



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

GRADO EN DERECHO

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**EL TRÁMITE DE AUDIENCIA PREVIA DEL TRABAJADOR A LA
EJECUCIÓN DEL DESPIDO DISCIPLINARIO**

Autor: David Antonio Barrilado Villahermosa

Tutor: Francisco Javier Fernández Orrico

Curso académico: 2024/25

RESUMEN

El presente trabajo aborda el tema del trámite de audiencia previa del trabajador a la ejecución del despido disciplinario. Tras el reciente pronunciamiento del Tribunal Supremo mediante la Sentencia 1250/2024 de 18 de noviembre, se ha producido un giro jurisprudencial en el orden social y, con el fin de cumplir con el artículo 7 del Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo, el alto tribunal ha establecido la exigencia de cumplir con una audiencia previa al trabajador a la ejecución del despido disciplinario. Así pues, en este trabajo, trataremos de poner en contexto la actual legislación en materia de despido contenida en el Estatuto de los Trabajadores y en distinta jurisprudencia, analizaremos el giro jurisprudencial y el impacto que la STS 1250/2024 ha tenido en nuestro ordenamiento y ofreceremos una visión global de como legislan este trámite de audiencia previa en países como Francia o Italia para poder así, determinar, si podrían servir de influencia para una regulación próxima en este sentido en España.

PALABRAS CLAVE

Despido disciplinario, Convenio 158 OIT, Estatuto de los Trabajadores, audiencia previa, extinción, contrato.

ABSTRACT

This paper deals with the issue of the hearing of the worker prior to the enforcement of disciplinary dismissal. Following the recent pronouncement of the Supreme Court in Ruling 1250/2024 of 18 November, there has been a change of jurisprudence in the social order and, in order to comply with article 7 of Convention number 158 of the International Labour Organisation, the high court has established the requirement of a hearing of the worker prior to the execution of the disciplinary dismissal. Therefore, in this paper, we will try to put into context the current legislation on dismissal contained in the Workers' Statute and in different case law, we will analyse the change in case law and the impact that STS 1250/2024 has had on our legal system and we will offer an overview of how this prior hearing procedure is legislated in countries such as France or Italy in order to determine whether it could serve as an influence for an upcoming regulation in this sense in Spain.

KEY WORDS

Disciplinary dismissal, Convention 158 OIT, Workers' Statute, prior hearing, termination, contract.

ABREVIATURAS

BOE.-	Boletín Oficial del Estado
CE.-	Constitución Española
INE.-	Instituto Nacional de Estadística
LRJS.-	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
OIT.-	Organización Internacional del Trabajo
RDL.-	Real Decreto Ley
STS.-	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ.-	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TREBEP.-	Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público
TRET.-	Texto Refundido Estatuto de los Trabajadores
TS.-	Tribunal Supremo

ÍNDICE

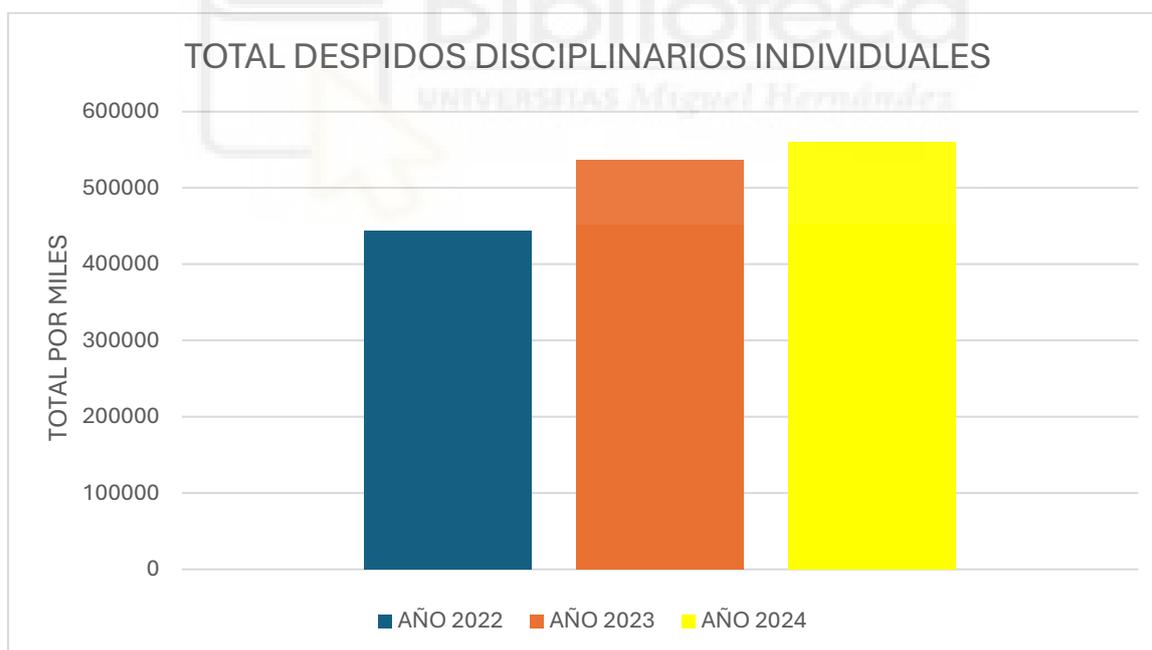
1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A INSTANCIA DEL EMPRESARIO. EL DESPIDO	
2.1 Concepto de despido.....	5
2.2 Tipos de despido	
a) El despido colectivo.....	7
b) El despido objetivo.....	9
c) El despido disciplinario.....	10
3. RÉGIMEN JURÍDICO DEL DESPIDO DISCIPLINARIO. FORMA Y EFECTOS	
3.1 Forma del despido disciplinario	
a) Causas legales.....	12
b) Requisitos generales básicos del despido disciplinario.....	16
c) La necesidad del expediente contradictorio en los delegados sindicales.....	17
d) Introducción al requisito de aplicación del artículo 7 Convenio 158 OIT.....	18
3.2 Efectos del despido disciplinario.....	19

4. LA AUDIENCIA PREVIA EN EL DESPIDO DISCIPLINARIO. LA NECESIDAD DE “ESCUCHAR” ANTES DE DESPEDIR	
4.1 Doctrina seguida en materia de despido disciplinario previa a la reciente sentencia STS 1250/2024 de 18 de noviembre 2024. Análisis jurisprudencial.....	21
4.2 Antecedentes de audiencia previa al despido. Casos especiales Convenio Colectivos. Ejemplos.....	23
4.3 La aplicación directa de los tratados Internacionales. El Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo.....	26
4.4 Giro Jurisprudencial. La Sentencia del Tribunal Supremo 1250/2024 de 18 de noviembre 2024. La necesidad de audiencia previa en los despidos disciplinarios	
a) Análisis previo Sentencia Juzgado de lo Social 4355/2022.....	29
b) Análisis STSJ BAL 237/2023.....	31
c) Análisis de la sentencia STS de 18 de noviembre de 2024.....	34
5. LA FALTA DE DESARROLLO LEGISLATIVO DE LA AUDIENCIA PREVIA EN EL DESPIDO DISCIPLINARIO. PROBLEMÁTICA	
a) Inseguridad para el empleador.....	39
b) Inseguridad para el empleado.....	42
6. EL TRÁMITE DE AUDIENCIA AL TRABAJO PREVIO AL DESPIDO DISCIPLINARIO DESDE EL DERECHO COMPARADO	
a) Francia.....	44
b) Italia.....	47
7. CONCLUSIONES.....	51
8. ANEXOS DE INTERÉS.....	54
9. BIBLIOGRAFÍA.....	56

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo aborda el despido disciplinario y, más concretamente, el nuevo cambio jurisprudencial que ha supuesto el pronunciamiento de la STS 1250/2024 de 18 de Noviembre que supone un giro radical en la doctrina aplicada hasta ahora, que estaba apoyada jurisprudencialmente por sentencias que datan de los años 1980 y 1990, y que supone la introducción de una importantísima novedad materializada en la necesidad de dar audiencia previa al trabajador antes de ejecutar el despido, es decir, poder escuchar al trabajador de los cargos que contra él se formulan y que fundamentan el despido disciplinario que se pretende llevar a cabo por el empleador.

Actualmente, la cifra de despidos disciplinarios en España ha ido en aumento progresivamente a lo largo de los tres últimos años, pues bien, durante el año 2022 se produjeron un total de los 444.492 despidos disciplinarios cifra que, lejos de reducirse, se incrementó en el año 2023 con un total de 537.165 y que siguió aumentado para el año 2024, yéndose este último año a los más de 560.000 despidos disciplinarios individuales según los últimos datos estadísticos publicados¹.



FUENTE: Propia a partir de los datos estadísticos oficiales publicados por la TGSS

¹ Según los datos oficiales obtenidos de las bases estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social. Disponible en: <https://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios>

Estas cifras no solo ponen de relieve la gran cantidad de despidos disciplinarios que se realizan a diario, sino que, además, manifiestan que es una herramienta que se aplica muy comúnmente por los empleadores a la hora extinguir el contrato de trabajo de manera unilateral y, fruto de ello, da como resultado que, diariamente, se produzcan nuevos pronunciamientos de jueces y magistrados que siguen moldeando el régimen jurídico de estos despidos, ya bien sea para adaptarse a los marcos supranacionales y/o para ofrecer mayores garantías que reduzcan el uso indebido de este modo extintivo de la relación laboral por parte de los empleadores.

Y es que bien, el despido disciplinario debemos entenderlo como una herramienta que el ordenamiento jurídico pone a disposición del empleador para sancionar aquellas conductas más graves en las que incurra el empleado. Pero esta figura no puede utilizarse de manera arbitraria, pues su aplicación se debe llevar a cabo mediante la correcta forma establecida en el Real Decreto Legislativo de 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, lo dispuesto en los distintos Convenios Colectivos de aplicación, en los que también se prevén, específicamente, apartados para el régimen sancionador y, por último, por lo establecido jurisprudencialmente, que constantemente moldea y ajusta el ordenamiento para garantizar una correcta adecuación y aplicación de las normas a las distintas situaciones que pueden producirse en un entorno tan dinámico y cambiante como son las relaciones laborales.

Resulta pues que, precisamente, el interés de este trabajo viene motivado por los recientes pronunciamientos del Tribunal Supremo en cuanto a la novedosa introducción de una garantía para el trabajador, adicional a las ya existentes, como es el trámite de audiencia previa para ofrecer al empleado la posibilidad de defenderse de los cargos que se formulan contra él. Así pues, nuestros Tribunales, en una novedosa Sentencia, justo terminan de pronunciarse sobre la obligatoriedad de aplicar de manera directa el artículo 7 del Convenio 158 de la Organización Territorial del Trabajo en la forma de proceder de los despidos disciplinarios.

Y es que bien, aunque pueda parecer algo novedoso, que sí lo es en nuestro país, no es más que, como veremos, seguir la estela de países como Francia e Italia, pero, a diferencia de ellos, dejando todavía un paradigma incierto en cuanto a cómo se debe aplicar, pues parece no resultar próximo un desarrollo legislativo en este sentido, lo que plantea, por su parte, cierta inseguridad jurídica tanto a empleadores como a empleados.

Es por todo ello que nace un interés en abordar este tema tan actual y novedoso, que suscita, hoy en día, una gran expectación tanto para empresarios como trabajadores, pues son infinitas las dudas que surgen entre ambos colectivos en cuanto a las formas de proceder ante la falta de desarrollo legislativo en, concretamente, como se debe ofrecer esa posibilidad de defensa al trabajador o, simplemente, como se debe actuar ante el ofrecimiento empresarial. Sin duda alguna, trataremos de analizar algunas sentencias recientes en este sentido y trataremos de ofrecer una respuesta a preguntas cotidianas que comienzan a surgir en este sentido tales como: “¿Cómo se debe efectuar esa audiencia previa?” “¿Cuál es el resultado de no hacerla?” “¿Puede el empresario imponer al trabajador una suspensión del contrato mientras se da ese trámite?” ..., entre otras y que, en definitiva, nos llevarán a preguntarnos “Ante la falta de desarrollo legislativo ¿podría servir como base una aplicación análoga a como lo hacen nuestros colegas en Francia o Italia?”.



2. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A INSTANCIA DEL EMPRESARIO. EL DESPIDO

Primeramente, y antes de entrar de lleno en el ámbito de las relaciones laborales, resulta preciso que podamos ofrecer una noción clara del concepto “contrato”. Pues bien, para poder definir el mismo de una manera acertada y concreta, debemos apoyarnos en lo dispuesto en el Código Civil, más concretamente, sus artículos 1.254 y siguientes, pues de ellos se puede extraer que el término “contrato”² hace referencia a un acuerdo de voluntad por las partes³ (pudiendo ser dos o más) para crear obligaciones, modificarlas o regular situaciones que puedan derivarse de ellas.⁴

Así pues, y aunque en nuestro ordenamiento jurídico no se recoja una definición exacta del concepto de “contrato de trabajo”⁵, para poder definir al mismo debemos estar a lo dispuesto en el artículo 1.1 TRET y, de lo que de él se desprende, podemos entender el contrato de trabajo como aquel acuerdo entre el empleador (que podrá ser persona física o jurídica) y el trabajador, por medio del cual el éste se compromete a prestar sus servicios voluntariamente por cuenta de aquél (empresario) y dentro de su ámbito de dirección y organización, a cambio de una remuneración.⁶

De tal manera que, resulta evidente, que el nacimiento de la relación laboral se inicia con ese acuerdo de la voluntad de las partes de prestar y remunerar el trabajo, es decir, con el perfeccionamiento del contrato de trabajo (en el que además se regularán los aspectos básicos de la relación laboral como: puesto de trabajo, jornada, salario...) y, por ende,

² “El contrato puede definirse como el negocio jurídico bilateral, por el que se constituye, modifica o extingue una relación jurídica de carácter patrimonial”. *Vid.*, en sentido amplio, DE VERDA Y BEAMONTE (coordinador), 2021, *Derecho Civil II. Obligaciones y Contratos, 5ª Edición*. Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 197 a 199.

³ Véase el artículo 1.254 del Código Civil en el que se establece que “El contrato existe desde que una o varias personas consiente en obligarse, respecto de otra u otras, a dar alguna cosa o prestar algún servicio”.

⁴ Igualmente, véase lo establecido en el artículo 1.255 y siguientes del Código Civil en el que se establece que “los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente [...]”.

⁵ *Vid.*, en sentido amplio, SALA FRANCO T. (Dirección), 2014, *Relaciones Laborales, 5ª Edición*, Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 35.

⁶ Véase lo dispuesto en el artículo 1.1 del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: “[...] a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica [...]”.

terminará por alguna de las causas recogidas en el artículo 49 TRET, entre las que se encuentra, el despido.⁷

2.1 Concepto de despido

Una vez nos hemos situado en la línea temporal de las relaciones laborales, desde su nacimiento (con el contrato de trabajo) hasta su “muerte” (por alguna de las causas recogidas en el artículo 49 TRET), es tiempo de centrarnos en una de ellas, más concretamente en el apartado k) del artículo 49.1, es decir, en el “despido”.

El despido se configura como una de las causas más comúnmente utilizada por el empleador para dar por finalizada (o extinguida) la relación laboral con el trabajador, aunque bien es cierto que los límites de su definición han parecido algo difusos a lo largo del tiempo, finalmente ha sido la jurisprudencia quien se ha encargado de darle forma al concepto de despido para poder ofrecernos una definición clara y concisa al respecto. Y esto ha ocurrido porque, cuando hablamos de despido, siempre existe una cierta tendencia a pensar que esa extinción contractual es debida al incumplimiento grave y culpable del trabajador, pero, sin ir más lejos, debemos saber que no siempre la causa es imputable al trabajador si no que, por ejemplo, puede ser derivada de una situación subsistente en la propia empresa y que, en consecuencia, imposibilite seguir manteniendo al trabajador en la organización.

Por ello, quizá, ha resultado de interés que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se haya pronunciado acerca de una acepción válida para el término “despido” y, lejos de encorsetarlo y utilizarlo exclusivamente para aquellas situaciones en los que se produzcan incumplimientos graves por el trabajador, ha optado por dejar un concepto abierto, siempre dentro de los límites en los que puede ser utilizados por así disponerlo el propio Estatuto de los Trabajadores: “la expresión despido no debe de entenderse constreñida [...] ya que su significado también comprende por lo general cualquier otro cese unilateralmente impuesto por el empresario al trabajador [...]”.⁸

⁷ El RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores prevé, en su artículo 49.1 k), que una de las causas de extinción del contrato de trabajo será el despido.

⁸ En este sentido se pronuncia la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en la Sentencia de 23 de diciembre de 1996.

Así pues, a tenor de la doctrina que emana desde la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, podemos definir el “despido” como aquel acto mediante el cual, el empresario, decide cesar de manera unilateral e impuesta la relación laboral con el trabajador. Y es que, aunque parezca muy breve la definición esbozada por el Tribunal Supremo, la misma contiene dos elementos esenciales para entender el concepto de despido:

- 1) Cese unilateral: pues se produce a instancia del empresario, es decir, es la figura del empresario la que decide poner fin a la relación laboral y no al revés, pues, en este último caso estaríamos hablando de un desistimiento voluntario del trabajador.⁹
- 2) El verbo “imponer”: pues es el empresario el que lo decide y ejecuta, no se trata de un derecho de opción para el trabajador, se trata de una imposición unilateral, por una de las partes, el empresario.

El despido, por lo tanto, ha de entenderse como un concepto genérico, que, ineludiblemente, ha de tener los dos caracteres esenciales mencionados e, inevitablemente, diversificable por razón de su causa (ya bien sea imputable al trabajador, bien sea por causas imputables a la empresa), encontrándonos distintas modalidades en función de las causas por las que tienen lugar o de la calificación legal que sobre ellos se efectúan.¹⁰

2.2 Tipos de despido

En España, la extinción del contrato de trabajo por imposición del empresario, es decir, el despido, encuentra su regulación a partir del artículo 51 del TRET y hasta el artículo 56 del mismo. En líneas generales, podemos decir que tres son los tipos de despido que el marco jurídico español recoge dentro de su articulado: el despido colectivo, el despido objetivo y, por último, el despido disciplinario.

⁹ En ese último caso nos encontraríamos ante lo dispuesto en el artículo 49.1 letra d) del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y que prevé, como causa de extinción del contrato de trabajo, la dimisión del trabajador.

