

El derecho a la audiencia previa: herramienta equilibradora ante el despido disciplinario

The right to a prior hearing:
a balancing tool in disciplinary dismissal

EMMA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ

Universidad de Vigo, España

Resumen:

El artículo analiza el reconocimiento jurisprudencial del derecho a la audiencia previa como garantía esencial en el despido disciplinario, a raíz de la STS de 18 de noviembre de 2024. Este derecho, previsto en el artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT, se incorpora al ordenamiento español mediante el control de convencionalidad, configurándose como un requisito formal obligatorio. Su finalidad es equilibrar el poder disciplinario empresarial, asegurando que la persona trabajadora pueda ejercer su defensa antes de la extinción contractual. La omisión de este trámite conlleva la improcedencia del despido, salvo que se vulneren derechos fundamentales, en cuyo caso podría declararse la nulidad. El Tribunal Supremo limita la aplicación de esta doctrina a los despidos posteriores a la sentencia, lo que ha generado debate doctrinal sobre su alcance temporal y su coherencia con la protección constitucional. El trabajo concluye proponiendo una reforma normativa que consolide la audiencia previa como derecho fundamental, reforzando la tutela judicial efectiva y la garantía de indemnidad.

Palabras clave: Audiencia previa; Despido disciplinario; Control de convencionalidad; Convenio núm. 158 OIT; Tutela judicial efectiva.

Abstract:

This article examines the judicial recognition of the right to a prior hearing as a fundamental procedural safeguard in cases of disciplinary dismissal, following the landmark ruling of the Spanish Supreme Court on 18 November 2024. Grounded in Article 7 of ILO Convention No. 158, this right is now considered directly applicable within Spanish labour law through the mechanism of conventionality control. It serves as a counterbalance to the employer's disciplinary power by ensuring that workers are afforded an opportunity to defend themselves before termination. The absence of such a hearing renders the dismissal procedurally unfair, leading to its classification as unjustified, unless fundamental rights are infringed, in which case nullity may be

declared. The Supreme Court has limited the temporal scope of this doctrine to dismissals occurring after the date of the ruling, prompting scholarly debate regarding legal certainty and constitutional coherence. The article advocates for legislative reform to enshrine the prior hearing as a statutory right, thereby reinforcing the principles of effective judicial protection and the guarantee of indemnity.

Keywords: Prior hearing; Disciplinary dismissal; Conventionality control; ILO Convention No. 158; Judicial protection.

Laburpena:

Artikuluak aurretiazko entzunaldirako eskubidearen jurisprudentzia-aitorpena aztertzen du, diziplinazko kaleratzearen funtsezko berme gisa, Auzitegi Gorenaren 2024ko azaroaren 18ko epaiaren ondorioz. Eskubide hori, LANEren 158. hitzarmenaren 7. artikuluan aurreikusia, konbentzionaltasun-kontrolaren bidez txertatzen da Espainiako ordenamenduan, eta nahitaezko betekizun formal gisa eratzen da. Enpresaren diziplina-ahalmena orekatzea du helburu, eta, horretarako, langileak bere defentsa gauzatu ahal izango duela ziurtatuko du, kontratua iraungi aurretik. Izapide hori ez egiteak kaleratzea bidegabea izatea dakar, salbu eta oinarritzko eskubideak urratzen badira; kasu horretan, deuseztasuna deklaratu ahal izango litzateke. Auzitegi Gorenak doktrina horren aplikazioa epaiaren ondorengo kaleratzeetara mugatzen du, eta horrek doktrina-eztabaida sortu du haren denbora-irismenari eta Konstituzioaren babesarekin duen koherentziari buruz. Lana amaitzeko, arau-erreforma bat proposatzen da, alde aurreko entzunaldia oinarritzko eskubide gisa finkatzeko, babes judizial eraginkorra eta ukigabetasunaren bermea indartuz.

Hitz gakoak: Aurretiazko entzunaldia; diziplinazko kaleratzea; konbentzionaltasun-kontrola; LANEren 158. hitzarmena; benetako babes judiziala.

1. Un nuevo giro en la regulación del despido

Es indudable que la Reforma de 2021¹ dejó al margen la cuestión del despido entre sus principales ejes de actuación. Esta omisión suscitó críticas desde el primer momento, aunque el propio legislador anticipó ya en la propia Exposición de Motivos que se trataba solo del primer paso de un proceso orientado a la “recuperación de los derechos laborales y su garantía”.

Quizá la eficacia y los resultados positivos que está mostrando la Reforma en materia de empleo se expliquen, en buena medida, por su origen en el consenso alcanzado entre los interlocutores sociales, un hito sin precedentes en nuestro ordenamiento laboral (Baylos Grau, 2012: 9 y ss). Este carácter pactado contrasta de forma evidente con reformas anteriores, marcadas por un sesgo restrictivo que erosionó de forma significativa las garantías básicas de la persona trabajadora frente al despido, manifestación paradigmática del poder disciplinario empresarial (Terradillos Ormaechea, 2004).

