



FACULTAD DE DERECHO

**CUESTIONES ACTUALES EN TORNO AL
DESPIDO DISCIPLINARIO Y EL CONTROL DE
CONVENCIONALIDAD: LA EXIGENCIA DE
AUDIENCIA PREVIA**

Autor: Jaime Gallegos Dago

5º E3-A

Derecho del Trabajo

Tutora: María Dolores Carrascosa Bermejo

Madrid

Junio 2026

RESUMEN

Este trabajo estudia la incidencia del control de convencionalidad en el despido disciplinario, enfocando la exigencia de audiencia previa prevista en el artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT. El análisis parte del modelo tradicional español, centrado en la carta de despido y en el control judicial posterior, para contrastarlo con la garantía internacional que exige dicho Convenio de ofrecer al trabajador una oportunidad real de defensa antes de la extinción contractual.

El trabajo examina la evolución jurisprudencial que condujo al cambio de doctrina del Tribunal Supremo (en lo sucesivo TS). Se aborda primero la recepción inicial del Convenio en España, desde su ratificación y publicación oficial en 1985 hasta el replanteamiento jurisprudencial iniciado en 2023. Esta primera etapa estuvo marcada por una lectura restrictiva por parte del TS, que condicionaba su plena eficacia a un eventual desarrollo legislativo. En un segundo momento, se analiza el giro iniciado por la STSJ de Illes Balears de 13 de febrero de 2023 y la posterior unificación de doctrina operada por la STS de 18 de noviembre de 2024, que reconoce la aplicación directa del artículo 7 y obliga a realizar una audiencia previa al trabajador y vincula su incumplimiento a la improcedencia del despido.

Desde una perspectiva crítica, se estudian los problemas abiertos tras esa doctrina que no ha sido incorporada al Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo ET): la delimitación del ámbito subjetivo, objetivo y temporal de la audiencia previa, su articulación con las garantías preexistentes y los requisitos mínimos de contenido para que el trámite no quede reducido a una formalidad vacía. La conclusión principal es que la audiencia previa refuerza el derecho de defensa del trabajador antes de la adopción del despido disciplinario, pero su eficacia real exige una interpretación funcional y, preferiblemente, una futura regulación legal más precisa que genere seguridad jurídica a todas las partes implicadas.

Palabras clave: despido disciplinario, control de convencionalidad, audiencia previa, Convenio núm. 158 OIT, improcedencia del despido, derecho de defensa.

ABSTRACT

This paper examines the impact of conventionality control on disciplinary dismissal in Spanish labour law, focussing on the prior hearing requirement laid down in Article 7 of ILO Convention No. 158. The study starts from the traditional Spanish model, built around the written dismissal letter and subsequent judicial review, and contrasts it with the international standard under that Convention, which requires workers to be given a real opportunity to defend themselves before the employment relationship is terminated.

The paper analyses the case-law development that led to the change in doctrine by the Spanish Supreme Court (hereinafter, the SC). First, it addresses the initial reception of the Convention in Spain, from its ratification and official publication in 1985 to the judicial reassessment initiated in 2023. This initial stage was characterized by a restrictive interpretation on the part of the SC, which made the Convention's full effectiveness conditional upon its eventual legislative implementation. It then examines the turning point marked by the judgement of the High Court of Justice of the Balearic Islands of 13 February 2023 and the subsequent unification of doctrine by the Supreme Court judgement of 18 November 2024. The latter recognizes the direct applicability of Article 7, requires employers to give employees an opportunity to be heard before dismissal, and links its breach to the unfairness of the dismissal.

From a critical perspective, the study explores the unresolved issues arising from this doctrine, which has not been incorporated into the Workers' Statute: the subjective, objective, and temporal scope of the prior hearing, its relationship with pre-existing procedural guarantees, and the minimum content needed to prevent the hearing from becoming a merely formal step. The main conclusion is that the prior hearing strengthens the worker's right of defence before the adoption of the disciplinary dismissal, but its actual effectiveness depends on a functional interpretation and, ideally, clearer future statutory regulation capable of ensuring legal certainty for all parties involved.

Keywords: disciplinary dismissal, conventionality control, prior hearing, ILO Convention No. 158, unfair dismissal, right of defence.

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

Art./arts.	Artículo/artículos
BOE	Boletín Oficial del Estado
C158 OIT	Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo
CE	Constitución Española
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
CENDOJ	Centro de Documentación Judicial
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público
ECLI	European Case Law Identifier
ET	Estatuto de los Trabajadores
FD	Fundamento de Derecho
LEC	Ley de Enjuiciamiento Civil
LOLS	Ley Orgánica de Libertad Sindical
LRJS	Ley Reguladora de Jurisdicción Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RCUD	Recurso de casación para la unificación de doctrina
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TC	Tribunal Constitucional
TFG	Trabajo de Fin de Grado
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia

1 ÍNDICE DE CONTENIDO

CUESTIONES ACTUALES EN TORNO AL DESPIDO DISCIPLINARIO Y EL CONTROL DE CONVENCIONALIDAD: LA EXIGENCIA DE AUDIENCIA PREVIA

<i>PREVIA</i>	1
----------------------------	----------

2 INTRODUCCIÓN	7
-----------------------------	----------

2.1 Objeto y justificación del Trabajo de Fin de Grado	7
--	---

2.2 Metodología seguida en el desarrollo del Trabajo de Fin de Grado	8
--	---

3 LA PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO: GARANTÍAS EN LA NORMATIVA NACIONAL E INTERNACIONAL	9
--	----------

3.1 Introducción: garantías frente al despido en el sistema español	9
---	---

3.2 Garantías en el Convenio núm. 158 de la OIT: el artículo 7	11
--	----

3.2.1 Contenido del artículo 7 del Convenio núm. 158 (OIT)	12
--	----

3.2.2 Interpretación de la CEACR: contenido mínimo y alcance práctico de la posibilidad de defensa	12
--	----

3.3 Eficacia directa en España del artículo 7 del Convenio núm. 158	14
---	----

3.3.1 Introducción	14
--------------------	----

3.3.2 Argumentos a favor de su naturaleza no self-executing (tesis A: no aplicación directa)	14
--	----

3.3.3 Argumentos a favor de su naturaleza self-executing (tesis B: aplicación directa)	17
--	----

4 EL REPLANTEAMIENTO DOCTRINAL DE LA EXIGENCIA DE AUDIENCIA PREVIA: CONTEXTO Y RAZONES DEL NUEVO DEBATE	18
--	-----------

4.1 Interpretación inicial del Tribunal Supremo sobre el art. 7 del Convenio OIT núm. 158	18
---	----

4.2 El cuestionamiento de la doctrina jurisprudencial tradicional mediante el control de convencionalidad: la STSJ Illes Balears de 13 de febrero de 2023	19
---	----

4.3 Las diferentes posturas y argumentos de la doctrina judicial	20
--	----

4.4 La unificación doctrinal del Tribunal Supremo: la STS (Pleno) de 18 de noviembre de 2024 y su recepción por la doctrina científica	23
--	----

4.5 Ámbito temporal de la exigencia de audiencia previa	25
---	----

5 LA APLICACIÓN PRÁCTICA ACTUAL DE LA AUDIENCIA PREVIA	26
---	-----------

5.1 Delimitación del ámbito de aplicación	28
---	----

5.1.1 Ámbito objetivo: el tipo de despido afectado	28
--	----

5.1.2 Ámbito subjetivo de la audiencia previa	32
---	----

5.1.3 Ámbito temporal: ¿desde cuándo se exige el trámite?	38
---	----

5.1.4 La forma del trámite	39
----------------------------	----

5.1.5 El plazo para formular alegaciones	42
--	----

5.1.6 Contenido mínimo de la posibilidad de defenderse	44
--	----

5.1.7 El principio de congruencia entre la audiencia previa y la carta de despido	46
---	----

6 CONCLUSIONES	47
-----------------------------	-----------

7	<i>ANEXO DE FUENTES</i>	52
7.1	Legislación	52
7.1.1	Normativa nacional	52
7.1.2	Normativa internacional	53
7.2	Jurisprudencia y doctrina judicial	54
7.2.1	Doctrina judicial	56
7.3	Doctrina científica	61

2 INTRODUCCIÓN

2.1 Objeto y justificación del Trabajo de Fin de Grado

El presente Trabajo de Fin de Grado, titulado “Cuestiones actuales en torno al despido disciplinario y el control de convencionalidad: la exigencia de audiencia previa”, tiene por objeto analizar el impacto del control de convencionalidad en el enjuiciamiento del despido disciplinario, con especial atención a la incorporación judicial de la exigencia de audiencia previa al trabajador prevista en el art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT. El despido disciplinario, como manifestación más intensa del poder disciplinario empresarial, supone una extinción unilateral del contrato de trabajo fundada en un incumplimiento grave y culpable del trabajador y se encuentra sometido, en sede judicial, a un control tanto material (conurrencia y suficiencia de la causa) como formal (respecto de exigencias procedimentales).¹

En este marco, cobra relevancia la noción y alcance del control de convencionalidad en el ordenamiento español. De acuerdo con la doctrina tradicional, los órganos jurisdiccionales ordinarios, al resolver un litigio, deben tomar en consideración las normas internacionales vigentes para España y, cuando exista contradicción o resulte procedente en el caso concreto, pueden dejar de aplicar la norma interna y aplicar el precepto internacional correspondiente.² En particular, el Tribunal Constitucional (en lo sucesivo TC) ha precisado que el control de convencionalidad opera como una “regla de selección del derecho aplicable” atribuida a jueces y tribunales ordinarios, sin que suponga expulsión de la norma interna del ordenamiento ni un juicio de constitucionalidad.³ Esta construcción se apoya en el marco fijado con anterioridad por la doctrina constitucional, que reconoce la relevancia de los tratados internacionales en la función jurisdiccional y la necesidad de integrarlos en el razonamiento judicial cuando resulten aplicables.⁴

Sobre esta base, el trabajo se centra en una cuestión de actualidad en la que el control de convencionalidad está produciendo consecuencias inmediatas en el régimen del despido

¹ 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 lo sucesivo ET. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

² Constitución Española, en lo sucesivo CE, arts. 10.2 y 96.1. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, última modificación publicada el 17 de febrero de 2024.

³ STC 120/2021, de 31 de mayo (ECLI:ES:TC:2021:120).

⁴ STC 140/2018, de 20 de diciembre (ECLI:ES:TC:2018:140).

disciplinario: la exigencia de que el empresario dé audiencia previa al trabajador antes de adoptar la decisión extintiva. Exigencia que encuentra apoyo en el artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT, según el cual “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”.⁵ La relevancia del problema no es meramente teórica: afecta directamente a los requisitos formales que se imponen a la empresa para realizar correctamente un despido disciplinario, a la configuración de las garantías de defensa en el ámbito laboral y a la calificación judicial del despido cuando se omite dicho trámite. En este sentido, el interés del estudio se intensifica tras la jurisprudencia reciente de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que ha defendido expresamente la aplicabilidad de ese estándar internacional en el despido disciplinario y su encaje en el marco interno.⁶

Finalmente, la elección del tema se justifica también por el interés de la doctrina científica que ha abordado, entre otros aspectos, la integración judicial de los estándares internacionales en el ordenamiento laboral interno, la eficacia directa del artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT, las consecuencias jurídicas de la omisión de la audiencia previa y la construcción jurisprudencial reciente del TS. Estas aportaciones serán utilizadas a lo largo del trabajo al analizar cada una de las cuestiones planteadas.

2.2 Metodología seguida en el desarrollo del Trabajo de Fin de Grado

La metodología seguida en el presente trabajo es de carácter jurídico-analítico, orientada a examinar las distintas fuentes del derecho que inciden en la regulación y aplicación del despido disciplinario.

Como punto de partida, se ha realizado una exhaustiva revisión del marco normativo vigente, atendiendo tanto a la normativa laboral interna como a tratados internacionales ratificados en España. Dicho análisis ha permitido identificar aquellos estándares internacionales que son aplicables a nivel nacional, observando su posible incidencia sobre la regulación nacional del despido disciplinario.

⁵ Convenio OIT núm. 158, sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, art. 7. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/otros/c158-convenio-sobre-la-terminacion-de-la-relacion-de-trabajo-1982>

⁶ STS 1250/2024 (rec. 4735/2023).

Además de esa base normativa, el trabajo incorpora un estudio detallado de jurisprudencia sobre esta materia, sin olvidar la doctrina judicial social más reciente. El análisis jurisprudencial no es meramente descriptivo, sino que busca identificar criterios interpretativos, cambios en la jurisprudencia y las consecuencias prácticas derivadas de dichas resoluciones.

Asimismo, se ha analizado la doctrina científica especializada en Derecho del Trabajo, seleccionando aquellas aportaciones que resultan más relevantes para el Trabajo de Fin de Grado y permiten contextualizar los debates actuales, contrastando distintas posiciones existentes en torno a las cuestiones analizadas.

La combinación y contraste de las fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinales ha permitido hacer un análisis coherente, con una visión general que permite contextualizar el tema objeto de estudio de las cuestiones actuales en torno al despido disciplinario y el control de convencionalidad.

3 LA PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO: GARANTÍAS EN LA NORMATIVA NACIONAL E INTERNACIONAL

3.1 Introducción: garantías frente al despido en el sistema español

El despido disciplinario se configura en el ordenamiento español como una causa de extinción del contrato por decisión empresarial basada en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.⁷ La tipificación legal de los incumplimientos que pueden ser sancionados disciplinariamente y la previsión de sus efectos se contienen en el artículo 54 del ET.

En términos de garantías, la regulación española articula un régimen formal de comunicación del despido y un control jurisdiccional posterior a través de la modalidad procesal específica en la jurisdicción social.⁸ En el plano formal, el artículo 55.1 del ET exige que el despido disciplinario sea notificado por escrito, con expresión de los hechos que lo motivan y la fecha de efectos, admitiendo además que la negociación colectiva puede establecer exigencias adicionales que también pueden conducir a su

⁷ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET, arts. 54 y 55. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

⁸ *Ibidem*.

improcedencia.⁹ En ciertos supuestos de especial protección, el mismo precepto impone garantías reforzadas: (i) si el trabajador es representante legal de los trabajadores o delegado sindical, debe abrirse un expediente contradictorio previo en el que sean oídos el interesado y, en su caso, los restantes miembros de la representación;¹⁰ y (ii) si el trabajador está afiliado a un sindicato y al empresario le consta, debe darse audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente.

Desde el plano procesal, el control del despido disciplinario se articula mediante un procedimiento especial y preferente ante la jurisdicción social, orientado a revisar tanto la concurrencia de la causa disciplinaria como la corrección formal de la decisión extintiva.¹¹ En la práctica, el diseño español sitúa el momento principal de contradicción en una fase posterior al despido: el trabajador conoce los cargos a través de la carta y puede impugnar judicialmente la medida, aportando alegaciones y prueba. Esta configuración ha sido defendida tradicionalmente como suficiente para asegurar el derecho de defensa en sentido amplio; sin embargo, la doctrina reciente del TS ha reabierto el debate sobre si la defensa ex post, articulada en sede judicial, puede considerarse equivalente, en términos garantistas, a una contradicción ex ante, antes de la decisión extintiva.¹²

En este marco, parte de la doctrina científica ha señalado que el expediente contradictorio, cuando es exigible, constituye una garantía reforzada de defensa previa, más intensa que una mera audiencia al trabajador, pues exige la apertura de un trámite formal específico antes de la imposición de la sanción o del despido. Precisamente por ello, su existencia revela que el ordenamiento español ya conoce mecanismos preventivos de defensa, aunque los reserve a supuestos tasados. Esta constatación permite plantear, sin confundir ambas figuras, si el estándar internacional del art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT debe proyectarse también sobre el despido disciplinario ordinario mediante una garantía

⁹ STS 355/2018, de 3 de abril, rec. 1950/2016, ECLI:ES:TS:2018:1355; STS de 15 de mayo de 2012, rec. 2329/2011, ECLI:ES:TS:2012:4165.

¹⁰ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET, arts. 55.1 y 68.a). Boletín Oficial del Estado, núm. 255, de 24 de octubre de 2015; LOLS, art. 10.3.3.º. Boletín Oficial del Estado, núm. 189, de 8 de agosto de 1985.

¹¹ LRJS. Boletín Oficial del Estado, núm. 245, de 11 de octubre de 2011.

¹² STS 1250/2024, de 18 de noviembre, rec. 4735/2023. Véase también Junco Cachero, M. S. (2013). El expediente contradictorio en el despido disciplinario. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (119), 229.

previa menos formalizada, pero igualmente orientada a permitir la defensa del trabajador antes de la decisión extintiva.

3.2 Garantías en el Convenio núm. 158 de la OIT: el artículo 7

La OIT adopta instrumentos normativos internacionales que se integran en el sistema de estándares laborales globales. Entre ellos, los Convenios son tratados internacionales que pasan a ser jurídicamente vinculantes para los Estados que los ratifican, mientras que las Recomendaciones tienen naturaleza no obligatoria y cumplen una función de orientación o desarrollo técnico del contenido de los Convenios.¹³ Esta distinción es relevante porque, en materia de despido, el Convenio establece estándares mínimos sobre terminación de la relación de trabajo, y su Recomendación núm. 166 acompaña y concreta pautas interpretativas y de política legislativa.

España ratificó el Convenio núm. 158 en 1985 y su publicación oficial determinó su necesaria incorporación al ordenamiento interno conforme al sistema constitucional de recepción de los tratados.¹⁴ En particular, el debate contemporáneo no se centra ya en la pertenencia del Convenio al ordenamiento, sino en la operatividad concreta de ciertos mandatos (como el art. 7) y en si exigen o no un desarrollo legislativo previo para ser aplicados directamente por los tribunales. Esa cuestión conecta con el control de convencionalidad y, en lo que aquí interesa, con el estándar internacional de garantía previa frente a la terminación por razones vinculadas a conducta o rendimiento.

