específicos del art. 177 LGSS, y de igual forma, modificaba el régimen jurídico de la suspensión contractual por causa de nacimiento y cuidado de hijos establecida en el 48.4 ET, lo que afectaba al otro sujeto de la relación contractual, esto es, el empresario, que se veía obligado a soportar una duración mayor de la suspensión contractual prevista en la ley, lo que le afectaba en sus previsiones de sustitución o de reorganización de la empresa y que no le eximía del cumplimiento de las obligaciones de cotización en materia de Seguridad Social. Y, en segundo lugar, recalcó que dicha modificación de la norma no era posible, sino era realizada efectivamente por el legislador, pues jueces y tribunales no podían más que interpretar la norma, sin que las propias resoluciones judiciales pudieran suplir la falta de regulación.

Por lo que en definitiva, y de acuerdo con la sentencia del Tribunal Constitucional (STC 140/2024, de 6 de noviembre) en la cual se ve amparada la meritada STS, la falta de regulación calificada como “*ex silentio*” de los artículos en cuestión, suponen una discriminación directa hacia las familias monoparentales, las cuales ven significativamente mermadas sus derechos respecto al período de cuidado al me-

nor, en comparación a las familias biparentales, lo cual contradice, entre otros, al art. 2 de la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos del niño y a la reiterada jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que no solo prohíben expresamente la discriminación de los niños y niñas por razón de su nacimiento en el ejercicio de sus derechos, sino que también que estos no pueden ser discriminados por la condición de sus progenitores. Asimismo, el hecho de que actualmente ya se esté aplicando esta doctrina por parte de los tribunales, acelera la necesidad de modificar la legislación vigente, pues garantizaría una mayor seguridad jurídica, no solo para los progenitores, sino también para los empresarios que indirectamente ya se están viendo afectados. Por ello, no únicamente las personas que se encuentren en dicha situación pueden solicitarlo, sino que, además, las entidades gestoras están comunicando de oficio a las mismas, la posibilidad de ampliar el permiso en el sentido ya anunciado por el Tribunal Constitucional.

Sentencias de interés

EL TRIBUNAL SUPREMO RECONOCE EL DERECHO AL PLUS DE FESTIVOS A LOS CONTRATADOS EXCLUSIVAMENTE PARA TRABAJAR EN FINES DE SEMANA

STS núm. 165/2025, de 4 de marzo de 2025. (Unificación de doctrina)

El Tribunal Supremo ha determinado que las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial para prestar servicios exclusivamente en sábados, domingos y festivos tienen derecho a percibir el plus por trabajo en festivos y domingos previsto en el convenio colectivo, si no existe una compensación retributiva específica que justifique su exclusión. La Sala de lo Social ha estimado el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por una persona trabajadora del sector de limpieza, reconociéndole el derecho a percibir dicho complemento durante los años 2017 a 2020.

En este caso, la empresa había negado el abono del plus previsto en el artículo 29.4 del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, argumentando que dicho complemento solo correspondía a las personas trabajadoras con jornada ordinaria, que excepcionalmente trabajasen en domingos o festivos. Tanto el Juzgado de lo Social como el Tribunal Superior de Justicia de Madrid respaldaron esta interpretación.

Sin embargo, el Tribunal Supremo ha corregido esta doctrina, señalando que el propio texto del convenio reconoce expresamente el derecho al plus para “todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio” que preste servicios en domingos o festivos, sin excluir a quienes estén contratados exclusivamente para esos días.

La Sala subraya que solo sería posible denegar el plus si se acreditara que estas personas trabajadoras perciben una retribución superior que compense el carácter más gravoso del trabajo en festivo, carga probatoria que correspondía a la empresa y que no fue cumplida. En ausencia de tal justificación, excluirles del plus constituye una discriminación injustificada, contraria al principio de igualdad recogido en el artículo 14 de la Constitución Española.

EL TRIBUNAL SUPREMO FIJA QUE EL SUBSIDIO POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA DEBE RECONOCERSE DESDE LA SOLICITUD AUNQUE LA PERSONA TRABAJADORA ESTÉ DE PERMISOS O VACACIONES

STS núm. 160/2025, de 27 de febrero de 2025 (Unificación de doctrina)

El Tribunal Supremo ha declarado que el subsidio por riesgo durante la lactancia natural debe reconocerse con efectos económicos desde la fecha en que la persona trabajadora lo solicita, incluso si posteriormente se acoge a permisos retribuidos o vacaciones para evitar reincorporarse a un puesto de trabajo que implica riesgo, en tanto se resuelve judicialmente la controversia. La Sala de lo Social estima el recurso de una persona trabajadora a quien se había denegado inicialmente la prestación, y unifica doctrina frente al criterio restrictivo seguido hasta ahora por algunos Tribunales Superiores de Justicia.