¹⁰ *Vid.*, en sentido amplio, *Despido objetivo paso a paso*. Obra realizada por el Departamento de Documentación de Iberley. 2ª Edición, 2023. A Coruña: Colex, pp. 11.

a) El despido colectivo

Regulado en el artículo 51 del TRET, el despido colectivo tiene como causa única y principal la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, pero con la diferencia, respecto del despido objetivo, en que, además, debe de afectar a un número determinado de trabajadores.¹¹

De tal manera, para poder llevar a cabo este tipo de despido, que, además, a nivel procesal conlleva una serie de particularidades, será necesario que, en un periodo de 90 días, el despido afecte a un número determinado de trabajadores, con los límites siguientes¹²:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores
- El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en las que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen a más de trescientos trabajadores.

Siguiendo, por lo tanto, con el estudio de este tipo de despido, conviene que analicemos, o al menos detallemos, en qué consisten cada una de las causas que dan sentido a este tipo de despidos y, conviene hacerlo por separado para un mejor entendimiento:

- Económicas: se entienden que concurren cuando de los resultados de la empresa se desprende una situación económica negativa, es decir, cuando existen pérdidas actuales y/o se tiene previsión de pérdidas futuras, o existe una disminución persistente de ingresos ordinarios o ventas durante tres trimestres consecutivos que, en comparación con los trimestres del año natural anterior resultan inferiores.¹³

¹¹ *Vid.*, en sentido amplio, SAEZ LARA C., 2015, *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*, Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 21 a 25.

¹² *Vid.*, en sentido amplio, BENAVIDES VICO A., 2020, *Guía práctica del despido colectivo y del ERTE*, Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 13 a 17.

¹³ En este sentido, el despido basado en causas económicas no solo debe reflejar los datos negativos de la empresa sino que, además, tal y como se dispone en la Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 14 de noviembre de 2017 se requiere: “1) Acreditar la existencia de una situación económica negativa; 2) Establecer el efecto de esa situación sobre los contratos de trabajo, en la medida en que aquélla provoca la necesidad de amortización total o parcial de los puestos de trabajo y 3)Mostrar la adecuada proporcionalidad de las medidas extintivas adoptadas para responder a esa necesidad.”

- Técnicas: En este sentido, el Estatuto de los Trabajadores cita, textualmente, que “se entienden que concurren causas técnicas cuando se producen cambios, entre otros, en los medios o instrumentos de producción”¹⁴.
- Organizativas: Concurren cuando se producen cambios, siempre dentro de la organización de la propia empresa, sus sistemas o métodos de trabajo o el modo de generar la producción generándose, como consecuencia de ello, un exceso de personal. En este sentido, no necesariamente debe esgrimirse una situación económica negativa de la empresa, sino que, más bien, se hace alusión a la necesidad de amortizar el puesto de trabajo pues dichos cambios acaecidos en la empresa han dejado “vacío de contenido” el puesto de trabajo que se pretende amortizar.¹⁵
- Productivas: se entenderán que concurren causas productivas cuando se produzcan causas, sumamente relevantes, que afecten a los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.¹⁶ En definitiva, tal y como expone la doctrina seguida por el Tribunal Supremo, este tipo de causas son aquellas que afectan a los costes y volumen de producción, para adecuarlos a las exigencias del mercado y, evitar así que se ponga en peligro la competitividad de la empresa.¹⁷

Por último, y no por ello menos importante, debemos prestar especial atención al procedimiento que establece el propio artículo 51 del TRET para la ejecución de los despido colectivos por alguna de las causas explicadas anteriormente ya que, su procedimiento debe llevarse a cabo con una rigurosidad exquisita, debiéndose cumplir

¹⁴ Según lo dispuesto en el artículo 51.1 del RD Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁵ A modo de ejemplo de despido colectivo basado en causas organizativas véase la Sentencia del Tribunal Supremo de la Sala de lo Social de 15 de diciembre de 2021, en la que el alto Tribunal considera ajustado a Derecho un despido colectivo en el que un Ayuntamiento decide suprimir el servicio de Radiotelevisión, con el consecuente despido colectivo de 52 trabajadores, con el fin de destinar los recursos a otras partidas municipales de mayor interés público.

¹⁶ En este sentido se pronuncia el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en la Sentencia de 18 de noviembre de 2020 al indicar que “las causas productivas existen cuando se produce una reducción en el volumen de actividad que incide en el buen funcionamiento de la empresa”.

¹⁷ *Vid.*, en sentido amplio, Revista Jurisprudencial Laboral – Número 1/2021. Disponible en https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2021-0000001180

con todos los trámites, tanto los derivados a la Autoridad Laboral como los propios relacionados con la Representación Legal de los Trabajadores, además de respetarse, en cualquier caso, los plazos que el propio Estatuto de los Trabajadores detalla en su articulado.¹⁸

b) El despido objetivo

Regulado en el artículo 53 y 53 del TRET este tipo de despido tiene su razón de ser en una serie de causas objetivas y no subjetivas, es decir, son razones objetivas las que justifican la extinción contractual que nada tienen que ver con el reproche por algún incumplimiento contractual al trabajador, sino, más bien, estas tienen que ver con “causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, [...] la ineptitud del trabajador [...]” como bien apunta GARCIA-PERROTE ESCARTÍN¹⁹ o debido a la falta de adaptación del trabajador a su puesto de trabajo cuando, en él, concurren modificaciones técnicas.²⁰

Siguiendo un orden cronológico (el mismo que establece el Estatuto de los Trabajadores), resulta preciso comenzar haciendo una aproximación al significado de “ineptitud” como primera causa legal del despido objetivo. Y es que bien, siguiendo lo determinado por la propia jurisprudencia, la ineptitud “se refiere [...] a una inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tiene su origen en la persona del trabajador [...]”²¹, a través de la cual, ya sea adquirida o sobrevenida²², se demuestra que el trabajador no resulta apto para su puesto de trabajo. Pero en esto último conviene realizar una matización y es que, el propio artículo 52 TRET, delimita y determina que, solo para el caso de la ineptitud conocida o sobrevenida resulta causa legal de despido pues, de lo contrario, es decir, de conocerse dicha ineptitud previa a la contratación y ante la superación del periodo de

¹⁸ Cabe destacar que en el artículo 51 y 53 del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del estatuto de los trabajadores, se establece el curso que legalmente se debe seguir para el caso de los despidos colectivos.

¹⁹ *Vid.*, en sentido amplio, GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN I., 2024, *Manual de Derecho del Trabajo*, 14ª Edición, Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 705.

²⁰ De acuerdo con lo dispuesto en el RD Legislativo 2/1025, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

²¹ En este sentido se pronuncia la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su sentencia de 2 de mayo de 1990, ofreciendo, a falta de definición legal, formada a través de la doctrina científica y la jurisprudencia.

²² Así, por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 16 de julio de 2024, declara causa legal de despido objetivo la falta de aptitud ocasionada debido a la pérdida del carné de conducir de un trabajador cuya licencia para circular era necesaria para el desarrollo de sus funciones.

prueba contractual, previsto tanto en los Convenio Colectivos como en el propio TRET, no podrá alegarse posteriormente como causa legal de despido objetivo.

Por su parte, también se prevé como causa legal de despido la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando, como apunta MORENO PEREZ, dichos cambios sean razonables. Pero, requisito indispensable para que pueda operar esta causa es que el propio empresario haya dirigido hacia el trabajador un curso destinado a facilitar la adaptación a dichas modificaciones. Se trata pues de que esta causa no sea alegada de manera arbitraria y confusa, sino que la misma sea efectiva y real, por eso la propia Ley, en el esfuerzo de brindar el máximo de protección al trabajador, establece el requisito de ofrecer, por parte del empresario, cursos formativos que faciliten la adaptación del trabajador a esas nuevas modificaciones y que, en definitiva, se trate por los medios posibles de extinguir el contrato de trabajo sin antes haber ofrecido esa posibilidad de adaptación.²³

Por último, dentro del propio artículo 52 TRET se establece, en su apartado c) que será causa legal del despido cuando concurren algunas de las causas que se establecen en el artículo 51.1 TRET, es decir, causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y afecten a menos de los límites de los trabajadores que en él se mencionan, resultando ser, por lo tanto, las mismas descritas anteriormente para el caso de los despidos colectivos.

c) El despido disciplinario

Previsto en los artículos 54 y 55 del TRET, este despido tiene su razón de ser en el incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador dentro del marco de la relación laboral, aunque, como bien apunta GARCIA VIÑA, también puede guardar relación con normas extralaborales que, de manera directa o indirecta, incidan en las condiciones de trabajo o el desarrollo de este.²⁴

Se trata, por lo tanto, de un despido en el que la causa fundamental va a depender del grado de reprochabilidad y gravedad que revista el incumplimiento imputado ya que, éste,

²³ Vid., en sentido amplio, MORENO PEREZ J.L., 2017, *Despido objetivo por ineptitud e incapacidades laborales. Estudio técnico y jurídico-crítico de su régimen jurídico*. Albacete: Editorial Bomarzo, pp. 32 a 35.

²⁴ Vid., en sentido amplio, GOERLICH PESET J.M. (coordinador), 2016, *Comentario al Estatuto de los Trabajadores. Libro Homenaje a Tomás Sala Franco*, Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 956.

debe ser lo suficientemente “grave y culpable”, es decir, por un lado, grave en cuanto a que el peso del incumplimiento debe ser importante y, por otro lado, culpable, en tanto en cuanto, el hecho debe ser imputable al trabajador.

En definitiva y, como veremos mucho más detalladamente en el siguiente capítulo, el despido disciplinario no es más que la aplicación de la máxima sanción que se le puede imponer a un trabajador por los hechos que ha cometido²⁵ y que, puestos en relación con la gravedad de éstos²⁶, faculta al empresario para rescindir el contrato de trabajo.

3. RÉGIMEN JURÍDICO DEL DESPIDO DISCIPLINARIO. FORMA Y EFECTOS

Como bien hemos aproximado en el anterior apartado, el despido disciplinario tiene su origen legal en la posibilidad que faculta al empresario para rescindir, de manera unilateral, el contrato de trabajo a causa del incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador²⁷, de tal forma que, el despido disciplinario tiene, por lo tanto, un carácter causal y, por ende, las conductas sancionables deben estar tipificadas por Ley.²⁸

Regulado en los artículos 54 y 55 del TRET, se trata, en esencia, de un despido que sólo se permite al empresario para cuando, previamente, se haya podido observar un incumplimiento grave contractual por parte del trabajador y, asimismo, de las

²⁵ En este sentido, existe un histórico debate acerca de si el despido disciplinario se trata de la imposición de la sanción máxima que puede recibir el trabajador o se trata de una mera aplicación del artículo 1124 del Código Civil. No obstante, buena parte de los juristas han incardinado al despido disciplinario como aquella sanción máxima que puede recibir el trabajador por los incumplimientos contractuales graves y culpables en los que ha incurrido y, en definitiva, han colocado al despido en la cúspide de las sanciones máximas a aplicar para esos casos.

²⁶ De acuerdo con la doctrina gradualista de aplicación de las sanciones que exige una adecuación entre el hecho, la persona del trabajador y la sanción. Véase en este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo 2419/2005 de 20 de abril de 2005 y la Sentencia del Tribunal Supremo 16512/1991 de 20 de febrero de 1991, entre otras.

²⁷ *Vid.*, en sentido amplio, GODINO REYES A., 2021 *Claves prácticas laborales. El despido disciplinario*, Madrid: *Lefebvre- El Derecho*, pp. 100 a 105.

²⁸ Así pues, por ejemplo, siguiendo el principio de tipicidad o legalidad penal solo se considera delito lo que está tipificado como tal en el Código Penal. Asimismo, el artículo 27 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público desarrolla, igualmente, que solo serán sancionables las infracciones administrativas que estén tipificadas como tales. Ambos principios tienen naturaleza constitucional, concretamente, tienen su propio origen en lo dispuesto en el artículo 25 de la Constitución Española.

obligaciones que se derivan del propio contrato de trabajo²⁹ y/o de las establecidas legal o convencionalmente³⁰.

En esencia, el despido disciplinario exige la concurrencia de dos presupuestos que resultan fundamentales, pues se exigen que se den de forma conjunta, y que son:

- Incumplimiento grave: que afecte de manera significativamente onerosa al empresario.³¹
- Incumplimiento culpable: es decir, que debe ser imputable al trabajador por dolo, culpa o negligencia.

Y todo ello debe ponerse en valor dentro de un contexto y unas circunstancias concretas en las que se valoren, en su conjunto, tanto los elementos objetivos como subjetivos que rodean al caso concreto pues, siguiendo la doctrina de la “teoría gradualista”, se exige que los hechos cometidos por el trabajador guarden proporcionalidad y adecuación entre el hecho sancionado y la magnitud de la sanción.

3.1 Forma del despido disciplinario

a) Causas legales de despido

Como ya sabemos, y previamente hemos explicado, el despido disciplinario tiene una naturaleza causal y, por lo tanto, precisa de que el mismo se fundamente en aquellos incumplimientos contractuales que la legislación prevé como graves y que se enumeran, de manera genérica, en el artículo 52.2 TRET. Y decimos que son genéricos porque, aunque tengan apariencia de concretos, como apunta GARCIA-PERROTE ESCARTÍN “los términos de los incumplimientos [...] son tan amplios que permiten incluir prácticamente todos los incumplimientos [...]”.³²

²⁹ Véase, en este sentido, las obligaciones derivadas del contrato de trabajo dispuestas en el artículo 5 y 20 del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

³⁰ A modo de ejemplo, en el Convenio Colectivo de Transporte de mercancías por carretera de la provincia Alicante (Boletín Oficial de la provincia de Alicante N°76 de 19/04/2023) con Código de Convenio 03000665011981, se establece en su artículo 56 obligaciones específicas derivadas de la prestación de servicios para el caso de los conductores.

³¹ En este sentido se pronuncia la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en la Sentencia de 10 de mayo de 1990.

³² *Vid.*, en sentido amplio, GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN I., 2024, *Manual de Derecho del Trabajo*, 14ª Edición, Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 673.

Es por ello por lo que, debido a la genericidad con la que se exponen los incumplimientos, resulta preciso que pormenoricemos, al menos, uno por uno los que se recogen en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y que son:

- Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo: es el primer incumplimiento grave que recoge el TRET y es que, resulta lógico pensar que, si un trabajador no acude a su puesto de trabajo, el perjuicio para el empresario puede resultar sumamente gravoso. No solo porque pierde el factor humano para la producción sino porque, además, le genera un costo económico (a efectos de seguridad social y salario) y, por ende, puede producir serios desajustes en la cadena productiva lo que, a nivel de Recursos Humanos, puede desembocar en un serio problema organizativo. En este sentido, la doctrina que se sigue hasta nuestros días es que resulta suficiente tres faltas y, en el caso de que concurrieran más, serviría para agravar la conducta.

Este tipo concreto de incumplimiento requiere, en esencia, de dos requisitos claves como son: “la reiteración” y la “no justificación”.

Respecto del primero, precisa que se reitere en el tiempo, es decir, que no ocurra de manera puntual y, además, requiere para su graduación, generalmente, que se acuda a los convenios colectivos, pues, dentro del régimen disciplinario de los mismos se suele concretar su tipicidad y calificación.³³

Respecto de lo segundo se requiere que no esté justificado, es decir, que la explicación y/o información acerca de esas ausencias o impuntualidades no sean encuadrables dentro de algunos de los supuestos que legal y/o convencionalmente se permite.

- Indisciplina o desobediencia en el trabajo: puesto que el trabajador tiene la obligación de cumplir con las órdenes e instrucciones del empresario (dentro de la propia facultad organizativa y directiva que se le otorga al empresario), este incumplimiento tiene por objeto sancionar las faltas de disciplina y los

³³ A modo de ejemplo, en el Convenio Colectivo de Comercio de Curtidos y artículos para el Calzado (Boletín Oficial de la provincia de Alicante N°150 de 09/08/2022) con Código de Convenio 03000455011981, se establece en su artículo 51 que se calificarán como faltas muy graves “Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar [...]”. Y, de tal manera, en su artículo 48, en cuanto a la clase de sanciones, se prevé “por faltas muy graves” la posibilidad del despido disciplinario.

incumplimientos tanto con los deberes del trabajador de acuerdo con las normas laborales como la no obediencia a las órdenes proporcionadas por el empresario.

- Las ofensas verbales o físicas: en este incumplimiento se recogen tanto las ofensas verbales³⁴ y/o físicas³⁵ al empresario como a las personas que trabajan en la empresa (compañeros de trabajo) o a los familiares que convivan con ellos. En este sentido lo que el legislado ha pretendido con la redacción de este apartado es tratar de sancionar la falta del buen clima laboral que debe imperar en todas las relaciones laborales y, en consecuencia, como apunta GARCÍA VIÑA atender al mutuo respeto que debe imperar entre compañeros o con la gente que tiene relación con la empresa.³⁶
- Transgresión de la buena fe y abuso de confianza: Supone el incumplimiento contractual más genérico y, a la vez, el más difícil de probar de todos los incumplimientos contractuales sancionables con el despido disciplinario que se recogen en el Estatuto de los Trabajadores. La buena fe obliga al trabajador a actuar con honestidad y lealtad respecto de las obligaciones contraídas en el contrato de trabajo y, por lo tanto, se exige y se espera que el trabajador, en aras del buen orden laboral, actúe con probidad y celo. El abuso de confianza, por su parte, no resulta más que una desviación de la buena fe que el empresario ha depositado en su empleado y que, en virtud de facultades que no le han sido otorgadas al primero, se extralimita respecto de sus estrictas funciones encomendadas.³⁷

³⁴ Según la jurisprudencia (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía 1392/2022 de 19 de mayo) las ofensas verbales son aquellas expresiones, orales o escritas, que constituyen una ofensa moral y, por lo tanto, atenta contra el honor y la dignidad humana a través de la deshonra, el descrédito o el menosprecio. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía 1392/2022 de 19 de mayo.

³⁵ Por agresiones físicas se entienden aquellas agresiones materiales de una persona a otra que lesionan o dañan su integridad física.

³⁶ *Vid.*, en sentido amplio, GOERLICH PESET J.M. (coordinador), 2016, *Comentario al Estatuto de los Trabajadores. Libro Homenaje a Tomás Sala Franco*, Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 960.

³⁷ Así, por ejemplo, un caso de abuso de confianza podría ser el trabajador que usa la tarjeta de crédito de la empresa para gastos personales dando una apariencia de gastos de empresa. O, también, aquél que usa el coche de empresa para sus fines particulares.

- Disminución continuada y voluntaria del rendimiento normal o pactado: Entendiéndose como aquella conducta voluntaria y continuada por el trabajador, en relación con el rendimiento debido o esperado respecto de periodos anteriores de trabajo (referentes al mismo trabajador) o respecto del rendimiento arrojado por compañeros que se encuentren desempeñando sus mismas funciones.