En el ámbito del Derecho del Trabajo, la resolución contractual por incumplimiento (artículo 1124 del Código Civil) se concreta en el despido disciplinario cuando el incumplimiento procede de la persona trabajadora, y en la resolución del artículo 50 ET

¹ Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la Reforma Laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE 30 de diciembre de 2021.

cuando la infracción corresponde a la empresa. Pese a su distinta naturaleza — sancionadora en el primer caso—, ambos mecanismos comparten la exigencia de equilibrio en su regulación. Sin embargo, la experiencia legislativa muestra una tendencia inversa (Cabeza Pereiro, 2024: 13 y ss): las sucesivas reformas han reforzado el poder empresarial, al tiempo que han debilitado la posición de la persona trabajadora, flexibilizando el régimen del cese injustificado y endureciendo los requisitos para la resolución por incumplimiento empresarial.

Este proceso ha tenido como consecuencia una expansión del ámbito de la improcedencia y una reducción correlativa de la protección basada en la estabilidad real, hoy circunscrita a los despidos discriminatorios o lesivos de derechos fundamentales. Desde la reforma de 1994, el despido formalmente defectuoso quedó reconducido a la improcedencia, desapareciendo la garantía de nulidad para los contratos suspendidos y consolidándose la regla general de que, salvo en casos de nulidad, la empresa puede extinguir la relación laboral mediante el pago de la indemnización legal.

Aun admitiendo la constitucionalidad de este modelo, en la práctica se ha consolidado un desplazamiento hacia un sistema de tutela más débil, en el que la estabilidad obligatoria sustituye progresivamente a la estabilidad real (Baylos Grau y Pérez Rey, 2009: 57-66). Ante esta evolución de “descausalización” de la aplicación del poder disciplinario, resulta importante adelantar la idea que se retomará al final de este trabajo, sobre la posibilidad de extender la nulidad del despido en los casos en los que la ausencia de la forma pueda haber afectado a derechos fundamentales y, de manera específica, vinculándolo al derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24 CE), en su plasmación en la garantía de indemnidad, tal y como acaba de reconocer el Tribunal Constitucional². Se explicará esta idea en las propuestas de reforma legislativa que se plantean a estilo de reflexiones finales.

Pues bien, este fenómeno se ha visto acentuado por la reducción de las indemnizaciones y la supresión de los salarios de tramitación, lo que ha contribuido a la “monetización” del despido y a su banalización como instrumento de gestión empresarial. Bajo este prisma es obvio que la intensa reducción de la indemnización por despido improcedente es una medida con un importante impacto en el plano social, pero también jurídico³. Dado que la tutela resarcitoria que corresponde a la improcedencia simboliza las consecuencias lesivas que le acompañan, su revisión a la baja pone de manifiesto una devaluación del derecho lesionado de la persona trabajadora.

A estos efectos negativos ligados a la reducción de la indemnización se suman los derivados de la desaparición de los salarios de tramitación. En este sentido, se ha barajado la posibilidad de recuperar este derecho cuando se opte por la indemnización y se elimine completamente en el caso de que se trate de readmisión. Las ventajas de esta propuesta es el propio reconocimiento del derecho en sí mismo, con la repercusión en la prestación

² STC 148/2025, de 9 de septiembre de 2025.

³ La indemnización ha sufrido una intensa revisión a la baja tanto en los días que sirven para su cálculo (que pasan de 45 a 33 días), como en el tope de la cuantía (que desciende de 42 a 24 mensualidades) y también desaparecen los salarios de tramitación que, aunque en rigor no forman parte de la indemnización por la ruptura ilícita, si son- para la empresa- un coste ligado a ésta y constituyen para el trabajador – especialmente para el trabajador con antigüedad- parte importante de la tutela frente al despido.

de desempleo (López López, 2015: 53). Además, encarecería el despido y con ello, desincentiva los abusos o fraudulentos. Y, además, la readmisión se contemplaría como más ventajosa, favoreciendo así el mantenimiento del empleo. Sin embargo, existe un inconveniente en anudar parte del coste de esta tutela a una circunstancia tan externa a la empresa que podría hacer recaer sobre las arcas públicas la carga mayor de la indemnización (Sala Franco, 2018: 312; también, Gualda Alcalá, 2024: 156 y ss).

Sin descartar totalmente la posibilidad de recuperar los salarios de tramitación, parece que lo más “realista” es defender que la indemnización ha de resultar suficiente, no sólo para reparar el daño causado a la persona trabajadora con la ruptura injustificada del vínculo sino también para desplegar la eficacia disuasoria frente a la empresa, pues en la actualidad parece que la cuantía actual no cumple con ninguna de estas dos funciones. Incluso, la doctrina ha recordado la interrelación del artículo 1.1 de la Constitución con los arts. 10 y 35 del mismo texto, en la línea de conectar el “estado social y democrático de derecho”, con el derecho a una reparación adecuada frente a los daños derivados de la decisión empresarial injustificada de del empleo de la persona trabajadora (Molina Navarrete, 2024: 84). En este sentido, parece inevitable una revisión del sistema de cálculo de la indemnización (Viqueira Pérez, 2020: 255-257).

