



EL REQUISITO DE AUDIENCIA PREVIA EN LOS DESPIDOS DISCIPLINARIOS (COMENTARIO A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO 185/2025)

María Medina Gutiérrez

Máster en Formación del Profesorado en Educación Secundaria,
Bachillerato y Formación Profesional por la UNIR
Máster en Asesoría Jurídico Laboral por la Universidad Rey Juan Carlos, España
m.medinagu@alumnos.urjc.es

Sumario

1. INTRODUCCIÓN. 2. CONTEXTO Y MARCO JURÍDICO. 3. LA APERTURA DE OJOS: LA SENTENCIA DEL TSJ DE BALEARES DE 13 DE FEBRERO DE 2023. 4. DOCTRINA JUDICIAL POSTERIOR A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE BALEARES DE 13 DE FEBRERO DE 2023. 5. LA JURISPRUDENCIA SOCIAL SOBRE LA AUDIENCIA PREVIA. 6. CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN

La Sentencia del Tribunal Supremo 185/2025, de 11 de marzo, resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina en materia de despido disciplinario, centrándose en la exigibilidad de la audiencia previa al trabajador conforme al artículo 7 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT)¹. Esta resolución judicial marca un cambio de doctrina respecto a la aplicación directa del mencionado Convenio. Con el presente análisis se pretenden examinar los fundamentos jurídicos de la sentencia, la jurisprudencia y doctrina judicial previa y el impacto que tendrá respecto a la práctica laboral.

En el caso resuelto por la sentencia analizada se dirime el despido disciplinario producido en 2021 de un trabajador por conductas irrespetuosas hacia sus compañeros. La parte actora interpuso demanda solicitando la improcedencia de la decisión tomada por la empresa, siendo desestimado tanto en primera instancia como en suplicación. Tras ambas decisiones judiciales, el demandante interpuso recurso de casación alegando la infracción del artículo 7 del Convenio 158 OIT, al no habersele otorgado audiencia previa antes del despido. A pesar de que el fallo es desestimatorio para el trabajador, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se pronuncia sobre si la legislación española vigente y la jurisprudencia previa cumplen con dicha norma internacional.

¹Instrumento 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. Visto en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-12535>

2. CONTEXTO Y MARCO JURÍDICO

La legislación española prevé un proceso específico para la transposición de normativa internacional, dependiendo de la tipología de la norma a importar. No es lo mismo una directiva de la Unión Europea, un tratado o un reglamento. Algunas normas tienen aplicación directa, es decir, poseen eficacia normativa propia y no requieren la redacción de legislación adicional para causar efectos en el ordenamiento jurídico español. Otras, en cambio, deben ser desarrolladas por el legislador, con mayor o menor margen de maniobra, utilizando instrumentos nacionales para su correcta aplicación².

Los convenios provenientes de la OIT son de carácter internacional y, una vez firmados y ratificados por España, son de obligado cumplimiento independientemente del derecho interno existente³, tal y como se establece en la Convención de Viena de 23 de mayo de 1969. Esto afecta directamente al principio de jerarquía normativa, considerando que los convenios promulgados por dicha Organización y ratificados por el Estado tienen mayor rango que las normas internas. Así se deriva de la propia Constitución Española, en cuyo artículo 10.2 se prevé la interpretación de la normativa interna estableciendo como base los tratados y convenios internacionales respecto a los derechos y libertades fundamentales, y también en el artículo 96.1 C.E., donde se explicita que los tratados internacionales publicados en España forman parte del ordenamiento jurídico interno.

En 1985 se ratificó por España el Convenio 158 de la OIT, objeto de estudio en el presente análisis debido a su estrecha vinculación con la sentencia analizada. Dicho Convenio se presumiría aplicable directamente teniendo en cuenta lo anteriormente explicado; aunque importante doctrina consideró el carácter programático del articulado⁴. Esto incide directamente sobre la aplicación de la norma en España: si el Convenio se traspone y ha de aplicarse de manera directa, cada uno de los artículos debe observarse en su literalidad. Si no es así, sería suficiente con que el ordenamiento jurídico interno del país contemplase las ideas principales y lo aplicase bajo el articulado que éste considerara.

Inicialmente, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se pronunció en las sentencias de 5⁵ y 24 de noviembre de 1987⁶, 13 de septiembre de 1988⁷ y 8 de marzo de 1988⁸, donde señaló que “la forma que establece para el despido disciplinario el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT (EDL 1982/11524), debe ser entendida atendiendo a su verdadera finalidad, que no es otra que garantizar al afectado una

² **PACHECO GALLARDO, MANUEL**: «Proceso de transposición de Directivas», *Noticias Jurídicas*, 2008. <https://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4343-proceso-de-transposicion-de-directivas/>

³ **ÁLVAREZ GIMENO, RAFAEL**: «Terminación de la relación de trabajo», en *La influencia de los convenios y recomendaciones de la OIT en la legislación social española*, dirigido por Joaquín García Murcia (págs. 531-552). Madrid, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2024. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2024-306

⁴ **ALONSO OLEA, MANUEL**: «Sobre la forma de despido en relación con el Convenio de la OIT», *Documentación Laboral*, núm. 20, 1986, pp. 43-50.