Además, debe tenerse en cuenta que la OIT cuenta con un sistema de supervisión en el que desempeña un papel central la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), cuyos estudios generales y observaciones, sin ser formalmente equivalentes a una jurisprudencia vinculante, constituyen un referente interpretativo cualificado para delimitar el alcance práctico de los compromisos asumidos por los Estados.¹⁵

¹³ International Labour Organization. (s. f.). *Conventions and Recommendations*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/convenios-protocolos-y-recomendaciones>

¹⁴ Instrumento de Ratificación del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982. Boletín Oficial del Estado, núm. 155, de 29 de junio de 1985.

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). *La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)*. International Labour Organization; International Labour Office. (2013). *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 102nd Session, Reader's note; Wisskirchen, A. (2005). The standard-setting and monitoring activity of the ILO: Legal questions and practical

3.2.1 Contenido del artículo 7 del Convenio núm. 158 (OIT)

El artículo 7 del Convenio núm. 158 establece que, cuando la terminación de la relación se base en motivos relacionados con la conducta o el rendimiento del trabajador, debe ofrecérsele la posibilidad de defenderse de los cargos antes de que se extinga la relación, salvo que no pueda pedirse razonablemente al empleador que conceda esa posibilidad.¹⁶ Este enunciado incorpora, por tanto, (i) un ámbito material (conducta o rendimiento), (ii) un contenido mínimo (oportunidad de defensa frente a cargos) y (iii) una cláusula de excepción basada en la razonabilidad para el empleador.

Desde la perspectiva de su encaje con el despido disciplinario español, el elemento central del precepto es que la garantía se sitúa antes de la decisión extintiva, lo que permite diferenciarla de los mecanismos de revisión posterior en sede judicial característicos del modelo interno.¹⁶

3.2.2 Interpretación de la CEACR: contenido mínimo y alcance práctico de la posibilidad de defensa

Los criterios interpretativos sobre el alcance práctico del artículo 7 suelen apoyarse, en la práctica, en los expresados por la CEACR en su Estudio general sobre el Convenio núm. 158 (Informe III, Parte 4B, CIT 1995), en la medida en que estos documentos tienen una función técnica de clarificación sobre el alcance de las obligaciones internacionales y son utilizados como referencia por la doctrina y por resoluciones judiciales que reconstruyen el estándar internacional.¹⁷ En el contexto español, además, estos pasajes del Estudio general han sido objeto de utilización doctrinal y de recepción en comentarios especializados sobre la audiencia previa y su proyección jurisprudencial.¹⁸

La CEACR interpreta el artículo 7 del Convenio núm. 158 como una garantía previa aplicable cuando la terminación de la relación laboral se vincula a la conducta o al

experience. *International Labour Review*, 144(3), 253–289. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2005.tb00569.x>

¹⁶ Convenio OIT núm. 158, sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, art. 7. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/otros/c158-convenio-sobre-la-terminacion-de-la-relacion-de-trabajo-1982>

¹⁷ Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2023, 3 de marzo). *El despido disciplinario sin audiencia previa del trabajador afectado es improcedente ex art. 7 Convenio 158 OIT (STSJ Baleares 13/2/23)*. Una mirada crítica a las relaciones laborales. <https://ignasibeltran.com/2023/03/03/el-despido-disciplinario-sin-audiencia-previa-del-trabajador-afectado-es-improcedente-ex-art-7-convenio-158-oit-stsj-baleares-13-2-23/>

¹⁸ Beltrán de Heredia Ruiz, I., *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, op. cit.

rendimiento del trabajador, y subraya la necesidad de que exista una auténtica posibilidad de defensa frente a los cargos formulados. En particular, explica la ratio del precepto en términos de derecho de defensa ante una medida de especial gravedad, como es la terminación de la relación laboral, precisando además que el artículo 7 comprende tanto los motivos ligados a la conducta como al rendimiento, pero no se refiere a la terminación por necesidades de funcionamiento de la empresa, para la que el Convenio contempla otros procedimientos.¹⁹

Asimismo, la CEACR concreta el alcance práctico de esa garantía señalando que los cargos deben formularse y comunicarse al trabajador antes de la terminación, sin que el Convenio imponga una forma rígida o un determinado ritual procedimental. Lo decisivo es que la comunicación sea suficientemente clara y que se otorgue al trabajador una posibilidad real de defensa. Este enfoque permite diferenciar la audiencia previa del expediente contradictorio formal del derecho interno, pues lo esencial no es la existencia de un trámite solemne, sino la efectividad de la oportunidad de alegación antes de la decisión extintiva.²⁰

Asimismo, la CEACR añade una observación de especial relevancia práctica (recogida en el Estudio general) en el sentido de que el trabajador debe poder defenderse antes de que termine la relación laboral incluso si existen recursos o procedimientos posteriores a la terminación, reforzando así el carácter preventivo del art. 7.²¹ Esta idea es empleada por la doctrina especializada para sostener que la contradicción procesal posterior no satisface por sí sola el estándar del artículo 7, al tratarse de “momentos” y finalidades distintos dentro del régimen de tutela frente al despido.¹⁸

Finalmente, respecto de la cláusula “a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador”, la discusión doctrinal y jurisprudencial ha puesto el foco en que se trata de un test de razonabilidad que debe interpretarse conforme a criterios de Derecho de los tratados y al objeto y fin del Convenio, descartando lecturas expansivas desvinculadas de

¹⁹ International Labour Office. (1995). *Protection against unjustified dismissal: General Survey of the reports on the Termination of Employment Convention (No. 158) and Recommendation (No. 166), 1982*, Report III (Part 4B), International Labour Conference, 82nd Session, párrs. 144 y 145.

²⁰ International Labour Office. (1995). *Protection against unjustified dismissal: General Survey of the reports on the Termination of Employment Convention (No. 158) and Recommendation (No. 166), 1982*, Report III (Part 4B), International Labour Conference, 82nd Session, párr. 146.

²¹ International Labour Office. (1995). *Protection against unjustified dismissal: General Survey of the reports on the Termination of Employment Convention (No. 158) and Recommendation (No. 166), 1982*, Report III (Part 4B), International Labour Conference, 82nd Session, párr. 150.

las circunstancias del caso y de la finalidad protectora del estándar.²² En esa misma línea, la doctrina ha examinado los antecedentes y debates interpretativos sobre el alcance de dicha excepción, incluyendo consideraciones sobre si puede conectarse o no con supuestos de falta grave y con el margen de apreciación del empleador.²³

3.3 Eficacia directa en España del artículo 7 del Convenio núm. 158

Este apartado analiza el debate sobre la eficacia directa del art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT en el ordenamiento español. Para ello, se exponen primero las razones que han llevado a negar su carácter autoejecutivo y, posteriormente, los argumentos que defienden su aplicación directa, antes de examinar la posición inicial mantenida por el TS.

3.3.1 Introducción

La exigencia de defensa previa prevista en el art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT ha suscitado en España un debate sobre su eficacia directa, al no estar expresamente recogida en el art. 55.1 ET. Este debate se ha manifestado, de forma particularmente visible desde 2023, en la doctrina judicial de los Tribunales Superiores de Justicia, que han ofrecido respuestas divergentes acerca de si el precepto internacional puede exigirse directamente a las empresas o si requiere un desarrollo legislativo previo.¹⁷ En términos generales, las posiciones judiciales se han ordenado en torno a dos tesis: (i) una tesis que niega la aplicación directa del art. 7 por considerarlo no autosuficiente y entender que el ordenamiento interno ya ofrece garantías equivalentes; y (ii) una tesis que afirma su aplicación directa por tratarse de un mandato claro e integrado en el ordenamiento tras la ratificación del Convenio.

3.3.2 Argumentos a favor de su naturaleza no self-executing (tesis A: no aplicación directa)

La tesis contraria a la aplicación directa del art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT debe exponerse hoy como una posición jurisprudencial previa, pues ha sido superada por la STS 1250/2024, de 18 de noviembre, que reconoce expresamente el carácter autoaplicativo del precepto. No obstante, antes de este cambio doctrinal, una parte de la

²² Aguado Silvestre, S. (2025). La problemática aplicación e interpretación del artículo 7 del Convenio 158 de la OIT (Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 1250/2024 de 18 de noviembre). *Revista Jurídica de la Universidad de León*, (13), 19–28. <https://doi.org/10.18002/rjule.i13.9468>.

²³ Blasco Jover, C. (2024). Sobre dos (posibles) vulneraciones a convenios internacionales en el momento del despido: la defensa previa del trabajador y la pérdida de la condición de representante. *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (9), 63–90. <https://doi.org/10.24310/rejls9202420059>.

jurisprudencia social sostuvo que la audiencia previa no podía exigirse con carácter general mientras no fuera incorporada expresamente al ordenamiento interno.²⁴

El origen de esta posición se encuentra en la doctrina inicial del Tribunal Supremo. La STS de 4 de noviembre de 1987 consideró que el sistema español, basado en la carta de despido, la conciliación y el posterior control judicial, ofrecía una tutela suficiente frente al despido. Poco después, la STS de 8 de marzo de 1988 afirmó que el art. 7 del Convenio introducía una “nueva garantía formal” cuya incorporación al ordenamiento requería una adaptación normativa que solo la ley podía realizar con la necesaria generalidad y precisión.²⁵ De este modo, el Tribunal Supremo no negaba la vigencia del Convenio, pero sí rechazaba que el precepto pudiera operar por sí solo como un requisito formal adicional del despido disciplinario ordinario.

Esta misma lógica fue seguida por diversos Tribunales Superiores de Justicia tras la STSJ Illes Balears de 13 de febrero de 2023. Así, la STSJ Cataluña de 4 de julio de 2023, reiterada por la STSJ Cataluña de 10 de noviembre de 2023, sostuvo que, si el art. 55.1 ET no contempla una audiencia previa general, no podía imponerse judicialmente a la empresa una obligación no prevista expresamente en la legislación interna.²⁶ En términos semejantes, la STSJ Castilla-La Mancha de 19 de octubre de 2023 situó la cuestión dentro del “marco de la regulación nacional”, recordando que el ordenamiento español solo exige audiencia previa en supuestos específicos, como los relativos a representantes de los trabajadores, delegados sindicales o trabajadores afiliados cuando concurren los requisitos legales.²⁷

El argumento de fondo era sencillo: el Convenio forma parte del ordenamiento español, pero el art. 7 no sería una norma suficientemente autosuficiente para ser aplicada directamente por los tribunales sin intervención legislativa. Desde esta perspectiva, la generalización de la audiencia previa alteraría el diseño legal del art. 55 ET, que reserva

²⁴ STS 1250/2024, de 18 de noviembre (rec. 4735/2023; ECLI:ES:TS:2024:5454), FD 3.º.

²⁵ STS 2019/1987, de 4 de noviembre (ECLI:ES:TS:1987:16626); STS 218/1988, de 8 de marzo (ECLI:ES:TS:1988:12590).

²⁶ STSJ de Cataluña (Sala de lo Social) 4257/2023, de 4 de julio (rec. 1749/2023; ECLI:ES:TSJCAT:2023:7688); STSJ de Cataluña (Sala de lo Social) 6397/2023, de 10 de noviembre (rec. 2927/2023).

²⁷ STSJ de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social) 1435/2023, de 19 de octubre (rec. 634/2023); STSJ de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social) 336/2012, de 20 de marzo (rec. 212/2012).

las garantías preventivas reforzadas a determinados colectivos y permite que la negociación colectiva añada exigencias adicionales.²⁸

A ello se añadía un segundo argumento: el sistema español ya ofrecería una defensa suficiente mediante la carta de despido y la posterior impugnación judicial. En esta línea, la STSJ Andalucía/Granada de 11 de abril de 2024 entendió que la exigencia del art. 7 quedaba satisfecha si la carta de despido permitía al trabajador conocer los hechos imputados y defenderse posteriormente en juicio.²⁹ La defensa exigida por el Convenio se identificaba así con un modelo de contradicción posterior, no necesariamente con una audiencia previa ante el empresario.

La doctrina científica próxima a esta tesis ha insistido en que la cuestión decisiva no era si el Convenio estaba incorporado al ordenamiento, sino si el art. 7 podía desplegar efectos directos sin desarrollo interno. En este sentido, Gómez Garrido sostuvo que el precepto carecía de efecto autoejecutivo y que, por tanto, su aplicación generalizada exigía una intervención normativa previa.³⁰

Sin embargo, esta tesis presentaba una debilidad evidente: confundía la defensa posterior frente al despido con la defensa previa exigida por el Convenio. La impugnación judicial permite reaccionar contra una decisión ya adoptada, mientras que la audiencia previa pretende que el trabajador pueda ser escuchado antes de que el empresario decida extinguir el contrato.³¹ Precisamente por ello, la STS de 18 de noviembre de 2024 terminó rechazando la doctrina anterior y afirmó que el art. 7 es directamente aplicable, al contener un mandato claro y suficientemente concreto: permitir al trabajador defenderse de los cargos antes del despido disciplinario.³²

²⁸ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, art. 55.1 ET; Junco Cachero, M.ª S. (2013). “El expediente contradictorio en el despido disciplinario”. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 119, pp. 225-234.

²⁹ STSJ de Andalucía (Sala de lo Social, sede de Granada), de 11 de abril de 2024 (rec. 1095/2023).

³⁰ Gómez Garrido, L. M.ª (2024, 30 de julio). La audiencia previa en el despido disciplinario a la vista del art. 7 del Convenio OIT núm. 158, o la inacabable fascinación por los tratados internacionales. *Lefebvre-El Derecho*. Disponible en: <https://elderecho.com/audiencia-previa-en-despido-disciplinario-art-7-convenio-oit-no-158>

³¹ García González, G. (2024). La audiencia al trabajador en el despido disciplinario: una relectura del ordenamiento jurídico interno a la luz del Derecho internacional. *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, (109); Sempere Navarro, A. V. (2024). Audiencia previa e indemnización por despido: noticia de dos sentencias. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (10), 1–10.

³² STS (Sala de lo Social, Pleno) 1250/2024, de 18 de noviembre (rcud. 4735/2023; ECLI:ES:TS:2024:5454), FD 3.º.

3.3.3 Argumentos a favor de su naturaleza self-executing (tesis B: aplicación directa)

La tesis actualmente dominante, tras la STS 1250/2024, de 18 de noviembre, es que el art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT tiene naturaleza autoaplicativa. El Tribunal Supremo parte de que los tratados internacionales válidamente ratificados y publicados forman parte del ordenamiento interno y pueden ser aplicados directamente por los órganos judiciales cuando contienen un mandato suficientemente preciso.³³

El argumento principal de la Sala IV es que el art. 7 no formula una regla programática, sino una obligación concreta: antes de despedir por motivos relacionados con la conducta o el rendimiento, el empresario debe ofrecer al trabajador la posibilidad de defenderse de los cargos formulados. Para el Tribunal Supremo, esta exigencia no necesita un desarrollo legislativo previo, pues basta con permitir al trabajador ser oído antes de adoptar la decisión extintiva.³⁴

Tampoco impide esta conclusión que el Convenio admita distintas vías de aplicación interna. La posibilidad de aplicar el Convenio mediante leyes, convenios colectivos, laudos o decisiones judiciales no convierte automáticamente todos sus preceptos en normas no autoejecutivas. Lo relevante es si el artículo concreto contiene un mandato completo, y el Tribunal Supremo entiende que el art. 7 sí lo contiene.³⁵

Esta postura ya había sido anticipada por parte de la doctrina judicial. La STSJ Illes Balears de 13 de febrero de 2023 consideró que el art. 7 contenía un mandato claro y concreto, directamente aplicable mediante control de convencionalidad, y declaró la improcedencia del despido por falta de audiencia previa. En la misma línea se situó la STSJ Extremadura de 15 de septiembre de 2023. Otras resoluciones, como la STSJ Madrid de 28 de abril de 2023, admitieron también la aplicación directa del precepto, aunque discutieron que su incumplimiento determinara necesariamente la improcedencia.³⁶

La razón material de esta tesis es que la audiencia previa cumple una función distinta a la

³³ CE, art. 96.1; Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales, arts. 23.3 y 31; STC 120/2021, de 31 de mayo (ECLI:ES:TC:2021:120).

³⁴ STS 1250/2024, de 18 de noviembre (rcud. 4735/2023), FD 3.º.

³⁵ Convenio OIT núm. 158, sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, art. 7. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/otros/c158-convenio-sobre-la-terminacion-de-la-relacion-de-trabajo-1982>; STS 1250/2024, de 18 de noviembre, FD 3.º.

³⁶ STSJ de Illes Balears (Sala de lo Social) 68/2023, de 13 de febrero (rec. 454/2022; ECLI:ES:TSJBAL:2023:237); STSJ de Extremadura (Sala de lo Social) 482/2023, de 15 de septiembre (rec. 326/2023; ECLI:ES:TSJEXT:2023:933); STSJ de Madrid (Sala de lo Social) 425/2023, de 28 de abril (rec. 1436/2022; ECLI:ES:TSJM:2023:5523).

impugnación judicial posterior. La vía judicial permite reaccionar frente a un despido ya decidido; la audiencia previa, en cambio, pretende que el trabajador pueda influir antes de que el empresario adopte la decisión extintiva. Por eso, el sistema español de carta de despido, conciliación e impugnación no sustituye la garantía preventiva del art. 7.³⁷

En la misma línea, la doctrina científica ha defendido que el precepto contiene un estándar mínimo de contradicción previa: flexible en la forma, pero obligatorio en su contenido esencial. Por ello, si la audiencia previa es una exigencia formal derivada de una norma internacional directamente aplicable, su incumplimiento debe recibir una consecuencia equivalente a la omisión de las formalidades esenciales del despido disciplinario.³⁸

En suma, la tesis self-executing descansa en tres ideas: el Convenio forma parte del ordenamiento interno, el art. 7 contiene un mandato suficientemente preciso y la defensa previa no puede confundirse con la defensa judicial posterior. Esta es la posición finalmente acogida por el Tribunal Supremo.³⁹

4 EL REPLANTEAMIENTO DOCTRINAL DE LA EXIGENCIA DE AUDIENCIA PREVIA: CONTEXTO Y RAZONES DEL NUEVO DEBATE

4.1 Interpretación inicial del Tribunal Supremo sobre el art. 7 del Convenio OIT núm. 158

La evolución del art. 7 del Convenio núm. 158 puede resumirse en cuatro fases: el contenido del Convenio y su interpretación por la OIT, la lectura inicial restrictiva del Tribunal Supremo, la posterior división de la doctrina judicial y la unificación actual por la STS de 18 de noviembre de 2024.