En este contexto, diversas propuestas apuntan a la necesidad de revisar el sistema indemnizatorio para garantizar su adecuación y eficacia disuasoria. Ello implicaría no solo elevar los topes actuales, sino también reconsiderar los parámetros de cálculo, en línea con las observaciones del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre la suficiencia de la compensación establecida por el artículo 24 de la Carta Social Europea. Es decir, para conseguir esa suficiencia en la indemnización, lo adecuado es actuar en dos frentes, aumentando los topes que limitan la cuantía y modificando los parámetros de cálculo, precisamente una operación que ha sido apuntada por el Comité Europeo de Derechos Sociales – en relación con las denuncias interpuestas por distintos sindicatos españoles sobre el cumplimiento del artículo 24 Carta Social Europea- que cuestiona la adecuación de la indemnización calculada en base a los años de servicio del trabajador (Salcedo Beltrán, 2021). En efecto, la importante decisión se cuestiona, desde la perspectiva de una sanción económica, como medio prioritario de tutela de la lesión que el despido improcedente genera al derecho al trabajo, si el sistema español se ajusta a las exigencias que la protección frente al despido ilegítimo introduce el artículo 24 de la Carta Social Europea, lo que ha sido ya respondido en sentido (Salcedo Beltrán, 2022: 625-631).

En definitiva, el panorama actual evidencia la necesidad de un replanteamiento profundo de las garantías frente al despido. Aunque la Reforma de 2021 no abordó directamente esta materia, recientes pronunciamientos del Tribunal Supremo han comenzado a señalar las deficiencias del sistema, en particular en lo relativo al derecho de audiencia previa, inaugurando —como ha señalado la doctrina— “el esperado final de treinta y ocho años de soledad” (Sanguinetti Raymond, 2024) en la tutela del derecho de defensa de la persona trabajadora.

2. El enfoque adoptado por la jurisprudencia a partir de la STS 1250/2024, de 18 de noviembre

La sentencia⁴ que se referencia en el título del epígrafe ha suscitado un amplio debate en foros, blogs y tribunas especializadas dedicadas a la actualidad laboral, donde se han puesto de manifiesto sus aspectos más relevantes y las consecuencias que puede comportar para la praxis jurídico-laboral, a modo de verdadero *leading case* (Vivero Serrano, 2024). Su trascendencia no admite dudas: desde el propio resumen del fallo se anuncia, sin ambages, una “rectificación de doctrina”⁵ en relación con un aspecto de gran calado —la exigencia de audiencia previa del trabajador en los procedimientos de despido disciplinario— que afecta directamente a las garantías formales del proceso sancionador laboral.

Los hechos que motivan el litigio son, por desgracia, paradigmáticos de supuestos en los que convergen cuestiones disciplinarias, protección de la dignidad y exigencias procedimentales. Según los hechos probados, el trabajador, profesor en el Área de Teoría Teatral de la Escuela de Arte Dramático de las Islas Baleares desde el 2 de septiembre de 2019 con contrato de interinidad por vacante, y que además desempeña funciones en el equipo directivo del centro como secretario, fue objeto de acusaciones —promovidas por varios estudiantes— relativas a comportamientos calificados como impropios: hostigamiento y abusos de autoridad con connotaciones de signo sexual. Ante dichas denuncias, la entidad adoptó la decisión de extinguir la relación laboral por la vía disciplinaria de forma inmediata.

El Juzgado de lo Social declaró la procedencia del despido⁶, decisión que fue impugnada por la vía del recurso ante el Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears⁷. La Sala, recurriendo a un análisis pormenorizado, admite parte de las alegaciones del trabajador relativas a la valoración de la prueba y aprecia insuficiencias en los hechos probados —cuestiones que, por su naturaleza, podrían haber aconsejado la anulación íntegra de la sentencia de instancia—; no obstante, la Sala entiende que la doctrina aplicable y las consecuencias jurídicas no requieren, en este caso, una nulidad automática del pronunciamiento anterior, y pasa a examinar, con detalle, los defectos de forma planteados por las partes.

En primer término, la Sala rechaza las pretensiones derivadas de la carta de despido y la invocación de un expediente contradictorio previo obligatorio, argumentadas en base al Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP). La Sala considera que la condición jurídica de la entidad —una fundación con personalidad jurídica privada— hace decaer la tesis de la aplicabilidad directa de ese régimen estatutario, con las consecuencias que ello comporta en cuanto a la exigibilidad de determinados trámites formales. Este primer pronunciamiento delimita el ámbito de aplicación de los deberes

⁴ STS 5454/2024 dictada el día 18 de 2024, por el Pleno de la Sala Social del Tribunal Supremo, de la que fue ponente la magistrada María Luz García y que obtuvo la unanimidad de sus miembros. ECLI:ES:TS:2024:5454.

⁵ Comunicado del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) de 19 de noviembre de 2024 informando sobre la sentencia del Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, STS 1250/2024 de 18 de noviembre.

⁶ Jdo. de lo Social nº 4 de Palma de Mallorca.