⁵ ES:TS:1987:6988.

⁶ ES:TS:1987:16033.

⁷ ES:TS:1988:15336.

⁸ ES:TS:1988:12553.

posibilidad real de defensa, a través de darle a conocer, en tiempo oportuno, los cargos imputados, excluyendo su alegación intempestiva que impidan preparar la acción impugnatoria” y que “la forma impuesta por el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832) cumple ampliamente dicha finalidad, en tanto que exige expresar, en términos de inequívocidad, los hechos en que funda el despido quien lo decide y la fecha de sus efectos, con lo cual se facilita al trabajador la preparación de su defensa que puede hacer valer en trámite conciliatorio, ante instancias administrativas y ante el propio órgano jurisdiccional, y en el contencioso correspondiente, sometido a la prohibición establecida por el artículo 100 de la Ley de Procedimiento Laboral (EDL 1995/13689), en el que la carga de la prueba de las causas, tempestivamente alegadas, incumbe al empleador. Es claro, por todo ello, que el Convenio 158 de la OIT (EDL 1982/11524), no modifica el régimen formal del despido”.

En los casos de las sentencias mencionadas, el Tribunal Supremo trataba la importancia del derecho de defensa del trabajador, incluyendo la posibilidad de ser escuchado y de presentar alegaciones antes de que se tomase una decisión definitiva sobre el despido, haciendo referencia también al artículo 24 de la Constitución Española en relación con la tutela judicial efectiva. Como conclusión, el Supremo consideraba que la aplicación del Convenio 158 de la OIT respecto a la audiencia previa a los trabajadores que iban a ser despedidos, no era autoejecutivo⁹, esto es que debía desarrollarse en el marco del ordenamiento interno para que fuese aplicable en su plenitud y que era suficiente con las normas ya mencionadas: el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y la negociación colectiva.

Parecía que el tema había quedado zanjado por la jurisprudencia entre los años ochenta y noventa y que era una solución adecuada desde un punto de vista político-jurídico¹⁰, desde el que se consideraba que la creación de garantías frente al despido constituía una forma de desincentivar el empleo¹¹. Esta posición jurisprudencial se mantuvo cuando, alrededor a la reforma laboral del 2012, se incrementaron las sentencias que se dictaron en esta misma línea, como se puede observar con la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 18 de junio de 2019¹² en la que no se aprecia cambio de criterio: no procede aplicar el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT puesto que es bastante con la legislación nacional.

Es claro que la jurisprudencia tradicional no consideraba obligatorio el trámite de audiencia previa en los despidos disciplinarios, salvo en casos específicos previstos por convenio colectivo. No obstante, la doctrina científica había señalado la necesidad de armonizar la normativa nacional con el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT, que establece el derecho del trabajador a ser oído antes de la extinción de su contrato por la posible vulneración de derechos fundamentales como la tutela judicial efectiva. Igualmente, esa doctrina consideraba que la audiencia previa corresponde al principio esencial de justicia procedimental, que lucha contra la arbitrariedad del empresario.

⁹ GÓMEZ GARRIDO, LUISA M.: «La audiencia previa en el despido disciplinario», *Lefebvre*, 2024. <https://elderecho.com/audiencia-previa-en-despido-disciplinario-art-7-convenio-oit-no-158#67f77e4933f0c>

¹⁰ MOLINA NAVARRETE, CRISTÓBAL: «Un juicio de convencionalidad debido, justicia salomónica de ocasión: Audiencia previa al despido sí, pero 'ex nunc'», *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 101, 2024.

¹¹ SANGUINETTI RAYMOND, WILFREDO: «El derecho a la defensa previa frente al despido: el final de treinta y ocho años de soledad», *Brief de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm.106, 2024, págs. 449-453. <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/01/LIBRO-BRIEFS-2024.pdf>

¹² Rec. 1039/2019.

3. LA APERTURA DE OJOS: LA SENTENCIA DEL TSJ DE BALEARES DE 13 DE FEBRERO DE 2023¹³

Como en todo, existen las voces discrepantes y esta cuestión no iba a ser diferente, ya en su publicación hubo pronunciamientos judiciales que consideraban que debía observarse cada párrafo del articulado de la OIT, e incluso que es derecho de defensa mínimo¹⁴, debiendo acogerse íntegramente en el ordenamiento jurídico español.

En este sentido, tanto en la doctrina científica como en la judicial se observa un cambio de rumbo, en el que los magistrados comienzan a adoptar una línea de interpretación distinta: el Convenio de la OIT número 158 debe aplicarse íntegramente, es decir, las empresas no pueden despedir disciplinariamente sin dar audiencia previa al trabajador. Este cambio es propiciado por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares de 13 de febrero de 2023.

En el caso del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, se despide a un trabajador del sector público por acoso sexual y tanto en instancia como en suplicación, se dirime si es de aplicación el Estatuto Básico del Empleado Público, por ser una relación laboral en una empresa privada en el marco del sector público y su régimen disciplinario; y si es de aplicación la audiencia previa, declarándose que no es aplicable.