- La embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo: en este sentido, lo que se pretende sancionar es la repercusión que tanto la embriaguez como la toxicomanía puede tener en la prestación de los servicios. Aquí, el legislador, no solo sanciona el incumplimiento del trabajador, sino que “fuerza” al mismo a cumplir con las normas de prevención de riesgos laborales, intentando evitar que, el trabajador, vea mermadas sus capacidades cognitivas por el consumo de alcohol o estupefacientes y pueda ponerse en peligro, tanto él, como los usuarios o clientes, en su caso.³⁸

- El acoso: siendo el último incumplimiento muy grave que recoge el TRET, el acoso puede darse por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual³⁹ y el acoso sexual o por razón de sexo⁴⁰ al empresario o las personas que trabajan en la empresa. En definitiva, lo que se pretende es, en cualquier caso, que no se produzcan comportamientos que puedan atentar contra la dignidad de las personas dentro del ámbito laboral, independientemente de las consecuencias penales que pudieran derivarse.

³⁸ Así pues, a modo de ejemplo, véase la Sentencia del Tribunal Supremo de la Sala de lo Social de 21 de febrero de 2023 que declara procedente el despido de un conductor de autobús que da positivo en cocaína durante un control rutinario pues, aunque no existía una conducción temeraria, resalta el alto Tribunal que resulta sumamente relevante que la sociedad posee en el transporte público y la confianza que depositan en quienes manejan los vehículos.

³⁹ Se entenderá por acoso, según lo dispuesto en el artículo 28.1 apartado d) de la Ley 62/3003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y orden social “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

⁴⁰ Según lo dispuesto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se considera acoso sexual “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Igualmente, el artículo 7.2 define el acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

b) Requisitos generales básicos del despido disciplinario

El despido disciplinario, como venimos desarrollando, exige de unas formalidades que no pueden pasar desapercibidas para el empleador, es decir, el propio TRET establece una serie de requisitos que han de cumplirse de manera taxativa para que pueda prosperar el despido en cuestión.

El primer requisito que se recoge en el artículo 55.1 del TRET es la necesidad de que el despido sea notificado por escrito al trabajador, haciéndose constar los hechos que lo motivan, es decir, haciendo constar los incumplimientos graves contractuales que fundamentan la decisión empresarial y la fecha en la que tendrá efectos el despido y, por lo tanto, a partir de la cual el trabajador dejará de pertenecer a la empresa. Requisitos que, como apuntan BLASCO PELLICER y TALENS VISCONTI, convierte al despido disciplinario en un acto formal y recepticio, es decir, que el trabajador debe conocer del despido y darse por enterado del mismo y, además, que sus efectos se producen independientemente del consentimiento del trabajador.⁴¹

Cabe destacar que estos requisitos cumplen una función garantista para el trabajador, de tal manera que la necesidad de que todos ellos se encuentren cumplidos por parte del empresario permite al trabajador, por una parte, conocer los hechos imputados y permitirle preparar correctamente una prueba judicial con garantías, además de que se evita que se puedan imputar hechos que eran desconocidas por el trabajador y que, en consecuencia, podrían ocasionar cierta indefensión en el seno de un procedimiento⁴². En este sentido, por otra parte, el hecho de que sea conocedor de la fecha de efectos permite al trabajador saber a partir de que día empiezan a contar los plazos de impugnación⁴³ y, además, le va a servir para poder acreditar su situación legal de desempleo tanto a la Tesorería General de la Seguridad Social como a los diferentes organismos de Servicio Público de Empleo Estatal. Por último, debemos mencionar que puede darse la posibilidad de que el despido se haya producido sin cumplir con las formas que se recogen

⁴¹ *Vid.*, en sentido amplio, BLASCO PELLICER A. y TALENS VISCONTI E.E., 2018, *La forma y el procedimiento del despido*. Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 13-16 y 30-36.

⁴² Así se establece en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social al establecer que al demandado no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido.

⁴³ Cabe destacar que según la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, el trabajador dispone de un plazo de 20 días hábiles, siguientes a aquella fecha en que se hubiera producido el despido, para poder presentar demanda contra el mismo.

en el artículo 55.1 TRET y que, por lo tanto, dicho despido sea carente de algún requisito básico, pues bien, ese caso el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que sí se cumpla con los requisitos carentes en el anterior⁴⁴. El plazo para efectuar dicho despido será 20 días hábiles a contar desde la fecha en que se produjo el primero y, además, el empresario estará obligado a mantener el alta en la Seguridad Social al trabajador esos días y hasta que se produzca la extinción del contrato de trabajo prevista en el segundo despido efectuado.

c) La necesidad del expediente contradictorio en los delegados sindicales

El expediente contradictorio, aunque muy presente en el caso de los despidos disciplinarios hoy en día como veremos más adelante, se trata de un requisito que ya se venía exigiendo por el propio Estatuto de los Trabajadores en su artículo 51.1 aunque solo para aquellos trabajadores que fueran representantes legales de los trabajadores o delegados sindicales.

Se trata por lo tanto de una exigibilidad formal, no de fondo, que lo que pretende es dar a conocer al trabajador el pliego de cargos que se le atribuyen, y en el que deben ser expuestos con sumo detalle los hechos e incumplimientos que se le imputan, dándole audiencia para que pueda desvirtuarlos mediante lo que el propio trabajador considere oportuno. Es, en esencia, una garantía adicional extra a la que ya poseen el resto de los trabajadores y que, dado el carácter representativo de este colectivo y el interés común que representan, el legislador ha optado por adoptar para tratar de “blindar” un poco más la figura del representante legal de los trabajadores frente a las decisiones unilaterales del empresario.

Nada se dice en el TRET en cuanto al contenido, extensión ni límites del expediente contradictorio por lo que, irremediablemente, han tenido que ser los Tribunales los que hayan tenido que pronunciarse al respecto. Y, en este sentido, la doctrina aclara que se entiende suficiente con que en el expediente se oiga al interesado, así como a los miembros de la representación a la que pertenezca, si los hubiere⁴⁵, pero, matiza, a su vez, que el trámite no puede basarse en meros formulismos, sino que debe cumplir, al menos:

⁴⁴ Así lo establece el artículo 55.2 del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

⁴⁵ *Vid.*, en sentido amplio, GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN I., 2024, *Manual de Derecho del Trabajo*, 14ª Edición, Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 682.

con la audiencia al interesado, la posibilidad de desvirtuarlo y la audiencia al Comité de Empresa o delegados de personal.⁴⁶

Por último, no debemos olvidar que los convenios colectivos pueden establecer diferentes formalismos más allá de los mínimos que recoge la propia jurisprudencia, por lo que debemos observar las normas convencionales que pueden resultar de aplicación pues, en ellas, a falta de regulación específica, puede contenerse otro tipo de requisitos cuya observancia resulta plenamente aplicable legalmente.

d) Introducción al requisito de aplicación del artículo 7 del Convenio 158 OIT

Como hemos expuesto al principio del apartado anterior, recientemente, está siendo objeto de discusión la presencia de un nuevo requisito aplicable para los despidos disciplinarios y es, al igual que ocurre en los casos de los representantes de los trabajadores o delegados sindicales, la necesidad de establecer una audiencia previa al despido disciplinario.

Dicha audiencia, todavía muy discutida tanto de una parte (empresario) y de otra parte (trabajador) se ha convertido en un requisito previo a los despidos por incumplimientos graves contractuales imputables al trabajador y, precisamente, se ha convertido en necesario porque así lo ha establecido la jurisprudencia mediante la reciente Sentencia 1250/2024 de 18 de noviembre 2024.

Dicho contenido, que analizaremos más adelante, viene motivado por la aplicación directa del artículo 7 del Convenio de la OIT en el cual se establece que no se podrá despedir al trabajador por los cargos que se le imputan sin que haya podido defenderse previamente de ellos.

En definitiva, el artículo 7 del Convenio OIT, que ya viene desplegando sus efectos durante tiempo atrás en otros países europeos, ha salido a la palestra en nuestro país a finales de 2024 y, al tratarse de normativa de Derecho Común y estar ratificada por España, debe ser de aplicación directa por lo que, con ello, se ha producido la apertura de un paradigma que introduce un requisito muy importante que puede tener influencia directa en la calificación del despido.

⁴⁶ En este sentido se pronuncia la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en la Sentencia de 13 de mayo de 1988.

3.2 Efectos del despido disciplinario

Como se ha podido observar en lo anteriormente expuesto, el despido disciplinario produce efectos inmediatos, es decir, desde el momento de la fecha de efectos que figura en la carta de despido que ha sido entregada el trabajador dejará de pertenecer, a todos los efectos, a la empresa. Se trataba, como decíamos, del primer requisito que se recogía en el artículo 55 del TRET y uno de los más importantes, el de notificar por escrito al trabajador de la decisión tomada por el empresario.

El despido disciplinario, por su parte, solo admitirá 3 calificaciones diferentes que producirán efectos distintos en función de cuál sea: procedencia, improcedencia o nulidad.⁴⁷

Respecto la primera de ellas, el despido será calificado de procedente cuando, efectivamente, quede lo suficientemente acreditado que los hechos que han sido imputados al trabajador han ocurrido de acuerdo con lo que se describía en la carta de despido y que, por lo tanto, el trabajador ha incurrido en un incumplimiento contractual tan grave cuya sanción aparejada ha sido la del despido⁴⁸. El efecto que se producirá en este caso será, pues, la convalidación de la extinción del contrato de trabajado sin derecho a indemnización.

Asimismo, respecto de la segunda de ellas, la improcedencia, será apreciada por los Tribunales cuando, en relación con lo descrito en la propia carta de despido, no quede lo suficientemente probado que los hechos imputados se hayan producido⁴⁹ o que, los mismos, no revierten la gravedad suficiente para ser merecedores del despido. También podrá ser calificado como despido improcedente aquél que no cumple, por ejemplo, con el requisito del expediente contradictorio o con algunos de los requisitos que se establecen en el artículo 55.1 TRET. En este caso, el empresario dispondrá de 5 días hábiles desde

⁴⁷ Así lo establece el artículo 55.3 del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

⁴⁸ A modo de ejemplo, véase lo resulto en la Sentencia Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en fecha 18 de enero de 2021, en la que se declara procedente el despido disciplinario de un conductor de autobús que conducía bajo los efectos de estupefacientes.

⁴⁹ Véase a modo de ejemplo la Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2013 en la que se califica el despido disciplinario como improcedente debido a que la descripción de los hechos en la carta de despido se produce de una manera genérica y no concreta, lo que no permite una correcta calificación de la gravedad de los hechos imputados.

la notificación de la sentencia para bien optar por la readmisión del trabajador en las mismas condiciones o bien optar por abonar una indemnización de treinta y tres días de salario por año de servicio del trabajador en la empresa.⁵⁰

Por último, respecto de la nulidad, esta podrá ser apreciada por los Tribunales cuando el despido se base en alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en las propias leyes; aquellos que se produzcan mediante la violación de derechos fundamentales o libertades públicas o cuando tengan que ver con el ejercicio de los derechos de conciliación familiar y personal que se establecen en el TRET.⁵¹ El efecto que la nulidad produce sobre el despido será, de manera inmediata, la readmisión del trabajador despedido y el abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la ejecución de la sentencia.

4. LA AUDIENCIA PREVIA EN EL DESPIDO DISCIPLINARIO. LA NECESIDAD DE “ESCUCHAR” ANTES DE DESPEDIR

La reciente Sentencia de Tribunal Supremo 1250/2024 de 18 de noviembre 2024 ha supuesto toda una revolución en cuanto a los requisitos generales básicos del despido disciplinario. Pues bien, la misma ha supuesto que, a los requisitos ya establecidos en el artículo 55.1 TRET, se añada, además, el de la audiencia previa al trabajador que se pretende despedir y, con ello, la necesidad de escuchar antes de despedir. Este nuevo y novedoso requisito que ha establecido la jurisprudencia, y del cual todavía no ha tenido lugar en los textos legales, viene a responder a la aplicación directa del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo y, del cual se desprende, que ya no solo bastará con la comunicación escrita al trabajador de la decisión extintiva del empresario por incumplimiento grave contractual sino que, además y previamente, se le deberá comunicar dicha decisión al trabajador, abrir un periodo de audiencia durante el cual el trabajador pueda alegar lo que estime oportuno de los cargos contra él formulados y, posteriormente, proceder con el despido.

⁵⁰ En este sentido y en todo lo relativo al despido improcedente, su regulación viene determinada por el artículo 56 del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

⁵¹ En este sentido, véase lo dispuesto en el artículo 55.5 a) b) y c) del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

4.1 Doctrina seguida en materia de despido disciplinario previa a la reciente sentencia STS 1250/2024 de 18 de noviembre 2024. Análisis jurisprudencial.

La doctrina, históricamente, ha seguido una línea muy clara hasta antes del pronunciamiento de la Sentencia del Tribunal Supremo 1250/2024 y, es que, hasta ese momento los Tribunales entendían que los trabajadores ya disponían de una protección y garantía de defensa óptima frente al despido disciplinario. Pues bien, en base a esto, los Tribunales venían defendiendo que no procedía aplicar de manera directa lo dispuesto en el artículo 7 del Convenio número 158 de la OIT pues que el mismo carecía de desarrollo normativo en el propio ordenamiento jurídico español y que, ante esa falta de regulación, el cauce establecido en cuanto a la forma de proceder del despido ya se encontraba establecido en las propias normas del orden social.

En este sentido, podemos encontrar la STS de 31 de enero de 1990 que pone de manifiesto la falta de desarrollo normativo que presenta el Convenio de la OIT en España y que, por lo tanto, su efectividad queda vinculada a un desarrollo normativo interno. Además, concluye la Sentencia que en el ordenamiento jurídico español existen garantías suficientes para la defensa del trabajador.⁵²

En el mismo sentido que la Sentencia anterior podemos encontrar el pronunciamiento del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en su pronunciamiento de 16 de enero de 2014⁵³, en la que se establece que el Convenio 158 se remite a los ordenamientos jurídicos internos para su transposición y que, por lo tanto, no resulta de aplicación directa. Además, añade, que el propio Estatuto de los Trabajadores ya dispone de garantías suficientes para el procedimiento disciplinario.

Siguiendo la misma línea, podemos observar la STSJ de la Comunidad Valenciana de 21 de noviembre de 2023. En este caso, el precepto alegado por sus señorías es que, realmente el ordenamiento jurídico español ya recoge el trámite de audiencia previa, pero, solo, para determinados colectivos.⁵⁴ Además, esgrimen, que al sí disponer el

⁵² Véase la STS de 31 de enero de 1990. ROJ: STS 17047/1990.

⁵³ Véase la STSJ de Cataluña, de 16 de enero de 2014. ROJ: STSJ CAT 302/2014.

⁵⁴ En este sentido, como hemos visto anteriormente, el artículo 55.1 del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, establece la obligatoriedad del expediente contradictorio en los procedimientos de despido disciplinarios cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores, así como el trámite de audiencia previa si estuviera afiliado a un sindicato o fuera representante sindical.

ordenamiento interno en este sentido y reservar solo ese requisito para determinados colectivos, para el resto de trabajadores que no ostenten esa condición especial regulada en el artículo 55.1 TRET no será exigible la aplicación directa del artículo 7 del Convenio 158 OIT.⁵⁵

Más recientemente podemos encontrarnos con Sentencias que sí que entienden cumplidos con los requisitos que se establecen en el citado artículo 7 del Convenio de la OIT por discernir que el mismo contenido de dicho artículo se entiende cumplido con la descripción de los incumplimientos contractuales descritos en la carta de despido entregada al trabajador. Este es el caso de, por ejemplo, la STSJ de Andalucía de 11 de abril de 2024, que entiende que el requisito de que el trabajador pueda conocer los cargos que contra él se formulan queda perfectamente recogido mediante el requisito que establece el artículo 55.1 del TRET, a través del cual se exige que la carta de despido contenga los hechos que motivan el despido y que, por lo tanto, se da perfectamente cumplido al artículo 7 del Convenio 158 de la OIT y, por lo tanto, en ningún momento se produce la indefensión del trabajador.⁵⁶

Y, por último, entre otras y siguiendo la misma línea de ésta última podemos observar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 21 de mayo de 2024, en la que se expone, en los fundamentos de derecho (punto tercero), que lo buscado por el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT es que, en esencia, el trabajador pueda tener conocimiento de los incumplimientos que se le imputan y, este, pueda tener la posibilidad de defenderse. En este sentido, entiende el Tribunal, literalmente que “[...]Lo cual implica inexorablemente un estudio de la carta de despido como forma y manera de presentar los cargos a los que se comunica, informa y detalla, sin ambigüedad, ofreciendo con ello la posibilidad de defenderse realmente mediante una carta suficiente y certera, [...] que, en la aplicación de nuestro derecho nacional, contiene a todas luces nuestra actual Ley Reguladora de la Jurisdicción Social [...]”, concluye.

Resulta, en definitiva, que la línea jurisprudencial ha entendido que o bien el artículo 7 del Convenio 158 OIT no era de aplicación directa por falta de desarrollo normativo interno o bien ya se estaba cumpliendo mediante los requisitos establecidos en el artículo

⁵⁵ Véase la STSJ CV de 21 de noviembre de 2023. ROJ: STSJ CV 6210/2023.

⁵⁶ Véase la STSJ Andalucía de 11 de abril de 2024. ROJ: STSJ AND 2090/2024.

55.1 TRET pero, en cualquier caso, resulta evidente que los Tribunales, hasta la Sentencia del Tribunal Supremo 1250/2024, no han otorgado una especial relevancia al trámite de audiencia previa y que, como veremos más adelante, si ha resaltado de su necesidad los Magistrados del alto Tribunal.

4.2 Antecedentes de audiencia previa al despido. Casos especiales Convenio Colectivos. Ejemplos.

Como hemos ido observando, no todo el trámite del despido se encuentra recogido en el propio Estatuto de los Trabajadores pues, en muchos casos, es la propia jurisprudencia la que, con su doctrina, regula y moldea ciertas reglas a tener en cuenta para su ejecución y, también, una buena parte de ellas se encuentran recogidas en los Convenio Colectivos⁵⁷, que complementan al Estatuto de los Trabajadores y regulan situaciones relacionadas con la prestación de servicios de los trabajadores en la empresa.

Los Convenio Colectivos son, en esencia, como indica LAHERA FORTEZA “normas que se imponen externamente a los contratos de trabajo y que se incorporan al sistema de fuentes de Derecho del Trabajo”⁵⁸, fruto de la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y los empresarios y que, como tal, resultan de aplicación directa a la relación laboral, integrándose, por lo tanto, en el sistema de fuentes del ordenamiento jurídico social.