⁷ STSJ BAL 237/2023, de 13 de febrero de 2023. Recurso de Suplicación nº. 454/2022. ECLI:ES:TSJBAL:2023:237.

procedimentales exigibles a los sujetos que, aunque desempeñan funciones públicas, lo hacen en organizaciones de naturaleza privada.

Sin embargo, el núcleo duro de la sentencia se sitúa en el examen del incumplimiento del requisito de audiencia previa del trabajador, requisito que la Sala vincula con los compromisos internacionales asumidos por España. En este punto, la resolución articula su razonamiento en torno al artículo 7 del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, en adelante)⁸—y a la incorporación de esos compromisos al ordenamiento español mediante el artículo 96 de la Constitución y la Ley de Tratados de 2014⁹— para determinar si la exigencia de audiencia previa constituye un mandato de obligado cumplimiento en nuestro derecho interno y, consiguientemente, si su omisión en el procedimiento que dio lugar al despido genera efectos anuladores o correctores sobre la decisión extintiva.

Tras la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears de 13 de febrero de 2023, se han dictado diversas resoluciones que siguen una línea similar, declarando la improcedencia del despido disciplinario por incumplimiento del requisito formal de audiencia previa previsto en el artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT (Medina Gutiérrez, 2025:5-7).

Así, el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en sentencia de 15 de septiembre de 2023¹⁰, consideró improcedente el despido de un trabajador ante la ausencia de dicho trámite, reconociendo la eficacia directa del precepto internacional y la vulneración de las garantías formales del procedimiento extintivo.

Una resolución especialmente significativa es la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 28 de abril de 2023¹¹, que introduce un elemento novedoso: la posible responsabilidad por daños y perjuicios derivados de la omisión de la audiencia previa. En este caso, la Sala entiende que, aunque el artículo 7 del Convenio núm. 158 no sea directamente aplicable en la jurisdicción social, su contenido debe ser valorado en el marco de las sanciones civiles. Así, si la falta de audiencia hubiera podido evitar un despido declarado posteriormente improcedente, podría derivarse una indemnización específica conforme a los artículos 1106 y siguientes del Código Civil, sin que su importe forme parte de la indemnización legal por despido improcedente. No obstante, dado que en el caso concreto el despido se declaró procedente, no se aplicó este criterio indemnizatorio.

⁸ Convenio núm. 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982. Artículo 7. “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”.

⁹ Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales. BOE de 28 de noviembre de 2014. Artículo 23: “Los tratados internacionales válidamente celebrados se publicarán íntegramente en el Boletín Oficial del Estado. Dicha publicación habrá de producirse al tiempo de la entrada en vigor del tratado para España o antes, si se conociera fehacientemente la fecha de su entrada en vigor (apartado 1)”. Asimismo, insiste en la idea de que los tratados internacionales formarán parte del ordenamiento jurídico interno una vez publicados en el BOE (apartado 3).

¹⁰ Rec. 326/2023.

¹¹ Rec. 1436/2022.

En la misma materia, las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 7 de julio de 2023¹² y de la Sala de lo Social de Burgos del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 28 de septiembre de 2023¹³ mantienen una posición distinta. Ambas consideran que el ordenamiento interno español ya regula suficientemente la defensa del trabajador, por lo que el artículo 7 del Convenio núm. 158 no resulta aplicable de forma directa. Sostienen, además, que la interpretación normativa debe realizarse de manera sistemática y no literal, teniendo en cuenta el conjunto de la regulación nacional en materia de despido disciplinario.

Ahora bien, la posterior sentencia de la Sala de Burgos de 11 de octubre de 2023¹⁴ introduce un matiz relevante al reconsiderar la cuestión. El tribunal entiende que los requisitos de comunicación y defensa previstos en el ordenamiento nacional cumplen razonablemente con las exigencias de audiencia previa, siempre que la empresa haya solicitado explicaciones al trabajador y le haya notificado por escrito los hechos imputados, lo que permite activar los mecanismos de defensa existentes.

Por su parte, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en sentencia de 19 de octubre de 2023¹⁵, reafirma el criterio ya sostenido en 20 de marzo de 2012, insistiendo en que la normativa interna es suficiente para garantizar el derecho de defensa, tanto en su fase procesal como pre-procesal. En palabras del propio tribunal, “ninguna consecuencia relevante puede derivarse del precepto internacional, salvo que se pretendiera dejar sin efecto la legislación nacional”.

El Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en su resolución de 21 de noviembre de 2023¹⁶, también mantiene la doctrina tradicional, considerando que el artículo 7 del Convenio núm. 158 carece de aplicación directa ante la existencia de un desarrollo normativo interno suficiente. En consecuencia, la falta de audiencia previa no puede fundamentar la nulidad del despido, dado que el procedimiento nacional garantiza plenamente el derecho de defensa del trabajador conforme a los artículos 55 y 56 del Estatuto de los Trabajadores.