Sin embargo, trae a colación la Sentencia del Tribunal Constitucional 120/2021 donde se comenta la aplicación de un precepto contenido en un tratado internacional, en concreto, se pone de relieve el artículo 7 del Convenio número 158 de la OIT y la obligación de dar audiencia previa a la finalización del contrato laboral.

El TSJ de Baleares recuerda que el objetivo de la norma internacional que fundamenta la decisión es la salvaguarda del derecho de defensa, tal y como figura en el capítulo IV del III Informe de la Comisión de Expertos en la aplicación de los Convenios y Recomendaciones de la OIT. Parece evidente que el organismo supranacional pretende que el trabajador se defienda antes de terminar la relación laboral, aunque tuviera derecho a iniciar procedimientos judiciales para la defensa de los cargos imputados¹⁵.

La resolución judicial del TSJ de Baleares menciona las sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 29 de marzo de 2022¹⁶ y la de 2 de noviembre de 2022¹⁷ en relación con la aplicación del control de convencionalidad, considerando que el Convenio 158 de la OIT ha de aplicarse de forma directa por ser claro y concreto. Esto se extrapola, claro, al artículo 7 de esta norma, considerándolo una garantía elemental.

¹³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares de 13 de febrero de 2023 (rec. 454/2022).

¹⁴ Entre otras, las SSTs de 5 de noviembre de 1987 (RJ 7815) y de 28 abril 1988 (RJ 3038) y de 30 mayo 1988 (RJ 4668).

¹⁵ BELTRÁN DE HEREDIA, IGNASI: «El despido disciplinario sin audiencia previa del trabajador afectado es improcedente ex art. 7 Convenio 158 OIT (STSJ Baleares 13 de febrero de 2023)», *Una Mirada Crítica a las Relaciones Laborales*, 2023. <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/>

¹⁶ Rec. 2142/2020.

¹⁷ Rec. 3208/2021.

En el caso dirimido en las Islas Baleares, se declara improcedente el despido por el incumplimiento de la audiencia previa y la falta de imparcialidad en la investigación del hecho causante del despido -acoso sexual-, dejando abierta la vía a la empresa de ejercer de nuevo su poder sancionador si optan por la readmisión del trabajador.

Es la declaración de improcedencia por la ausencia del requisito formal de audiencia previa la que determina una evidente novedad jurídica, con respecto a lo aplicado hasta el momento.

No obstante, por seguridad jurídica, tal y como expone la sentencia analizada del Tribunal Supremo, no procedería aplicar este criterio a los despidos producidos con anterioridad a la misma. La retroactividad hubiera creado un “efecto disruptivo” en las relaciones laborales, al invalidar despidos que, en su momento, se consideraron ajustados a derecho.

La Sala del Tribunal Supremo realiza la excepción fundamentándola en el propio artículo de donde se extrae la falta de formalidad, el 7 del Convenio 158, considerando que no podía pedirse razonablemente al empleador la concesión de la audiencia previa porque la jurisprudencia existente hasta el momento era contraria a esta práctica.

4. DOCTRINA JUDICIAL POSTERIOR A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE BALEARES DE 13 DE FEBRERO DE 2023

Han surgido resoluciones posteriores, en la misma línea que la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares de 13 de febrero de 2023¹⁸ en las que se declara la improcedencia de un despido por inobservancia del requisito formal de la audiencia previa establecido en el Convenio 158 de la OIT: El Tribunal Superior de Justicia de Extremadura dictó la sentencia de 15 de septiembre 2023¹⁹, declarando la improcedencia del despido disciplinario de un trabajador por la falta de audiencia previa del artículo 7 del Convenio número 158 de la OIT.

En el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el 28 de abril de 2023²⁰ se dicta la sentencia donde se incluye otra variable: la evaluación de los daños y perjuicios provocados por la ausencia de audiencia previa al trabajador. Los magistrados consideran que, si bien el artículo 7 del Convenio de la OIT no es de aplicación directa en el Orden Social de la Jurisdicción, sí debe tenerse en cuenta de cara a las sanciones civiles.

En la última sentencia madrileña, se considera que si el despido fuese declarado improcedente atendiendo a los artículos 55.3 y 4 y 56 del Estatuto de los Trabajadores, cabría restituir los perjuicios acaecidos sobre el trabajador que no fue escuchado antes de tomar la decisión de despido, esto es, si un juez considerase improcedente el despido y ello se hubiera evitado si el trabajador hubiera sido escuchado antes de recibir la carta de despido, se le debe indemnizar por daños y perjuicios, conforme a los artículos 1106 y siguientes del Código Civil, cuantía no incluida en el cálculo de la propia indemnización por la improcedencia del despido.

¹⁸ Rec. 454/2022.

¹⁹ Rec. 326/2023.

²⁰ Rec. 1436/2022.

Sin embargo, en el caso de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 de abril de 2023, el despido fue calificado como procedente, de modo que no puede tenerse en cuenta lo considerado en el Código Civil respecto al abono de la indemnización por daños y perjuicios.