Pues bien, entre todas las normas que se recogen en los propios Convenio Colectivos, una parte integradora de estos, y de gran influencia en la relación laboral, son los regímenes disciplinarios que puedan contenerse en cada uno de ellos. Los regímenes disciplinarios, aunque no existen en todos los Convenios Colectivos, pero sí en la gran mayoría, son fruto del poder de dirección que se le ha otorgado al empresario⁵⁹ y que lo que se busca,

⁵⁷ Los Convenio Colectivos, además de los regímenes sancionadores, regulan “[...]materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y el ámbito de las relaciones de los trabajadores [...]”. *Vid.*, en sentido amplio, CASTRO CONTE M., 2007, *El sistema normativo del salario: ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario*, Madrid: Dykinson, pp. 295.

⁵⁸ *Vid.*, en sentido amplio, LAHERA FORTEZA J., 2021, *La Reforma de la negociación colectiva*, Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 64.

⁵⁹ El poder de dirección del empresario es aquel “[...] derecho potestativo, que confiere al empresario el contrato de trabajo, de dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de prestaciones laborales, [...] derivando asó el poder disciplinario sin el cual el poder de dirección carece de fuerza alguna. *Vid.*, en sentido amplio, POQUET CATALÁ R., *IUSLabor Núm. 3-2014, septiembre 2014*, Barcelona: Universitat Pompeu Fabra, pp. 7-11.

con la negociación colectiva, es la delimitación de las conductas sancionables, su graduación y, si cabe, sus particularidades⁶⁰.

Y es, precisamente, en esas particularidades del régimen disciplinario de determinados Convenios donde podemos encontrarnos con antecedentes donde se exige la audiencia previa al trabajador previamente a la ejecución del despido disciplinario, convirtiéndose, por lo tanto, en un requisito exigido por la propia negociación colectiva y que, adelantándose a la sentencia Tribunal Supremo 1250/2024, ya venían exigiendo el requisito de dar un plazo de audiencia al trabajador para, como bien argumenta SANGUINETI RAYMOND “[...]cuyo objeto es tanto asegurar al trabajador una posibilidad real de defensa con anterioridad a la imposición de la sanción como permitir al empresario una adopción meditada de las decisiones correspondientes[...]”.⁶¹

Ejemplo de esto podemos encontrarlo en el “VII Convenio de servicios de la atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal”⁶², que establece en su artículo 61.1 que cuando se imponga una sanción por falta grave o muy grave (entre las que se encuentra el despido) “[...] el personal afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito por un plazo de 5 días naturales”. Así pues, como podemos observar, este Convenio no solo establece el trámite de audiencia previa como facultad del trabajador si no que, además, lo regula y establece un plazo determinado para ello y, por si fuera poco, también delimita su forma de hacerlo, es decir, por escrito.

Otro ejemplo podemos encontrarlo en el “Convenio Colectivo II del Grupo Parcial Cepsa”⁶³. Aquí, a diferencia del anterior Convenio, no se expone brevemente cómo deber ser ese trámite de audiencia previa al trabajador, sino que lo que se desarrolla en su artículo 72 es todo un régimen de sanciones y, más concretamente, la obligatoriedad de tramitar un expediente contradictorio para el caso de las sanciones muy graves. En este

⁶⁰ *Vid.*, en sentido amplio, ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT (directores), 2019 *GPS Laboral*, 5ª Edición, Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 587 a 591.

⁶¹ *Vid.*, en sentido amplio, SANGUINETI RAYMOND W., 2024 *Revista de Derecho Social número 105*, Albacete: Editorial Bomarzo, pp. 41 a 47.

⁶² Véase la Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. Código de Convenio 99010825011997.

⁶³ Véase la Resolución de 16 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo del Grupo Parcial Cepsa. Código de Convenio 90102943012018.

caso, el expediente contradictorio deberá ser, igualmente, por escrito y su duración no podrá ser inferior a 3 días.

Un ejemplo más del trámite de audiencia previa al trabajador previa a la ejecución del despido podemos encontrarlo en el “Convenio Colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as”. Dispuesto en su artículo 94.4, establece que “previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras, tendrán derecho a ser escuchados el interesado, [...] en el plazo de diez días”.⁶⁴ Pero, si algo resulta llamativo de este Convenio y por eso lo hemos citado es porque resulta ser uno de aquellos que, mientras se está tramitando el expediente contradictorio, faculta al empresario para la aplicación de una medida cautelar, esta es, la suspensión de empleo y sueldo.⁶⁵

Por último, un ejemplo ilustrativo más del trámite de audiencia al interesado para el caso de imputación de faltas graves o muy graves podemos encontrarlo en el “XI convenio colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación”⁶⁶. En este sentido, dentro de su régimen disciplinario y más concretamente en su artículo 61 se establece que en los casos de faltas graves y muy graves se dará audiencia al interesado. Es cierto que, pese a la brevedad de su redacción, se erige como requisito indiscutible la necesidad de audiencia previa en el despido disciplinario (por faltas muy graves) y, con ello, la obligatoriedad de ajustarse a lo establecido en el propio Convenio Colectivo bajo la posible calificación de improcedencia del despido en caso de no cumplirse con ella.

En definitiva, como podemos comprobar, no solo el Estatuto de los Trabajadores es aquel que regula los requisitos procedimentales en cuanto al despido disciplinario, sino que son los propios Convenios los que, muchas veces, complementan a la propia Ley e imponen ciertas garantías adicionales para los trabajadores que, como hemos podido comprobar, existen ciertos antecedentes en la negociación colectiva de la práctica de la audiencia

⁶⁴ En este sentido se establece en el artículo 94 en la Resolución de 15 de septiembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as. Código de Convenio 9900030501199.

⁶⁵ Véase, igualmente, el artículo 94.6 del Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as.

⁶⁶ Véase, en esta línea, el artículo 61 del XI Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación. Código de Convenio 9900995.

previa al interesado cuando se le imputan faltas graves o muy graves pues, como bien indica GODINO REYES “por convenio colectivo cabe la posibilidad de introducir formalidades que se agregarían sin sustituir en ningún caso a las previstas legalmente”⁶⁷ y, entre todas esas posibilidades se encuentra, como hemos visto, la oportunidad de que el trabajador pueda realizar cuantas alegaciones estime oportunas con la finalidad de que pueda desvirtuar los incumplimientos contractuales graves o muy graves previamente imputados por el empresario.

4.3 La aplicación directa de los Tratados Internacionales. El Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo

Se conoce por Tratado Internacional a aquel acuerdo o pacto entre dos (bilateral) o más (multilateral) Estados soberanos, que cuentan con unas aspiraciones comunes y cuyo interés es la creación de una serie de normas de obligado cumplimiento⁶⁸. Como fuente del Derecho, no se trata, por lo tanto, de normas de creación interna si no, más bien, de un acuerdo entre una pluralidad de Estados.⁶⁹

Por su parte, centrándonos en lo que al Estado Español nos compete, los Tratados Internacionales no pasarán a formar parte del ordenamiento jurídico español en tanto en cuanto no hayan sido válidamente adaptados y publicados en España⁷⁰. Por lo que respecta a este sistema se podrá efectuar de dos maneras⁷¹:

⁶⁷ *Vid.*, en sentido amplio, GODINO REYES A., 2021 *Claves prácticas laborales. El despido disciplinario*, Madrid: Lefebvre- El Derecho, pp. 1037 a 1040.

⁶⁸ En este sentido, el Instrumento de adhesión de 2 de mayo de 1972, del Convenio de Viena sobre el Derecho de los Tratados, adoptado en Viena el 23 de mayo de 1969, define en su artículo 2.1 a) a los tratados como “un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular.”

⁶⁹ *Vid.*, en sentido amplio, ZEBALLOS GONZÁLEZ C. (Coordinador) y FALCÓN MARTÍNEZ DE MARAÑÓN A. *Introducción al Derecho, 1ª Edición 2014*, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Servicio de publicaciones y difusión científica, pp. 65 a 69.

⁷⁰ En este sentido, en España, establece la Constitución Española en su artículo 96.1 que “Los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno.”

⁷¹ *Vid.*, en sentido amplio, NAVAS CASTILLO A. y NAVAS CASTILLO F. 2005 *Derecho Constitucional. Estado Constitucional*, Madrid: Dykinson, pp. 65 a 69.

1. Mediante el modelo de recepción automática: es decir, el Tratado desde que es Internacionalmente obligatorio forma parte del ordenamiento jurídico interno del país.
2. Mediante el modelo de recepción mediata: mediante el cual, pese a haberse celebrado válidamente el Tratado no pasará a formar parte del ordenamiento interno en tanto en cuanto no haya cumplido con el trámite de incorporación interno establecido en el país correspondiente.

En este punto, resulta preciso resaltar que una vez se incorporan los Tratados al ordenamiento jurídico interno, estos gozan de primacía en el ordenamiento interno⁷², es decir, sus disposiciones solo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas de acuerdo con los términos contenido en los propios Tratados o de acuerdo con el Derecho Internacional.⁷³

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo se trata de una organización supranacional, es decir, de carácter internacional. Compuesta por una estructura tripartita, esto es, asociaciones de empresarios, gubernamentales y confederaciones sindicales, siendo su misión principal la de crear convenios (de obligado cumplimiento para aquellos países que así lo ratifiquen) y la de emitir recomendaciones⁷⁴, todo ello encaminado a conseguir una mejora constante de las condiciones de los trabajadores de todos los países que la componen y que exige, como indica CASAS BAAMONDE “[...] a sus mandantes a renovar su firme compromiso y revitalizar sus esfuerzos en favor de la justicia social y la paz universal y permanente[...].”⁷⁵

⁷² Así se establece en el artículo 27 de la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados de 1969 cuando se establece que “una parte no podrán invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado”.

⁷³ Por su parte, la Constitución Española establece en su artículo 96.1 que, en relación con los Tratados “Sus disposiciones sólo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios tratados o de acuerdo con las normas generales del Derecho internacional”.

⁷⁴ *Vid.*, en sentido amplio, DE STEFANO V., 2021 *Revista Internacional del Trabajo*, volumen 140, número 3, pp. 420 a 422. El ejemplar de esta publicación puede visitarse a través del siguiente enlace <https://onlinelibrary-wiley-com.publicaciones.umh.es/doi/epdf/10.1111/ilrs.12205>.

⁷⁵ *Vid.*, en sentido amplio, CASAS BAAMONDE M.E., 2019 Artículo Doctrinal *La Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del Trabajo ¿una oportunidad perdida?*, Ed. Derecho de las Relaciones Laborales, n°2019007.

Resultado pues, del compromiso y justicia social que España tiene desde su adhesión en 1919 a la OIT, es la ratificación por el Estado Español, un 29 de junio de 1985, del Convenio número 158 de la OIT y cuyo contenido es, esencialmente, el relacionado con la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

De todo lo contenido en el Convenio 158 OIT vamos a centrarnos, única y exclusivamente, en el artículo 7 que reza así “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 empleado que le conceda esta posibilidad” y, por lo tanto, no dejando lugar a dudas de la necesidad de que el trabajador sea escuchado previamente a la ejecución de su despido por causas disciplinarias.

Es evidente que, como hemos comentado anteriormente, el Convenio⁷⁶, que como indica ARELLANO ORTIZ una vez adoptado por la Confederación Internacional del Trabajo pueden ser ratificados por los países miembros de la organización, resulta de aplicación directa en España puesto que ha sido ratificado e incorporado al ordenamiento jurídico español, pero, mucho más lejos de la realidad, el debate se ha centrado históricamente en dilucidar si las normas laborales de nuestro país ya cumplían de forma intrínseca ese requisito de audiencia previa establecido en el Convenio 158.

Por consiguiente, como bien distingue la Magistrada GOMEZ GARRIDO, se han producido varias oleadas jurisprudenciales⁷⁷ en la interpretación del artículo 7 del Convenio 158 OIT. La primera, tiene su origen temporal durante los años 80 y termina con el pronunciamiento del Tribunal Supremo en el que se determina que las exigencias del artículo 7 quedaban perfectamente cumplidas con las exigencias ya previstas en el ordenamiento social. Por su parte, una segunda fase de más riqueza jurisprudencial abarcó algo más de 20 años y, lejos de poder identificarse una doctrina clara, la que más proliferó fue aquella que indicaba que la normativa española proporcionaba la suficiente seguridad

⁷⁶ *Vid.*, en sentido amplio, BAULOS GRAU A., FLORENCIO THOMÉ C. y GARCÍA SCHWARZ R. (coordinadores), *Diccionario Internacional de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*, 1ª Edición, Valencia: Tirant lo Blanch, 2014, pp. 1554 y 1555.

⁷⁷ *Vid.*, en sentido amplio, GOMEZ GARRIDO M.L., 2024 *La audiencia previa en el despido disciplinario a la vista del art. 7 del Convenio OIT N° 158, o la fascinación por los tratados internacionales*, Ed. Revista de Jurisprudencia El Derecho, n°68.

jurídica al trabajador y que, debido a la falta de desarrollo normativo, no resultada de aplicación directa lo dispuesto en el artículo 7 del Convenio 158 OIT. Por último, en el año 2023, con la publicación de la Sentencia -STSJ BAL 237/2023- se vuelve a abrir un nuevo debate y que, como veremos en el siguiente capítulo, culmina con el pronunciamiento de la Sentencia -STS de 18 de noviembre de 2024-.

4.4 Giro Jurisprudencial. La Sentencia del Tribunal Supremo 1250/2024 de 18 de noviembre 2024. La necesidad de audiencia previa en los despidos disciplinarios

Como hemos comentado anteriormente, desde los años 80 se vienen produciendo intensos debates en torno a la aplicación o no del expediente contradictorio previo a la ejecución del despido disciplinario que, en definitiva, se correspondería con la pregunta de si se debe aplicar de manera directa el artículo 7 del Convenio 158 OIT o, dicho de otra manera, si nuestro ordenamiento ya cumple con ese requisito garantista para el trabajador. Pues bien, es a raíz del pronunciamiento de la Sentencia del Juzgado de lo Social de Palma de Mallorca 4355/2022 cuando el debate se vuelve a intensificar, dando como resultado un nuevo pronunciamiento del Tribunal Supremo que supondrá la primera piedra para el cambio del paradigma del despido disciplinario.

a) Análisis previo Sentencia Juzgado de lo Social Palma de Mallorca 4355/2022

Previamente y antes de proceder con el análisis de esta Sentencia, debemos advertir que se trata de una Sentencia que no reviste especial importancia en cuanto a su pronunciamiento, es decir, los Fundamentos de Derecho no revisten especial relevancia en cuanto a la explicación del giro jurisprudencial que queremos analizar y, por lo tanto, solamente entraremos a analizar dos pequeñas cuestiones en relación a los Fundamentos de Derecho, pero, en cualquier caso, si que resulta de especial relevancia para poner en contexto los sucesivos recursos y el pronunciamiento final del Tribunal Supremo.

Pues bien, el caso que enjuicia esta Sentencia versa sobre el despido disciplinario en base al artículo 54.2.d) del TRET, es decir, por incumplimiento grave de la buena fe contractual⁷⁸ de un profesor que prestaba servicios en la Escuela de Arte Dramático de

⁷⁸Como señala MANGARELLI C. “[...] el concepto de buena fe en cuanto al deber de conducta refiere un comportamiento estándar con los rasgos que lo distinguen [...] resulta indeterminado dado que es precisado por el juez en cada situación. El juez señalará si el sujeto ajustó su conducta al deber de obrar de buena fe, teniendo en cuenta las circunstancias al caso [...]”. *Vid.*, en sentido amplio, MANGARELLI C., *El principio*

las Islas Baleares. Más concretamente, el trabajador en cuestión resulta despedido con efectos del día 31 de marzo de 2021 por incumplimiento grave de los principios de conducta en relación con su alumnado de género femenino y, tras no estar de acuerdo en la decisión extintiva, demanda a la Escuela por entender que el despido debería calificarse de improcedente.

En la carta de despido entregada al trabajador se detallan e incluso se recogen los testimonios de alumnos/as que vierten quejas sobre el profesor y, además, se esgrimen los artículos infringidos, tanto los referentes al código de conducta del TREBEP como el incumplimiento del artículo 54.2 d) TRET y, finaliza, argumentando que el incumplimiento de los principios básicos y elementales del TREBEP son merecedores de la máxima sanción disciplinaria, esto es, el despido.

El Tribunal, por su parte, una vez analizada la carta de despido y la ocurrencia de los hechos, esgrime que la carta de despido se ajusta plenamente a las exigencias formales de nuestro ordenamiento jurídico, en contraposición al actor que consideraba que existían defectos de forma porque se describían los hechos imputado de una forma genérica, y lo defiende de la siguiente manera: “[...] la carta de despido expresa de una forma detallada y exhaustiva que se ha incurrido en transgresión de la buena fe contractual, que se tipifica como falta muy grave en el ET en su artículo 54.2d) [...]”.⁷⁹

Alega la parte actora, también, que, puesto que el trabajador es un trabajador de una empresa del sector público instrumental de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balear, le es de aplicación del TREBEP y, por lo tanto, tendría derecho a un expediente disciplinario contradictorio previo al despido. Sus señorías, por contraposición, no entienden que le sea de aplicación el TREBEP por tanto en cuanto La Ley 7/2010 de 21 de julio establece que el personal puede ser funcionario o laboral y que, por consiguiente, el encaje del actor se encuadraría dentro del personal laboral y, por lo tanto, sujeto al TRET.

de buena fe y su aplicación en el Derecho del Trabajo. Revista de Derecho y Ciencias Penales N°12, 2009, pp. 27 a 43.

⁷⁹ En este sentido, establecía el Tribunal Supremo en la Sentencia de 3 de octubre de 1988. ROJ: STS 6732/1988 que “[...] al establecer que en la carta de despido han de figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto, aunque no impide una pormenorizada descripción de aquéllos, si exige que la comunicación escrita proporciones al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan [...]”.

Finalmente, el Juzgado de lo Social N°4 de Palma, desestima las pretensiones del actor, absolviendo a la demandada, declarando la procedencia del despido y, en consecuencia, convalidando la decisión extintiva del contrato de trabajo sin derecho a indemnización.

Comentario personal:

La Sentencia, centrándonos única y exclusivamente en el objeto de análisis, es decir, en la aplicación del artículo 7 del Convenio 158 OIT tiene, para mí, un punto clave, que es la no consideración del Tribunal al actor como personal funcionario. Si nos detenemos a analizar el pronunciamiento del Tribunal, éste sigue la misma línea que se venía aplicando por los distintos Tribunales y por el TS, pues el Estatuto de los Trabajadores no recoge un expediente contradictorio previo al despido disciplinario para el personal no perteneciente a la representación de los trabajadores o delegado sindical y, por lo tanto, no es de aplicación dicha formalidad.⁸⁰

b) Análisis STSJ BAL 237/2023

“Notifíquese a las partes la Sentencia dictada, con la advertencia de que, contra la misma, cabe interponer recurso de Suplicación”. Así terminaba la SJSO 4355/2022 que suponía la declaración en la procedencia del despido antes analizado.