Una posición similar sostiene el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, tanto en su sentencia de 23 de enero de 2024¹⁷, como en la posterior de 21 de mayo de 2024¹⁸, reiterando que la comunicación escrita del despido con expresión de los hechos y la posibilidad de impugnación judicial satisfacen las exigencias de defensa del trabajador sin que sea necesaria una audiencia previa formal.

Con todo, el debate interpretativo permaneció abierto. La Sala de Burgos del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en su sentencia de 1 de febrero de 2024¹⁹, adopta una lectura más restrictiva del artículo 7 del Convenio, entendiendo que este

¹² Rec. 1749/2023.

¹³ Rec. 576/2023.

¹⁴ Rec. 629/2023.

¹⁵ Rec. 634/2023.

¹⁶ Rec. 1984/2023.

¹⁷ Rec. 2407/2023.

¹⁸ Rec. 897/2024.

¹⁹ Rec. 819/2023.

precepto se limita a exigir que se ofrezca al trabajador la posibilidad de defenderse, sin imponer expresamente la celebración de una audiencia previa.

Finalmente, el Tribunal Superior de Justicia de Murcia, en sus sentencias de 20 de febrero²⁰ y 12 de marzo de 2024²¹, reitera que la incorporación efectiva de la audiencia previa requiere un desarrollo legislativo específico, y vuelve a remitirse a la doctrina histórica del Tribunal Supremo —en particular, las sentencias de 4 de noviembre de 1987 y 31 de enero de 1990—, según la cual la regulación nacional ya proporciona un marco suficiente de protección.

En conjunto, este amplio panorama de pronunciamientos evidencia una importante dispersión jurisprudencial en torno al alcance del artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT. Las divergencias entre tribunales superiores autonómicos —tanto en la aplicación directa del precepto internacional como en la valoración de su incidencia en la calificación del despido— ponen de relieve la relevancia creciente de la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Su intervención se ha convertido en clave para unificar criterios y garantizar la seguridad jurídica en la aplicación del derecho de audiencia previa en el marco de los despidos disciplinarios, delimitando con precisión el equilibrio entre el respeto a los compromisos internacionales y la suficiencia del ordenamiento interno. Además, hay que tener en cuenta que el propio artículo 1 del Convenio núm. 158 de la OIT reconoce que a las disposiciones del convenio deberán dársele efecto “por medio de la legislación nacional, excepto en la medida en que esas disposiciones se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional”. Es decir, podría convenirse que la aplicación es directa desde la propia interpretación jurisprudencial actual. Iguaes términos se recogen en el párrafo 1 de la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166), con el valor orientativo que se le otorga, al aportar criterios interpretativos o aclaratorios de los Convenios.

Pues bien, la sentencia de 18 de noviembre de 2024, del Pleno del Tribunal Supremo, resuelve el recurso de la Sala de Baleares de forma casi didáctica, para lo que propone un esquema tripartito para el análisis: primero, dilucidar si el requisito formal de audiencia previa es exigible dentro del ordenamiento interno; segundo, verificar si dicho requisito se cumplió en el caso concreto; y tercero, ponderar las consecuencias jurídicas derivadas de un eventual incumplimiento. Partiendo de esas tres coordenadas, el pronunciamiento realiza un escrutinio ordenado y profundo que no solo aborda la técnica probatoria y procesal, sino que también sitúa la discusión en el plano de la interpretación conforme de las obligaciones internacionales y la protección de garantías fundamentales en el ámbito laboral.

En lo que sigue, se procede a un examen detallado de cada una de estas facetas —la exigibilidad del requisito en el derecho interno, su cumplimiento material en el proceso de que se trata y las consecuencias jurídicas del defecto— con el objetivo de extraer las principales lecciones doctrinales y prácticas que la resolución ofrece para operadores

²⁰ Rec. 507/2023.

²¹ Rec. 837/2023.

jurídicos, administraciones y responsables de recursos humanos en el sector público y privado, ahondando en las interpretaciones judiciales más recientes.

3. La configuración formal del despido disciplinario

3.1. La garantía del derecho de audiencia previa a través del control de convencionalidad

La exigibilidad del derecho de audiencia previa en los despidos disciplinarios dentro del ordenamiento jurídico español encuentra su punto de inflexión en la ratificación del Convenio núm. 158 de la OIT, de 22 de junio de 1982, relativo a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. La incorporación de este instrumento internacional, dotado de plena vigencia en nuestro ordenamiento tras su publicación oficial²², suscitó desde el primer momento un intenso debate en torno a su aplicación directa, particularmente respecto de su artículo 7, que impone al empleador la obligación de ofrecer al trabajador la posibilidad de defenderse de los cargos formulados antes de proceder a la extinción del contrato por motivos vinculados a su conducta o rendimiento, salvo que tal ofrecimiento resulte irrazonable en las circunstancias del caso.