Caben destacar también las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 7 de julio de 2023²¹ y la publicada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de su sede de Burgos de Castilla y León, de 28 de septiembre de 2023²². En ambas, se considera que debe aplicarse la normativa nacional puesto que existe un desarrollo normativo que atiende la cuestión de la audiencia previa, aunque no en los términos literales del artículo 7 del Convenio 158 de la OIT: "cuando se trata de interpretar el alcance de una determinada norma no se puede hacer una lectura sesgada, parcial e interesada de un solo precepto, sino hay que tener en cuenta la norma en su totalidad".

Poco tiempo después, la Sala de Burgos del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, el 11 de octubre de 2023²³ falló en una sentencia recapacitando sobre la situación, puesto que considera que quedan "cubiertas las condiciones de comunicación y audiencia que impone la normativa indicada" con la solicitud de explicaciones por parte de la empresa al trabajador y entregándole la carta detallada para poder incoar los mecanismos existentes en el ordenamiento español para su defensa.

El 19 de octubre de 2023 por sentencia de la sala de lo Social Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha²⁴ se rechaza de nuevo la exigencia de audiencia previa, manteniendo el criterio establecido en la misma Sala en sentencia de 20 de marzo de 2012²⁵. En ellas, se concluye de forma tajante y con cierta vehemencia que la normativa interna es suficiente: que se garantiza la defensa del trabajador con un articulado específico para ello con carácter procesal y preprocesal. La Sala advierte que "ninguna consecuencia relevante puede derivarse entonces de aquel precepto, salvo que se quisiera dejar sin efecto la legislación nacional".

El 21 de noviembre de 2023, el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana²⁶ mantiene la doctrina tradicional, considerando que, al haber un desarrollo normativo posterior interno, no es de aplicación el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT. Con la existencia del articulado del Estatuto de los Trabajadores y los requisitos formales en él desarrollados para ejecutar los despidos disciplinarios, no procede considerar la norma internacional. En esta sentencia se indica también que no procede calificar un despido como nulo por esta causa puesto que se atiende perfectamente el derecho de defensa respetando todas las garantías previstas para ello.

También es tradicional la interpretación del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en su sentencia de 23 de enero de 2024²⁷, considerando suficiente lo establecido en el ordenamiento

²¹ Rec. 1749/2023.

²² Rec. 576/2023.

²³ Rec. 629/2023.

²⁴ Rec. 634/2023.

²⁵ Rec. 212/2012.

²⁶ Rec. 1984/2023.

²⁷ Rec. 2407/2023.

interno: la comunicación del empresario con los requisitos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, y todo el procedimiento judicial que tiene derecho a incoar el trabajador si así lo quisiera. No varía su interpretación unos meses más tarde, cuando dicta sentencia el mismo Tribunal el 21 de mayo 2024²⁸.

No obstante, de nuevo en Burgos el 1 de febrero de 2024, los magistrados de la sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia consideran que el artículo 7 del convenio discutido indica que debe dársele al trabajador la posibilidad de defenderse, sin mencionar la necesidad de dar audiencia previa²⁹.

En sentencia de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, el 20 de febrero de 2024³⁰ y el 12 de marzo del mismo año³¹, se considera que debe desarrollarse el marco legal para poder atender al criterio de la audiencia previa al trabajador, de forma que rechaza el imperativo de hacerlo y vuelve a la doctrina de origen (STS de 4 de noviembre de 1987 y 31 de enero de 1990).

5. LA JURISPRUDENCIA SOCIAL SOBRE LA AUDIENCIA PREVIA

El 18 de noviembre de 2024, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo³² considera que debe realizarse el trámite de audiencia previa conforme a lo previsto en el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT, resolviendo, como se verá a continuación, el recurso para la unificación de doctrina interpuesto a raíz de la sentencia ya mencionada del TSJ de Baleares. No obstante, considera que no sería razonable que lo hiciera en el propio caso ya que tradicionalmente no se había exigido por la doctrina jurisprudencial existente hasta el momento, igual que en el recurso de casación para la unificación de doctrina concluye la Sentencia 185/2025 del mismo órgano de 11 de marzo de 2025.

El Supremo considera que deben formar parte del ordenamiento jurídico interno los Convenios de la OIT ratificados por España, acogiendo lo indicado en la Sentencia del Tribunal Constitucional 87/2019 “una vez publicados, forman parte del ordenamiento interno y vincula a particulares y poderes públicos, de forma que el Estado debe “respetar las obligaciones” asumidas por España en los tratados internacionales y “velar” por su adecuado cumplimiento”.

Respecto al Convenio 158 de la OIT estudiado, se considera que el artículo 7 no requiere disposiciones de derecho interno para su aplicación, imponiendo lo ahí recogido respecto a la audiencia previa exigible antes de despedir a un trabajador y que debe ser cumplido en la forma que la legislación nacional del rango que sea lo establezca.