El caso se refiere a una veterinaria cuya actividad comportaba riesgos biológicos y físicos incompatibles con la lactancia natural. Tras denegarse el subsidio por parte de la mutua, optó por agotar permisos y vacaciones con el único fin de evitar la exposición al riesgo mientras recurría judicialmente. El Tribunal Superior de Justicia competente le reconoció finalmente la prestación, pero con efectos limitados a partir de una fecha posterior, entendiendo que mientras estuvo en disfrute de esos permisos no procedía abono alguno.

El Supremo corrige este planteamiento, afirmando que, una vez constatada la existencia del riesgo, el derecho al subsidio debe reconocerse desde la solicitud inicial, ya que fue la denegación injustificada lo que impidió a la persona trabajadora suspender el contrato de inmediato. Las medidas adoptadas por la persona trabajadora para proteger su salud y la de su hijo, como acudir a vacaciones o permisos, no pueden convertirse en un obstáculo para el nacimiento del derecho prestacional, cuyo fin es precisamente sustituir el salario que se deja de percibir por causa del riesgo. Además, la sentencia rechaza que exista enriquecimiento injusto por el hecho de que la persona trabajadora hubiera percibido salario durante los periodos cubiertos con permisos, ya que el subsidio corresponde a la mutua, no a la empresa, y la situación fue provocada por la denegación indebida del derecho. También descarta que esta situación sea equiparable a una incapacidad temporal, donde sí existe una incompatibilidad legal expresa.

EL TRIBUNAL SUPREMO FIJA QUE LA NUEVA CONTRATISTA DEBE SUBROGAR A LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUNQUE LA SALIENTE HAYA EJECUTADO UN DESPIDO COLECTIVO PREVIO

STS núm. 174/2025, de 5 de marzo de 2025 (Unificación de doctrina)

El Tribunal Supremo ha determinado que en los supuestos de sucesión de contrataciones en sectores donde la actividad depende principalmente de la mano de obra, la nueva adjudicataria está obligada a subrogarse en los contratos del personal afecto al servicio, incluso cuando la contratista saliente haya ejecutado previamente un despido colectivo alegando la pérdida de la contrata.

En este caso la empresa saliente despidió a toda la plantilla mediante un expediente de regulación de empleo acordado con el único delegado de personal apenas dos días antes del relevo en la gestión del servicio. Sin embargo, la empresa entrante adquirió parte de los medios materiales y contrató a un número significativo de las antiguas personas trabajadoras, pero no a todos, manteniendo la misma actividad.

Asimismo, El Tribunal considera que se ha producido una transmisión de unidad económica que conserva su identidad, lo que activa la obligación de subrogación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y la Directiva 2001/23/CE. En consecuencia, el despido colectivo previo no puede servir para eludir dicha obligación, ya que lo contrario frustraría el efecto útil de la normativa de protección del empleo en los cambios de titularidad.

Además, la Sala rechaza que el carácter constitutivo del despido impida a las personas trabajadoras reclamar frente a la nueva adjudicataria. Sostiene que la extinción no puede privar a la persona trabajadora del derecho a demostrar que debía haber sido subrogado por la empresa entrante y continuar prestando servicios en ella.

EL TRIBUNAL SUPREMO REITERA LA OBLIGATORIEDAD DE LA AUDIENCIA PREVIA EN EL DESPIDO DISCIPLINARIO, PERO LA EXONERA SI EL DESPIDO ES ANTERIOR AL CAMBIO JURISPRUDENCIAL

STS núm. 175/2025, de 5 de marzo de 2025 (Unificación de doctrina)

El Tribunal Supremo ha confirmado que la audiencia previa al trabajador es un requisito obligatorio en los despidos disciplinarios, conforme al artículo 7 del Convenio 158 de la OIT, aplicable directamente en el ordenamiento español. No obstante, en esta sentencia matiza que dicho deber no puede exigirse cuando el despido se produjo antes del giro jurisprudencial operado en la STS 1250/2024, de 18 de noviembre.