La ausencia de una norma interna que reflejase expresamente esta exigencia internacional llevó a los tribunales a interrogarse sobre el carácter *self-executing* del artículo 7 del Convenio, es decir, sobre su aplicabilidad directa en el derecho interno sin necesidad de desarrollo legislativo. Como recuerda el Fundamento Jurídico 3º de la Sentencia de 18 de noviembre de 2024 (en adelante, la STS de 2024), la Constitución Española, en su artículo 96.1, establece el principio de recepción automática de los tratados internacionales, disponiendo que “los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno”. En el mismo sentido, el artículo 1.5 del Código Civil exige su publicación íntegra en el Boletín Oficial del Estado para que las normas jurídicas contenidas en tales tratados sean directamente aplicables. Ambas condiciones concurren indiscutiblemente en el Convenio núm. 158

A pesar de ello, la jurisprudencia y la propia Administración española han mostrado históricamente una reticencia constante a reconocer la operatividad directa del artículo 7, esgrimiendo argumentos que la doctrina ha calificado de formales y evasivos (Sanguineti Raymond, 2024: 11). Así, se ha sostenido que el artículo 1 del Convenio exige dar efecto a sus disposiciones mediante la legislación nacional, lo que permitiría entender que España ya cumplía tales compromisos a través de las previsiones del artículo 55.1 del ET, relativo al contenido de la carta de despido, y del procedimiento de conciliación previo al juicio. Esta tesis, inaugurada por el antiguo Tribunal Central de Trabajo²³ y consolidada por el Tribunal Supremo en resoluciones como la de 15 de septiembre de 1988²⁴, negaba el efecto directo del artículo 7 y remitía al legislador la tarea de articular un procedimiento interno específico que garantizase el derecho de defensa antes del despido. En consecuencia, la jurisprudencia consideró satisfecho ese derecho con los requisitos

²² Se ratificó por España el 18 de febrero de 1985, entrando en vigor el 26 de abril de 1986.

²³ Sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 30 de octubre de 1986 y de 25 de marzo y de 1 de abril de 1987.

²⁴ STS 15351/1988 - ECLI:ES:TS:1988:15351.

formales de la carta de despido y el acceso posterior a la tutela judicial, descartando la necesidad de una audiencia previa propiamente dicha.

En la actualidad, como recuerda la STS de noviembre de 2024, no puede desconocerse que la normativa laboral ya recoge diferentes modelos de consulta previa, más allá de la conocida garantía del expediente contradictorio previsto para la representación legal en el artículo 68 ET. De hecho, se hace referencia también a la previsión del EBEP, o baste recordar la posibilidad de que en el ámbito de la negociación colectiva se pacten fórmulas más ventajosas –y exigentes– en relación con los derechos laborales (Mella Méndez, 1991: 41). Pues bien, la constatación de estas diferencias “no altera el hecho de que estemos ante una norma de directa aplicación, y pueda en el proceso judicial ser analizado su cumplimiento, como sucede con el resto de los requisitos formales que rodean a la decisión de despedir” (FJ 3º.3). Como reconoce ahora el propio Tribunal Supremo, la actual jurisprudencia se aparta de la interpretación anterior sobre la obligación de la audiencia previa de manera explícita. La nueva doctrina afirma que el derecho de audiencia previa constituye un principio básico y una medida de equidad, inserta en el marco de los “procedimientos previos a la terminación o con ocasión de ésta”, conforme a la sistemática del Convenio (FJ 3.4). En coherencia con ello, la Sala declara que el artículo 7 es una norma de aplicación directa, plenamente integrada en el ordenamiento español por virtud del artículo 96 CE y la Ley 25/2014, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales, lo que permite a los tribunales examinar su cumplimiento en los procesos judiciales del mismo modo que cualquier otro requisito formal del despido disciplinario.

La sentencia subraya además que el artículo 55 del ET no impone a la empresa la obligación de oír al trabajador antes de la comunicación del despido, limitándose a regular los requisitos mínimos de la carta extintiva. Igualmente, el artículo 68 ET y el artículo 10.3.3º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS, en adelante) establecen exigencias adicionales para los representantes legales o sindicales, como el expediente contradictorio, pero ello no sustituye ni excluye la audiencia individual prevista en el Convenio núm. 158. Del mismo modo, el artículo 24 CE —que garantiza la tutela judicial efectiva— no puede interpretarse como mecanismo sustitutivo de la audiencia previa, puesto que el proceso judicial se desarrolla *a posteriori* de la decisión extintiva. En consecuencia, la conciliación previa o las acciones judiciales posteriores no pueden considerarse instrumentos equivalentes a la audiencia exigida por el Convenio.

El Tribunal Supremo da un paso cualitativo al fundamentar este cambio doctrinal en el principio de convencionalidad, afirmando que la aplicación de una norma internacional incorporada al ordenamiento interno no supone derogar ninguna disposición interna, sino seleccionar el derecho aplicable conforme a la función jurisdiccional que la Constitución confiere a los jueces y tribunales (artículo 117.3 CE). Para ello, se apoya en la doctrina constitucional consolidada (SSTC 87/2019 y 120/2021), según la cual la determinación de la norma aplicable en un caso concreto es una cuestión de legalidad ordinaria que corresponde a los órganos jurisdiccionales, y no al Tribunal Constitucional.