Así el Supremo en la sentencia de 18 de noviembre de 2024 considera que “procede su aplicación directa al ser una disposición que debe calificarse de completa o aplicable en forma automática, sin precisar de normas de ejecución que deban dictarse por España ya que está suficiente

²⁸ Rec. 897/2024.

²⁹ Rec. 819/2023.

³⁰ Rec. 507/2023.

³¹ Rec. 837/2023.

³² Rec. 4735/2023.

y debidamente concretados sus términos”, siendo “una norma de directa aplicación” aunque deje abierto el mecanismo por el que se realice la reiterada audiencia previa.

Redundando en la idea se puede observar que el litigio se fundamenta en la normativa que debe aplicarse, puesto que se produce una confrontación entre una norma internacional (el Convenio 158 de la OIT) y el ordenamiento interno³³. Por ello, teniendo en cuenta la Constitución, debía resolverse con la aplicación de la norma jurídica de la OIT, con mayor énfasis si se tiene en cuenta el carácter más garantista de éste.

Advierte, eso sí, la sentencia de noviembre, que las causas que justifiquen por qué el empleador no solicitó explicaciones al trabajador despedido deben estudiarse caso por caso, en función de la posibilidad y la verdadera razonabilidad de cada situación particular.

El Supremo indica en su fundamento de derecho 3, punto 4, párrafo segundo, el propósito de la audiencia previa como mecanismo “para que el trabajador sea escuchado sobre los hechos (...) antes de que el empleador tome las decisiones definitivas”. Considera altamente flexible la forma de realizarlo y desde luego más liviana que la apertura del expediente contradictorio previsto para representantes de los trabajadores y afiliados.

En este sentido señala que no hay que confundirlo con las garantías procesales: el trabajador debe ser escuchado con la intención de evitar el despido³⁴, sin perjuicio de la posible revisión de la decisión en vías de conciliación previa o juicio. Se diferencian así tres momentos diferentes que no deben confundirse: la audiencia previa, la comunicación formal del despido y la impugnación de este en sede judicial o en la conciliación anterior.

El Alto Tribunal asume como adecuada la interpretación esgrimida por la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, debiendo aplicar el Convenio 158 de la OIT de forma directa, aunque la doctrina existente hasta el momento sea contraria a esta decisión.

A pesar de este criterio, el Supremo delimita la aplicación de este criterio a los despidos que acaezcan tras la publicación de esta sentencia por el principio de seguridad jurídica, porque no se podría exigir el requisito “cuando expresamente nuestra propia jurisprudencia venía manteniendo lo contrario de lo que aquí concluimos en los años ochenta, y que pacíficamente se ha venido manteniendo hasta la actualidad, generando un principio de seguridad jurídica en la materia que amparaba su modo de proceder, al no tomar en consideración lo que expresamente no se estaba exigiendo entonces y los beneficiados por ello ni tan siquiera venían demandando en vía judicial, permaneciendo dicho criterio pacífico en el tiempo hasta la actualidad que ha vuelto a resurgir y que por vía de la presente resolución y en este momento aquella doctrina se está modificando” (FJ 3º, punto 9, párrafo tercero de la sentencia indicada).

³³ ALFONSO MELLADO, CARLOS LUIS: «Audiencia previa en materia de despido disciplinario. Una necesaria, aunque incompleta, rectificación de la jurisprudencia precedente. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 1250/2024, de 18 de noviembre», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm, 484, 2025, págs. 275-284. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24269>

³⁴ SEMPERE NAVARRO, ANTONIO V.: «Audiencia previa e indemnización por despido: noticia de dos sentencias», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm 10, 2024. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2024-00000002778

En este mismo sentido, la Sentencia del Tribunal Constitucional 95/1993 de 22 de marzo³⁵ ya había aclarado que no era retroactividad *in peius* la aplicación de un cambio de criterio interpretativo respecto a jurisprudencia previa, más bien “ha hecho decir a la norma lo que la norma desde un principio decía”.

Con todo lo expuesto, se puede observar que la sentencia comenta dos ideas diferenciadas: por un lado, considera que debe prevalecer el derecho supranacional, es decir, que procede la aplicación del Convenio 158 de la OIT, dando audiencia previa a las personas despedidas. Por otro lado, considera que no es razonable que se le exija al empresario esta audiencia previa si la ejecución del despido fuere previa a la publicación de esta sentencia, ya que la jurisprudencia tradicional no lo contemplaba de este modo.

Una vez considerada esta sentencia, parece lógica la decisión del Tribunal Supremo respecto al momento en que ha de aplicarse la audiencia previa en el caso de un despido puesto que, si los pronunciamientos previos explicitaban que no era requisito, ¿cómo va a saber el empleador que ahora sí lo es? Este caso es el que abre la cuestión. No obstante, el artículo 7 del Convenio de la OIT, no indica el resto de salvedades que se entienden como “razonables”. Como el artículo 2.5 del propio Convenio indica que pueden excluirse de su aplicación a “categorías limitadas de personas empleadas” quizá la excepción sea subjetiva: según el trabajador o el empleador. En este caso, pueden ser un arma de doble filo: si el empleador está convencido de la decisión y es de carácter irrevocable, la audiencia previa sería irrelevante, y, por otro lado, la versión del trabajador poco puede aportar respecto al incumplimiento grave y culpable que debe darse por su parte para que un hecho sea sancionable. También podría considerarse razonable si hubiera un incumplimiento flagrante por parte del trabajador, pero probablemente no tenga mucho sentido cumplir con el trámite de audiencia previa si las pruebas son contundentes y el trabajador no puede dar una justificación razonable³⁶. Igualmente podría ser una excepción a la audiencia previa la imposibilidad de contactar con el empleado. Es decir, podría fundamentarse en motivos subjetivos, objetivos o procedimentales, hecho no resuelto por el momento ni legislativa ni jurisprudencialmente.