El caso se refiere al despido disciplinario de un vigilante de seguridad que permitió el acceso irregular de varios aficionados a un estadio durante un partido. La empresa no celebró audiencia previa, aunque trató de contactar con la persona trabajadora mediante teléfono y mensajería instantánea. El juzgado de instancia consideró improcedente el despido por incumplimiento del trámite de audiencia. Sin embargo, la sentencia fue revocada en suplicación y posteriormente confirmada en casación.

El Tribunal Supremo reitera su nueva doctrina sobre el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT la persona trabajadora debe tener la oportunidad de defenderse de los hechos que pudieran dar lugar a su despido, sin que sea necesario un procedimiento formal, bastando con que se le traslade la información y se le permita presentar alegaciones. Sin embargo, recuerda que la norma contempla una excepción cuando “no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”.

La Sala considera que, dado que el despido tuvo lugar antes del cambio de criterio jurisprudencial, no puede exigirse retroactivamente el cumplimiento del trámite.

B N Y A A G E N D A

marzo 2025

PARTICIPAMOS EN LA NEGOCIACIÓN, ELABORACIÓN Y FIRMA DEL I CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN ADEIT

Nuestra compañera Alicia López Román ha participado en la negociación, elaboración y firma del I Convenio Colectivo de ADEIT, Fundación Universidad-Empresa de Valencia (Consell Social de la Universitat de València. Estudi General de València) de la Comunitat Valenciana, medio propio de la Universitat de València.

El texto recoge importantes mejoras de las condiciones laborales de la plantilla, como la reducción de la jornada laboral hasta las 1.660 horas en 2025.

La firma tuvo lugar el pasado día 13 de marzo en las instalaciones de la entidad, junto al Comité de Empresa de la Federación de Enseñanza de CCOO del País Vasco.



BNYA EN LAS MASCLLETÁS DE VALENCIA

Este mes de marzo, BNYA ha tenido el placer de compartir con algunos de sus clientes y colaboradores una experiencia única durante cuatro jornadas inolvidables, disfrutando desde un enclave privilegiado —un balcón en la Plaza del Ayuntamiento— del imponente espectáculo de las mascletás de Valencia.

Estos encuentros han permitido fortalecer, en un ambiente distendido y cercano, los lazos de confianza y colaboración que nos unen. Una vez más, se confirma que la clave del éxito mutuo reside en el trabajo conjunto, la alineación de objetivos y la voluntad compartida de avanzar en la misma dirección.



CONGRESO LABORAL ORGANIZADO POR LA SECCIÓN DE DERECHO LABORAL DEL ICAB

Queremos felicitar públicamente a nuestro compañero David Tomás Mataix de BNYA Barcelona por la gran ponencia que dirigió en el Congreso Laboral organizado por la Sección de Derecho Laboral del ICAB del Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona (ICAB) en materia prestacional, abordando, entre otras, la prestación de nacimiento y cuidado del menor de familias monoparentales o la propuesta de las conocidas como “bajas flexibles”.



“EMPLEO, ESPECIALIZACIÓN Y FUTURO”

El pasado 25 de marzo de 2025, Salvador Navarro Martín, Presidente de BNYA, participó en la mesa redonda organizada por ASEDAS-Asociación Española de Distribuidores, Autoservicios y Supermercados, en materia de “Empleo, especialización y futuro”, con ocasión de la presentación del libro “Las personas en la distribución”.





Redacción Noticias y Sentencias
Álvaro Sánchez Ruiz

¡Gracias!

Si desea recibir esta y otras publicaciones por email, o por el contrario desea darse de baja de nuestro sistema, por favor póngase en contacto con el departamento de Comunicaciones mandando su solicitud a:

info@bnya.es o comunicaciones@bnya.es



NAVARRO & ASOCIADOS
Abogados

VALENCIA

Marqués del Turia, 13-1ª
46005 VALENCIA
Tel. 96 351 71 19

MADRID

Lagasca, 56 - 1ª
28001 MADRID
Tel. 91 559 91 12

BARCELONA

Diagonal, 405 BIS-1ª
08008 BARCELONA
Tel. 93 162 14 48

BILBAO

Henao, 11-1ª
48009 BILBAO
Tel. 94 424 34 26

PALMA DE MALLORCA

Mateu Enric Llado, 5-3º B
07002 MALLORCA
Tel. 971 72 79 53