El razonamiento judicial conecta, de hecho, con las reiteradas observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, que desde la década de 1990 viene llamando la atención sobre el incumplimiento de España respecto al artículo 7 del Convenio núm. 158. En particular, el Informe de 1995 (apartado 150) ya advertía que la práctica española no garantizaba de forma efectiva la posibilidad

de defensa previa del trabajador antes del despido, a pesar de la vigencia del Convenio desde hacía años (Rojo Torrecilla, 2024).

El Tribunal Supremo aborda también la excepción de razonabilidad prevista en el propio artículo 7 —“a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que conceda esta posibilidad”—, matizando que su aplicación deberá circunscribirse a supuestos excepcionales, como la imposibilidad de localización del trabajador o la necesidad de proteger la integridad de las personas o del centro de trabajo ante comportamientos graves. En esta línea, resulta interesante la alegación de la situación de acoso continuado, vinculado al Convenio n.º 190 de la OIT, siempre que del relato de los hechos probados se extraiga que la persona infractora era consciente de la gravedad de su incumplimiento contractual²⁵.

No obstante, la sentencia introduce un elemento controvertido al declarar que la nueva doctrina no será aplicable a los despidos producidos antes de su publicación, al amparo de la excepción contenida en el propio artículo 7 del Convenio. De este modo, aunque reconoce la errónea interpretación mantenida hasta la fecha, el Tribunal limita los efectos de su decisión al futuro, evitando atribuir retroactividad a su propio cambio doctrinal. Tal decisión —que el propio fallo califica no como irretroactividad legislativa, sino como “mera aplicación de la excepción de la norma”— tiene un evidente efecto mitigador, pero plantea interrogantes desde la perspectiva de la seguridad jurídica (artículo 9.3 CE) y de la tutela judicial efectiva (artículo 24 CE), al introducir una suerte de *aviso a navegantes* sobre la vigencia *ex nunc* del nuevo criterio.

En suma, la resolución del Tribunal Supremo marca un punto de inflexión en la configuración del procedimiento de despido disciplinario, al reconocer expresamente el derecho de audiencia previa como requisito formal de cumplimiento obligatorio, derivado directamente del Convenio núm. 158 de la OIT e integrado en el ordenamiento interno por control de constitucionalidad y convencionalidad. No obstante, la última sorpresa se produce en el último párrafo del Fundamento Jurídico 3º cuando la Sala limita el alcance temporal de su eficacia, en concreto, a los despidos posteriores a la sentencia, lo que deja abiertas importantes cuestiones sobre la coherencia del cambio doctrinal y la protección efectiva de los derechos fundamentales de defensa en el marco del poder disciplinario empresarial.

Una gran parte de la doctrina ha aplaudido o entendido como “más razonable” esta postura jurisprudencial con la que se validan los despidos acaecidos hasta el momento y, simultáneamente se argumenta que se ampara en lógica excepcionalidad prevista por el propio artículo 7 del Convenio sobre la dispensa de la consulta, pues hasta ese momento era razonable que el empresario pensase que no era exigible (por todos, Sempere Navarro, 2024).

En efecto este razonamiento sobre la irretroactividad podría calificarse de decisión “salomónica”, ni tanto para uno, ni para otro. No obstante, adolece de la seguridad jurídica que venía proporcionando todo el argumento desarrollado (Beltrán Heredia, 2024). Se acerca de manera casi arriesgada a la labor legislativa al erigirse con una capacidad llamativa, cuando menos, como es la de delimitar el momento de “entrada en vigor” de su propio criterio jurisprudencial, a pesar de que se resuelve sobre el control de

²⁵ STSJ CAT 7647/2024, de 4 de octubre de 2024; rec. 772/2024 -T6 - ECLI:ES:TSJCAT:2024:7647.

convencionalidad de un instrumento internacional vigente en nuestro ordenamiento desde hace más de tres décadas. Una Sentencia que cambia doctrina, pero dice que en este caso que es el que está resolviendo, que no se aplique, que la empresa no podía saber que se iba a exigir este requisito y que, por lo tanto, ya debe tomarse nota *ex nunc* (Molina Navarrete, 2024). Algo así como si realmente la publicación de la Sentencia determinase una suerte de plazo de vigencia, a la vez que limita la posible retroactividad.

Con todo, no todos los tribunales superiores han acogido sin matices la vocación general que el Tribunal Supremo atribuye a la excepción de irretroactividad en materia de audiencia previa. Algunas resoluciones recientes han mostrado una cierta resistencia a aplicar de manera absoluta la regla establecida por el Alto Tribunal, optando por un análisis más casuístico (Taléns Visconti, 2025).