Pues bien, efectivamente, la parte actora formuló recurso de Suplicación contra la Sentencia 4355/2022 al considerar que, a su juicio, se había infringido normas del procedimiento laboral y, entre ellas, con la obligación de la audiencia previa al trabajador previa a la ejecución del despido disciplinario.

Centrándonos únicamente en este último incumplimiento que considera la parte actora (y porque es aquel que resulta objeto de estudio de este trabajo) los argumentos que esgrime el Tribunal Superior de Justicia en cuanto a la exigibilidad del trámite de audiencia previa tienen su comienzo en punto 6 de este apartado de la Sentencia. Así pues, tal y como se expone, el Tribunal, en base a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, entiende que los tribunales ordinarios pueden declinar la aplicación de una norma legal para aplicar, en su caso, una norma contenida en un tratado internacional, labor de selección de derecho aplicable que corresponde, en cada caso, a los jueces y magistrados de la jurisdicción

⁸⁰ Siguiendo, los mismos pronunciamientos que la STS de 8 de marzo de 1988; STSJ CLM 20 de marzo 2012; STSJ Cataluña 16 de enero 2014... entre otras.

ordinaria⁸¹. Es por ello por lo que, en este sentido, el Tribunal bien entiende que, al igual que como apuntan GARCIA DE ENTERRÍA y TOMAS-RAMON FERNANDEZ una vez publicados los Tratados en el BOE “[...] las normas contenidas en éste se tienen por existentes en el plano interno y comienzan a ser obligatorias y vinculantes para los ciudadanos, autoridades y Tribunales.”⁸²

Prosiguen sus señorías, en la Sentencia que estamos analizando, que tal y como se establece en el artículo 31 de la Ley 25/2014, “las normas jurídicas contenidas en los tratados internacionales válidamente celebrados y publicados oficialmente prevalecerán sobre cualquier otra norma del ordenamiento interno en caso de conflicto con ellas, salvo las normas de rango constitucional”⁸³. En este sentido y al igual que aprecia el Tribunal, resulta evidente que existe un conflicto en cuanto a la aplicación del artículo 7 del Convenio 158 OIT por no preverlo expresamente el Estatuto de los Trabajadores salvo para aquellos casos especiales que en él se mencionan.

Pero lo que resulta especialmente relevante en esta Sentencia objeto de análisis es el valor que le otorgan al artículo 7 del Convenio 158 OIT pues, entiende el Tribunal, que el mismo es claro y directamente aplicable, en tanto en cuanto el Convenio 158 OIT está ratificado por España en el año 1982, es decir, que de la literalidad de su artículo 7 no hay lugar a dudas⁸⁴ y que, para el caso concreto y debido a que los hechos imputados son altamente graves y traspasan la esfera estrictamente profesional (recordemos que el hecho que se imputaba era la transgresión de la buena fe contractual por su código de conducta con las personas de género femenino), el cumplimiento de esta garantía (la audiencia previa al trabajador) establecida en una norma internacional y de aplicación prevalente y

⁸¹ En este sentido lo fija el Tribunal Constitucional en la Sentencia N°120/2021 de la Sala Segunda de 31 de mayo de 2021. Número ECLI: ES:TC:2021:120.

⁸² *Vid.*, en sentido amplio, GARCIA DE ENTERRÍA y FERNÁNDEZ RODRIGUEZ, *Curso de Derecho Administrativo. I*, Madrid: THOMSON/CIVITAS, 2006, pp. 152 a 164.

⁸³ A tenor de lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales.

⁸⁴ En este sentido también se pronuncian sus señorías en la STSJ de Madrid de 28 de marzo de 2023 en la que se establece que “[...] por consiguiente, dado que el convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo está publicado en el BOE de 29 de junio de 1985, su artículo 7 prevalece sobre el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto éste pueda interpretarse que en sentido contrario al mismo [...]”.

directa resulta, para el aprecio de sus señorías, que indefendiblemente que se haya de declarar la improcedencia del despido.⁸⁵

Para finalizar, sus señorías exponen que debido a esa falta de audiencia previa al despido, las imputaciones que han motivado el despido no han podido realizarse de un manera imparcial y, pese a que el Tribunal no duda de que dichas acusaciones puedan ser ciertas, matiza que en el procedimiento del despido se debió garantizar la máxima imparcialidad y que, además, se debió permitir que el trabajador alegara a su favor lo que estimase oportuno, acción que, entiende el tribunal, solo se podría haber cumplido con una audiencia previa del trabajador antes de la ejecución del despido.

Comentario personal:

Como hemos podido comprobar, esta Sentencia resalta la importancia en cuanto al cumplimiento del trámite de audiencia previa del trabajador antes de que se produzca la extinción de su contrato por la causa de despido disciplinario. Resulta de especial relevancia para el Tribunal que, dado el alcance que puede tener más allá de lo estrictamente laboral las imputaciones que se le hacen al trabajador, la empresa debería de haber cumplido con las máximas garantías que permitieran haber escuchado la versión del trabajador. Bien es cierto que la corriente que se viene siguiendo hasta el año de publicación de la Sentencia (2023) era la de que nuestro ordenamiento era suficientemente garantista con la posible defensa del trabajador⁸⁶ y que, en cualquier caso, la posibilidad de defensa como espíritu del artículo 7 del Convenio 158 de la OIT se entendía cumplida con la posibilidad de defenderse en los Tribunales.⁸⁷ Pero, si bien es

⁸⁵ Igualmente, también se señala en la STJSO 4285/2023 que “[...] la falta de cumplimiento del deber de audiencia previa a la trabajadora afectada a la que se ha despedido disciplinariamente resulta suficiente para apreciar el carácter improcedente del despido en cuestión sin necesidad de abundar en otras consideraciones acerca de los motivos enunciados en la comunicación extintiva de la relación laboral, con arreglo a la norma de Derecho Internacional previamente citada”, en referencia al artículo 7 del Convenio 158 OIT.

⁸⁶ “[...]por las propias características del sistema español de despido disciplinario, se conceden al trabajador garantías superiores a las derivadas de la normativa internacional, y así lo ha entendido nuestra doctrina judicial” STSJ Galicia (Social) de 18 junio de 2024. ROJ: STSJ GAL 4516:2024. En este sentido también se pronuncia la Sentencia nº111/1990 de 31 de enero de 1990. ROJ STS: 17047/1990 y que expone que “[...] según ha reiterado la Sala las normas del convenio en este punto no son de directa aplicación en España al precisar su efectividad de un desarrollo normativo interno (sentencia de 8 de marzo de 1988), existiendo, por otra parte, en la regulación del despido garantías suficientes para la defensa del trabajador (sentencia de 4 de febrero de 1987)”.

⁸⁷ “Es cierto que el art. 7 del indicado convenio, establece que " no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento, antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad ". Ahora bien, tal regulación no puede

cierto, resulta de recibo admitir que, siempre bajo nuestra opinión, resulta muy acertado que el TSJ de Baleares, en la sentencia analizada, quiera otorgar una garantía adicional al trabajador, independientemente de que nuestro ordenamiento jurídico sea o no garantista en el proceso laboral, pues como bien apuntan sus señorías en la misma Sentencia nos encontramos ante unas imputaciones que, fácilmente por el contenido de las mismas, pueden trascender más allá de la esfera laboral y, por lo tanto, resulta de vital importancia que deba garantizarse, en cualquier caso, la posibilidad de descargo del trabajador incluso antes de un hipotético juicio.

c) Análisis de la sentencia STS de 18 de noviembre de 2024

Como hemos mencionado en el análisis anterior, la STSJ BAL 237/2023 determinaba el incumplimiento del requisito formal en cuanto al cumplimiento del artículo 7 del Convenio 158 OIT se refiere y, en consecuencia, estimaba el recurso de suplicación planteado, revocando íntegramente la Sentencia dictada en primera instancia y determinando la improcedencia del despido.

La Fundación para los estudios Superiores de Música i artes Escénicas de las Islas Balares, finalmente, consideró oportuno la presentación del Recurso para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo al considerar que la jurisprudencia que debería haber resultado de aplicación debería de haber sido la contenida en la STS de 4 de noviembre de 1987⁸⁸, STS de 8 de marzo de 1988⁸⁹ y, por ende, la recogida en la STS de 20 de noviembre de 1990, en la que se establecía la necesidad de desarrollo normativo interno para la aplicación del artículo 7 del Convenio 158 OIT.

entenderse fuera del marco de la regulación nacional [...] porque en última instancia, la defensa del trabajador, incluida la averiguación de los hechos con un sistema procesal riguroso que contempla un específico régimen probatorio al respecto, se remite al proceso judicial, en el que con plenas facultades de defensa el trabajador puede hacer valer sus tesis” Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha de 20 de marzo de 2012. ROJ: STSJ CLM 1029/2012.

⁸⁸ En la citada Sentencia estableció el Tribunal Supremo que “No obstante [...], está garantizado con la exigencia establecida en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores de que el empresario deberá entregarle carta de despido en la que figuren los hechos que motivan el despido y la fecha en la que tendrá efecto; de cuyos cargos puede defenderse en el Acto de Conciliación ante el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, en el Acto de Conciliación previas al proceso - artículo 75 de la Ley Procesal Laboral - y en el proceso jurisdiccional[...]” en relación a la aplicación del artículo 7 del Convenio 158 OIT. Sentencia del Tribunal Supremo Sala de lo Social de 4 de noviembre de 1987. ROJ: STS 16626/1987.

⁸⁹ “[...]introducir una nueva garantía formal junto a las ya existentes en el Ordenamiento español, cuya incorporación a éste puede exigir una adaptación del marco normativo vigente con anterioridad a la recepción del Convenio, adaptación que sólo la Ley puede abordar con la necesaria generalidad y precisión [...]”. Sentencia del Tribunal Supremo Sala de lo Social de 8 de marzo de 1988. ROJ: STS 12590/1988.

En este sentido, la Sala 4ª del Tribunal Supremo ha estimado conveniente iniciar el análisis de la cuestión planteando, en primer lugar, la aplicación de los Tratados y Acuerdos Internacionales. Pues bien, en este sentido, de acuerdo con lo que viene recogiendo la jurisprudencia y así también se recoge en la Sentencia objeto de análisis, el Tribunal deja claro que el convenio 158 de la OIT se aplica en España en tanto en cuanto ha sido ratificado por el Estado español y, además, recuerda que, según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, una vez publicados en el ordenamiento interno vinculan tanto a particulares como poderes públicos.⁹⁰

Sentado este extremo, la siguiente cuestión que el Tribunal Supremo analiza en esta Sentencia (y para mí una de las más importantes) es con relación a la cuestión de si el Convenio 158 OIT resulta de aplicación directa en relación con lo contenido en nuestro ordenamiento jurídico. Mientras que la parte recurrente (ahora la Fundación de las Islas Baleares) considera que el artículo 7 del Convenio 158 OIT no resulta de aplicación directa en base a lo dispuesto en su propio artículo⁹¹ 1º, la Sala 4ª del Tribunal Supremo, por el contrario, considera que si resulta de aplicación directa en base a los siguientes argumentos: “el que se impongan métodos de aplicación no implica, necesariamente, que todo el convenio sea de por sí un convenio programático que precise de un desarrollo porque, como se ha indicado anteriormente, es posible que determinadas disposiciones del mismo puedan ser suficientemente precisas y permitan otorgarles un efecto inmediato de forma que pueda claramente advertirse que si tal previsión no está reflejada en la legislación interna se estaría incumpliendo con ella, debiendo las sentencias judiciales hacer aplicación de las mismas”, argumentan los Magistrados y, en base al artículo 7 del Convenio 158 OIT matizan que “A la vista de este contenido, esta Sala sostiene que procede su aplicación directa al ser una disposición que debe calificarse de completa o

⁹⁰ Así se recoge en los fundamentos de Derecho 3º de la STS 1250/2024 y que es objeto de análisis al pronunciarse en los siguientes términos “El art. 96.1 de la Constitución Española (CE) y art. 23.3 de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales, señalan que los Tratados internacionales válidamente celebrados pasan a formar parte del ordenamiento jurídico español tras su publicación oficial, por lo que, en el caso que nos ocupa, los Convenios de la OIT que hayan sido ratificados por España han pasado a ser Derecho interno. Como sucede con el Convenio núm. 158 de la OIT [...]”. Además, sus señorías recuerdan que “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.”

⁹¹ “Deberá darse efecto a las disposiciones del presente convenio por medio de la legislación nacional, excepto en la medida en que esas disposiciones de apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional” establece el artículo 1 del Convenio 158 de la Organización Internacional del trabajo.

aplicable en forma automática, sin precisar de normas de ejecución que deban dictarse por España ya que está suficiente y debidamente concretados sus términos.”

En concreto, consideran sus Excmas. Sras y Excmas. Sres. de la Sala 4ª del TS que la redacción del artículo 7 del Convenio OIT es lo suficientemente clara y de alcance general, pues basta con que se permita al trabajador defenderse de los cargos que contra él se formulan y, a pesar de lo flexible que otorga el Convenio número 158 en su artículo 1º, este hecho no altera que nos encontremos ante una norma de directa aplicación cuyo cumplimiento pueda ser objeto de análisis judicial como suceden con el resto de requisitos formales que establece el artículo 55 TRET. En definitiva “el art. 7 del Convenio impone un derecho de audiencia del trabajador previa a la extinción por despido disciplinario que pueda adoptar el empleador y ello es exigible y debe ser cumplido”, sentencian.

Pero, a mayor abundamiento y siguiendo con la argumentación en cuanto a la obligación de dar audiencia previa al trabajador que se pretende despedir disciplinariamente, la Sala considera que la finalidad fundamental del artículo 7 Convenio núm. 158 resulta ser que la decisión extintiva del empleador no sea tomada de una manera arbitraria, es decir, que no haya sido tomada de una manera meditada, razonada y tomada en consideración, pues sus señorías argumentan que “Su finalidad [...] es que el trabajador sea escuchado sobre los hechos por el empleador antes de que éste pueda adoptar decisiones definitivas al respecto que, con ese conocimiento, a lo mejor no hubiera tomado”. En este sentido, podemos observar como el alto Tribunal otorga la máxima protección al trabajador, al dotarle de un mecanismo que, quizá, plantea la duda el Tribunal, de haberse conocido por el empleador, se hubiera reconsiderado la decisión extintiva.⁹²

Por último, resalta el TS en la Sentencia que está siendo objeto de análisis que, la aplicación del Convenio num.158, no puede confundirse con los Derechos que le corresponden al trabajador tras la extinción del contrato, como puede ser la impugnación de la medida extintiva con acceso a la vía judicial. El Tribunal entiende, en esencia, que la aplicación del Convenio núm. 158 no puede convalidar lo que ya se dispone en la normativa nacional, sino que dicho Convenio debe de ser de aplicación supletoria a lo dispuesto en nuestro ordenamiento jurídico, hecho que debe permitir una armonización

⁹² Véase en este sentido, que la Sala, dentro de los Fundamentos de Derecho 3º apartado 4, considera como requisito mínimo y suficiente, con que se dé la oportunidad al trabajador de ser oído. (STS 1250/2024).

entre ambas normativas, debiéndose dar cumplimiento a la normativa internacional pese a que lo dispuesto en la misma no se encuentre recogido en el TRET.⁹³

Comentario personal:

La publicación de la Sentencia 1250/2024 ha supuesto un cambio de 180º en cuanto a la jurisprudencia que se venía aplicando en relación con el intenso debate sobre la aplicación o no del artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT. Como apunta HERNANDEZ MONTUENGA “la forma de llevar a cabo la extinción de un contrato de trabajo por causas relacionadas con la conducta [...] está en un momento de posible cambio”⁹⁴ y, prueba de ello, es el pronunciamiento del Tribunal Supremo en la Sentencia mencionada.

La presente Sentencia deja claro dos principales cuestiones: por una parte, que el Convenio núm. 158 de la OIT es directamente aplicable en tanto en cuanto ha sido ratificado por España y, por ende, incorporado a nuestro ordenamiento y jurídico y, por otra parte, que el trámite de audiencia previa a la ejecución del despido disciplinario resulta requisito indispensable para los trabajadores en general.

En este sentido, el Tribunal Supremo deja, en su sentencia, un interrogante abierto y que, bajo mi opinión, resulta muy interesante, ¿si el empleador hubiera oído al trabajador, previamente a la ejecución del despido disciplinario, habría replanteado su decisión?. Pues bien, es una pregunta que tendrá su respuesta con el paso del tiempo y, sobre todo, en la práctica, pero bien es cierto que el Tribunal Supremo, en la Sentencia objeto de análisis, deja la puerta abierta a que eso pueda ocurrir pues expone el TS que la finalidad de la audiencia previa es escuchar al trabajador antes de que el empleador pueda tomar decisiones definitivas al respecto lo que supone, sin duda alguna, en la necesidad de otorgar una protección adicional a las garantías que ya componen nuestro ordenamiento jurídico en este sentido, tratándose, por lo tanto, de un mecanismo de equidad.

⁹³ De acuerdo con lo que se dicta en el punto octavo de los Fundamentos de Derecho 3º STS 1250/2024 “Es cierto que el Estado español viene mostrando su disconformidad con las interpelaciones que viene recibiendo de la Comisión de Expertos en Aplicación de los Convenios y Recomendaciones, al considerar que nuestra legislación cubre las exigencias del art. 7 del Convenio núm. 158 [...] que ello no interfiere para que se dé cumplimiento a la norma internacional, aunque no esté recogida en el ET. Y en ese entorno ha de aplicarse de modo preferente y colmar nuestra regulación con lo dispuesto en el art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT.”

⁹⁴ *Vid.*, en sentido amplio, HERNANDEZ MONTUENGA M., 2024 *Revista jurídica Pérez-Llorca*, número II, pp. 110 a 115. El ejemplar de esta publicación puede visitarse a través del siguiente enlace <https://ojs.perezllorca.com/index.php/revista-juridica-perez-llorca/issue/view/revista-juridica-perez-llorca-mayo-2024>

Desde mi punto de vista, y en virtud de lo que expone el Tribunal Supremo, no cabe lugar a dudas que, aunque el TRET no recoja en su articulado el trámite de audiencia previa (salvo para determinados supuestos), por ser las normas de Derecho Internacional directamente aplicables, en este caso, ha de darse cumplimiento de una manera directa, pues como bien apunta la Sala 4ª del TS en la mencionada Sentencia objeto de análisis, “no se trata de derogar normas internas sino de determinar el Derecho aplicable”. Así pues, en este sentido, también lo indica el Excmo. Magistrado D. SEMPERE NAVARRO al afirmar que “[...] cualquier juez ordinario puede desplazar la aplicación de una norma interna con rango de ley para aplicar de modo preferente la disposición contenida en un tratado internacional, sin que de tal desplazamiento derive la expulsión de la norma interna del ordenamiento, como resulta obvio, sino su mera inaplicación al caso concreto”.⁹⁵

Pero, lo que bien es cierto es que el TS deja la puerta de una manera totalmente abierta a cómo, cuándo y dónde debe realizarse esa audiencia previa al trabajador. En este sentido, el Tribunal Supremo no se ha pronunciado en dirección a ningún extremo, lo que ha supuesto que, actualmente, siga habiendo Sentencias en una y otra Dirección.