En primer lugar, el art. 7 del Convenio establece que no debe extinguirse la relación laboral por motivos relacionados con la conducta o el rendimiento del trabajador sin haberle ofrecido antes la posibilidad de defenderse de los cargos formulados, salvo que

³⁷ Recomendación OIT núm. 166, sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, párr. 14; STS (Sala de lo Social), de 7 de octubre de 2009 (rcud. 2694/2008); STS 1250/2024, de 18 de noviembre (rcud. 4735/2023), FD 3.º.

³⁸ García González, G. (2024). “La audiencia al trabajador en el despido disciplinario...”, *op. cit.*, pp. 12–13; Sempere Navarro, A. V. (2024). “Audiencia previa e indemnización por despido...”, *op. cit.*, p. 3; Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2024). “Las empresas no pueden despedir disciplinariamente sin abrir el trámite de audiencia previa...”, *op. cit.*

³⁹ STS 1250/2024, de 18 de noviembre, FD 3.º.

no pueda pedirse razonablemente al empleador que conceda esa posibilidad.⁴⁰ La Recomendación núm. 166 y el Estudio general de la CEACR de 1995 refuerzan esta lectura preventiva: el trabajador debe conocer los cargos antes del despido y disponer de una posibilidad real de defensa, aunque después pueda impugnar judicialmente la decisión empresarial.⁴¹

Sin embargo, la primera interpretación del Tribunal Supremo fue restrictiva. La STS de 4 de noviembre de 1987 consideró suficiente el sistema español de carta de despido, conciliación y control judicial posterior. Poco después, la STS de 8 de marzo de 1988 afirmó que el art. 7 introducía una “nueva garantía formal” cuya incorporación general al ordenamiento exigía una adaptación legal. Durante años, esta doctrina mantuvo la audiencia previa fuera del régimen ordinario del despido disciplinario.⁴²

El debate reapareció con la STSJ Illes Balears de 13 de febrero de 2023, que aplicó directamente el art. 7 y declaró improcedente un despido disciplinario por falta de audiencia previa. Desde entonces, los Tribunales Superiores de Justicia se dividieron: algunas Salas negaron la aplicación directa del precepto; otras la admitieron, pero limitaron sus efectos a una eventual indemnización; y una tercera corriente entendió que la omisión del trámite debía conducir a la improcedencia.⁴³

4.2 El cuestionamiento de la doctrina jurisprudencial tradicional mediante el control de convencionalidad: la STSJ Illes Balears de 13 de febrero de 2023

La STSJ Illes Balears de 13 de febrero de 2023 (rec. 454/2022) marcó el inicio del debate actual sobre la audiencia previa en el despido disciplinario. La doctrina ha destacado su importancia porque obligó a reconsiderar una cuestión que, pese a la ratificación del

⁴⁰ Convenio OIT núm. 158, sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, art. 7. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/otros/c158-convenio-sobre-la-terminacion-de-la-relacion-de-trabajo-1982>

⁴¹ Recomendación OIT núm. 166, sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, párr. 14; International Labour Office (1995). *Protection against unjustified dismissal: General Survey of the reports on the Termination of Employment Convention (No. 158) and Recommendation (No. 166)*, 1982, Report III (Part 4B), International Labour Conference, 82nd Session, párrs. 144–146 y 150.

⁴² STS (Sala de lo Social) 2019/1987, de 4 de noviembre; STS (Sala de lo Social) 218/1988, de 8 de marzo.

⁴³ STSJ de Cataluña (Sala de lo Social), de 4 de julio de 2023 (rec. 1749/2023); STSJ de Madrid (Sala de lo Social), de 28 de abril de 2023 (rec. 1436/2022); STSJ de Extremadura (Sala de lo Social), de 15 de septiembre de 2023 (rec. 326/2023).

Convenio núm. 158 de la OIT en 1985, había recibido escasa atención práctica y acabaría llegando al Tribunal Supremo.⁴⁴

El litigio se refería al despido disciplinario de un profesor de una fundación del sector público instrumental balear por conductas de acoso sexual a varias alumnas. Aunque la Sala descartó la aplicación del régimen disciplinario del EBEP por la naturaleza jurídico-privada de la entidad, entendió que debía aplicarse directamente el art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT.⁴⁵ Según la sentencia, este precepto contiene un mandato “muy claro y concreto”: antes de despedir al trabajador, debe ofrecérsele la posibilidad de defenderse de los cargos formulados, sin que sea necesario un desarrollo legislativo previo.⁴⁶

La Sala apoyó también su razonamiento en el Estudio general de la CEACR, que distingue entre la defensa anterior al despido y la impugnación judicial posterior.⁴⁷ A partir de ello, concluyó que la omisión de la audiencia previa determinaba la improcedencia del despido. La resolución supuso, por tanto, un cambio relevante respecto de la interpretación tradicional y abrió el debate sobre la incorporación de esta garantía al régimen formal del despido disciplinario.

4.3 Las diferentes posturas y argumentos de la doctrina judicial

A partir de la STSJ Illes Balears de 13 de febrero de 2023, la discusión judicial dejó de girar únicamente en torno a la aplicación directa del art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT y pasó a centrarse en una cuestión más concreta: qué calificación merecía el despido disciplinario realizado sin audiencia previa. Antes de la unificación del Tribunal Supremo, la doctrina judicial ofreció tres respuestas principales: improcedencia, mantenimiento de la calificación ordinaria con posible indemnización adicional, o inexistencia de efecto autónomo por entender suficiente el sistema interno.⁴⁸

⁴⁴ García González, G. (2024). “La audiencia al trabajador en el despido disciplinario: una relectura del ordenamiento jurídico interno a la luz del Derecho internacional”. *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 109; Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2024, 25 de junio). “Despido disciplinario y audiencia previa ex art. 7 C158 OIT: esperando al Tribunal Supremo”. *Una mirada crítica a las relaciones laborales*.

⁴⁵ STSJ de Illes Balears (Sala de lo Social), de 13 de febrero de 2023 (rec. 454/2022); Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, disp. adic. 1.ª y arts. 93 a 98.

⁴⁶ STSJ Illes Balears de 13 de febrero de 2023 (rec. 454/2022), FD 6.º.

⁴⁷ CEACR (1995), *Protección contra el despido injustificado*, Informe III (Parte 4B), párr. 150.

⁴⁸ Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2024, 25 de junio). “Despido disciplinario y audiencia previa ex art. 7 C158 OIT: esperando al Tribunal Supremo”. *Una mirada crítica a las relaciones laborales*; Sempere Navarro, A. V. (2024). “Audiencia previa e indemnización por despido: noticia de dos sentencias”. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 10, pp. 1-10. https://doi.org/10.55104/RJL_00591.

La primera respuesta fue la de la propia STSJ Illes Balears de 13 de febrero de 2023. La Sala no declaró la nulidad del despido, sino su improcedencia. El razonamiento era claro: si el art. 7 C158 contenía una garantía formal directamente aplicable y la empresa la había omitido, el despido no podía ser declarado procedente, aunque los hechos imputados pudieran revestir gravedad disciplinaria. De hecho, la sentencia precisó que, si la empresa optaba por la readmisión, podría volver a ejercer la facultad disciplinaria, pero esta vez previa audiencia del trabajador. La consecuencia jurídica era, por tanto, la propia del despido improcedente: opción entre readmisión o indemnización en los términos del art. 56 ET.⁴⁹

Pocos meses después, la STSJ Madrid de 28 de abril de 2023 abrió una vía distinta. Esta resolución admitió la aplicación directa del art. 7 C158, pero negó que su incumplimiento determinara automáticamente la improcedencia. Su argumento principal fue que la audiencia previa no figuraba expresamente entre los requisitos formales del art. 55.1 ET; por ello, su omisión no podía equipararse sin más a los defectos formales que la ley anuda a la improcedencia. En consecuencia, el despido debía calificarse conforme a las reglas ordinarias: procedente si la causa disciplinaria quedaba acreditada y se cumplían los requisitos legales internos; improcedente si fallaba la causa o la forma legalmente prevista. La falta de audiencia previa podía generar, en su caso, una indemnización adicional por daños y perjuicios, pero no alteraba por sí sola la calificación del despido.⁵⁰ Esta tesis indemnizatoria fue desarrollada posteriormente por las SSTSJ Navarra de 6 y 19 de marzo de 2024. La Sala navarra razonó que el daño no derivaba simplemente de la pérdida del empleo, sino de haber privado al trabajador de una oportunidad real de evitar el despido antes de que se produjera. Por eso, la indemnización no se configuraba como automática, sino vinculada a la acreditación de un perjuicio concreto. En particular, se apuntó que, si el trabajador solo pudo explicar en juicio razones que habría podido alegar antes del despido, el daño podía cuantificarse tomando como referencia los salarios dejados de percibir hasta la celebración de la vista, momento en el que finalmente pudo defenderse de los cargos.⁵¹

⁴⁹ STSJ de Illes Balears (Sala de lo Social), de 13 de febrero de 2023 (rec. 454/2022), FD 6.º; Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, art. 56 ET. Véase también Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2023, 3 de marzo). “El despido disciplinario sin audiencia previa del trabajador afectado es improcedente ex art. 7 Convenio 158 OIT (STSJ Baleares 13/2/23)”. *Una mirada crítica a las relaciones laborales*.

⁵⁰ STSJ de Madrid (Sala de lo Social), de 28 de abril de 2023 (rec. 1436/2022); ET, arts. 55.1 y 55.4.

⁵¹ STSJ de Navarra (Sala de lo Social), de 6 de marzo de 2024 (rec. 81/2024); STSJ de Navarra (Sala de lo Social), de 19 de marzo de 2024 (rec. 2/2024). En la misma línea, STSJ de Galicia (Sala de lo Social), de 5 de abril de 2024 (rec. 384/2024); STSJ del País Vasco (Sala de lo Social), de 21 de diciembre de 2023 (rec. 2085/2023).

Paralelamente, otros Tribunales Superiores de Justicia rechazaron que la falta de audiencia previa tuviera efecto propio en el despido disciplinario ordinario. Así ocurrió, entre otras, en las SSTSJ Cataluña de 4 de julio y 10 de noviembre de 2023, que negaron la exigibilidad directa del trámite al no estar previsto en el art. 55.1 ET. En términos próximos, la STSJ Castilla-La Mancha de 19 de octubre de 2023 entendió que la audiencia previa quedaba reservada por el ordenamiento interno a determinados colectivos especialmente protegidos o a los supuestos previstos por la negociación colectiva. Por su parte, la STSJ Andalucía/Granada de 11 de abril de 2024 consideró que la finalidad defensiva del art. 7 quedaba satisfecha mediante la carta de despido y la posterior impugnación judicial. En esta línea, la omisión del trámite no determinaba ni improcedencia ni indemnización autónoma: el despido se calificaba exclusivamente conforme a la causa disciplinaria y a las exigencias formales internas.⁵²

Frente a esas posiciones, la STSJ Extremadura de 15 de septiembre de 2023 siguió la línea iniciada por el TSJ balear y conectó la omisión de la audiencia previa con la improcedencia. Su argumento era más coherente con la fuerza vinculante del Convenio: si el art. 7 C158 era una norma directamente aplicable y prevalente, su incumplimiento no podía quedar reducido a una consecuencia meramente resarcitoria. La falta de audiencia debía tratarse como un defecto formal relevante, equiparable funcionalmente a las omisiones formales del art. 55.1 ET.⁵³

La doctrina científica se inclinó mayoritariamente por esta última solución. La tesis indemnizatoria tenía la ventaja de reconocer algún efecto al incumplimiento del art. 7 C158, pero resultaba insuficiente: convertía una garantía previa obligatoria en una reparación eventual, dependiente de la prueba del daño. Por el contrario, la improcedencia preservaba mejor la eficacia de la audiencia previa como requisito formal del ejercicio del poder disciplinario, sin llegar a la nulidad, que debe reservarse para los supuestos de vulneración de derechos fundamentales o causas legalmente tasadas.⁵⁴

En definitiva, antes de la STS 1250/2024 convivieron tres soluciones judiciales: una restrictiva, que negaba efectos autónomos a la falta de audiencia; una intermedia, que

⁵² STSJ de Cataluña (Sala de lo Social), de 4 de julio de 2023 (rec. 1749/2023); STSJ de Cataluña (Sala de lo Social), de 10 de noviembre de 2023 (rec. 2927/2023); STSJ de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social), de 19 de octubre de 2023 (rec. 634/2023); STSJ de Andalucía (Sala de lo Social, sede de Granada), de 11 de abril de 2024 (rec. 1095/2023).

⁵³ STSJ de Extremadura (Sala de lo Social), de 15 de septiembre de 2023 (rec. 326/2023).

⁵⁴ García González, G. (2024). “La audiencia al trabajador en el despido disciplinario...”, *op. cit.*, pp. 13–15; Sempere Navarro, A. V. (2024). “Audiencia previa e indemnización por despido...”, *op. cit.*, pp. 3 y 5; art. 55.5 ET.

admitía una posible indemnización de daños y perjuicios sin alterar la calificación del despido; y una tercera, iniciada por el TSJ balear y seguida por el TSJ extremeño, que declaraba la improcedencia. La Sala Cuarta acabaría acogiendo esta última orientación, aunque con la importante matización temporal que se examina más adelante.⁵⁵

4.4 La unificación doctrinal del Tribunal Supremo: la STS (Pleno) de 18 de noviembre de 2024 y su recepción por la doctrina científica

La dispersión interpretativa generada en el ámbito de los Tribunales Superiores de Justicia exigía un pronunciamiento unificador por parte de la Sala Cuarta, que finalmente se produjo a través de la STS (Pleno) de 18 de noviembre de 2024 (rec. 4735/2023). Esta resolución, dictada precisamente en revisión de la STSJ de Baleares, modifica de forma expresa la doctrina precedente y proclama la exigibilidad general del trámite de audiencia previa en el despido disciplinario por imperativo del art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT.⁵⁶

Los argumentos sobre los que se asienta el cambio doctrinal son sustancialmente cinco. En primer lugar, el Tribunal Supremo reitera, con apoyo en los artículos 96.1 CE y 23.3 de la Ley 25/2014, así como en la STC 87/2019, la incorporación plena de los convenios de la OIT al ordenamiento interno tras su ratificación y publicación oficial.⁵⁷

En segundo lugar, y este es el punto nuclear, califica el art. 7 como disposición autosuficiente o autoaplicativa, ya que su mandato “está suficiente y debidamente concretado en sus términos” y “no precisa de mayor desarrollo normativo para su cumplimiento, ya que basta, simplemente, con permitir al trabajador que se defienda de los cargos sobre su conducta o trabajo”.⁵⁸ Las técnicas de flexibilidad previstas en el propio Convenio para hacer efectivo el derecho (legislación, negociación colectiva, decisiones judiciales) no convierten al precepto en programático, sino que se limitan a admitir una pluralidad de vías de implementación de un contenido mínimo claramente determinado.

En tercer lugar, la Sala explica el fundamento teleológico del trámite en términos de equidad: la audiencia previa persigue que “el trabajador sea escuchado sobre los hechos

⁵⁵ STS (Sala de lo Social, Pleno) 1250/2024, de 18 de noviembre (rcud. 4735/2023), FD 3.º y 5.º.

⁵⁶ STS (Sala de lo Social, Pleno) 1250/2024, de 18 de noviembre (rcud. 4735/2023).

⁵⁷ STC 87/2019, de 20 de junio (ECLI:ES:TC:2019:87).

⁵⁸ STS 1250/2024, de 18 de noviembre (rcud. 4735/2023), FD 3.º.

por el empleador antes de que este pueda adoptar decisiones definitivas al respecto que, con ese conocimiento, a lo mejor no hubiera tomado”.

En cuarto lugar, distingue netamente la audiencia previa de los mecanismos de impugnación posterior (conciliación administrativa y proceso judicial), advirtiendo que ambos momentos responden a finalidades distintas y, conforme a la propia Recomendación núm. 166 de la OIT, no resultan funcionalmente intercambiables.⁵⁹

En quinto lugar, invoca el principio de convencionalidad en los términos perfilados por las SSTC 87/2019 y 120/2021, recordando que la aplicación preferente del tratado no constituye una derogación de la norma interna, sino una mera selección del derecho aplicable que corresponde a los órganos jurisdiccionales ordinarios.

La recepción de esta sentencia por parte de la doctrina científica ha sido amplia y, en su núcleo argumentativo, favorable. Antonio Vicente Sempere Navarro y Beltrán de Heredia Ruiz han subrayado la solidez de la fundamentación del Tribunal Supremo y el acierto de equiparar el incumplimiento de la audiencia previa con los demás defectos formales del art. 55.1 ET, descartando con ello la tesis intermedia (indemnizatoria) defendida por la corriente “madrileña”.⁶⁰ García González ha valorado positivamente la integración del estándar internacional en el régimen interno del despido disciplinario, considerando que la resolución supone un avance significativo en la consolidación del control de convencionalidad como técnica de tutela del trabajador, mientras que María Emilia Casas Baamonde ha reflexionado sobre la incidencia de esta doctrina en el ámbito más amplio de la reparación del daño en el despido y su articulación con la indemnización legal tasada.⁶¹

Igualmente significativos resultan los trabajos de Juan Bautista Vivero Serrano, que ha examinado en clave crítica la calificación de la improcedencia como “defecto formal” y sus implicaciones procesales⁶², así como la encuesta universitaria coordinada por la

⁵⁹ Recomendación OIT núm. 166, sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.