Desde una perspectiva de buena fe, confianza legítima y seguridad jurídica, parece razonable que el empresario no citase al trabajador en el caso analizado en la sentencia, por lo que aplicaría la excepción del artículo 7 del Convenio, teniendo la confianza en que cumplía con los requisitos formales establecidos en la legislación española. Requisito del que se diría que tampoco tenía constancia el trabajador, que no hizo alusión al mismo ni en instancia ni en suplicación³⁷.

6. CONCLUSIONES

Respecto a la finalización de la relación de trabajo ocasionada por la conducta o rendimiento del trabajador, el artículo 7 del Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo, indica

³⁵ ECLI:ES:TC:1993:95.

³⁶ RODRÍGUEZ CARDO, IVAN ANTONIO: «La configuración del trámite de defensa previo al despido», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 14, p. 43. <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/1108>

³⁷ PALOMO BALDA, EMILIO: «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*. Número, núm. 1, 2025. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2025-00000002822

que no debe darse por terminada “antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él”. Parece claro que se impone como preceptivo establecer garantías previas a la toma de la decisión empresarial del despido, norma que debe complementarse con la Recomendación número 166 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo³⁸.

Entre otras, se recomienda la notificación por escrito de los despidos, la concesión de un tiempo razonable para la reconducción de la actitud cuestionada por parte del trabajador, las sanciones, la audiencia previa y la posibilidad de incoar un procedimiento externo en caso de que el despido fuera finalmente ejecutado.

En la práctica en España, y tal y como se está comprobando con el estudio de la sentencia, se ha venido considerando suficiente con la audiencia previa concedida en el Estatuto de los Trabajadores a las personas afiliadas a sindicatos y la representación unitaria y sindical y lo previsto en la negociación colectiva.

Por tanto, era bastante con los apartados 1 y 2 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, donde se establecen unos requisitos formales de carácter impositivo para la ejecución de los despidos disciplinarios, entre los que se encuentran la notificación escrita de la decisión tomada por la empresa y los hechos causantes. Solo en aquellos casos en los que la negociación colectiva lo establezca o que la persona despedida ostente algún cargo de representación de los trabajadores procedería la audiencia previa.

Además están las garantías de carácter procesal, por las que se favorece la incoación del procedimiento, recayendo la carga de la prueba en el empresario y la justicia gratuita para los trabajadores, previstas en el Estatuto de los Trabajadores en relación con la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. No obstante, parece que no se tenía en cuenta la complejidad y las implicaciones que puede tener para un trabajador iniciar la causa, atender a los plazos, presentar papeleta de conciliación y la demanda en el juzgado, tratar con expertos juristas y esperar el veredicto alcanzado: ¿todo ello supone realmente la defensa de los cargos formulados al trabajador? Rotundamente sí, pero, evidentemente no son previos de la toma de la decisión empresarial de despido.

En definitiva, la sentencia analizada considera que, primeramente de proceder a un despido disciplinario, es obligatorio realizar un trámite de audiencia previa con el objetivo de defenderse de los motivos del despido antes de que este suceda, reforzando las garantías de los trabajadores, ofreciendo mayor protección y favoreciendo la interlocución con el empleador.

Ello supondrá un ajuste evidente de los procedimientos internos de las empresas para cumplir con la obligatoriedad del trámite de audiencia previa. Asimismo, probablemente este cambio de postura suponga también un incremento de litigios en el Orden Social de la Jurisdicción, y nueva doctrina judicial relacionada con la forma de la audiencia previa.

El cambio jurisprudencial refleja un avance significativo en la protección de los derechos laborales en España, alineándose con estándares internacionales por la consolidación de la aplicación

³⁸ **ÁLVAREZ GIMENO, RAFAEL**: «Terminación de la relación de trabajo», en *La influencia de los convenios y recomendaciones de la OIT en la legislación social española*, dirigido por Joaquín García Murcia (págs. 531-552). Madrid, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2024. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2024-306

directa del artículo 7 del Convenio 158 de la OIT, gracias a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 185/2025.