Así, por ejemplo, un debate que se sigue suscitando a consecuencia de esa falta de concreción del TS es si el incumplimiento de la audiencia previa al despido es constitutivo de la declaración de improcedencia⁹⁶ o, por su parte, de un incumplimiento contractual que da origen a una posible indemnización por daños y perjuicios.⁹⁷

⁹⁵ *Vid.*, en sentido amplio, SEMPERE NAVARRO A.V., 2024 *Revista jurisprudencial laboral. Audiencia previa e indemnización por despido: noticia de dos Sentencias*. El ejemplar de esta publicación puede visitarse a través del siguiente enlace https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2024-00000002778

⁹⁶ “[...] la falta de audiencia previa al despido disciplinario, alegada en la demanda, infringe el art. 7 del Convenio 158 de la OIT, directamente aplicable por su claro tenor literal. El incumplimiento del trámite, sin embargo, no puede llevar aparejado un efecto distinto del fijado para la desatención de los requisitos formales establecidos en el art. 55.1 ET: la improcedencia del despido con las consecuencias previstas en el art. 56.1 ET.” STSJ Asturias de 28 de mayo de 2024 ROJ: STSJ AS 1406/2024.

⁹⁷ “La omisión de la audiencia previa por el empresario, cuando sea contraria al artículo 7 del convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, constituye el incumplimiento de una obligación y por tanto es de aplicación el artículo 1101 del Código Civil (“quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas”), por lo que el trabajador tiene derecho a ser indemnizado de los daños y perjuicios que le ocasione el incumplimiento[...].” STSJ de Madrid de 18 de julio de 2024 ROJ: STSJ M 9493/2024.

También siguen siendo objeto de debate y análisis jurisprudencial, igualmente por no haber sentado los extremos aún el TS, a partir de cuando se puede exigir el cumplimiento de esa audiencia previa, pues según la distinta jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo, no tiene efectos retroactivos respecto de despido ya ejecutados y que se encuentran pendientes de resolución judicial, pues no se le podía exigir “razonablemente” al empleador el cumplimiento de dicho trámite.⁹⁸

Debemos, por lo tanto y para finalizar con este interesante análisis, indicar y sacar como conclusión que son muchas las dudas que ahora mismo se generan en cuanto a cuál resulta la forma más correcta de dar cumplimiento al trámite de audiencia previa, pues, como veremos en el siguiente apartado, son muchos los interrogantes e inseguridad jurídica que está generando tanto a empleados como a empleadores, camino arduo y largo que, sin ningún lugar a duda, se encargará de moldear nuestro Tribunal Supremo durante los próximos meses.

5. LA FALTA DE DESARROLLO LEGISLATIVO DE LA AUDIENCIA PREVIA EN EL DESPIDO DISCIPLINARIO. PROBLEMÁTICA

Como hemos podido observar, el último pronunciamiento del Tribunal Supremo, a través de la Sentencia 1250/2024, ha supuesto un cambio jurisprudencial y, con ello, un cambio en cuanto a la forma de afrontar los despidos disciplinarios.

El problema nace cuando el propio Tribunal Supremo, hasta la fecha, no ha sentado las bases de cómo debe ser esa audiencia previa, en qué términos ha de realizarse, hecho que está provocando que se produzca una cierta inseguridad jurídica en cuanto a su aplicación, tanto para empleados como para el empleador.

a) Inseguridad para el empleador

Si pensamos en el trámite de audiencia previa en puridad, una de las primeras preguntas que podemos traer a colación, desde el punto de vista del empleador, es acerca de si el trámite debe ser documentado por escrito.

En este sentido podemos encontrarnos con Sentencias que validan que el trámite de audiencia previa se ha cumplido con una simple reunión con el trabajador previamente a

⁹⁸ En este sentido se han pronunciado el Tribunal Supremo en la Sentencia de 11 de marzo de 2025 (ROJ: STS 1128/2025) y 5 de marzo de 2025 (ROJ: 1001/2025) en sendos recursos para la unificación de doctrina.

su despido por causas disciplinarias ya que, al no establecerse un procedimiento específico para ello, basta con que se le ofrezca al trabajador la oportunidad real de defenderse.⁹⁹ Pero claro, resulta evidente que no documentar el proceso, puede tener consecuencias jurídicas en caso de impugnación del despido, pues el trabajador, en un momento dado, podría plantear que no tuvo la oportunidad real de defenderse previamente a la ejecución del despido. En estos casos y ante la inseguridad que genera este punto, como bien indica el abogado SECADES LOPEZ siempre es conveniente realizarlo por escrito, bien sea mediante actas, correos electrónicos o cualquier otro documento válido que pueda dejar constancia de su realización y evitar así versiones contradictorias.¹⁰⁰

Otro de los supuestos que puede plantearse la empresa y respecto de los cuales aún no están sentadas las bases es acerca de que supuestos quedan eximidos de ese trámite de audiencia previa. Pues bien, recordemos que el artículo 7 del Convenio núm. 158 establecía en su articulado una excepción ambigua y totalmente abierta en virtud del cual el derecho de audiencia previa decaía cuando “no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esa posibilidad”. Pero, llegados a este punto, ¿cuándo sí y cuándo no puede exigirse al empleador su cumplimiento? Si, por una parte, atendemos a las resoluciones judiciales, parece ser que dicha exigibilidad queda totalmente al arbitrio de cada caso en cuestión¹⁰¹, ahora bien, tal y como apunta el catedrático MOLINA NAVARRETE tales supuestos parecen quedar reducidos a aquellos casos concretos en los que, por la propia naturaleza de las conductas, el trámite de audiencia quede desvirtuado, a causa de estas, de su propia naturaleza de defensa y, en definitiva, quede convertido a un mero trámite dilatorio, inexigible y gravoso para la empresa.¹⁰²

⁹⁹ En este sentido se pronuncia el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en la Sentencia de 14 de octubre de 2024. ROJ: STSJ EXT 1248:2024

¹⁰⁰ *Vid.*, en sentido amplio, SECADES LOPEZ I., *La audiencia previa al despido obligatorio, pero ¿tiene que ser por escrito?* Revista de Derecho Lefebvre 5 de marzo de 2025. Ed: ElDerecho.com

¹⁰¹ A modo de ejemplo, véase la Sentencia 3689/2024 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ROJ: STSJ CAT 4645/2024, que analiza la excepción de la audiencia previa de un trabajador que iba a ser despedido y, dado que el mismo se encontraba de vacaciones y podría prescribir la falta, se encuadró ese supuesto como exonerable a la empresa del cumplimiento del trámite de audiencia previa.

¹⁰² *Vid.*, en sentido amplio, MOLINA NAVARRETE C., *Un juicio de convencionalidad debido, justicia salomónica de ocasión: audiencia previa al despido sí, pero nunca “ex nunc”* Revista Asociación española de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social (AEDTSS) N°101, 2024.

Cuestión de aplicación aparte, se plantea, por muchas empresas, de cuanto tiene que ser la duración del trámite de audiencia previa al trabajador. Es decir, la inseguridad en este extremo viene determinada por cuanto debe durar ese trámite de audiencia previa al trabajador. Pues bien, en este extremo, si que resulta sumamente difícil determinar cuánto deberá durar ese trámite de audiencia ya que, por su parte, los Tribunales están hablando de un tiempo “razonable” como argumenta el Magistrado LLUCH COREL¹⁰³. Pero a la hora de definir ese tiempo razonable y a falta de desarrollo normativo en este sentido, debemos, irremediablemente, acudir a la comparación con los plazos establecidos para el caso de los expedientes contradictorios de los delegados sindicales en los convenios colectivos pues, en definitiva, pueden ser aplicables por asimilación¹⁰⁴. Lo que si que resulta evidente es que, como apunta el Magistrado PALOMO BALDA, para que el trámite cumpla con su verdadera función de garantía para el trabajador “es preciso que el afectado disponga de un tiempo prudencial que guarde la debida proporción con el número y las características de los hechos imputados, de forma que pueda analizarlos con detalle y desarrollar los argumentos que considere oportunos para intentar evitar el despido”.¹⁰⁵

Por último, el empresario no sabría a qué posible calificación podría enfrentarse si se diera el incumplimiento del requisito de audiencia previa pues, parece ser que la calificación del despido podría ser la de improcedente si consideramos, por analogía, el incumplimiento de la audiencia previa cuando así se exige por los Convenio Colectivos de aplicación.¹⁰⁶ Pero, por su parte, también podemos encontrarnos con alguna Sentencia en la que, aparte de declararse la improcedencia del despido, otorga la posibilidad de

¹⁰³ *Vid.*, en sentido amplio, LLUCH COREL F.J., *Jurisprudencia en torno al expediente contradictorio en la imposición de las sanciones a los trabajadores. Respuesta de los Tribunales* Revista de jurisprudencia 10 de febrero de 2021, Nº11. Ed: ElDerecho.com.

¹⁰⁴ En este sentido, Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo del sector de la banca, establece en su artículo 71.4 que la apertura del expediente contradictorio a miembros del Comité de empresa, delegados o delegadas de personal o delegados/delegadas sindicales tendrá una duración de la audiencia previa de tres días hábiles.

¹⁰⁵ *Vid.*, en sentido amplio, PALOMO BALDA E., 2025 *Revista jurisprudencial labora 1/2025. El empresario debe escuchar al trabajador antes de proceder a su despido disciplinario: un inesperado giro jurisprudencial y un aluvión de incógnitas por despejar*. El ejemplar de esta publicación puede visitarse a través del siguiente enlace https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2025-00000002822

¹⁰⁶ Véase, a modo de ejemplo, la Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de abril de 2018 ROJ: STS 1355/2018, referente al Recurso para la unificación de doctrina que califica de improcedente el despido por no cumplirse con el trámite de audiencia previa establecido en el Convenio Colectivo.

solicitar una posible indemnización por daños y perjuicios.¹⁰⁷ Así pues, en cualquier caso, lo que queda descartable es la declaración de nulidad pues, como reitera el Magistrado PALOMO BELDA E. “[...] consecuencia de la absoluta falta de audiencia es la declaración de improcedencia del despido, calificación que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 55.4 TRET es la que corresponde a los despidos que, en su forma, no se ajustan a lo establecido en el apartado 1”.¹⁰⁸

Todo esto, junto con muchas más cuestiones que van surgiendo en la práctica día a día, crean un panorama de total inseguridad jurídica para el empleador, que lejos de tener unas reglas establecidas, se encuentra sumergido en un mundo totalmente nuevo y desconocido que, por el momento, aporta más sombras que luces en cuanto a su puesta en práctica.

b) Inseguridad para el empleado

La inseguridad jurídica no es algo baladí, si cabe, también para los empleados pues, como parte afectada de la decisión extintiva del empleador, se van a encontrar en la posición más “débil” dentro de lo que podemos llamar la fase extrajudicial. La principal inseguridad jurídica que puede generar al trabajador el trámite de audiencia previa es como debe contestar a esa audiencia, en el caso de tener que ofrecer una respuesta, y, por ende, como puede hacer valer la empresa esa audiencia en un hipotético juicio.

Respecto a la primera cuestión bien es cierto que, aunque la empresa tenga la obligación de escuchar al trabajador previa a la ejecución del despido disciplinario, este no tiene la obligación de responder a las acusaciones que se le puedan verter sobre él ya que, tanto por parte de los tribunales como de los propios Convenios Colectivos, la audiencia previa al despido es considerada como una posibilidad para el trabajador¹⁰⁹ y, además, como bien dice ALVAREZ CUESTA, la audiencia previa tiene como finalidad la “garantía que busca asegurar a las personas que trabajan el más elemental de todos los derechos que debe ser reconocido a quien padece una sanción como es el de defenderse de los cargos

¹⁰⁷ Caso, por ejemplo, de lo pronunciado en la Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 de marzo de 2023. ROJ: STSJ M 5523/2023.

¹⁰⁸ *Vid.*, en sentido amplio, PALOMO BALDA E., 2025 *Revista jurisprudencial laboral* 1/2025. *El empresario debe escuchar al trabajador antes de proceder a su despido disciplinario: un inesperado giro jurisprudencial y un aluvión de incógnitas por despejar.*

¹⁰⁹ *Vid.*, en sentido amplio, DORMIDO ABRIL J. *Preguntas y respuestas sobre el derecho a la audiencia previa.* *Revista de Derecho Laboral vLex* de 14 abril de 2025, pp. 22 a 28.

que se formular en su contra antes de que sea adoptada la decisión extintiva”¹¹⁰ y, por lo tanto, resulta una obligación para el empresario y una facultad para el trabajador, que puede alegar lo que estime oportuno o, por su parte, defenderse en sede judicial a través del cauce legal existente para ello.

Respecto de la segunda, debemos destacar que la carga de la prueba de los hechos que se alegan en la carta de despido corresponde al empresario y, por lo tanto, tal y como se establece en el artículo 105 LRJS, al demandando (empresario) no se le admitirán otros hechos que los imputados al trabajador en la propia carta de despido. Todo esto, nos lleva a la conclusión que sí, efectivamente, la audiencia previa al trabajador podrá hacerse valer en el caso de un hipotético juicio ya que, ésta, deberá ir en los mismos términos que la posterior carta de despido entregada al trabajador.

En definitiva, y ante los muchos interrogantes que se pueden abrir en la práctica, siguiendo el criterio de varios profesionales, por ejemplo, el del abogado ARADAS, siempre que se inicie un procedimiento en la empresa de despido disciplinario conviene estar bien asesorado ya que, las dudas que pueden surgir en el seno del trámite de audiencia previa pueden dificultar una posterior defensa.¹¹¹

6. EL TRÁMITE DE AUDIENCIA AL TRABAJADOR PREVIO AL DESPIDO DISCIPLINARIO DESDE EL DERECHO COMPARADO

La repercusión que iba a tener la aprobación del Convenio número 158 de la OIT supondría un cambio para todos los ordenamientos jurídicos en cuanto a la forma de entender la finalización de la relación laboral por iniciativa del empleador. El Convenio, en esencia, como apunta MOLINA NAVARRETE supondría un texto de una gran trascendencia jurídico-cultural¹¹², pues el contenido de este supondría la divulgación de

¹¹⁰ *Vid.*, en sentido amplio, ALVAREZ CUESTA H., *El resucitado derecho a la audiencia previa al despido disciplinario. Comentario a la STS de 18 de noviembre de 2024. REC 4735/2023*. Revista de Derecho Social de 1 de octubre de 2024, pp. 175 a 185.

¹¹¹ *Véase*, ARADAS A.. *El trámite de audiencia previa antes del despido*. Noticias jurídicas. Enlace web disponible en <https://www.cuestioneslaborales.es/el-tramite-de-audiencia-previa-antes-del-despido-disciplinario/>

¹¹² *Vid.*, en sentido amplio, MOLINA NAVARRETE C, *Actualidades y críticas del Convenio OIT n. 158 en los derechos europeos: ¿el renacer del sentido del límite jurídico a la libertad de empresa en favor de la seguridad en el empleo?* Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho de Empleo. 2019, volumen 7, pp. 127.

unas garantías mínimas para los trabajadores cuyo cumplimiento resultaría obligado para los estados que así lo ratificasen.

En España, como hemos podido observar a lo largo del desarrollo de este trabajo, el derecho de defensa previo a la ejecución del despido, hasta ahora y pese a la universalidad que declaraba el Convenio 158 OIT,¹¹³ solo se encontraba reservado a determinados colectivos por el TRET. Pero, mientras, en Europa, los diferentes ordenamientos jurídicos se iban adaptando a esta exigencia internacional e incluyéndolo en sus diferentes ordenamientos jurídicos, lo que ha hecho que esta exigencia de audiencia previa ya se encuentre perfectamente regulada y encajada en textos normativos como en el “Code Du travail” francés o en el “Statuto dei Lavorati” italiano.

a) Francia

Francia se ha caracterizado históricamente, a nivel de las relaciones laborales, por una fuerte desigualdad, lo que ha provocado que, desde sus inicios, su sector industrial se haya distinguido por fuertes movilizaciones y huelgas de trabajo a nivel nacional. Desde los años 80, en este país, la negociación colectiva ha ido adquiriendo un mayor protagonismo, sobre todo en el ámbito empresarial, lo que ha devenido en que, hasta nuestros días, sean principalmente 7 las organizaciones sindicales generalistas que ostentan la mayor fuerza negociadora en el país galo.¹¹⁴

La presencia de estas organizaciones sindicales no resulta baladí en cuanto al panorama laboral en Francia pues, precisamente, la presión que han ejercido históricamente tanto las asociaciones sindicales como los propios trabajadores a través de sus mecanismos de reivindicación (huelgas) han hecho que el homólogo del Estatuto de los Trabajadores en Francia, esto es el “Code Du Travail” sea riguroso y extenso y, por ende, adelantado a muchos códigos legales de trabajo europeos.

En Francia, el despido se fundamenta en torno a dos grandes razones: “*licenciement économique*” y “*licenciement pour motif personnel*”. El primero de ellos se define en el

¹¹³ Vid., en sentido amplio, GARCIA GONZALEZ G., *La audiencia al trabajador en el despido disciplinario: una relectura del ordenamiento jurídico interno a la luz del Derecho Internacional*. Revista Trabajo y Derecho. 2024, número 109, pp. 1 a 9.

¹¹⁴ En este sentido, los sindicatos generalistas son: CFDT, CGT, FO, CFTC, CGC, UNSAA, USS-SUD y FSU. Vid., en sentido amplio, GARCIA CALAVIA M.A., 2024, *Regulación del empleo en entornos nacionales europeos*. Valencia: Tirant Humanidades, pp. 228 a 231.

“Code Du Travail” como los causados por uno o varios motivos, no inherentes a la persona del trabajador, derivados de causas económicas o cambios tecnológicos¹¹⁵, es decir, lo que podría compararse con el despido objetivo en España. Respecto del segundo, vendría a ser lo que es, en España, el despido basado en la conducta grave y culpable del trabajador, esto es, el despido disciplinario.