⁶⁰ Sempere Navarro, A. V. (2024). Audiencia previa e indemnización por despido: noticia de dos sentencias. *Revista de Jurisprudencia Laboral*. https://doi.org/10.55104/RJL_00591; Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2024, 18 de noviembre), *op. cit.*

⁶¹ García González, G. (2024), *op. cit.*; Casas Baamonde, M. E. (2025). La indemnización legal por despido improcedente y su adecuación a la reparación del daño: exclusión de indemnizaciones de responsabilidad civil complementarias o adicionales. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (7), 1–17. https://doi.org/10.55104/RJL_00668.

⁶² Vivero Serrano, J. B. (2025). El despido disciplinario sin la audiencia previa del Convenio núm. 158 de la OIT: ¿improcedente por un defecto formal? Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 175/2025,

Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en la que se recogen contribuciones de un nutrido elenco de iuslaboralistas con valoraciones mayoritariamente favorables al pronunciamiento del Tribunal Supremo, si bien con matices relevantes en torno a su alcance temporal, su contenido material y la modulación de la excepción de razonabilidad.⁶³

No obstante, el aspecto más controvertido del pronunciamiento no reside en el reconocimiento de la exigibilidad general del trámite, sino en la acotación temporal de sus efectos, cuestión que ha generado una intensa discusión doctrinal y jurisprudencial y que justifica un tratamiento autónomo.

4.5 Ámbito temporal de la exigencia de audiencia previa

Como regla general, la audiencia previa resulta exigible en los despidos disciplinarios producidos desde el 20 de noviembre de 2024, fecha de publicación de la STS 1250/2024 en el CENDOJ. Para los despidos anteriores, la STS de 11 de marzo de 2025 extendió la excepción de razonabilidad a todos los supuestos previos al cambio de doctrina.⁶⁴ La solución es discutible: si el art. 7 del Convenio núm. 158 OIT era directamente aplicable desde 1985, una excepción prevista para valorar las circunstancias del caso no debería operar como una limitación temporal general. El TSJ de Baleares propuso un examen casuístico, atendiendo, entre otros factores, al tamaño de la empresa y a su posible conocimiento de la nueva línea judicial; sin embargo, el TS lo descartó en favor de una regla uniforme.⁶⁵

La principal matización procede de la STS de 4 de junio de 2025 (rec. 975/2024): la exoneración no opera cuando la audiencia previa ya venía impuesta por el convenio colectivo aplicable.⁶⁶ Así sucede, por ejemplo, en el art. 45.1 del II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, que exige comunicar por escrito los hechos antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves y concede al

de 5 de marzo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, (489), 174–183.
<https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24801>.

⁶³ AA. VV. (2025). Encuesta universitaria sobre la audiencia previa en el despido disciplinario. La sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo 1250/2024, de 18 de noviembre. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (70), 238–243.

⁶⁴ STS (Sala de lo Social, Pleno) 1250/2024, de 18 de noviembre (rec. 4735/2023), FD 5.º; STS (Sala de lo Social) de 11 de marzo de 2025 (rec. 939/2024). Véase Vivero Serrano, J. B. (2025), op. cit.

⁶⁵ Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2025, 19 de marzo), op. cit.; Aguado Silvestre, S. (2025), op. cit.; STSJ Illes Balears de 23 de diciembre de 2024 (rec. 231/2024); STSJ Illes Balears de 12 de febrero de 2025 (rec. 537/2024).

⁶⁶ STS (Sala de lo Social) 540/2025, de 4 de junio (rec. 975/2024).

trabajador tres días laborales para formular alegaciones.⁶⁷ En estos casos, la obligación nace de la norma colectiva y el empleador no puede invocar la anterior doctrina jurisprudencial.

Persiste, además, una cuestión práctica no resuelta: la incidencia del trámite en los plazos de prescripción del art. 60.2 ET. Si el plazo continuara corriendo durante la audiencia, la empresa que cumple podría perder la facultad sancionadora. Gómez Hernández sostiene que el tiempo empleado en tramitarla interrumpe la prescripción.⁶⁸ La interpretación es razonable, pero carece de apoyo legal expreso; por ello, una reforma del art. 55 ET debería aclararlo.

5 LA APLICACIÓN PRÁCTICA ACTUAL DE LA AUDIENCIA PREVIA

Una vez afirmada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo la exigibilidad de la audiencia previa en el despido disciplinario, el centro del debate ya no se sitúa tanto en determinar si el art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT resulta directamente aplicable, sino en precisar cómo debe cumplirse dicha garantía en la práctica. La STS de 18 de noviembre de 2024 resolvió la cuestión principal al reconocer que el empleador debe ofrecer al trabajador la posibilidad de defenderse de los cargos formulados antes de adoptar la decisión extintiva, con fundamento en la aplicación directa del precepto internacional.⁶⁹ Sin embargo, la sentencia no diseñó un procedimiento cerrado ni incorporó una regulación detallada del trámite, sino que optó por una formulación mínima y flexible. Esta opción es comprensible desde el punto de vista jurisprudencial, pero ha trasladado buena parte de la dificultad interpretativa a los órganos judiciales inferiores y a la práctica empresarial.⁷⁰

En efecto, la doctrina posterior ha confirmado que el contenido mínimo de la audiencia previa se satisface, en principio, con que el trabajador pueda ser escuchado sobre los hechos antes de que el empresario adopte la decisión extintiva definitiva. La STS de 11

⁶⁷ Resolución de 13 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, BOE núm. 76, de 29 de marzo de 2012, art. 45.1, en relación con el art. 47.1.c).

⁶⁸ Gómez Hernández, A. (2026, 17 de febrero). Audiencia previa en el despido disciplinario: retos interpretativos y problemas prácticos [Ponencia]. Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), Madrid. Programa disponible en: https://edene.es/wp-content/uploads/2026/01/69_1-La-Audiencia-Prevvia.pdf.

⁶⁹ STS (Sala de lo Social, Pleno) de 18 de noviembre de 2024 (rec. 4735/2023); art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT.

⁷⁰ Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2024, 18 de noviembre). Las empresas no pueden despedir disciplinariamente sin abrir el trámite de audiencia previa (STS/Pleno 18/11/24). Una mirada crítica a las relaciones laborales.

de marzo de 2025 insiste en esta idea al señalar que no se exige una forma específica de articular el trámite, bastando con que se conceda al trabajador una oportunidad real de ser oído.⁷¹ Esta aparente simplicidad no elimina, sin embargo, los problemas prácticos: precisamente porque el Tribunal Supremo no impone una forma rígida, surgen dudas sobre el medio utilizado, el plazo concedido, el grado de concreción de los cargos, la acreditación documental del cumplimiento del trámite ante el órgano jurisdiccional y la correspondencia entre las imputaciones iniciales, las alegaciones del trabajador y la posterior carta de despido.

La consecuencia es un escenario de notable incertidumbre aplicativa. La audiencia previa se presenta como una garantía sencilla en su formulación, pero compleja en su ejecución. No basta con afirmar que el trabajador ha sido “oído”; será necesario comprobar si conoció de forma suficiente los hechos imputados, si pudo formular alegaciones con una mínima utilidad defensiva y si la empresa adoptó la decisión después, no antes, de valorar esa respuesta. En este sentido, la doctrina reciente parece orientarse hacia un estándar funcional: lo relevante no es tanto la forma del trámite como que el trabajador tenga una posibilidad real de conocer los cargos y defenderse antes de la decisión extintiva.⁷² Esta interpretación resulta adecuada, porque evita tanto un formalismo excesivo como una audiencia meramente aparente.

La relevancia práctica del problema ha sido subrayada también desde una perspectiva profesional y empresarial. En una jornada celebrada en la sede de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales el 17 de febrero de 2026 se pusieron de manifiesto las dudas que plantea la audiencia previa sobre su ámbito de aplicación, su posible extensión a otros tipos de extinción, los supuestos mixtos y su coordinación con garantías ya existentes, como el expediente contradictorio o la audiencia sindical.⁷³ Asimismo, se destacó que la falta de acreditación del cumplimiento del trámite puede determinar la improcedencia del despido, aunque queden probados los hechos que motivaron la decisión extintiva.

⁷¹ STS (Sala de lo Social) de 11 de marzo de 2025 (rec. 939/2024).

⁷² García González, G. (2024), op. cit.; Vivero Serrano, J. B. (2025), op. cit., pp. 174–183.

⁷³ Gómez Hernández, A. (2026, 17 de febrero). Audiencia previa en el despido disciplinario: retos interpretativos y problemas prácticos [Ponencia]. Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), Madrid. Programa disponible en: https://edene.es/wp-content/uploads/2026/01/69_1-La-Audiencia-Prevvia.pdf.

A mi juicio, esta es la principal tensión del régimen actual: la audiencia previa refuerza el derecho de defensa del trabajador, pero la ausencia de una regulación legal detallada genera inseguridad. Para la empresa, porque no siempre sabe qué trámite será considerado suficiente; para el trabajador, porque una audiencia mal planteada puede convertirse en una formalidad sin verdadera utilidad defensiva. Por ello, sería conveniente una reforma del art. 55 ET o, al menos, un desarrollo reglamentario que concrete sus elementos mínimos.

Desde esta perspectiva, el presente capítulo analiza las principales cuestiones prácticas que plantea la audiencia previa: su ámbito objetivo, su ámbito subjetivo, su aplicación temporal, la forma del trámite, el plazo para alegar, el contenido mínimo de la defensa y la necesaria congruencia entre los cargos comunicados y la posterior carta de despido.

5.1 Delimitación del ámbito de aplicación

5.1.1 Ámbito objetivo: el tipo de despido afectado

La primera cuestión que debe abordarse al delimitar el ámbito de aplicación de la audiencia previa es a qué modalidades extintivas se proyecta. La STS de 18 de noviembre de 2024 circunscribe expresamente su pronunciamiento al despido disciplinario, en coherencia con el supuesto enjuiciado. Sin embargo, el tenor literal del art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT abarca un ámbito más amplio: la garantía se aplica cuando la terminación se base en motivos “relacionados con su conducta o su rendimiento”.⁷⁴ Esta dualidad conductual y de rendimiento abre la cuestión de si el trámite debe proyectarse, por exigencia convencional, también a determinadas modalidades de despido objetivo.

A) El despido disciplinario como núcleo indiscutido

El núcleo de aplicación es indiscutido: todo despido disciplinario del art. 54 ET requiere ofrecer al trabajador la posibilidad de defenderse antes de su adopción. La razón es evidente: las causas disciplinarias que enumera dicho precepto (transgresión de la buena fe contractual, indisciplina, ofensas verbales o físicas, faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad, embriaguez habitual o toxicomanía, acoso y disminución continuada y voluntaria del rendimiento) se ubican plenamente en el concepto de

⁷⁴ Convenio OIT núm. 158, sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, art. 7. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/otros/c158-convenio-sobre-la-terminacion-de-la-relacion-de-trabajo-1982>

“conducta” que el art. 7 del Convenio contempla. El Tribunal Supremo lo asume sin excepciones, y la doctrina científica converge en este punto sin disensiones relevantes.⁷⁵

Especial mención merece, sin embargo, el supuesto del art. 54.2.e) ET, relativo a la disminución continuada y voluntaria del rendimiento. Aquí la causa disciplinaria se solapa con un elemento de rendimiento, lo que refuerza la afirmación de que la garantía convencional resulta plenamente aplicable: si el legislador interno ha incardinado dentro del despido un supuesto típicamente vinculado al rendimiento, con mayor razón la audiencia previa será exigible cuando el reproche empresarial verse precisamente sobre ese elemento.

B) El interrogante de los despidos objetivos por causas relativas al trabajador

El punto más discutido se encuentra en la posible aplicación de la audiencia previa a determinados despidos objetivos del art. 52 ET. En particular, la duda se plantea respecto de la ineptitud conocida o sobrevenida del trabajador, prevista en el artículo 52.a) ET, y la falta de adaptación a las modificaciones técnicas del puesto, prevista en el art. 52.b) ET.⁷⁶ A diferencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, estos supuestos se refieren a circunstancias personales del trabajador, relacionadas con su aptitud, capacidad profesional, desempeño o adaptación al puesto.

A mi juicio, la audiencia previa debería exigirse también en estos casos cuando la causa extintiva se apoye materialmente en el rendimiento o desempeño individual. El art. 7 del Convenio no se limita a la conducta culpable, sino que menciona expresamente el rendimiento.⁷⁷ Por ello, no parece coherente exigir audiencia previa cuando la disminución del rendimiento se canaliza como despido disciplinario porque es voluntaria y negarla cuando la empresa extingue por despido objetivo por ineptitud o falta de adaptación con falta de voluntariedad o ausencia de incumplimiento grave y culpable.⁷⁸

⁷⁵ Sanabria, A., Sainz, J. y Zúñiga, D. (2024). El despido disciplinario. Tirant Prime, p. 3. Disponible en: <https://prime.tirant.com/es/wp-content/uploads/sites/10/2024/10/EL-DESPIDO-DISCIPLINARIO.pdf>

⁷⁶ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, art. 52.a) y art. 53 ET. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

⁷⁷ Rivas Vallejo, M. P. (2025). La audiencia previa a la efectividad de decisiones empresariales puede ser preceptiva más allá del despido disciplinario. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, (70), 17.

⁷⁸ Gómez Abelleira, F. J., “Tres dudas sobre la audiencia previa al despido”, *El Foro de Labos*, 28 de enero de 2025. Disponible en: <https://www.elforodelabos.es/2025/01/tres-dudas-sobre-la-audiencia-previa-al-despido/>

Ahora bien, esta conclusión debe formularse con cautela. El Tribunal Supremo todavía no ha extendido expresamente la doctrina de la audiencia previa a los despidos objetivos de los artículos 52.a) y 52.b) ET.⁷⁹ Por tanto, hoy debe presentarse como una tesis defendible, no como doctrina jurisprudencial consolidada. Desde una perspectiva práctica, no obstante, resulta aconsejable conceder audiencia previa también en estos supuestos para evitar riesgos de improcedencia si la causa real se aproxima al rendimiento del trabajador.⁸⁰ Esto es lo mismo que pasó tras la sentencia de Baleares, las empresas bien asesoradas hacían la AP para evitar la improcedencia.

C) Exclusión de los despidos por causas empresariales y del despido colectivo

La audiencia previa del art. 7 del Convenio no debe aplicarse, con carácter general, a los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas del artículo 52.c) ET ni al despido colectivo del art. 51 ET.⁸¹ En estos supuestos la causa no reside en la conducta o rendimiento del trabajador, sino en necesidades de funcionamiento de la empresa.

El propio Convenio distingue ambos planos. El art. 7 regula las terminaciones por conducta o rendimiento, mientras que los artículos 13 y 14 se refieren a terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, sometidas a procedimientos de información y consulta.⁸² En consecuencia, no tiene sentido imponer una audiencia individual cuando el debate no versa sobre cargos personales contra el trabajador, sino sobre la concurrencia de causas empresariales.

Sin perjuicio de la claridad de esta distinción, parte de la doctrina considera que debe atenderse a la causa material de la extinción. A mi juicio, si un despido formalmente objetivo encubre en realidad un reproche individual, como el bajo rendimiento, la pérdida de confianza o incumplimientos personales, debe prevalecer la causa material sobre la calificación empresarial.⁸³ De lo contrario, bastaría con cambiar la etiqueta del despido para eludir la garantía convencional.

⁷⁹ STS (Sala de lo Social, Pleno) de 18 de noviembre de 2024 (rec. 4735/2023).

⁸⁰ Poquet Catalá, R. (2025). A vueltas con la audiencia previa en el despido disciplinario y la aplicabilidad del Convenio núm. 158 OIT. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (71).

⁸¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, arts. 51 y 52.c) ET. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

⁸² Convenio OIT núm. 158, sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, arts. 13 y 14.

⁸³ Garrido Palacios, M. A. (2023). La aplicabilidad directa del artículo 7 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo en los despidos por motivos relacionados con la conducta o rendimiento de la persona trabajadora. *Revista de Derecho Social*, (104), 37–56; Sanguinetti Raymond, W.

D) Función práctica y efectos del incumplimiento

Desde una perspectiva práctica, la audiencia previa solo tiene verdadera utilidad cuando la empresa pretende defender la procedencia del despido. Si la empresa sostiene que existe un incumplimiento grave y culpable, debe cumplir el trámite para evitar que el despido sea declarado improcedente por defecto formal, aunque logre acreditar la causa.⁸⁴ En este sentido, la audiencia previa opera como un instrumento de reducción del riesgo procesal: no garantiza la procedencia, pero su omisión puede impedirla.

Distinto es el caso en que la empresa asume desde el inicio la improcedencia. Si no puede acreditar la causa disciplinaria, despidе directamente sin causa, incumple deliberadamente otras exigencias formales o decide extinguir abonando la indemnización legal, la audiencia previa pierde utilidad económica y práctica. En tal escenario, la empresa no busca validar el despido como procedente, sino asumir el coste de la improcedencia.⁸⁵ Esta lógica solo es viable, además, cuando no exista riesgo de nulidad y cuando la opción entre readmisión e indemnización corresponda al empresario; si el despido es nulo, la consecuencia es la readmisión inmediata, y si el trabajador es representante legal o delegado sindical, la opción en caso de improcedencia corresponde a este.⁸⁶

Ahora bien, esta constatación no convierte la audiencia previa en una garantía disponible. Aunque la audiencia previa sigue siendo jurídicamente exigible, su omisión no añade una consecuencia distinta de la improcedencia. Por ello, cuando la empresa asume desde el inicio esa calificación y su coste, el trámite resulta *de facto* prescindible, al no existir una penalización adicional por su incumplimiento.⁸⁷

La omisión de la audiencia previa debe determinar la improcedencia del despido cuando el trámite sea exigible. Quedan a salvo los supuestos excepcionales en los que no pueda pedirse razonablemente al empleador que conceda esta posibilidad, como aquellos en los que resulte necesario poner fin de inmediato al incumplimiento, exista riesgo de

(2024). El derecho de defensa previa del trabajador frente al despido. *Revista de Derecho Social*, (105), 41–74.