Tal y como consideró la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de noviembre del 2024, “el hecho de que nuestro ordenamiento jurídico tenga medidas dirigidas a impedir que el trabajador se encuentre en una situación de indefensión frente al despido ya adoptado, no significa que con ellas se esté cubriendo otras exigencias impuestas por normas internacionales que también lo integran, como la que nos ocupa. Si entendemos que esa audiencia previa atiende a un criterio de equidad, permitiendo al trabajador que alegue lo oportuno en relación con hechos merecedores de ser sancionados y lo haga ante quien tiene el poder disciplinario y antes de que éste adopte la medida, no es más que cumplir con un esencial derecho de audiencia o defensa que, en el marco de la relación de trabajo y durante su vigencia, se presenta como un acto formal dentro del ejercicio legítimo del poder disciplinario del que es titular la empresa”.

La doctrina científica y las publicaciones especializadas han jugado un papel crucial en este proceso, proporcionando el marco teórico que ha sustentado las decisiones judiciales. Este cambio refuerza la posición del trabajador frente a decisiones empresariales, sin afectar a los despidos realizados con anterioridad al 11 de marzo de 2025, fecha de publicación de la resolución judicial, velando por la seguridad jurídica fundamentada en la jurisprudencia tradicional.

Jurisprudencia, por otro lado, que parecería incorrecta puesto que la prevalencia de la norma internacional, siempre que no sea contraria a la Constitución, es anterior a la ratificación del Convenio dirimido. De ahí podría extraerse la idea de Alfonso Mellado, sobre la protección de la identidad nacional frente al derecho internacional y quizá los residuos de la cultura preconstitucional, propia del régimen dictatorial que se vivió donde prevalecía el ordenamiento interno³⁹.

¿El despido disciplinario no es parte del *ius disciplinari* del empleador con efectos rotundos e inmediatos ante la constitución de un hecho sancionable? Evidentemente sí, pero deberá añadirse un paso más para la ejecución de este: la audiencia previa al trabajador. Y esta audiencia previa ¿cómo se hace? ¿Será suficiente una llamada telefónica o una reunión online o debe ser una reunión presencial? ¿Cómo se prueba? ¿Qué roles estarán presentes en la audiencia? ¿Habrá que levantar un acta sobre la reunión, que firmen las partes? ¿Se establecerá un plazo entre la audiencia y la comunicación del despido al trabajador? ¿Cómo será la relación entre el empleador y el trabajador en dicho plazo? Desde luego se verá enrarecida, pero deberán atender diligentemente ambas partes a sus deberes y derechos en la prestación del servicio.

La respuesta a todo, conforme a lo establecido hasta el momento podría resumirse como “lo que se considere razonable” pero, se vuelve al punto de partida ¿qué es razonable? Seguramente en un breve periodo de tiempo se encontrarán nuevas sentencias que esclarezcan esta situación y se propicie el desarrollo legislativo que requiere.

Si bien puede resultar una situación de índole formal y puramente pragmática, es fundamental para la buena gestión de la empresa y la tranquilidad de los trabajadores la regulación del requisito

³⁹ ALFONSO MELLADO, CARLOS LUIS: «Audiencia previa en materia de despido disciplinario. Una necesaria, aunque incompleta, rectificación de la jurisprudencia precedente. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 1250/2024, de 18 de noviembre», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, NÚM. 484, 2025, pág. 282. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24269>

de audiencia previa y sus requerimientos mínimos para considerarse cumplido. Asimismo, es importante que se regulen algunos mínimos puesto que es parte del derecho de defensa del trabajador, tanto de cara a una posible incoación del procedimiento, como de cara a la posibilidad de que la representación legal de los trabajadores intervengan en todos los procesos de despido⁴⁰.

Tras el estudio y la evaluación de la situación, se puede considerar que el Convenio 158 de la OIT debe ser de obligado cumplimiento, que fue adoptado y que, con cierta autosuficiencia, se dio por aplicado sin entrar en los detalles, quizá por la idea proteccionista de la legislación social española. Sin embargo, parece que con la aparición de normas flexibilizadoras, se ha perdido cierto carácter tuitivo del ordenamiento laboral. Por tanto, es indispensable considerar que es necesario que exista el debatido trámite de audiencia previa a las personas trabajadoras que vayan a ser despedidas.

La sentencia analizada considera la calificación del despido clara, la ausencia de audiencia previa constituiría un motivo de improcedencia, sin embargo, hay quienes sugieren la posibilidad de la nulidad alegando la privación del derecho de defensa por vulneración del artículo 24 de la Constitución Española⁴¹. Y con ello, también habría que considerar la celeridad con que debe actuar el empresario entre el conocimiento de un hecho sancionable y la imputación de la sanción⁴². Quizá el proceso de audiencia previa paraliza los plazos dando un periodo de reflexión al empresario que ejecuta una decisión poco analizada y herramientas al trabajador para asumir, procesar y contactar con un profesional para su defensa o representación técnica teniendo en cuenta el perentorio plazo del que dispone⁴³. Sin embargo, al empleador que era consciente y tomó la decisión parecería perjudicarle con el sobre coste de la dilatación en el tiempo del despido, generando unos beneficios poco significativos en materia de conservación del trabajo⁴⁴ y más psicológicos que pragmáticos para el propio trabajador, que siempre tiene abierta la vía judicial.