Hasta aquí, en cuanto a la clasificación de los despidos, no parecer ser que diste mucho del propio Estatuto de los Trabajadores, pero, si algo podemos poner de relieve entre uno y otro, como bien expone HERNÁNDEZ BEJARANO, es que, en Francia, el despido es fundamentalmente casual¹¹⁶ y así lo hace saber expresamente el legislador en el Código de Trabajo Francés, donde se estipula que la causa que motive cualquier despido debe ser “real y seria”¹¹⁷ (L- 1232-1 y L1233-2).

Pero lo que nos resulta verdaderamente relevante para el caso en cuestión es que, el Código francés, ya incluye el requisito de audiencia previa al trabajador previamente a la ejecución del despido. Este requisito denominado “*entretien préalable au licenciement*” fue introducido por el legislador en 1973 y, tal y como expone en su artículo el abogado especialista BARRADO CAMPOS, en ella el empleador expone la decisión que tiene prevista llevar a cabo y solicita que el trabajador pueda argumentar lo que a su Derecho convenga.¹¹⁸ El propio trámite viene regulado en los artículos L1232-2 a L1232-5 y lo que resulta francamente característico de este procedimiento es que se encuentra perfectamente regulado, lo que da pocas o ninguna posibilidad a interpretaciones.

¹¹⁵ “El Código de Trabajo (artículo L 1233-3) los define como los causados por uno o varios motivos, no inherentes a la persona del trabajador, motivados por la supresión, transformación o modificación sustancial, no aceptada por el trabajador, del contrato de trabajo, derivados de dificultades económicas o cambios tecnológicos.” *Vid.*, en sentido amplio, *Revista de Relaciones Laborales. Francia*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Disponible en https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/122/145.pdf

¹¹⁶ *Vid.*, en sentido amplio, CRUZ VILLALÓN J. (Editor), 2012, *La Regulación del despido en Europa. Régimen Formal y efectividad práctica*. Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 81 a 83.

¹¹⁷ En el caso de que se contemple que el despido adolece de causa real y seria, se establecerá el pago de una indemnización que tendrá la consideración de indemnización por daños y perjuicios. *Vid.*, en sentido amplio, JEAMMAUD A., 2017, *La Reforma “Macron” del Código de Trabajo francés*. Revista Temas Laborales nº139/2017, pp. 45 a 47.

¹¹⁸ Así lo explica el abogado BARRADO CAMPOS J.A. en su artículo: *La audiencia previa al despido en Francia*. Enlace web disponible en <https://guialaboralfrancia.com/audiencia-previa-despido-francia-derecho-laboral-frances/>

La audiencia previa a la ejecución del despido en Francia debe llevarse a cabo sea cual sea el motivo del despido¹¹⁹, es decir, desde un primer momento ya se establece el requisito de generalidad.¹²⁰ En cuanto a la forma de notificación se refiere, el propio Código expone que la notificación de la “entrevista” con el empleador deberá ser entregada por carta certificada o mediante la entrega en mano de la misma pero, en cualquier caso, con acuse de recibo e indicando siempre el propósito de la citación.

Continuando con el desarrollo del trámite, establece el artículo L1232-2 que deberá mediar, al menos, 5 días hábiles entre la presentación de la carta que contenga la citación a la audiencia y la convocatoria de esta en la que, además, el empleador deberá exponer los motivos de la decisión adoptada y recoger las posibles explicaciones por parte del trabajador. Resulta sumamente importante destacar que, en el “Code Du Travail”, el incumplimiento de este trámite resulta, cualquier caso, la posibilidad de dar lugar a la reclamación por despido irregular¹²¹ y, en definitiva, la consecuente indemnización de un mes de salario a modo de indemnización.¹²²

Por último, no debemos finalizar este breve análisis de derecho comparado sin mencionar la posibilidad de que el trabajador, a la “*entretien préalable au licenciement*” vaya asistido o bien por un delegado de personal de la empresa, o bien por una persona de su elección elegida de entre una lista administrativa elaborada por la propia autoridad de trabajo.¹²³

¹¹⁹ Recordemos que el requisito de audiencia o entrevista previa (término francés) en España, de acuerdo con la STS 1250/2024, solo sería exigible para los despidos por razones imputables al trabajador, esto es, para el caso de los despidos disciplinarios.

¹²⁰ Así se dispone en el artículo L1232-2 del Código de Trabajo francés que establece que “Un empleador que esté considerando despedir a un empleado debe convocarlo a una entrevista preliminar antes de tomar cualquier decisión.”

¹²¹ En este sentido vienen pronunciándose los jueces de lo social en Francia. Véase, por ejemplo, *Cass. soc.*, 2 févr. 2022, n°18-23.425.

¹²² *Vid.*, en sentido amplio, *Revista de Actualidad Internacional Sociolaboral* n°223. Francia, descifrando la reforma del código de trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Disponible en https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/223/134.pdf

¹²³ Así lo dispone el artículo L1232-4 del Código de Trabajo francés al disponer, expresamente, que: “Durante la audiencia, el trabajador podrá ser asistido por una persona de su elección dentro del personal de la empresa. Cuando en la empresa no existan órganos de representación del personal, el trabajador podrá ser asistido por una persona de su elección entre el personal de la empresa o por un asesor del personal elegido de una lista elaborada por la autoridad administrativa. La carta de invitación a la entrevista preliminar dirigida al empleado menciona la posibilidad de utilizar un asesor de empleados y especifica la dirección de los departamentos en los que está disponible la lista de estos asesores.”

En definitiva, como podemos observar, frente a la inseguridad y desconcierto que se nos plantea en España debido a la falta de regulación en este sentido, en Francia, nos encontramos con todo lo contrario. Podemos observar como el “Code Du Travail” establece un sistema perfectamente articulado y desarrollado para llevar a cabo este trámite, incluso imponiendo sanciones a modo de indemnización, como hemos visto, en caso de su incumplimiento. Quizá por lo novedoso de este asunto en España o, simplemente, por falta de cuidado sobre el tema, lo que está claro es que Francia aventaja y mucho a España en este cometido, que no es otro que el de brindar una protección adicional al trabajador frente a su despido.

b) Italia

Italia se podría calificar como un país tremendamente convulso en cuanto a las relaciones entre trabajadores y empleados. Marcado, principalmente, por 4 grandes fases de “revolución laboral”, como apunta indica GARCÍA CALAVIA, este fenómeno histórico a provocado que sus leyes en el ámbito laboral de hayan ido moldeando lentamente y modificando en función de la ideología política del Gobierno en cuestión de cada momento.¹²⁴ Fruto de esto es que, a día de hoy, nos encontremos con tres principales agentes sindicales (entre otros minoritarios), cada uno con una ideología fuertemente marcada y que son los que se encargan de llevar a cabo el peso y la presión al Gobierno para acometer negociaciones y reformas en el ámbito laboral.¹²⁵

Como hemo introducido, Italia no se caracteriza, precisamente, por ser un país estable en cuanto a normativa laboral y ello ha conllevado que, constantemente, sus normal dentro del orden socio laboral se encuentren en permanente revisión, con la introducción de algunas nuevas o la reedición de las ya existentes. Tanto es así que, a colación de esto,

¹²⁴ En este sentido GARCIA CALAVIA distingue, principalmente, 4 fases históricas con gran repercusión en las relaciones laborales, que son: La primera y más larga desde 1946 a 1969, periodo que coincidiría con la restauración de la democracia. La segunda abarcaría desde 1969 hasta mediados de 1970. Por su parte, la tercera fase duraría una década, esto es, desde mitad de los setenta hasta la primera mitad de los ochenta y, por último, la cuarta, desde principios de los noventa. *Vid.*, en sentido amplio, GARCIA CALAVIA M.A., 2024, *Regulación del empleo en entornos nacionales europeos*. Valencia: Tirant Humanidades, pp. 256 a 260.

¹²⁵ Según lo que indica el Ministerio de Trabajo y Economía Social de España, las tres organizaciones sindicales italianas son: CGIL (la organización sindical más antigua), la CISL y, por último, la UIL. Por parte de las organizaciones empresariales “Cofindustria” se erige como la organización más representativa de empresas industriales y de servicios, con cerca de 113.000 empresas agrupadas que contienen, entre sus plantillas, a más de 4.200.000 trabajadores. Información disponible en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social de España y, también, a través del siguiente enlace: <https://www.mites.gob.es/es/mundo/consejerias/italia/trabajar/italia/contenidos/OtrasInf.htm>

recientemente el sindicato CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro) ha convocado para los próximos días 8 y 9 de junio de 2025 cinco consultas populares acerca de trabajo y ciudadanía, entre las que destaca el despido, la precariedad en el empleo y la salud y seguridad en el trabajo.¹²⁶

En cuanto al despido se refiere, en Italia pueden distinguirse dos leyes fundamentales en materia de despido: la Ley de 20 de Mayo de 1970, número 300 (o el denominado Statuto Di Lavoratori) y, posteriormente, el Decreto Legislativo de 4 de marzo de 2015, número 23 (que reforma la Ley de 1970 en materia de despidos para, como apunta MAINARDI, dotar de una mayor redefinición de la protección de los trabajadores en caso de despido).¹²⁷

En cuanto al despido en Italia podemos distinguir, principalmente, dos tipos de despidos: el individual (entre el que se encuentra el despido disciplinario) y el colectivo¹²⁸. Ambos despidos deben dotarse de lo que los italianos denominan “giusta causa” ya que, al igual que en Francia, el despido en Italia es básicamente cusal. Bien es cierto que, a modo de peculiaridad, los italianos introducen un tipo de despido del cual no tenemos referencia en Francia, ni por supuesto en España, el denominado despido sin causa o “ad nutum”¹²⁹.

Centrándonos en lo que al despido individual italiano se refiere, el legislador establece la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo por despido disciplinario basado en la “giusta causa” que supone el incumplimiento más o menos grave¹³⁰ basado en la conducta

¹²⁶ *Vid.*, en sentido amplio, BAYLOS GRAU A., 2025, *Dos referéndums en Italia sobre el despido*. Revista NET21 N° 22 de abril de 2025, pp. 1 a 9.

¹²⁷ *Vid.*, en sentido amplio, MAINARDI S. 2015, *El ordenamiento Italiano y la tutela creciente frente a los despidos improcedentes*. Artículo CEF N° 393, diciembre de 2015, pp. 45 a 64.

¹²⁸ El despido colectivo en Italia cuenta con su regulación especial a partir de la Ley 223/1991, sobre despidos colectivos.

¹²⁹ Para que caso de este hipotético despido, se establece el pago de una indemnización que, a razón de la antigüedad, será de entre cuatro y veinticuatro mensualidades. *Vid.*, en sentido amplio, RAMIREZ MARTINEZ J.M; ROMEO C; y VIQUERIA PÉREZ C. (directores), *La extinción del contrato de trabajo. Perspectiva comparada de las regulaciones italiana y española*. 2016. Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 19 a 26.

¹³⁰ *Vid.*, en sentido amplio, TIRABOSCHI M., *Revista comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*. Revista ADAPT volumen 1 número 1 enero-marzo 2023, pp. 25 y 26.

o incumplimiento de las obligaciones del empleado, es decir, como expone PERRI, constituyen sanciones para castigar el incumplimiento contractual del empleado.¹³¹

Es destacable que, al igual que ocurría en Francia y no así en España, el despido disciplinario en Italia también cuenta en su ordenamiento jurídico con la obligación de audiencia previa al empleado previamente a la ejecución del despido¹³² y que, de cualquier manera, el cumplimiento de ésta deberá acreditarse ante el juez (en caso de procedimiento judicial) para que se examine la posible indemnización por despido (si cabe) a aplicar al caso concreto.

Regulado el despido en el artículo 18 del “Statuto di Lavoratori” se referencia a la Ley 15 de julio de 1966, n. 604 para regular, con sumo detalle, todo lo referente al trámite de audiencia previa al despido y es que, lejos de dejarlo en total ambigüedad como sí ocurre en España en este aspecto, el procedimiento italiano es sumamente riguroso.

El trámite de audiencia previa se determina en el artículo 7 y siguientes de la Ley 15 de julio de 1966, n. 604 y, en su primer artículo se expone, textualmente, que el despido “debe ser precedido de una comunicación hecha por el empleador a la Dirección Territorial del Trabajo del lugar donde el trabajador realiza su trabajo, y enviada para información al trabajador.” Asimismo, se establece que, en dicha comunicación efectuada a lo que sería el homólogo en España de la Dirección Territorial de Trabajo y Seguridad Social, el empleador deberá expresar con sumo detalle la intención de proceder al despido, así como indicar los hechos que motivan al mismo y, en su caso, relacionar las medidas destinadas a la reincorporación del trabajador que se pretende despedir por si se diera, legalmente, el caso.

En un plazo de 7 días desde la recepción de la comunicación efectuada por parte del empleador, la Dirección Territorial de Trabajo dirigirá la citación al empleado y el empleador para darse audiencia, que se realizará ante la comisión provincial de conciliación¹³³ y a la cual podrán, tanto el trabajador como el empleado, asistir con la

¹³¹ *Vid.*, en sentido amplio, PERRI G. 2024, *Modalidades de despido en Italia*. Revista Justicia & Trabajo, N° extraordinario junio de 2024, pp. 113 a 122.

¹³² *Vid.*, en sentido amplio, *Revista de Actualidad Internacional Sociolaboral n°159. Italia..* Ministerio de Trabajo y Economía Social. Disponible en https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/159/91.pdf

¹³³ Esta comisión viene determinada en el artículo 410 del Real Decreto 28 de octubre de 1940, n.º 1443, de procedimiento Civil, que establece que “Las comisiones de conciliación se establecen en la Oficina Provincial del Trabajo. La comisión está compuesta por el director de la propia oficina o por su delegado o

presencia de las organizaciones representativas en las que estén registradas o a las que den mandato o por un miembro de la representación sindical de los trabajadores y, en su caso y así lo desean, por un abogado o consultor laboral.¹³⁴

Así pues, debemos destacar por último que, en dicha audiencia previa, las partes expondrán lo que a su Derecho convengan, pues este trámite dotará de la facultad al empleador para poder explicar razonadamente la decisión que pretende tomar y, por otra parte, dotará al empleado de su Derecho de defensa frente a las acusaciones que sobre él se vierten, pudiendo terminar dicha audiencia de dos formas: o bien con un consenso por ambas partes para la terminación de la relación laboral o bien con el retiro de los cargos y readmisión del trabajador.¹³⁵

A modo de conclusión, podemos observar como Italia también cuenta con el procedimiento de la audiencia previa al trabajador antes de la ejecución de su despido basado en causas disciplinarias. Así pues, aunque no se trate de un procedimiento tan sumamente regulado como si lo era en el caso de Francia, vemos como el ordenamiento italiano, a diferencia del español, también otorga esta posibilidad para el trabajador que, en definitiva, no constituye más que una garantía de protección adicional para el trabajador frente al poder de extinción contractual del empresario y que, en su máxima expresión, se trata de cumplir con el objeto principal del derecho de defensa del empleado.

por un magistrado jubilado, como presidente, por cuatro representantes efectivos y cuatro suplentes de los empleadores y por cuatro representantes efectivos y cuatro suplentes de los trabajadores, designados por las respectivas organizaciones sindicales que sean más representativas a nivel territorial.” Además, se añade que “La solicitud de intento de conciliación, firmada por el solicitante, se entrega o envía por correo certificado con acuse de recibo. Una copia de la solicitud de intento de conciliación debe entregarse o enviarse por correo certificado con acuse de recibo por la misma parte solicitante a la parte contraria.”

¹³⁴ A tenor de los que se dispone en el artículo 7.3 y 7.5 Ley 15 de julio de 1966, n. 604 de normas sobre despidos individuales.

¹³⁵ Véase lo dispuesto en los artículos 7.7 y siguientes de la Ley 15 de julio de 1966, n. 604 de normas sobre despidos individuales.

7. CONCLUSIONES

La principal causa de extinción de la relación laboral en España se realiza a instancia del empresario mediante la figura del despido. Así pues, la utilización del despido como causa de extinción del contrato de trabajo se trata de un mecanismo de extinción que, pese a los intentos del Gobierno de España por reducirlos (mediante el endurecimiento de las indemnizaciones, entre otras medidas), van constantemente en aumento con el paso de los años. El despido por incumplimiento grave y culpable del trabajador, esto es, el despido disciplinario, tiene un gran peso dentro de este tipo de extinciones, aumentando año tras año y alcanzándose la cifra de más de 560.000 despidos disciplinarios individuales en el último año 2024, según las estadísticas publicadas de la propia Tesorería General de la Seguridad Social.

Históricamente, el debate jurisprudencial se ha desarrollado en torno a si el ordenamiento jurídico español ya cumplía con la exigencia de lo dispuesto en el artículo 7 del Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo. La Organización Internacional del Trabajo ha sido clara, en todo momento, desde la publicación del Convenio número 158 (adoptado en Ginebra en 1982) en cuanto a la necesidad de no dar por terminada la relación laboral por causas imputables al trabajador sin, previamente, darle la oportunidad de defenderse de los cargos formulados contra su persona. España, en 1985, ratificaría este Convenio y, con él, se abriría un intenso debate jurisprudencial acerca de si el ordenamiento jurídico español ya cumplía, o no, con esta exigencia internacional. Han sido numerosas Sentencias de Primera Instancia las que se han pronunciado acerca de si resultaba necesario cumplir con el trámite de audiencia previa al trabajador antes de la ejecución de su despido disciplinario pero, en este sentido, el Tribunal Supremo, históricamente, ha entendido que la finalidad del artículo 7, en esencia, era una protección añadida para el trabajador y que, en España, el conjunto del ordenamiento ya era lo suficientemente garantista como para ofrecer la posibilidad de articular una defensa y defenderse al trabajador de los incumplimientos contractuales imputados.

El 18 de noviembre de 2024, mediante la Sentencia 1250/2024 del Tribunal Supremo, la Sala Cuarta, se pronunciaría acerca de la obligatoriedad de cumplir con el trámite de audiencia previa al trabajador en el despido disciplinario y, con ello, un giro jurisprudencial de suma importancia. En este sentido, de nuevo en 2024, se volvería a abrir el debate acerca de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 7 del Convenio num. 158 OIT y, ahora, el Tribunal Supremo, entendería que resulta totalmente necesario cumplir con este trámite antes de la ejecución de los despidos disciplinarios. El Alto Tribunal expondría que, aunque esta exigencia tan solo se contuviera para ciertos colectivos de acuerdo con lo dispuesto en el TRET (delegados sindicales y delegados de personal), el Convenio de la OIT resultaba lo suficientemente claro en este sentido y, puesto que se trata de una norma internacional que ha sido ratificada por España y oficialmente publicada en el BOE, no precisa, ni tan siquiera, que se produzca un desarrollo legislativo de ello para su aplicación directa pues, como bien apuntaba el Tribunal Supremo en dicha Sentencia “ya que está suficiente y debidamente concretados sus términos”, en referencia al artículo 7 del Convenio núm.. 158 de la OIT.