⁸⁴ Vivero Serrano, J. B. (2025). El despido disciplinario sin la audiencia previa del Convenio núm. 158 de la OIT: ¿improcedente por un defecto formal? *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, (489), 174–183.

⁸⁵ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, art. 56.1 ET. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

⁸⁶ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, arts. 55.6 y 56.4 ET. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

⁸⁷ García González, G. (2024), op. cit.; Sempere Navarro, A. V. (2024), op. cit.

destrucción de pruebas o pueda prescribir la falta. La nulidad solo procederá cuando concurra, además, alguna de las causas legalmente previstas⁸⁸, como la vulneración de derechos fundamentales o la discriminación. Esta solución preserva la eficacia de la garantía sin alterar el régimen general de calificación del despido.

5.1.2 Ámbito subjetivo de la audiencia previa

Desde el punto de vista subjetivo, el art. 7 del Convenio proyecta su mandato sobre cualquier trabajador por cuenta ajena cuya extinción contractual se fundamente en motivos vinculados a su conducta o rendimiento. La aparente simplicidad de esta formulación esconde, sin embargo, una cuestión técnicamente compleja: el ordenamiento español ya contemplaba antes de la STS de 18 de noviembre de 2024 garantías procedimentales reforzadas para ciertos colectivos, lo que obliga a determinar cómo se articula la nueva exigencia convencional con esas obligaciones preexistentes. Esta articulación no es solo teórica, sino que tiene consecuencias prácticas inmediatas que la doctrina judicial ha empezado a perfilar y que, a mi juicio, no han recibido todavía un tratamiento sistemático suficiente.⁸⁹

A) El trabajador ordinario: la garantía como novedad sustantiva

Para el trabajador común, no representante ni afiliado conocido por la empresa, la audiencia previa del art. 7 del Convenio introduce una garantía sustantivamente nueva en el ordenamiento interno. Antes de la STS de 18 de noviembre de 2024, este trabajador solo conocía formalmente la causa de su despido a través de la carta extintiva del art. 55.1 ET y disponía exclusivamente de la vía judicial para articular su defensa.⁹⁰ El trámite convencional desplaza ahora el momento central de la contradicción a un instante anterior a la decisión extintiva, modificando estructuralmente la lógica defensiva del sistema. Es, en consecuencia, el supuesto más nítido de aplicación del nuevo régimen y donde su valor garantista resulta más palmario, pues no entra en colisión con ningún trámite formal

⁸⁸ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, art. 55.5 ET. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

⁸⁹ International Labour Organization, Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. (1995). Protection against unjustified dismissal: General Survey of the reports on the Termination of Employment Convention (No. 158) and Recommendation (No. 166), 1982, párrs. 144–146; García González, G. (2024), op. cit., pp. 3–6 y 12–13.

⁹⁰ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, art. 55.1, párr. 1.º. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

preexistente, lo que permite limitar a este apartado un análisis meramente recordatorio para centrar el resto del epígrafe en los supuestos genuinamente problemáticos.

B) El expediente contradictorio del representante de los trabajadores

El análisis presenta una particularidad cuando el trabajador despedido ostenta la condición de representante legal de los trabajadores o de delegado sindical. El art. 55.1, párr. 2º del ET y el art. 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical exigen para estos colectivos la apertura de un expediente contradictorio previo en el que sean oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciese.⁹¹ La duda dogmática es si esa garantía reforzada absorbe materialmente la nueva exigencia convencional o si ambas operan de forma acumulativa, cuestión que el Tribunal Supremo no ha despejado de modo expreso pero que admite, en mi opinión, una respuesta razonablemente segura a partir de la doctrina disponible.

La caracterización jurisprudencial del expediente contradictorio permite responder a esta interrogante. Desde la STS de 13 de mayo de 1988 (núm. 744), la Sala Cuarta ha venido sosteniendo que el trámite no puede limitarse a meros formulismos, sino que debe cumplir con ciertos requisitos esenciales: la audiencia del interesado, la posibilidad de desvirtuar los cargos y la oportunidad de evacuar pruebas en su defensa.⁹² Esta doctrina se ha matizado posteriormente en términos antiformalistas: la STS de 18 de marzo de 1991 (núm. 229) declaró que el expediente no requiere el nombramiento de instructor ni secretario para ser válido, y la STS de 22 de enero de 1991 (núm. 32) precisó que tampoco resulta indispensable una actividad probatoria específica, siempre que se preserve el núcleo defensivo del trámite.⁹³ La síntesis resultante es clara: el expediente contradictorio no es un procedimiento administrativo en sentido estricto, sino una garantía sustancial de defensa anticipada.

Particular relevancia adquiere, a estos efectos, la reciente STS de 17 de julio de 2025 (rec. 55/2024). En ella, la Sala Cuarta caracteriza el expediente contradictorio como una “garantía adicional que beneficia a los representantes de los trabajadores”, precisando expresamente que “la finalidad del expediente contradictorio no es la comprobación de la

⁹¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, art. 55.1, párr. 2.º; Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, art. 10.3. Boletín Oficial del Estado, núm. 189, de 8 de agosto de 1985. Véase Junco Cachero, M.ª S. (2013), *op. cit.*

⁹² STS (Sala de lo Social) 744/1988, de 13 de mayo. Véase Junco Cachero, M.ª S. (2013), *op. cit.*, pp. 228–231.

⁹³ STS (Sala de lo Social) 229/1991, de 18 de marzo; STS (Sala de lo Social) 32/1991, de 22 de enero.

veracidad de los hechos imputados, sino garantizar, mediante el cumplimiento de determinadas formalidades, la adecuada defensa preventiva del trabajador, dada su condición de representante”.⁹⁴ Esta caracterización es, a mi juicio, decisiva: sitúa al expediente contradictorio en el mismo plano funcional que la audiencia previa del art. 7 del Convenio, pues ambas instituciones se conciben como mecanismos de defensa anticipada y no como procedimientos de verificación material de hechos. La identidad funcional sostiene la tesis de la absorción.

A partir de esta premisa, considero que el expediente contradictorio constituye una garantía cualitativamente superior y materialmente comprensiva del contenido mínimo del art. 7 del Convenio. En esta línea, se ha defendido que el expediente contradictorio, por su mayor intensidad garantista, comprende ya el contenido propio de la audiencia previa, por lo que no resulta necesario articular ambos trámites de forma acumulativa.⁹⁵ Sostener lo contrario implicaría una duplicación procedimental contraria al principio de economía procesal y carente de finalidad defensiva añadida: lo que el expediente proporciona (audiencia personal, posibilidad de prueba, intervención de los demás miembros de la representación) engloba y supera el contenido mínimo del trámite convencional, tal como ha sido perfilado por la Comisión de Expertos de la OIT.⁹⁶

No obstante, conviene constatar que, en la práctica, muchas empresas optan por instar simultáneamente expediente contradictorio y audiencia previa convencional. Esta superposición, técnicamente innecesaria, se explica por un criterio de prudencia procesal ante la incertidumbre interpretativa actual: a falta de pronunciamiento expreso del Tribunal Supremo sobre la equivalencia entre ambos trámites, la duplicación elimina el riesgo de una eventual calificación de improcedencia por defecto formal. A mi juicio, se trata de una estrategia defensiva comprensible pero técnicamente injustificada, que evidencia los costes prácticos de la indeterminación normativa. Sería deseable que la jurisprudencia clarifique de modo expreso, en línea con el espíritu de la STS de 17 de

⁹⁴ STS (Sala de lo Social), de 17 de julio de 2025 (rec. 55/2024), FD 4.º.

⁹⁵ Gómez Hernández, A. (2026, 17 de febrero). Audiencia previa en el despido disciplinario: retos interpretativos y problemas prácticos [Ponencia]. Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), Madrid. Programa disponible en: https://edene.es/wp-content/uploads/2026/01/69_1-La-Audiencia-Previa.pdf.

⁹⁶ International Labour Organization, Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. (1995). Protection against unjustified dismissal: General Survey of the reports on the Termination of Employment Convention (No. 158) and Recommendation (No. 166), 1982, párrs. 144–146.

julio de 2025, que el expediente contradictorio debidamente tramitado satisface por completo las exigencias del art. 7 del Convenio, evitando así una multiplicación procedimental que no añade valor garantista alguno.

C) La audiencia previa al delegado sindical del trabajador afiliado

Distinto régimen presenta el supuesto del despido del trabajador afiliado a un sindicato cuando esa afiliación consta al empresario y existe en la empresa un delegado sindical. El art. 55.1, párr. 3º del ET impone en estos casos dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente.⁹⁷ Dicha audiencia sindical no equivale a la audiencia previa del trabajador prevista en el art. 7 del Convenio, porque en cada caso se escucha a una persona distinta (el delegado sindical o el propio trabajador). Además, se trata de una garantía estructuralmente distinta del expediente contradictorio: no se dirige a la defensa personal del trabajador, sino a permitir que la representación sindical formule observaciones, recabe información o medie ante la decisión extintiva. Su naturaleza es, por consiguiente, colectiva y consultiva, no personal y contradictoria.

La cuestión central que se suscita tras la STS de 18 de noviembre de 2024 es si la audiencia al delegado sindical puede entenderse equivalente a la audiencia previa al propio trabajador, satisfaciendo así el mandato del art. 7 del Convenio. La doctrina judicial inicial mostró posiciones discrepantes. La STSJ Cataluña de 10 de noviembre de 2023 (rec. 2927/2023) consideró que la audiencia ofrecida al sindicato al que estaba afiliado el trabajador permitía entender cumplida la garantía convencional, en la medida en que el trabajador había podido realizar alegaciones a través de su representación.⁹⁸ A mi juicio, la solución del TSJ de Cataluña resulta difícilmente sostenible: la intervención del sindicato no puede sustituir automáticamente la defensa personal del trabajador, salvo que este haya delegado expresamente su ejercicio. Ambos trámites pueden acumularse, pero no confundirse. En este sentido inverso, la STSJ Illes Balears de 12 de febrero de 2025 (rec. 537/2024) sentó con notable claridad que el derecho de defensa preventiva “correspondía a la demandante y no a su delegado sindical, salvo que ella decidiera delegar el ejercicio de tal derecho en el mismo”.⁹⁹

⁹⁷ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, art. 55.1, párr. 3.º ET.

⁹⁸ STSJ de Cataluña (Sala de lo Social), de 10 de noviembre de 2023 (rec. 2927/2023); STSJ de Andalucía (Sala de lo Social, sede de Granada), de 25 de abril de 2024 (rec. 1169/2023).

⁹⁹ STSJ de Illes Balears (Sala de lo Social), de 12 de febrero de 2025 (rec. 537/2024).

La posición de la Sala balear me parece técnicamente impecable y debería prevalecer. Anclada en los párrafos 157 y 158 del Estudio general de la CEACR,¹⁰⁰ enfatiza que la audiencia al delegado sindical y la audiencia previa al trabajador tienen sujetos titulares distintos y persiguen finalidades diferentes: la primera es una garantía colectiva de información a la representación, orientada a una eventual mediación; la segunda es la defensa personal del trabajador frente a los cargos formulados contra él. Equipararlas conduciría a vaciar de contenido el art. 7 del Convenio en aquellos supuestos en que la empresa, cumpliendo formalmente con la audiencia sindical, prescindiera de oír al trabajador en sentido propio. En consecuencia, ambos trámites deben considerarse independientes y acumulativos, no alternativos, salvo el supuesto excepcional, de difícil acreditación práctica, de delegación expresa del propio trabajador en su representación sindical. La doctrina de la STSJ Cataluña de 10 de noviembre de 2023 debe entenderse, pues, superada por la posterior evolución de la doctrina judicial.

Sentada esta independencia funcional, se plantea la pregunta práctica de si ambos trámites pueden articularse simultáneamente en una única sesión que reúna al trabajador y a su delegado sindical. A mi parecer, nada lo impide y la propia jurisprudencia ha mostrado receptividad hacia esta solución. La STSJ Navarra de 19 de marzo de 2024 (rec. 2/2024) consideró cumplida la audiencia previa en un supuesto en que el trabajador fue convocado por el gerente de la empresa para una reunión celebrada en presencia conjunta de su delegado sindical, en la que se le advirtió de las consecuencias disciplinarias y se le ofreció la posibilidad de responder.¹⁰¹ La acumulación material en una sola sesión presenta ventajas operativas evidentes: el delegado puede ejercer simultáneamente la doble función de receptor de la información sindical (titular del derecho colectivo) y de asesor del trabajador en la formulación de sus alegaciones (titular del derecho individual), lo que refuerza la efectividad defensiva del trámite sin desvirtuar la naturaleza diferenciada de cada garantía.

Ahora bien, esta acumulación práctica exige a mi juicio una cautela documental que la jurisprudencia no ha enfatizado suficientemente: el acta o documento que recoja la audiencia debe identificar con claridad las manifestaciones realizadas por cada interlocutor y los términos en que se ha ofrecido al trabajador la posibilidad de defenderse

¹⁰⁰ International Labour Organization, Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. (1995), op. cit., párrs. 157–158.

¹⁰¹ STSJ de Navarra (Sala de lo Social), de 19 de marzo de 2024 (rec. 2/2024).

personalmente. De lo contrario, podría sostenerse que el trámite ha satisfecho la audiencia sindical pero no la audiencia previa convencional, con el consiguiente riesgo de calificación de improcedencia. La regla probatoria del art. 105.1 LRJS, que atribuye al empleador la carga de acreditar la regularidad del despido, opera aquí con especial intensidad y debe interpretarse en el sentido de exigir constancia diferenciada del cumplimiento de cada exigencia.¹⁰²

D) Una reflexión crítica final

La articulación del trámite de audiencia previa derivado del art. 7 del Convenio núm. 158 OIT con las garantías subjetivas preexistentes revela, en mi opinión, una cuestión más profunda sobre la coherencia interna del sistema español de garantías frente al despido. El ordenamiento ha venido reservando históricamente los mecanismos de defensa preventiva a colectivos especialmente protegidos, como representantes y afiliados, partiendo de la presunción de que el trabajador ordinario disponía de tutela suficiente a través de la carta de despido y de la vía judicial posterior. La irrupción del art. 7 del Convenio núm. 158 OIT, tal como ha sido interpretado por la STS de 18 de noviembre de 2024, quiebra esa lógica selectiva y universaliza la garantía preventiva, lo que obliga a reconsiderar el sentido de las garantías reforzadas que el ordenamiento mantenía para los colectivos protegidos.

A mi entender, la respuesta correcta no consiste en aplicar mecánicamente el trámite convencional a todos los supuestos, sino en distinguir según la naturaleza funcional de cada garantía: cuando ya existe un mecanismo de defensa preventiva más intenso, como el expediente contradictorio, la audiencia previa convencional se entiende satisfecha por absorción; cuando existe una garantía estructuralmente distinta, como la audiencia al delegado sindical, ambos trámites son acumulativos, aunque puedan articularse materialmente de modo simultáneo. Esta solución, fundada en un criterio funcional y no meramente formal, es coherente con la finalidad teleológica del Convenio y permite preservar la racionalidad del sistema interno sin caer en el formalismo redundante ni en la sustitución indebida de garantías.

¹⁰² Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, art. 105.1; Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, art. 217.

La reforma del art. 55 ET es anhelada por gran parte de la doctrina, y, en mi opinión, ineludible.¹⁰³ Dicha reforma debería incorporar expresamente estas distinciones, evitando así la dispersión interpretativa actual y proporcionando a las empresas un marco de actuación seguro que no las obligue a recurrir a duplicaciones procedimentales por mera prudencia procesal. Mientras esa reforma no se produzca, la consolidación jurisprudencial del criterio funcional aquí defendido (absorción del trámite convencional por el expediente contradictorio, acumulación con la audiencia sindical) constituye, a mi juicio, la única vía razonable para articular coherentemente el nuevo régimen. Considero que será necesaria la reforma y, por tanto, mejor pronto que tarde.

5.1.3 Ámbito temporal: ¿desde cuándo se exige el trámite?

Como regla general, la audiencia previa resulta exigible en los despidos disciplinarios producidos desde el 20 de noviembre de 2024, fecha de publicación de la STS 1250/2024 en el CENDOJ. Para los despidos anteriores, la STS de 11 de marzo de 2025 extendió la excepción de razonabilidad a todos los supuestos previos al cambio de doctrina.¹⁰⁴ La solución es discutible: si el art. 7 del Convenio núm. 158 OIT era directamente aplicable desde 1985, una excepción prevista para valorar las circunstancias del caso no debería operar como una limitación temporal general. El TSJ de Baleares propuso un examen casuístico, atendiendo, entre otros factores, al tamaño de la empresa y a su posible conocimiento de la nueva línea judicial; sin embargo, el TS lo descartó en favor de una regla uniforme.¹⁰⁵

La principal matización procede de la STS de 4 de junio de 2025 (rec. 975/2024): la exoneración no opera cuando la audiencia previa ya venía impuesta por el convenio colectivo aplicable.¹⁰⁶ Así sucede, por ejemplo, en el art. 45.1 del II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, que exige comunicar por escrito los hechos antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves y concede al

¹⁰³ García González, G. (2024), op. cit.; Casas Baamonde, M. E. (2024). Indemnización adicional por daños y perjuicios en despido sin causa y exigüidad de la indemnización legal tasada. *Revista de Jurisprudencia Laboral*. https://doi.org/10.55104/rjl_00550; AA. VV. (2025), op. cit.

¹⁰⁴ STS (Sala de lo Social, Pleno) 1250/2024, de 18 de noviembre (rec. 4735/2023), FD 5.º; STS (Sala de lo Social) de 11 de marzo de 2025 (rec. 939/2024). Véase Vivero Serrano, J. B. (2025), op. cit.