Conviene estar atento, pues parece que habrá un desarrollo normativo y resulta complicado articular cómo realizar la prueba de este trámite. Y por supuesto, resulta de máxima relevancia reforzar la idea de que la audiencia debe ser previa a la toma de decisión del despido, como se ha visto en alguna sentencia mencionada. En otras palabras, el empresario no debe hablar con

⁴⁰ PALOMO BALDA, EMILIO: «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, 2025. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2025-00000002822

⁴¹ AGUSTÍ MARAGALL, JOAN: «La audiencia previa al despido disciplinario ex art. 7 del Convenio 158 de la OIT: puntos críticos en su aplicación práctica y en la revisión judicial de su cumplimiento después de la STS de Sala General nº 1250/24 de 18.11.24», *Jurisdicción Social, Revista de la Comisión Social de Jueces y Jueces para la Democracia*, núm. 261, 2024, págs. 16-30. <https://www.juecesdemocracia.es/wp-content/uploads/2025/01/Revista-Jurisdiccion-Social-Diciembre-2024.pdf>

⁴² PALOMO BALDA, EMILIO: «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, 2025. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2025-00000002822

⁴³ CUADROS GARRIDO, M^a ELISA: «Las empresas no pueden proceder a un despido disciplinario, sin antes llevar a cabo el procedimiento de audiencia previa de la persona trabajadora», *Revista justicia & trabajo*, núm. 5, 2024, págs. 5-10. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9913002>

⁴⁴ RODRÍGUEZ CARDO, IVAN ANTONIO: «La configuración del trámite de defensa previo al despido», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 14, pág. 65. <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/1108>

el trabajador con la carta ya hecha, debiendo estar abierto a la exposición de los hechos que haga el empleado y dispuesto a reconducir la situación y evitar el despido si no hubiera causas bastantes.

BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

- AGUSTÍ MARAGALL, JOAN: «La audiencia previa al despido disciplinario ex art. 7 del Convenio 158 de la OIT: puntos críticos en su aplicación práctica y en la revisión judicial de su cumplimiento después de la STS de Sala General nº 1250/24 de 18.11.24», *Jurisdicción Social, Revista de la Comisión Social de Jueces y Jueces para la Democracia*, núm. 261, 2024, págs. 16-30. <https://www.juecesdemocracia.es/wp-content/uploads/2025/01/Revista-Jurisdiccion-Social-Diciembre-2024.pdf>
- ALFONSO MELLADO, CARLOS LUIS: «Audiencia previa en materia de despido disciplinario. Una necesaria, aunque incompleta, rectificación de la jurisprudencia precedente. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 1250/2024, de 18 de noviembre», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 484, 2025, págs. 275-284. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24269>
- ALONSO OLEA, MANUEL: «Sobre la forma de despido en relación con el Convenio de la OIT», *Documentación Laboral*, núm. 20, 1986, pp. 43-50.
- ÁLVAREZ GIMENO, RAFAEL: «Terminación de la relación de trabajo», en *La influencia de los convenios y recomendaciones de la OIT en la legislación social española*, dirigido por Joaquín García Murcia (págs. 531-552). Madrid, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2024. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2024-306
- BELTRÁN DE HEREDIA, IGNASI: «El despido disciplinario sin audiencia previa del trabajador afectado es improcedente ex art. 7 Convenio 158 OIT (STSJ Baleares 13 de febrero de 2023)», *Una Mirada Crítica a las Relaciones Laborales*, 2023. <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/>
- CUADROS GARRIDO, M^a ELISA: «Las empresas no pueden proceder a un despido disciplinario, sin antes llevar a cabo el procedimiento de audiencia previa de la persona trabajadora», *Revista justicia & trabajo*, núm. 5, 2024, págs. 5-10. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9913002>
- GÓMEZ GARRIDO, LUISAM.: «La audiencia previa en el despido disciplinario», *Lefebvre*, 2024. <https://elderecho.com/audiencia-previa-en-despido-disciplinario-art-7-convenio-oit-no-158#67f77e4933f0c>
- MOLINA NAVARRETE, CRISTÓBAL: «Un juicio de convencionalidad debido, justicia salomónica de ocasión: Audiencia previa al despido sí, pero 'ex nunc'», *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 101, 2024.
- PACHECO GALLARDO, MANUEL: «Proceso de transposición de Directivas», *Noticias Jurídicas*, 2008. <https://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4343-proceso-de-transposicion-de-directivas/>
- PALOMO BALDA, EMILIO: «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. Número*, núm. 1, 2025. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2025-00000002822
- RODRÍGUEZ CARDO, IVAN ANTONIO: «La configuración del trámite de defensa previo al despido», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 14, págs. 35-66. <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/1108>

- SANGUINETTI RAYMOND, WILFREDO: «El derecho a la defensa previa frente al despido: el final de treinta y ocho años de soledad», *Brief de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm.106, 2024, págs. 449-453. <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/01/LIBRO-BRIEFS-2024.pdf>
- SEMPERE NAVARRO, ANTONIO V.: «Audiencia previa e indemnización por despido: noticia de dos sentencias», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 10, 2024. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2024-00000002778