La falta de regulación en España en cuanto al régimen jurídico de la audiencia previa al despido disciplinario más que una garantía, supone una inseguridad jurídica. El Tribunal Supremo, como hemos indicado, sentó las bases en cuanto a la obligatoriedad de cumplir con el trámite de audiencia previa del trabajador a la ejecución de los despidos disciplinarios, pero, en ningún momento (y hasta la fecha), se ha pronunciado en cuanto a su régimen jurídico. Esto, más que una protección al trabajador ha supuesto una desprotección para el empresario, que se ve abocado a cumplir con un trámite del cuál se desconoce el modo en el que se debe llevar a cabo. Por parte del trabajador, y en menor medida, también se conciernen más preguntas que respuestas, pues bien es cierto que ya tiene la oportunidad de poder defenderse de los incumplimientos contractuales graves que sustentan la posibilidad de que se ejecute el despido disciplinario pero, en el lapso de ese trámite, desconoce cuál podría ser el alcance de sus declaraciones o pruebas de descargo.

España, en la retaguardia europea en cuanto al cumplimiento del trámite de audiencia previa del trabajador a la ejecución del despido disciplinario. Resulta sumamente destacable que, en otros países vecinos de la Unión Europea, ya se venga cumpliendo con este trámite desde hace años mientras que, en España, haya resurgido la defensa de su aplicación en el año 2024. En Francia, el “*entretien préalable au licenciement*”, es decir, el trámite de audiencia previa del trabajador a la ejecución del despido disciplinario viene recogiendo en el “Code Du Travail” desde el año 1973 mientras que, en Italia, se recoge en una Ley de 1966. No solo resulta llamativo que ambas legislaciones ya recogieran este trámite incluso antes de la publicación del Convenio 158 OIT, sino que, además, ambos ordenamientos poseen un perfecto y detallado régimen jurídico de este asunto. Resulta, por lo tanto, flagrante, que en España, uno de los Derechos más importantes de todo ordenamiento jurídico, como es el Derecho de defensa en este caso antes de los despidos disciplinarios, no se haya provisto de la obligatoriedad en cuanto su cumplimiento hasta el año 2024 y, más aún, cuando regulaciones de países vecinos se encuentran sumamente desarrolladas acerca de este tema.

Frente a la falta de regulación, una posible aplicación análoga. El principal hándicap con el que cuenta el ordenamiento jurídico español en cuanto al trámite de audiencia previa de los despidos disciplinarios es su falta de regulación. Bien es cierto que el Tribunal Supremo ha allanado el camino en cuanto a su obligada aplicación, pero, por su parte, ha generado dudas en cuanto a su procedimiento. Pese a que en España no se posee a fecha actual de un desarrollo legislativo de ello, regulaciones laborales como la francesa o la italiana podrían servir de precedente o apoyo para que, próximamente, se regule un régimen jurídico adaptado a las circunstancias sociales y procedimentales en nuestro país. Por último, lo que ha quedado patente en este trabajo es que el ordenamiento jurídico laboral precisa, y con urgencia, de un desarrollo exhaustivo del régimen jurídico de este nuevo requisito o, en su caso, esperar a nuevos pronunciamientos de la Sala cuarta del Tribunal Supremo.

8. ANEXOS DE INTERÉS

Artículo 7 Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo

SECCION B. PROCEDIMIENTOS PREVIOS A LA TERMINACION O EN OCASION DE ESTA

ARTICULO 7

NO DEBERA DARSE POR TERMINADA LA RELACION DE TRABAJO DE UN TRABAJADOR POR MOTIVOS RELACIONADOS CON SU CONDUCTA O SU RENDIMIENTO ANTES DE QUE SE LE HAYA OFRECIDO POSIBILIDAD DE DEFENDERSE DE LOS CARGOS FORMULADOS CONTRA EL, A MENOS QUE NO PUEDA PEDIRSE RAZONABLEMENTE AL EMPLEADOR QUE LE CONCEDA ESTA POSIBILIDAD.

Fundamentos de Derecho 3º STS 1250/2024

3. El art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT y su aplicación directa 4. En él se dispone lo siguiente: " 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".

A la vista de este contenido, esta Sala sostiene 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 y debidamente concretados sus términos.

El requisito que establece es muy concreto y de alcance general, ya que, atendiendo a su contenido y la propia finalidad que con su texto se persigue, se extiende a toda situación en la que el empresario pretenda imponer al trabajador la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario, por lo que 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. Por tanto, no se puede decir que tal disposición requiera de un desarrollo legislativo.

y prosigue,

En definitiva, el art. 7 del Convenio impone un derecho de audiencia del trabajador previa a la extinción por despido disciplinario que pueda adoptar el empleador y ello es exigible y debe ser cumplido.

Ejemplo de formulario audiencia previa despido disciplinario

A la Att. de "D/Dña. nombre y apellidos"

En "localidad, a día, mes y año".

Muy " Sr/Sra. Mío/Mía:"

Por medio de la presente le comunicamos que la Dirección de esta empresa, a la vista de los hechos que tuvieron lugar el pasado "día, mes y año de los hechos" y que se exponen en el pliego de cargos, ha decidido concederle trámite de audiencia conforme a lo establecido en la sentencia del [Tribunal Supremo de 18-11-2024](#) y el [art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT](#).

PLIEGO DE CARGOS

"Especificar detalladamente los hechos que se imputan al trabajador, así como la fecha de comisión y cualquier otra circunstancia relevante".

Se le concede un plazo de "indicar plazo" a fin de que formule por escrito pliego de descargos y proponga las pruebas que considere oportunas.

Para el cumplimiento de este trámite de audiencia podrá dirigirse a "D/Dña. nombre y apellidos".

Atentamente y rogándole firme el duplicado a efectos de recibí y constancia.

Fdo.: LA EMPRESA
"razón social"
"firma"

RECIBÍ: EL TRABAJADOR
"nombre y apellidos del trabajador"
"firma"



9. BIBLIOGRAFÍA

ALFONSO MELLADO C.L. y FABREGAT MONFORT (directores), 2019 *GPS Laboral, 5ª Edición*, Valencia: Tirant lo Blanch.

ALVAREZ CUESTA H., *El resucitado derecho a la audiencia previa al despido disciplinario. Comentario a la STS de 18 de noviembre de 2024. REC 4735/2023*. Revista de Derecho Social de 1 de octubre de 2024.

BAULOS GRAU A., FLORENCIO THOMÉ C. y GARCÍA SCHWARZ R. (coordinadores), *Diccionario Internacional de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, 1ª Edición*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2014.

BAYLOS GRAU A., 2025, *Dos referendums en Italia sobre el despido*. Revista NET21 N° 22 de abril de 2025.

BENAVIDES VICO A., 2020, *Guía práctica del despido colectivo y del ERTE*, Valencia: Tirant lo Blanch.

BLASCO PELLICER A. y TALENS VISCONTI E.E., 2018, *La forma y el procedimiento del despido*. Valencia: Tirant lo Blanch.

CASAS BAAMONDE M.E., 2019 Artículo Doctrinal *La Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del Trabajo ¿una oportunidad perdida?*, Ed. Derecho de las Relaciones Laborales, nº2019007.

CASTRO CONTE M., 2007, *El sistema normativo del salario: ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario*, Madrid: Dykinson.

CRUZ VILLALÓN J. (Editor), 2012, *La Regulación del despido en Europa. Régimen Formal y efectividad práctica*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Despido objetivo paso a paso. Obra realizada por el Departamento de Documentación de Iberley. 2ª Edición, 2023. A Coruña: Colex.

DE VERDA Y BEAMONTE (coordinador), 2021, *Derecho Civil II. Obligaciones y Contratos, 5ª Edición*. Valencia: Tirant lo Blanch.

DORMIDO ABRIL J. *Preguntas y respuestas sobre el derecho a la audiencia previa*. Revista de Derecho Laboral vLex de 14 abril de 2025.

GARCIA CALAVIA M.A., 2024, *Regulación del empleo en entornos nacionales europeos*. Valencia: Tirant Humanidades.

GARCIA CALAVIA M.A., 2024, *Regulación del empleo en entornos nacionales europeos*. Valencia: Tirant Humanidades.

GARCIA DE ENTERRÍA y FERNÁNDEZ RODRIGUEZ, *Curso de Derecho Administrativo. I'*, Madrid: THOMSON/CIVITAS, 2006.

GOMEZ GARRIDO M.L., 2024 *La audiencia previa en el despido disciplinario a la vista del art. 7 del Convenio OIT N° 158, o la fascinación por los tratados internacionales*, Ed. Revista de Jurisprudencia El Derecho, nº68.

GARCIA GONZALEZ G., *La audiencia al trabajador en el despido disciplinario: una relectura del ordenamiento jurídico interno a la luz del Derecho Internacional*. Revista Trabajo y Derecho. 2024, número 109.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN I., 2024, *Manual de Derecho del Trabajo, 14ª Edición*, Valencia: Tirant Lo Blanch.

GODINO REYES A., 2021 *Claves prácticas laborales. El despido disciplinario*, Madrid: Lefebvre- El Derecho.

GOERLICH PESET J.M. (coordinador), 2016, *Comentario al Estatuto de los Trabajadores. Libro Homenaje a Tomás Sala Franco*, Valencia: Tirant Lo Blanch.

JEAMMAUD A., 2017, *La Reforma “Macron” del Código de Trabajo francés*. Revista Temas Laborales nº139/2017.

LAHERA FORTEZA J., 2021, *La Reforma de la negociación colectiva*, Valencia: Tirant Lo Blanch.

LLUCH COREL F.J., *Jurisprudencia en torno al expediente contradictorio en la imposición de las sanciones a los trabajadores. Respuesta de los Tribunales* Revista de jurisprudencia 10 de febrero de 2021, Nº11. Ed: ElDerecho.com.

MAINARDI S. 2015, *El ordenamiento Italiano y la tutela creciente frente a los despidos improcedentes*. Artículo CEF N° 393, diciembre de 2015.

MANGARELLI C., *El principio de buena fe y su aplicación en el Derecho del Trabajo*. Revista de Derecho y Ciencias Penales N°12, 2009.

MOLINA NAVARRETE C., *Un juicio de convencionalidad debido, justicia salomónica de ocasión: audiencia previa al despido sí, pero nunca “ex nunc”* Revista Asociación española de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social (AEDTSS) N°101, 2024.

MOLINA NAVARRETE C., *Actualidades y críticas del Convenio OIT n. 158 en los derechos europeos: ¿el renacer del sentido del límite jurídico a la libertad de empresa en favor de la seguridad en el empleo?* Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho de Empleo. 2019, volumen 7.

MORENO PEREZ J.L., 2017, *Despido objetivo por ineptitud e incapacidades laborales. Estudio técnico y jurídico-crítico de su régimen jurídico*. Albacete: Editorial Bomarzo.

NAVAS CASTILLO A. y NAVAS CASTILLO F. 2005 *Derecho Constitucional. Estado Constitucional*, Madrid: Dykinson.

PALOMO BALDA E., 2025 *Revista jurisprudencial laboral 1/2025. El empresario debe escuchar al trabajador antes de proceder a su despido disciplinario: un inesperado giro jurisprudencial y un aluvión de incógnitas por despejar*.

PERRI G. 2024, *Modalidades de despido en Italia*. Revista Justicia & Trabajo, N° extraordinario junio de 2024.

POQUET CATALÁ R., *IUSLabor Núm. 3-2014, septiembre 2014*, Barcelona: Universitat Pompeu Fabra.

RAMIREZ MARTINEZ J.M; ROMEO C; y VIQUERIA PÉREZ C. (directores), *La extinción del contrato de trabajo. Perspectiva comparada de las regulaciones italiana y española*. 2016. Valencia: Tirant lo Blanch.

SAEZ LARA C., 2015, *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*, Valencia: Tirant Lo Blanch.

SALA FRANCO T. (Dirección), 2014, *Relaciones Laborales, 5ª Edición*, Valencia: Tirant Lo Blanch.

SANGUINETI RAYMOND W., 2024 *Revista de Derecho Social número 105*, Albacete: Editorial Bomarzo.

SECADES LOPEZ I., *La audiencia previa al despido obligatorio, pero ¿tiene que ser por escrito?* Revista de Derecho Lefebvre 5 de marzo de 2025. Ed: ElDerecho.com.

TIRABOSCHI M., *Revista comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*. Revista ADAPT volumen 1 número 1 enero-marzo 2023.

ZEBALLOS GONZÁLEZ C. (Coordinador) y FALCÓN MARTÍNEZ DE MARAÑÓN A. *Introducción al Derecho, 1ª Edición 2014*, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Servicio de publicaciones y difusión científica.

WEBGRAFÍA

ARADAS A. *El trámite de audiencia previa antes del despido*. Noticias jurídicas. Enlace web disponible en <https://www.cuestioneslaborales.es/el-tramite-de-audiencia-previa-antes-del-despido-disciplinario/>

BARRADO CAMPOS J.A. en su artículo: *La audiencia previa al despido en Francia*. Enlace web disponible en <https://guialaboralfrancia.com/audiencia-previa-despido-francia-derecho-laboral-frances/>

Datos oficiales obtenidos de las bases estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social. Disponible en: <https://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios>

DE STEFANO V., 2021 *Revista Internacional del Trabajo*, volumen 140, número 3, pp. 420 a 422. El ejemplar de esta publicación puede visitarse a través del siguiente enlace <https://onlinelibrary-wiley-com.publicaciones.umh.es/doi/epdf/10.1111/ilrs.12205>.

HERNANDEZ MONTUENGA M., 2024 *Revista jurídica Pérez-Llorca*, número 11, pp. 110 a 115. El ejemplar de esta publicación puede visitarse a través del siguiente enlace <https://ojs.perezllorca.com/index.php/revista-juridica-perez-llorca/issue/view/revista-juridica-perez-llorca-mayo-2024>

Ministerio de Trabajo y Economía Social de España y, también, a través del siguiente enlace: <https://www.mites.gob.es/es/mundo/consejerias/italia/trabajar/italia/contenidos/OtrasInf.htm>

PALOMO BALDA E., 2025 *Revista jurisprudencial labora 1/2025. El empresario debe escuchar al trabajador antes de proceder a su despido disciplinario: un inesperado giro jurisprudencial y un aluvión de incógnitas por despejar*. El ejemplar de esta publicación puede visitarse a través del siguiente enlace https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2025-00000002822

Revista Jurisprudencial Laboral – Número 1/2021. Disponible en https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2021-00000001180

Revista de Relaciones Laborales. Francia. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Disponible en https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/122/145.pdf

Revista de Actualidad Internacional Sociolaboral n°223. Francia, descifrando la reforma del código de trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Disponible en https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/223/134.pdf

Revista de Actualidad Internacional Sociolaboral n°159. Italia.. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Disponible en https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/159/91.pdf

SEMPERE NAVARRO A.V., 2024 *Revista jurisprudencial laboral. Audiencia previa e indemnización por despido: noticia de dos Sentencias*. El ejemplar de esta publicación puede visitarse a través del siguiente enlace https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2024-00000002778

JURISPRUDENCIA

- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia N.º 120/2021, de la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, de 31 de mayo de 2021. Número ECLI: ES:TC:2021:120.

- TRIBUNAL SUPREMO

Sentencia del Tribunal Supremo Sala de lo Social de 4 de noviembre de 1987. ROJ: STS 16626/1987.

Sentencia del Tribunal Supremo Sala de lo Social de 8 de marzo de 1988. ROJ: STS 12590/1988.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 13 de mayo de 1988.

Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de octubre de 1988. ROJ: STS 6732/1988.

Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de marzo de 1988.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 2 de mayo de 1990.

Sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 10 de mayo de 1990.

Sentencia del Tribunal Supremo de 31 de enero de 1990. ROJ: STS 17047/1990.

Sentencia del Tribunal Supremo N.º 111/1990, de 31 de enero de 1990. ROJ STS: 17047/1990, que viene a recoger la Sentencia de 8 de marzo de 1988 y de 4 de febrero de 1987.

Sentencia del Tribunal Supremo 16512/1991 de 20 de febrero de 1991.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 23 de diciembre de 1996.

Sentencia del Tribunal Supremo 2419/2005 de 20 de abril de 2005.

Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2013.

Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 14 de noviembre de 2017.

Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de abril de 2018 ROJ: STS 1355/2018.

Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 2020.

Sentencia del Tribunal Supremo de la Sala de lo Social de 15 de diciembre de 2021.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 21 de febrero de 2023.

Sentencia del Tribunal Supremo 1250/2024.

Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de marzo de 2025 (ROJ: STS 1128/2025) y 5 de marzo de 2025 (ROJ: 1001/2025).

-TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha de 20 de marzo de 2012.

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha de 20 de marzo de 2012. ROJ: STSJ CLM 1029/2012.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 16 de enero de 2014.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 16 de enero de 2014. ROJ: STSJ CAT 302/2014.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 18 de enero de 2021.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía 1392/2022, de 19 de mayo.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 21 de noviembre de 2023. ROJ: STSJ CV 6210/2023.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 de marzo de 2023.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Ourense 4285/2023.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 de marzo de 2023.
ROJ: STSJ M 5523/2023.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 16 de julio de 2024.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 11 de abril de 2024.
ROJ: STSJ AND 2090/2024.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 18 de junio de 2024.
ROJ: STSJ GAL 4516:2024.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 28 de mayo de 2024
ROJ: STSJ AS 1406/2024.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 18 de julio de 2024 ROJ:
STSJ M 9493/2024.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 14 de octubre de
2024. ROJ: STSJ EXT 1248:2024.

Sentencia 3689/2024 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ROJ: STSJ
CAT 4645/2024.

- **JURISPRUDENCIA FRANCESA**

Cass. soc., 2 févr. 2022, n°18-23.425

TEXTOS LEGALES CONSULTADOS

Constitución Española de 1978.

Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo del sector de la banca.

Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo del Grupo Parcial Cepsa.

Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo del Transporte de mercancías por carretera de la provincia de Alicante.

Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo para el Comercio de curtidos y artículos para el calzado.

Instrumento de adhesión de 2 de mayo de 1972, del Convenio de Viena sobre el Derecho de los Tratados, adoptado en Viena el 23 de mayo de 1969.

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.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Ley 62/3003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y orden social.

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.

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

Resolución de 15 de septiembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as.

XI Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación.

NORMATIVA FRANCESA

Code du travail. Disponible en https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/

NORMATIVA ITALIANA

Legge 15 luglio 1966, n. 604. Disponible en <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1966-07-15;604>

Legge 20 maggio 1970, n. 300. Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento. Disponible en <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1970-05-20;300>

Regio decreto n. 1443, 28 ottobre 1940, Codice di procedura civile.