¹⁰⁵ Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2025, 19 de marzo), op. cit.; Aguado Silvestre, S. (2025), op. cit.; STSJ Illes Balears de 23 de diciembre de 2024 (rec. 231/2024); STSJ Illes Balears de 12 de febrero de 2025 (rec. 537/2024).

¹⁰⁶ STS (Sala de lo Social) 540/2025, de 4 de junio (rec. 975/2024).

trabajador tres días laborales para formular alegaciones.¹⁰⁷ En estos casos, la obligación nace de la norma colectiva y el empleador no puede invocar la anterior doctrina jurisprudencial.

Persiste, además, una cuestión práctica no resuelta: la incidencia del trámite en los plazos de prescripción del art. 60.2 ET. Si el plazo continuara corriendo durante la audiencia, la empresa que cumple podría perder la facultad sancionadora. Gómez Hernández sostiene que el tiempo empleado en tramitarla interrumpe la prescripción.¹⁰⁸ La interpretación es razonable, pero carece de apoyo legal expreso; por ello, una reforma del art. 55 ET debería aclararlo.

5.1.4 La forma del trámite

La STS de 11 de marzo de 2025 (rec. 939/2024) ha confirmado que el art. 7 del Convenio “no exige nada especial en orden a la forma de articular ese diálogo o audiencia del trabajador”. Rige un principio de libertad de forma que la CEACR ya formuló en 1995: lo decisivo es que los cargos se comuniquen sin ambigüedad y que se ofrezca una posibilidad de defensa real.¹⁰⁹ Las modalidades admisibles son amplias: reunión presencial, carta, correo electrónico, videollamada, sistema de plataforma interna o cualquier combinación. Sin embargo, esta libertad tiene un límite material, la efectividad del derecho de defensa, y un límite probatorio, la capacidad de acreditarla en juicio, que son los dos flancos en los que se concentra la litigiosidad reciente.

Cualquiera que sea el medio, la comunicación debe contener de forma clara y suficiente los hechos que se imputan al trabajador.¹¹⁰ No basta una comunicación genérica que aluda vagamente a “incidencias laborales” o “conductas irregulares”: los hechos deben ser lo suficientemente específicos para que el trabajador pueda identificar a qué se refiere la

¹⁰⁷ Resolución de 13 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, BOE núm. 76, de 29 de marzo de 2012, art. 45.1, en relación con el art. 47.1.c).

¹⁰⁸ Gómez Hernández, A. (2026, 17 de febrero). Audiencia previa en el despido disciplinario: retos interpretativos y problemas prácticos [Ponencia]. Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), Madrid. Programa disponible en: https://edene.es/wp-content/uploads/2026/01/69_1-La-Audiencia-Previa.pdf.

¹⁰⁹ STS (Sala de lo Social) de 11 de marzo de 2025 (rec. 939/2024), FD 3.º; International Labour Organization, Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. (1995), op. cit., párr. 146.

¹¹⁰ Gómez Hernández, A. (2026, 17 de febrero). Audiencia previa en el despido disciplinario: retos interpretativos y problemas prácticos [Ponencia]. Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), Madrid. Programa disponible en: https://edene.es/wp-content/uploads/2026/01/69_1-La-Audiencia-Previa.pdf; STS (Sala de lo Social) de 22 de febrero de 1993; Sempere Navarro, A. V. (2024), op. cit.

empresa y preparar alegaciones útiles. Esta exigencia de claridad es además funcionalmente determinante: los hechos comunicados en la audiencia previa deben coincidir sustancialmente con los que fundamenten la posterior carta de despido (de acuerdo con el principio de congruencia), de modo que la precisión de la comunicación inicial condiciona la validez de la decisión extintiva final.

La doctrina judicial ha delimitado por la negativa los medios insuficientes de comunicación del trámite. La STSJ Comunidad Valenciana de 10 de diciembre de 2025 (rec. 1176/2025) exige agotar medios razonables cuando el trabajador no recibe la comunicación, sin que sea necesario seguir protocolos de notificación de corte administrativo. La STSJ País Vasco de 25 de noviembre de 2025 (rec. 2324/2025) declara insuficiente el correo electrónico a una cuenta personal del trabajador solicitando explicaciones sobre ausencias, por no garantizar recepción efectiva ni posibilitar un diálogo real. La STSJ Murcia de 5 de noviembre de 2025 (rec. 599/2025) enuncia el principio: “la mera remisión no basta si no llega efectivamente a conocimiento del trabajador, salvo que este se niegue a recibirla”.¹¹¹ La empresa puede elegir el medio, pero asume el riesgo de que el trámite sea declarado ineficaz si no se puede acreditar recepción efectiva.

La forma del trámite tiene naturaleza *ad probationem* y no *ad solemnitatem*. La carga de probar la regularidad del despido recae íntegramente sobre el empleador (arts. 217 LEC y 105.1 LRJS), que debe acreditar: (i) comunicación efectiva de los hechos, (ii) concesión de un plazo razonable para alegaciones y (iii) valoración efectiva de esas alegaciones antes de adoptar la decisión extintiva.¹¹² Los medios más seguros son el acta de audiencia firmada o con constancia negativa, los correos con acuse de recibo, los registros de plataformas internas con marca temporal y los testigos del área de Recursos Humanos. La libertad de forma, paradójicamente, puede perjudicar al trabajador ya que una

¹¹¹ STSJ Comunidad Valenciana de 10 de diciembre de 2025 (rec. 1176/2025); STSJ País Vasco de 25 de noviembre de 2025 (rec. 2324/2025); STSJ Murcia de 5 de noviembre de 2025 (rec. 599/2025).

¹¹² STSJ Galicia de 4 de abril de 2024 (rec. 503/2024); Ley 36/2011, art. 105.1; Ley 1/2000, art. 217; Gómez Hernández, A. (2026, 17 de febrero). Audiencia previa en el despido disciplinario: retos interpretativos y problemas prácticos [Ponencia]. Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), Madrid. Programa disponible en: https://edene.es/wp-content/uploads/2026/01/69_1-La-Audiencia-Prevvia.pdf; Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2026, 12 de febrero). Algunas notas judiciales sobre el cumplimiento de la audiencia previa o la posibilidad de defenderse en el despido disciplinario (art. 7 C158 OIT). Una mirada crítica a las relaciones laborales.

audiencia oral sin documentar es imposible de acreditar y, si el trabajador niega que se celebró, el despido puede declararse improcedente, aunque la causa material sea cierta.

Las modalidades digitales como la videollamada por Teams, Zoom o Google Meet, correo electrónico y plataformas internas, son las más habituales en la práctica, especialmente en entornos de teletrabajo o con plantillas de distintas geografías. Gómez Hernández ha identificado sus riesgos procesales específicos: identidad no acreditada del receptor, dudas sobre el momento real de recepción, plazo insuficiente para reaccionar y falta de interacción real cuando la empresa se limita a enviar un mensaje sin propiciar un diálogo.¹¹³ Su admisibilidad es indiscutible cuando queda constancia de la recepción, pero la videollamada grabada, con consentimiento, o el acta posterior firmada digitalmente son las opciones más robustas desde la perspectiva probatoria. El correo electrónico sin más, especialmente a cuentas personales y sin acuse de recibo, es el medio más vulnerable a impugnaciones, como ha confirmado el TSJ del País Vasco.

El riesgo más grave es el de la audiencia aparente: si la empresa convoca el trámite cuando la decisión ya está adoptada, el trámite pierde su finalidad defensiva y puede ser declarado ineficaz.¹¹⁴ La STS de 4 de mayo de 2009 (rec. 789/2008) ya declaró incumplida la audiencia en un supuesto en que la empresa habría concedido expresamente 48 horas para alegaciones, pero entregó la carta de despido el mismo día de la reunión. Este criterio es extrapolable pues el plazo anunciado vincula a la empresa, y la entrega anticipada de la carta sin valorar las alegaciones es la manifestación más evidente de que la decisión ya estaba tomada.¹¹⁵ La solución práctica recomendable incluye: (i) no redactar la carta definitiva antes de la audiencia, dejando constancia de que la decisión se adoptará “a la vista de las alegaciones formuladas”; (ii) documentar en la carta de despido, si finalmente se produce, que las explicaciones del trabajador han sido valoradas y por qué no han modificado la decisión; (iii) establecer un protocolo interno que secuencie investigación, audiencia y decisión, evitando comunicaciones internas que den por cerrado el despido antes de que el trabajador alegue.

Un riesgo adicional, de signo opuesto, deriva de anticipar la comunicación al trabajador antes de que la empresa haya asegurado todas las pruebas.¹¹⁶ Informar al trabajador de

¹¹³ Gómez Hernández, A. (2026), *op. cit.*

¹¹⁴ Gómez Hernández, A. (2026), *op. cit.*

¹¹⁵ STSJ de Asturias (Sala de lo Social) 70/2026, de 27 de enero (ECLI:ES:TSJAS:2026:206).

¹¹⁶ Gómez Hernández, A. (2026, 17 de febrero). Audiencia previa en el despido disciplinario: retos interpretativos y problemas prácticos [Ponencia]. Confederación Española de Organizaciones

que está siendo investigado puede permitir borrar correos, alterar documentos o coordinar versiones con compañeros implicados. Esta tensión entre la obligación de audiencia anticipada y la preservación del material probatorio no tiene solución legal expresa, pero el protocolo recomendado para los empresarios es claro: primero deben asegurar la prueba. Luego convocar la audiencia y después decidir, sin que la secuencia pueda invertirse o comprimirse artificialmente.

5.1.5 El plazo para formular alegaciones

El Convenio núm. 158 OIT no fija plazo alguno y la jurisprudencia del Tribunal Supremo tampoco lo ha hecho. La doctrina judicial ha construido un criterio de proporcionalidad: el plazo debe ser adecuado a la complejidad de los hechos y a la necesidad del trabajador de recabar información para preparar alegaciones útiles.¹¹⁷ La STSJ Extremadura de 14 de octubre de 2024 (rec. 486/2024) admitió la audiencia el mismo día del despido para hechos simples. La STSJ CLM de 18 de septiembre de 2025 (rec. 1240/2025) declaró suficiente un día para cinco ausencias injustificadas, enfatizando que el trabajador no había solicitado ampliación. La STSJ Castilla y León de 9 de octubre de 2025 (rec. 600/2025) adoptó el criterio más abierto, sin fijar mínimo concreto. A mi juicio, esta flexibilidad sin umbrales es excesiva: puede convertirse en cobertura para audiencias meramente formales, y su control *ex post* en sede judicial no repara la indefensión ya sufrida por el trabajador.

Para calibrar qué plazo es razonablemente suficiente, resulta útil la analogía con la audiencia al delegado sindical del art. 55.1, párr. 3º del ET. La STS de 12 de julio de 2006 declaró que 24 horas era un plazo insuficiente para que el delegado pudiera formular alegaciones útiles.¹¹⁸ Si se acepta que el plazo para la audiencia personal del trabajador debe ser al menos equivalente, dada la idéntica finalidad defensiva, la doctrina que admite

Empresariales (CEOE), Madrid. Programa disponible en: https://edene.es/wp-content/uploads/2026/01/69_1-La-Audiencia-Previa.pdf.

¹¹⁷ STS (Sala de lo Social) de 11 de marzo de 2025 (rec. 939/2024); STSJ Extremadura de 14 de octubre de 2024 (rec. 486/2024); STSJ Castilla-La Mancha de 18 de septiembre de 2025 (rec. 1240/2025); STSJ Castilla y León, sede Burgos, de 9 de octubre de 2025 (rec. 600/2025); Vivero Serrano, J. B. (2025), op. cit., pp. 178–180. Véase Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2026, 12 de febrero), “Algunas notas judiciales sobre el cumplimiento de la audiencia previa o la posibilidad de defenderse en el despido disciplinario (art. 7 C158 OIT)”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales*.

¹¹⁸ STS (Sala de lo Social) de 12 de julio de 2006; Lahera Forteza, J. y Pedrajas Quiles, A. (2024, 2 de diciembre). Criterios de la obligada audiencia previa a los despidos disciplinarios. Observatorio de Recursos Humanos.

el mismo día del despido resulta cuestionable salvo para supuestos de extrema simplicidad fáctica o de reconocimiento expreso de los hechos. La doctrina práctica apunta, con fundamento en esta analogía, hacia un plazo prudencial de al menos 48 horas como estándar mínimo general para hechos de complejidad ordinaria.

El precedente de la STS de 4 de mayo de 2009 (rec. 789/2008) establece un criterio claro: el plazo anunciado por la empresa la vincula, y su incumplimiento convierte el trámite en audiencia aparente.¹¹⁹ La empresa que concede tres días y entrega la carta al segundo pone de manifiesto que su decisión estaba adoptada antes de que el trabajador alegara. Este criterio, trasladado al régimen actual, refuerza la idea de que la libertad de forma y de plazo no exime a la empresa de respetar los propios compromisos que asume al convocar el trámite.

El contrapunto es la sentencia de Mercadona, la STSJ Madrid de 24 de julio de 2024 (rec. 1089/2023). En ella se establece que cuando el trabajador reconoce los hechos imputados, la Sala admitió la entrega de la carta en el mismo momento de las alegaciones.¹²⁰ El razonamiento es coherente ya que si no existe ni puede existir controversia fáctica, prolongar artificialmente el plazo no añade valor defensivo alguno. Sin embargo, este criterio solo es aplicable cuando la admisión es nítida, expresa y voluntaria. La empresa que obtiene una admisión bajo la presión de la situación con interrogatorio dirigido no puede ampararse en la sentencia de Mercadona para prescindir de plazo. La admisión como excepción al plazo debe interpretarse restrictivamente, en beneficio del trabajador.

La situación del trabajador durante el periodo de audiencia plantea una laguna normativa adicional.¹²¹ La doctrina práctica distingue dos opciones: que el trabajador siga prestando sus servicios con normalidad (la relación laboral continúa viva mientras no se adopte la decisión extintiva) o que la empresa le conceda un permiso retribuido durante el trámite. La segunda opción es la más recomendable en supuestos de conductas graves, pues evita que la empresa alegue riesgo de continuación del incumplimiento y protege al trabajador

¹¹⁹ STS de 4 de mayo de 2009 (rec. 789/2008): representante de personal, XIV Convenio Colectivo General de la Industria Química (art. 62); la empresa concedió expresamente 48 horas pero entregó la carta el mismo día de la reunión. La Sala declaró incumplida la garantía de audiencia. Gómez Hernández, A. (2026), op. cit.

¹²⁰ STS (Sala de lo Social) de 4 de mayo de 2009 (rec. 789/2008); Gómez Hernández, A. (2026, 17 de febrero), op. cit.

¹²¹ Gómez Hernández, A. (2026, 17 de febrero). Audiencia previa en el despido disciplinario: retos interpretativos y problemas prácticos [Ponencia]. Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), Madrid. Programa disponible en: https://edene.es/wp-content/uploads/2026/01/69_1-La-Audiencia-Prevvia.pdf.

de eventuales represalias o presiones informales durante el periodo de audiencia. Si el trabajador solicita una baja médica o cualquier otro derecho de protección durante la audiencia, la empresa deberá acreditar con precisión cronológica que la decisión disciplinaria ya estaba fundada con anterioridad, pues la proximidad temporal entre la solicitud y el despido puede generar indicios de vulneración de derechos fundamentales y riesgo de nulidad.

La complejidad de los hechos imputados es el factor modulador central del plazo. La STSJ Asturias de 16 de diciembre de 2025 (rec. 1597/2025) ha precisado que no hay indefensión cuando el trabajador pese al bloqueo de sus herramientas digitales treinta minutos antes de la videollamada, responde extensamente a todas las imputaciones sin alegar carencia de información.¹²² La ausencia de solicitud de ampliación opera como dato relevante en contra del trabajador que luego alega indefensión. Quien podía pedir más plazo y no lo hizo difícilmente puede sostener que el plazo fue materialmente insuficiente. En cuanto a la prescripción, gran parte de la doctrina sostiene que el tiempo razonablemente empleado en el trámite de audiencia previa preceptiva suspende o paraliza el cómputo de la prescripción corta del art. 60.2 ET (o, en términos prácticos, debe descontarse desde dicho plazo), por ser un trámite necesario para la adopción de la decisión disciplinaria.¹²³

5.1.6 Contenido mínimo de la posibilidad de defenderse

La STS de 11 de marzo de 2025 (rec. 939/2024)¹²⁴ establece como contenido mínimo exigible que el trabajador pueda “ser escuchado sobre los hechos por el empleador antes de que este pueda adoptar decisiones definitivas al respecto que, con ese conocimiento, a lo mejor no hubiera tomado”. Esta formulación hace pivotar el estándar sobre su finalidad: no el cumplimiento de un ritual, sino la posibilidad real de influir en la decisión empresarial antes de que sea adoptada e irrevocable. El Convenio no impone formalidad alguna, pero la CEACR ha insistido en que la oportunidad de defensa debe ser real y no

¹²² STSJ Asturias de 16 de diciembre de 2025 (rec. 1597/2025); STSJ Castilla-La Mancha de 18 de septiembre de 2025 (rec. 1240/2025).

¹²³ López-Tames Iglesias, Burgos Herrera y Martínez Moya, en Lluch Corell, F. J. (coord.). (2026, 7 de abril). La audiencia previa como requisito de validez de los despidos disciplinarios. Foro Lefebvre-El Derecho.

¹²⁴ STS (Sala de lo Social) de 11 de marzo de 2025 (rec. 939/2024), FD 3.º; STS (Sala de lo Social, Pleno) 1250/2024, de 18 de noviembre (rec. 4735/2023), FD 3.º.

meramente aparente, siendo la diferencia entre ambas un trámite garantista frente a uno instrumental.

La STSJ Asturias de 25 de noviembre de 2025 (rec. 1290/2025) ha formulado el test más exigente y sistemático de la doctrina judicial. El contenido mínimo consiste en tres elementos acumulativos: (i) el trabajador conoce los hechos que la empresa coloca en el centro de su propósito de despedirle, (ii) puede formular alegaciones y ser oído de manera preventiva; y (iii) ejerciendo ese derecho tiene la posibilidad real de evitar el despido.¹²⁵ La tercera condición es la más relevante desde la perspectiva del trabajador debido a que la audiencia previa no es una información sobre el despido inminente, sino una garantía de que la decisión empresarial no está irrevocablemente tomada antes de que el trabajador alegue. Si el despido ya estaba decidido internamente antes de la audiencia, el trámite es nulo en su esencia, aunque hubiera sido formalmente correcto en su desarrollo.

Una cuestión práctica de notable importancia, escasamente abordada por la doctrina judicial, es si el trabajador puede comparecer a la audiencia previa asistido por abogado, asesor sindical u otro representante de su elección. En este punto, la doctrina científica admite expresamente que, si la audiencia es presencial, el trabajador debería poder acudir asistido por representante de los trabajadores u otra persona de confianza.¹²⁶ Además, se ha precisado que no existe norma legal alguna que lo prohíba, que la asistencia no es un requisito exigible pero que resulta recomendable en despidos complejos, pues mejora la calidad defensiva del trabajador.¹²⁷ El punto crítico surge cuando la empresa deniega la asistencia: si el trabajador la solicita expresamente y la empresa la rechaza sin motivo justificado, esa negativa puede comprometer la efectividad del derecho de defensa y, según la complejidad del caso, determinar que la audiencia no haya sido materialmente suficiente. Desde la perspectiva del trabajador, el derecho a comparecer asistido conecta directamente con el principio de igualdad de armas debido a que la empresa acude a la

¹²⁵ STSJ Asturias de 25 de noviembre de 2025 (rec. 1290/2025), FD 3.º; International Labour Organization, Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. (1995), op. cit., párr. 145.

¹²⁶ Burgos Herrera, E. (2026). En F. J. Lluch Corell (coord.), La audiencia previa como requisito de validez de los despidos disciplinarios. Foro Lefebvre-El Derecho. Disponible en: <https://elderecho.com/la-audiencia-previa-como-requisito-de-validez-de-los-despidos-disciplinarios>

¹²⁷ Gómez Hernández, A. (2026, 17 de febrero). Audiencia previa en el despido disciplinario: retos interpretativos y problemas prácticos [Ponencia]. Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), Madrid. Programa disponible en: https://edene.es/wp-content/uploads/2026/01/69_1-La-Audiencia-Prevvia.pdf.

audiencia con su criterio jurídico ya formado y es coherente que, por tanto, el trabajador pueda contar con apoyo equivalente.

La STSJ Galicia de 4 de abril de 2024 (rec. 503/2024) ha precisado dos condiciones materiales básicas para que el contenido del trámite sea suficiente: (i) los cargos comunicados en la audiencia deben ser los mismos que vayan a incluirse en la carta de despido y (ii) el trabajador debe poder presentar sus alegaciones ante quien tiene el poder real de decidir la extinción, no ante un intermediario sin capacidad de influencia.¹²⁸ Esta segunda condición tiene consecuencias prácticas importantes. La audiencia celebrada ante un mando intermedio sin poder disciplinario efectivo no satisface el estándar si ese mando no tiene acceso real al órgano decisor antes de que adopte la extinción. A mi parecer, el sistema debería avanzar hacia la exigencia de que la empresa motive expresamente en la carta de despido por qué las alegaciones del trabajador no han modificado su criterio.¹²⁹ Sin esa obligación de respuesta argumentada, al final la audiencia puede ser real en su forma, pero ineficaz en su resultado. Podría darse el caso del trabajador que alega, la empresa escucha y decide igualmente sin que conste que ha valorado las explicaciones recibidas.

5.1.7 El principio de congruencia entre la audiencia previa y la carta de despido

El principio de congruencia entre la audiencia previa y la carta de despido deriva directamente de la finalidad defensiva del trámite: el trabajador debe conocer, antes de la decisión extintiva, los cargos concretos que la empresa pretende utilizar para justificar el despido. Por ello, el pliego de cargos o comunicación inicial debe delimitar suficientemente los hechos imputados, de modo que la posterior carta de despido no pueda fundarse en hechos nuevos, sorpresivos o sustancialmente distintos. De lo contrario, la audiencia quedaría reducida a una apariencia formal, pues el trabajador habría podido defenderse de unas imputaciones, pero ser despedido por otras.¹³⁰

¹²⁸ STSJ de Galicia (Sala de lo Social), de 4 de abril de 2024 (rec. 503/2024).

¹²⁹ La ausencia de obligación de motivar está identificada como laguna crítica en García González, G. (2024), op. cit., y en AA.VV. (2024). Encuesta Universitaria sobre la Audiencia Previa. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*.

¹³⁰ Convenio OIT núm. 158, sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, art. 7; STS (Sala de lo Social, Pleno) 1250/2024, de 18 de noviembre (rcud. 4735/2023; ECLI:ES:TS:2024:5454); Palomo Balda, E. (2025). «El empresario debe escuchar al trabajador antes de proceder a su despido disciplinario: un inesperado giro jurisprudencial y un aluvión de incógnitas por despejar». *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1, pp. 1–10. https://doi.org/10.55104/RJL_00605

Esta exigencia no impone una identidad literal entre el pliego de cargos y la carta de despido. La empresa puede ordenar, precisar o desarrollar en la carta los hechos ya comunicados, siempre que respete su núcleo esencial y no altere la base fáctica de la acusación. La doctrina judicial ha admitido simples diferencias de redacción cuando los hechos son materialmente los mismos, pero ha negado eficacia a aquellas imputaciones incluidas en la carta que no hubieran sido previamente sometidas a audiencia. En estos casos, la consecuencia no es necesariamente la improcedencia automática del despido si subsisten otros hechos suficientemente graves, pero sí la exclusión de los hechos no comunicados del juicio de procedencia.¹³¹

La cuestión resulta más compleja cuando, tras la audiencia, la empresa conoce nuevos incumplimientos. Si esos hechos son autónomos o decisivos para justificar el despido, la solución más respetuosa con el derecho de defensa es abrir una nueva audiencia limitada a tales imputaciones. En cambio, si los nuevos datos solo completan o contextualizan los hechos ya comunicados, podrán incorporarse a la carta siempre que no modifiquen sustancialmente la acusación ni generen indefensión. Esta solución conecta con la lógica del art. 7 del Convenio: la audiencia previa no es un obstáculo formal para despedir, sino una garantía mínima para que el trabajador pueda influir, mediante sus alegaciones, en una decisión todavía no definitivamente adoptada.¹³²

6 CONCLUSIONES

1. El control de convencionalidad no es una anomalía del sistema, sino su funcionamiento correcto. Los jueces ordinarios tienen no solo la facultad sino la obligación de aplicar un tratado internacional cuando la norma interna lo contradice. Que esta técnica haya tardado cuarenta años en aplicarse al artículo 7 del Convenio número 158 de la OIT no parece responder solo a una dificultad jurídica, sino también a la inercia de una jurisprudencia consolidada.

2. El artículo 7 del Convenio núm. 158 OIT nunca fue una norma programática. Su mandato, que es ofrecer al trabajador la posibilidad de defenderse antes del despido, es

¹³¹ STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 6.ª) 519/2008, de 21 de julio (rec. 2795/2008; CENDOJ: 28079340062008100462).

¹³² Gómez Abelleira, F. J. (2025, 28 de enero). “Tres dudas sobre la audiencia previa al despido”. *El Foro de Labos*; STS (Sala de lo Social, Pleno) 1250/2024, de 18 de noviembre (rcud. 4735/2023; ECLI:ES:TS:2024:5454).

claro, concreto y no requería desarrollo legislativo alguno para ser exigible. La STS de 18 de noviembre de 2024 no creó un derecho nuevo, sino que reconoció uno que existía desde 1985. Desde la perspectiva actualmente asumida por el Tribunal Supremo, los despidos sin audiencia declarados procedentes durante décadas descansaban en una interpretación insuficiente del alcance del estándar internacional.

3. De las tres posiciones que mantuvo la doctrina judicial, la solución que conecta la omisión del trámite con la improcedencia resulta, a mi juicio, la más coherente dogmáticamente, como luego reconoció el TS. Reconocer la aplicación directa del Convenio y reducir su incumplimiento a una mera indemnización de daños supone admitir que una norma vinculante puede vulnerarse sin consecuencia real sobre la validez del acto. El Tribunal Supremo terminó acogiendo esta solución. La STSJ Illes Balears de 13 de febrero de 2023 fue pionera en la solución correcta.

4. La limitación temporal de la doctrina de la STS de 18 de noviembre de 2024 es la parte más débil del pronunciamiento. Extender la exoneración a todos los despidos anteriores al cambio doctrinal la excepción prevista en el artículo 7 del Convenio (cuando no pueda pedirse razonablemente al empleador que conceda al trabajador la posibilidad de defenderse) convierte una excepción casuística en una regla general de irretroactividad. El coste de esa decisión lo pagaron los trabajadores despedidos sin audiencia cuyo empleador habría podido concederla.

5. El ámbito de la audiencia previa no debía limitarse al despido disciplinario. El artículo 7 del Convenio incluye expresamente el “rendimiento” junto a la “conducta”, lo que apunta a que los despidos objetivos por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación también deberían quedar cubiertos. Sostener que la audiencia es obligatoria cuando la disminución del rendimiento se canaliza como despido disciplinario, pero no cuando se articula como despido objetivo, introduce una asimetría de tutela que no tiene respaldo en el Convenio.

6. La relación entre la audiencia previa, el expediente contradictorio y la audiencia al delegado sindical debe determinarse atendiendo a la finalidad de cada garantía. El expediente contradictorio absorbe la nueva exigencia convencional porque la supera en intensidad y finalidad; la audiencia al delegado sindical es acumulativa (son procesos independientes) porque persigue una finalidad distinta que no sustituye la defensa personal del trabajador. Duplicar el expediente con la audiencia convencional, como

hacen muchas empresas por prudencia, considero que es innecesario y evidencia el coste de no haber reformado el artículo 55 ET.

7. La libertad de forma admitida por el Tribunal Supremo no elimina la carga probatoria de la empresa. Aunque el trámite de audiencia previa no requiera una forma solemne, la empresa debe acreditar que el trabajador conoció los hechos imputados y pudo defenderse antes del despido. Si no existe constancia suficiente, el defecto formal puede llevar a la improcedencia del despido, incluso cuando la causa disciplinaria esté probada.

8. La falta de un plazo mínimo legal para la audiencia previa genera inseguridad, porque los tribunales están aplicando criterios distintos. No es lo mismo conceder un día, unas horas o un plazo simplemente “razonable”, ya que el derecho de defensa exige tiempo efectivo para reaccionar. Por analogía, el estándar de la audiencia al delegado sindical debería servir como referencia mínima, salvo en casos excepcionales de admisión clara y voluntaria de los hechos.

9. La audiencia previa no se cumple solo informando al trabajador de los hechos, sino dándole una oportunidad real de alegar y de influir en la decisión final. Si la empresa ya ha decidido despedir antes de escucharle, el trámite pierde su sentido garantista. El problema actual es que la empresa no está obligada a explicar por qué rechaza las alegaciones del trabajador, aunque lo explicará en juicio si este impugna.

10. La congruencia entre los cargos comunicados y la carta de despido es esencial para que la audiencia sea efectiva. Si el despido se basa en hechos distintos de los previamente trasladados al trabajador, este no ha podido defenderse de forma real. Por ello, cuando aparezcan hechos nuevos relevantes, lo correcto sería abrir una nueva audiencia antes de adoptar la decisión definitiva.

11. Vista desde el trabajador, la audiencia previa es uno de los avances de tutela más importantes en el despido disciplinario de las últimas décadas. No obstante, su regulación actual es incompleta porque la empresa conserva una gran libertad sobre la forma, el plazo y el desarrollo del trámite. Mientras no se reconozcan garantías más concretas, la audiencia seguirá siendo un estándar mínimo y no una protección plenamente eficaz.

12. Considero que una reforma del artículo 55 ET resulta necesaria para dar seguridad jurídica al trámite de audiencia previa. Deberían regularse el plazo mínimo de alegaciones, el contenido de la comunicación de cargos, la congruencia con la carta de

despido, el efecto sobre la prescripción y el derecho del trabajador a comparecer asistido. El Tribunal Supremo ha cubierto provisionalmente una omisión que corresponde resolver al legislador.

Declaración de Uso de Herramientas de Inteligencia Artificial Generativa en Trabajos Fin de Grado

ADVERTENCIA: Desde la Universidad consideramos que ChatGPT u otras herramientas similares son herramientas muy útiles en la vida académica, aunque su uso queda siempre bajo la responsabilidad del alumno, puesto que las respuestas que proporciona pueden no ser veraces. En este sentido, NO está permitido su uso en la elaboración del Trabajo fin de Grado para generar código porque estas herramientas no son fiables en esa tarea. Aunque el código funcione, no hay garantías de que metodológicamente sea correcto, y es altamente probable que no lo sea.

Por la presente, yo, Jaime Gallegos Dago, estudiante de Derecho y Administración y Dirección de Empresas de la Universidad Pontificia Comillas al presentar mi Trabajo Fin de Grado titulado "Cuestiones actuales en torno al despido disciplinario y el control de convencionalidad", declaro que he utilizado la herramienta de Inteligencia Artificial Generativa ChatGPT u otras similares de IAG de código sólo en el contexto de las actividades descritas a continuación:

1. **Brainstorming de ideas de investigación:** Utilizado para idear y esbozar posibles áreas de investigación.
2. **Referencias:** Usado conjuntamente con otras herramientas, como Science, para identificar referencias preliminares que luego he contrastado y validado.
3. **Interpretador de código:** Para realizar análisis de datos preliminares.
4. **Corrector de estilo literario y de lenguaje:** Para mejorar la calidad lingüística y estilística del texto.
5. **Sintetizador y divulgador de libros complicados:** Para resumir y comprender literatura compleja.
6. **Revisor:** Para recibir sugerencias sobre cómo mejorar y perfeccionar el trabajo con diferentes niveles de exigencia.
7. **Traductor:** Para traducir textos de un lenguaje a otro.

Afirmo que toda la información y contenido presentados en este trabajo son producto de mi investigación y esfuerzo individual, excepto donde se ha indicado lo contrario y se han dado los créditos correspondientes (he incluido las referencias adecuadas en el TFG y he explicitado para qué se ha usado ChatGPT u otras herramientas similares). Soy consciente de las implicaciones académicas y éticas de presentar un trabajo no original y acepto las consecuencias de cualquier violación a esta declaración.

Fecha: 28/05/2026

Firma:  _____

7 ANEXO DE FUENTES

7.1 Legislación

7.1.1 Normativa nacional

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, *311*, de 29 de diciembre de 1978.
[https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1))

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Boletín Oficial del Estado, *189*, de 8 de agosto de 1985. <https://www.boe.es/eli/es/lo/1985/08/02/11>

Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. Boletín Oficial del Estado, *7*, de 8 de enero de 2000. <https://www.boe.es/eli/es/l/2000/01/07/1>

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Boletín Oficial del Estado, *245*, de 11 de octubre de 2011. <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/10/10/36>

Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales.
Boletín Oficial del Estado, *288*, de 28 de noviembre de 2014.
<https://www.boe.es/eli/es/l/2014/11/27/25>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET. Boletín Oficial del Estado, *255*, de 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2>

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Boletín Oficial del Estado, *261*, de 31 de octubre de 2015.
<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5>

Resolución de 21 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XIV Convenio Colectivo General de la Industria Química. Boletín Oficial del Estado, *189*, de 6 de agosto de 2004. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-14646>

7.1.2 Normativa internacional

Instrumento de Ratificación del Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982. Boletín Oficial del Estado, 155, de 29 de junio de 1985. [https://www.boe.es/eli/es/ai/1982/06/22/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/ai/1982/06/22/(1))

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, 1982 (núm. 158). Organización Internacional del Trabajo.
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158

Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166). Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/resource/other/r166-termination-employment-recommendation-1982>

Organización Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. (1995). *Protection against unjustified dismissal: General Survey of the reports on the Termination of Employment Convention (No. 158) and Recommendation (No. 166), 1982* (Report III, Part 4B; International Labour Conference, 82nd Session). International Labour Office. <https://www.ilo.org/publications/protection-against-unjustified-dismissal>

Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). *Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR)*. Recuperado el 2 de junio de 2026, de <https://www.ilo.org/international-labour-standards/applying-and-promoting-international-labour-standards-overview-ilo/ilo-standards-supervisory-system-regular-supervision/committee-experts-application-conventions-and-recommendations-ceacr>

Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). *Conventions, Protocols and Recommendations*. Recuperado el 2 de junio de 2026, de <https://www.ilo.org/international-labour-standards/conventions-protocols-and-recommendations>

7.2 Jurisprudencia y doctrina judicial

Tribunal Constitucional. (2021, 31 de mayo). Sentencia 120/2021.

ECLI:ES:TC:2021:120.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-11302

Tribunal Constitucional. (2018, 20 de diciembre). Sentencia 140/2018.

ECLI:ES:TC:2018:140.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-957>

Tribunal Constitucional. (2019, 20 de junio). Sentencia 87/2019. ECLI:ES:TC:2019:87.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-10915>

Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Pleno). (2024, 18 de noviembre). Sentencia núm.

1250/2024 (RCUD 4735/2023). ECLI:ES:TS:2024:5454.

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/ECLI%3AES%3ATS%3A2024%3A5454/1/PUB>

Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (2025, 11 de marzo). Sentencia (rec. 939/2024).

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/Tribunal%20Supremo%20Sala%20de%20lo%20Social%2011%20marzo%202025%20recurso%20939%2F2024/1/PUB>

Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (2025, 4 de junio). Sentencia (rec. 975/2024).

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/Tribunal%20Supremo%20Sala%20de%20lo%20Social%204%20junio%202025%20recurso%20975%2F2024/1/PUB>

Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (2025, 17 de julio). Sentencia (rec. 55/2024).

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/Tribunal%20Supremo%20Sala%20de%20lo%20Social%2017%20julio%202025%20recurso%2055%2F2024/1/PUB>

Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (2022, 29 de marzo). Sentencia (rec. 2142/2020).

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/Tribunal%20Supremo%20Sala%20de%20lo%20Social%2029%20marzo%202022%20recurso%202142%2F2020/1/PUB>

Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (2022, 2 de noviembre). Sentencia (rec. 3208/2021).

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/Tribunal%20Supremo%20Sala%20de%20lo%20Social%202022%20noviembre%202022%20recurso%203208%2F2021/1/PUB>

Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (2009, 7 de octubre). Sentencia (rec. 2694/2008).

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/Tribunal%20Supremo%20Sala%20de%20lo%20Social%2007%20octubre%202009%20recurso%202694%2F2008/1/PUB>

Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (1987, 4 de noviembre). Sentencia núm. 2019.

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/Tribunal%20Supremo%20Sala%20de%20lo%20Social%2004%20noviembre%201987%20sentencia%202019/1/PUB>

Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (1988, 8 de marzo). Sentencia núm. 218.

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/Tribunal%20Supremo%20Sala%20de%20lo%20Social%2008%20marzo%201988%20sentencia%20218/1/PUB>

Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (1988, 13 de mayo). Sentencia núm. 744.

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/Tribunal%20Supremo%20Sala%20de%20lo%20Social%2013%20mayo%201988%20sentencia%20744/1/PUB>

Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (1991, 22 de enero). Sentencia núm. 32.

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/Tribunal%20Supremo%20Sala%20de%20lo%20Social%2022%20enero%201991%20sentencia%2032/1/PUB>

Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (1991, 18 de marzo). Sentencia núm. 229.

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/Tribunal%20Supremo%20Sala%20de%20lo%20Social%2018%20marzo%201991%20sentencia%20229/1/PUB>

Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (1993, 22 de febrero). Sentencia.

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/Tribunal%20Supremo%20Sala%20de%20lo%20Social%2022%20febrero%201993%20sentencia/1/PUB>

Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (2006, 12 de julio). Sentencia.

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/Tribunal%20Supremo%20Sala%20de%20lo%20Social%2012%20julio%202006%20sentencia/1/PUB>

Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (2009, 4 de mayo). Sentencia (rec. 789/2008).
<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/Tribunal%20Supremo%20Sala%20de%20lo%20Social%204%20mayo%202009%20recurso%20789%2F2008/1/PUB>

Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (2012, 15 de mayo). Sentencia (rec. 2329/2011).
ECLI:ES:TS:2012:4165.
<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/ECLI%3AES%3ATS%3A2012%3A4165/1/PUB>

Tribunal Supremo (Sala de lo Social). (2018, 3 de abril). Sentencia núm. 355/2018 (rec. 1950/2016). ECLI:ES:TS:2018:1355.
<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/ECLI%3AES%3ATS%3A2018%3A1355/1/PUB>

7.2.1 Doctrina judicial

Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears (Sala de lo Social). (2023, 13 de febrero). Sentencia (rec. 454/2022).
<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/TSJ%20Illes%20Balears%20Sala%20de%20lo%20Social%2013%20febrero%202023%20recurso%20454%2F2022/1/PUB>

Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (Sala de lo Social). (2023, 15 de septiembre). Sentencia (rec. 326/2023).
<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/TSJ%20Extremadura%20Sala%20de%20lo%20Social%2015%20septiembre%202023%20recurso%20326%2F2023/1/PUB>

Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social). (2023, 28 de abril). Sentencia (rec. 1436/2022).
<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/TSJ%20Madrid%20Sala%20de%20lo%20Social%2028%20abril%202023%20recurso%201436%2F2022/1/PUB>

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social). (2023, 4 de julio).

Sentencia (rec. 1749/2023).

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/TSJ%20Catalu%C3%B1a%20Sala%20de%20lo%20Social%204%20julio%202023%20recurso%201749%2F2023/1/PUB>

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social). (2023, 10 de noviembre).

Sentencia (rec. 2927/2023).

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/TSJ%20Catalu%C3%B1a%20Sala%20de%20lo%20Social%2010%20noviembre%202023%20recurso%202927%2F2023/1/PUB>

Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social). (2023, 19 de octubre). Sentencia (rec. 634/2023).

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/TSJ%20Castilla-La%20Mancha%20Sala%20de%20lo%20Social%2019%20octubre%202023%20recurso%20634%2F2023/1/PUB>

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social). (2023, 21 de diciembre). Sentencia (rec. 2085/2023).

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/TSJ%20Pa%C3%ADs%20Vasco%20Sala%20de%20lo%20Social%2021%20diciembre%202023%20recurso%202085%2F2023/1/PUB>

Tribunal Superior de Justicia de Navarra (Sala de lo Social). (2024, 6 de marzo).

Sentencia (rec. 81/2024).

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/TSJ%20Navarra%20Sala%20de%20lo%20Social%206%20marzo%202024%20recurso%2081%2F2024/1/PUB>

Tribunal Superior de Justicia de Navarra (Sala de lo Social). (2024, 19 de marzo).

Sentencia (rec. 2/2024).

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/TSJ%20Navarra%20Sala%20de%20lo%20Social%2019%20marzo%202024%20recurso%202%2F2024/1/PUB>

Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social). (2024, 4 de abril). Sentencia (rec. 503/2024).

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/TSJ%20Galicia%20Sala%20de%20lo%20Social%204%20abril%202024%20recurso%20503%2F2024/1/PUB>

Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social). (2024, 5 de abril). Sentencia (rec. 384/2024).

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/TSJ%20Galicia%20Sala%20de%20lo%20Social%205%20abril%202024%20recurso%20384%2F2024/1/PUB>

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Social, sede Granada). (2024, 11 de abril). Sentencia (rec. 1095/2023).

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/TSJ%20Andaluc%C3%ADa%20Sala%20de%20lo%20Social%20Granada%2011%20abril%202024%20recurso%201095%2F2023/1/PUB>

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Social, sede Granada). (2024, 25 de abril). Sentencia (rec. 1169/2023).

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/TSJ%20Andaluc%C3%ADa%20Sala%20de%20lo%20Social%20Granada%2025%20abril%202024%20recurso%201169%2F2023/1/PUB>

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social). (2024, 19 de enero). Sentencia (rec. 3734/2023).

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/TSJ%20Catalu%C3%B1a%20Sala%20de%20lo%20Social%2019%20enero%202024%20recurso%203734%2F2023/1/PUB>

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social). (2024, 21 de febrero). Sentencia (rec. 5150/2023).

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/TSJ%20Catalu%C3%B1a%20Sala%20de%20lo%20Social%2021%20febrero%202024%20recurso%205150%2F2023/1/PUB>

Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (Sala de lo Social). (2024, 14 de octubre). Sentencia (rec. 486/2024).

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/TSJ%20Extremadura%20Sala%20de%20lo%20Social%2014%20octubre%202024%20recurso%20486%2F2024/1/PUB>

Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social). (2024, 24 de julio).

Sentencia (rec. 1089/2023).

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/TSJ%20Madrid%20Sala%20de%20lo%20Social%2024%20julio%202024%20recurso%201089%2F2023/1/PUB>

Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears (Sala de lo Social). (2024, 23 de diciembre). Sentencia (rec. 231/2024).

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/TSJ%20Illes%20Balears%20Sala%20de%20lo%20Social%2023%20diciembre%202024%20recurso%20231%2F2024/1/PUB>

Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears (Sala de lo Social). (2025, 12 de febrero). Sentencia (rec. 537/2024).

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/TSJ%20Illes%20Balears%20Sala%20de%20lo%20Social%2012%20febrero%202025%20recurso%20537%2F2024/1/PUB>

Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Sala de lo Social). (2026, 27 de enero).

Sentencia núm. 70/2026. ECLI:ES:TSJAS:2026:206.

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/ECLI%3AES%3ATSJAS%3A2026%3A206/1/PUB>

Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Sala de lo Social). (2025, 25 de noviembre). Sentencia (rec. 1290/2025).

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/TSJ%20Asturias%20Sala%20de%20lo%20Social%2025%20noviembre%202025%20recurso%201290%2F2025/1/PUB>

Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Sala de lo Social). (2025, 16 de diciembre).

Sentencia (rec. 1597/2025).

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/TSJ%20Asturias%20Sala%20de%20lo%20Social%2016%20diciembre%202025%20recurso%201597%2F2025/1/PUB>

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Sala de lo Social, sede Burgos). (2025, 9 de octubre). Sentencia (rec. 600/2025).

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/TSJ%20Castilla%20y%20Le%203%B3n%20Sala%20de%20lo%20Social%20Burgos%209%20octubre%202025%20recurso%20600%2F2025/1/PUB>

Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social). (2024, 5 de abril). Sentencia (rec. 277/2024).

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/TSJ%20Castilla-La%20Mancha%20Sala%20de%20lo%20Social%205%20abril%202024%20recurso%20277%2F2024/1/PUB>

Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social). (2025, 18 de septiembre). Sentencia (rec. 1240/2025).

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/TSJ%20Castilla-La%20Mancha%20Sala%20de%20lo%20Social%2018%20septiembre%202025%20recurso%201240%2F2025/1/PUB>

Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social). (2025, 10 de diciembre). Sentencia (rec. 1176/2025).

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/TSJ%20Comunidad%20Valenciana%20Sala%20de%20lo%20Social%2010%20diciembre%202025%20recurso%201176%2F2025/1/PUB>

Tribunal Superior de Justicia de Murcia (Sala de lo Social). (2025, 5 de noviembre). Sentencia (rec. 599/2025).

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/TSJ%20Murcia%20Sala%20de%20lo%20Social%205%20noviembre%202025%20recurso%20599%2F2025/1/PUB>

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social). (2025, 25 de noviembre). Sentencia (rec. 2324/2025).

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/TSJ%20Pa%C3%ADs%20Vasco%20Sala%20de%20lo%20Social%2025%20noviembre%202025%20recurso%202324%2F2025/1/PUB>

Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 6.^a). (2008, 21 de julio). Sentencia núm. 519/2008 (rec. 2795/2008). CENDOJ: 28079340062008100462.
<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/28079340062008100462/1/PUB>

7.3 Doctrina científica

AA. VV. (2025). Encuesta universitaria sobre la audiencia previa en el despido disciplinario. La sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo 1250/2024, de 18 de noviembre. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (70), 238–243.
https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_noticia=427795

Aguado Silvestre, S. (2025). La problemática aplicación e interpretación del artículo 7 del Convenio 158 de la OIT (Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 1250/2024, de 18 de noviembre). *Revista Jurídica de la Universidad de León*, (13), 19–28. <https://doi.org/10.18002/rjule.i13.9468>

Beltran de Heredia Ruiz, I. (s. f.). *Una mirada crítica a las relaciones laborales* [Blog].
<https://ignasibeltran.com/>

Entradas utilizadas:

- (2023, 3 de marzo). El despido disciplinario sin audiencia previa del trabajador afectado es improcedente ex art. 7 Convenio 158 OIT (STSJ Baleares 13/2/23).
<https://ignasibeltran.com/2023/03/03/el-despido-disciplinario-sin-audiencia-previa-del-trabajador-afectado-es-improcedente-ex-art-7-convenio-158-oit-stsj-baleares-13-2-23/>
- (2024, 25 de junio). Despido disciplinario y audiencia previa ex art. 7 C158 OIT: esperando al Tribunal Supremo. <https://ignasibeltran.com/2024/06/25/despido-disciplinario-y-audiencia-previa-ex-art-7-c158-oit-esperando-al-tribunal-supremo/>
- (2024, 18 de noviembre). Las empresas no pueden despedir disciplinariamente sin abrir el trámite de audiencia previa (STS/Pleno 18/11/24).
<https://ignasibeltran.com/2024/11/18/las-empresas-no-pueden-despedir-disciplinariamente-sin-abrir-el-tramite-de-audiencia-previa-stspleno-18-11-24/>

- (2025, 19 de marzo). La audiencia previa sí puede ser exigible con anterioridad a la STS 18/11/24 y su incumplimiento precipitar la improcedencia del despido (STSJ Baleares 12/2/25). <https://ignasibeltran.com/2025/03/19/la-audiencia-previa-si-puede-ser-exigible-con-anterioridad-a-la-sts-18-11-24-y-su-incumplimiento-precipitar-la-improcedencia-del-despido-stsj-baleares-12-2-25/>
- (2026, 12 de febrero). Algunas notas judiciales sobre el cumplimiento de la audiencia previa o la posibilidad de defenderse en el despido disciplinario (art. 7 C158 OIT). <https://ignasibeltran.com/2026/02/12/algunas-notas-judiciales-sobre-el-cumplimiento-de-la-audiencia-previa-o-la-posibilidad-de-defenderse-en-el-despido-disciplinario-art-7-c158-oit/>

Blasco Jover, C. (2024). Sobre dos (posibles) vulneraciones a convenios internacionales en el momento del despido: la defensa previa del trabajador y la pérdida de la condición de representante. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (9), 63–90.
<https://doi.org/10.24310/rejlss9202420059>

Burgos Herrera, E. (2026, 7 de abril). [Punto de vista]. En F. J. Lluch Corell (coord.), *La audiencia previa como requisito de validez de los despidos disciplinarios*. Foro Lefebvre-El Derecho. <https://elderecho.com/la-audiencia-previa-como-requisito-de-validez-de-los-despidos-disciplinarios>

Junco Cachero, M. del S. (2013). El expediente contradictorio en el despido disciplinario. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (119), 225–234. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/4468866.pdf>

Casas Baamonde, M. E. (2024). Indemnización adicional por daños y perjuicios en despido sin causa y exigüidad de la indemnización legal tasada. Y sobre la aplicación directa del artículo 24 de la Carta Social Europea (revisada) y la orfandad del arbitrio judicial en la fijación de la indemnización adecuada por despido inválido. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (5), 1–20.
https://doi.org/10.55104/rjl_00550

Casas Baamonde, M. E. (2025). La indemnización legal por despido improcedente y su adecuación a la reparación del daño: exclusión de indemnizaciones de responsabilidad civil complementarias o adicionales. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (7), 1–17. https://doi.org/10.55104/RJL_00668

- García González, G. (2024). La audiencia al trabajador en el despido disciplinario: una relectura del ordenamiento jurídico interno a la luz del Derecho internacional. *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, (109). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9304181>
- Garrido Palacios, M. A. (2023). La aplicabilidad directa del artículo 7 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo en los despidos por motivos relacionados con la conducta o rendimiento de la persona trabajadora. *Revista de Derecho Social*, (104), 37–56. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9291971>
- Gómez Abelleira, F. J. (2025, 28 de enero). *Tres dudas sobre la audiencia previa al despido*. El Foro de Labos. <https://www.elforodelabos.es/2025/01/tres-dudas-sobre-la-audiencia-previa-al-despido/>
- Gómez Garrido, L. M.^a (2024, 30 de julio). *La audiencia previa en el despido disciplinario a la vista del art. 7 del Convenio OIT n.º 158, o la inacabable fascinación por los tratados internacionales*. Lefebvre-El Derecho. <https://elderecho.com/audiencia-previa-en-despido-disciplinario-art-7-convenio-oit-no-158>
- Gómez Hernández, A. (2026, 17 de febrero). *Audiencia previa en el despido disciplinario: retos interpretativos y problemas prácticos* [Ponencia]. Jornada #EdeNE: La audiencia previa y la figura del despido multidisciplinario. Últimas sentencias, Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), Madrid. <https://www.ceoe.es/es/agenda/jornada-edene-la-audiencia-previa-y-la-figura-del-despido-multidisciplinario-ultimas>
- Lahera Forteza, J., & Pedrajas Quiles, A. (2024, 2 de diciembre). *Criterios de la obligada audiencia previa a los despidos disciplinarios*. Observatorio de Recursos Humanos. <https://www.observatoriorh.com/orh/criterios-de-la-obligada-audiencia-previa-a-los-despidos-disciplinarios.html>
- Lluch Corell, F. J. (coord.). (2026, 7 de abril). *La audiencia previa como requisito de validez de los despidos disciplinarios* [Foro]. Lefebvre-El Derecho. <https://elderecho.com/la-audiencia-previa-como-requisito-de-validez-de-los-despidos-disciplinarios>

- Palomo Balda, E. (2025). El empresario debe escuchar al trabajador antes de proceder a su despido disciplinario: un inesperado giro jurisprudencial y un aluvión de incógnitas por despejar. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (1), 1–10.
https://doi.org/10.55104/RJL_00605
- Poquet Catalá, R. (2025). A vueltas con la audiencia previa en el despido disciplinario y la aplicabilidad del Convenio núm. 158 OIT. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (71).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10318866>
- Rivas Vallejo, M. P. (2025). La audiencia previa a la efectividad de decisiones empresariales puede ser preceptiva más allá del despido disciplinario. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (70), 17.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10056475>
- Sanabria, A., Sainz, J., & Zúñiga, D. (2024). *El despido disciplinario*. Tirant Prime.
<https://prime.tirant.com/es/wp-content/uploads/sites/10/2024/10/EL-DESPIDO-DISCIPLINARIO.pdf>
- Sanguineti Raymond, W. (2024). El derecho de defensa previa del trabajador frente al despido. *Revista de Derecho Social*, (105), 41–74.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9533145>
- Sempere Navarro, A. V. (2024). Audiencia previa e indemnización por despido: noticia de dos sentencias. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (10), 1–10.
https://doi.org/10.55104/RJL_00591
- Vivero Serrano, J. B. (2025). El despido disciplinario sin la audiencia previa del Convenio núm. 158 de la OIT: ¿improcedente por un defecto formal? Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 175/2025, de 5 de marzo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, (489), 174–183.
<https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24801>
- Wisskirchen, A. (2005). The standard-setting and monitoring activity of the ILO: Legal questions and practical experience. *International Labour Review*, 144(3), 253–289. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2005.tb00569.x>