Un ejemplo paradigmático lo constituye la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears de 12 de febrero de 2025²⁶, que interpreta que el Tribunal Supremo no ha pretendido fijar una regla universal e inmutable de inexigibilidad retroactiva de la audiencia previa, ya que ello supondría incurrir en el mismo “canon de irretroactividad propio de las leyes” que el propio Supremo ha querido evitar. Por el contrario —razona la Sala balear—, el Alto Tribunal se habría limitado a establecer una regla general, orientada a reforzar la seguridad jurídica, en virtud de la cual no podía exigirse razonablemente a todos los empleadores el cumplimiento de un requisito formal cuando la doctrina que lo imponía aún no existía o no había adquirido firmeza suficiente. Sin embargo, esto estima que no ocurre en el supuesto a resolver. Así, en el caso concreto resuelto por esta sentencia, el Tribunal Superior de Justicia de Baleares declara la improcedencia del despido disciplinario al considerar que la empresa no ofreció al trabajador un trámite de alegaciones previo a la decisión extintiva. La Sala entiende que, a la fecha del despido (19 de julio de 2023), la doctrina de la propia Sala —contenida en su sentencia de 13 de febrero de 2023— era ya sobradamente conocida tanto en el ámbito nacional como, especialmente, en el balear. Además, la entidad empleadora, por su tamaño y relevancia, no podía ampararse en la confianza legítima ni en la ignorancia razonable de esa jurisprudencia, máxime cuando tampoco alegó en su defensa que le resultara imposible cumplir con dicha exigencia. En consecuencia, la resolución concluye que, pese a haberse dictado la STS de 18 de noviembre de 2024 con posterioridad a los hechos, ello no eximía a la empresa de haber respetado el requisito de la audiencia previa en este supuesto.

Con posterioridad, la Tribunal Superior de Justicia de Baleares de 21 de febrero de 2025²⁷ vuelve sobre la cuestión, reafirmando que la excepción de irretroactividad fijada por el Tribunal Supremo no debe aplicarse con carácter automático o general, sino que requiere valorar las circunstancias del caso concreto. No obstante, en esta ocasión el tribunal alcanza una conclusión distinta. En el supuesto analizado —el despido de una trabajadora el 29 de septiembre de 2023 por parte de una pequeña empresa local—, la Sala considera que no puede presumirse que la empleadora conociera la doctrina de la sentencia balear de 13 de febrero de 2023, y que, además, la parte demandante no alegó expresamente la infracción del requisito formal de audiencia previa durante el acto de

²⁶ STSJ de Baleares de 12 de febrero de 2025, núm. 82/2025 (ECLI:ES:TSJBAL:2025:144).

²⁷ STSJ de Baleares de 21 de febrero de 2025, núm. 104/2025.

conciliación. Por ello, el tribunal entiende que no procedía exigir dicho trámite en ese contexto específico.

Esta divergencia interpretativa —centrada en si la excepción debe aplicarse de forma general o atendiendo a las particularidades de cada caso— ha sido resuelta definitivamente por el Tribunal Supremo, que ha cerrado el paso a las interpretaciones casuísticas mediante sus sentencias de 5²⁸ y 11 de marzo de 2025²⁹. En ellas, el Alto Tribunal reitera con claridad que la exigencia de la audiencia previa no resulta aplicable a los supuestos de despido anteriores a su sentencia de 18 de noviembre de 2024, y que su doctrina posee un alcance general, no condicionado a las circunstancias del caso.

De este modo, el Tribunal Supremo consolida su jurisprudencia sobre la materia, declarando expresamente que los despidos producidos antes del 18 de noviembre de 2024 no pueden ser calificados como improcedentes ni, mucho menos, nulos por la sola omisión del trámite de audiencia previa. Aunque en la sentencia originaria de noviembre de 2024 el Supremo resolvía un caso concreto, los dos pronunciamientos de marzo de 2025 subrayan de forma inequívoca el carácter general y unificador de su doctrina. En este sentido, se garantiza la obligatoriedad de la audiencia previa so pena de declaración de improcedencia, pero se abren otras dudas vinculadas a una aplicación uniforme del nuevo —o no tan nuevo— requisito formal en el ámbito del despido disciplinario.

3.2. Delimitación objetiva y subjetiva del deber de audiencia previa

Antes de abordar la operatividad del trámite de audiencia previa en el despido disciplinario, conviene precisar a qué empleadores y relaciones laborales se dirige este requisito procedimental. Para ello, resulta imprescindible partir del propio Convenio nº 158 de la OIT, fuente originaria de la obligación.

El artículo 2.1 del Convenio establece expresamente que sus disposiciones se aplican “a todas las ramas de actividad económica y a todas las personas empleadas”, sin distinguir entre sectores, categorías profesionales o tamaño empresarial. A su vez, el artículo 7 —que consagra el derecho de defensa del trabajador antes de la comunicación del despido disciplinario— no contiene limitaciones subjetivas ni exclusiones específicas. En consecuencia, el requisito de audiencia previa presenta un alcance general, aplicable tanto en el sector público como en el privado, y abarca a todas las personas trabajadoras, con independencia de la naturaleza común o especial de su relación laboral, salvo que concurra alguna de las excepciones que posteriormente se analizarán.

En cuanto a las relaciones laborales comunes, debe advertirse que los convenios colectivos no pueden suprimir este requisito, dado que las formalidades previstas en el artículo 55.1 del ET constituyen mínimos de derecho necesario, susceptibles de mejora, pero no de reducción, por la vía de la negociación colectiva o individual. Ahora bien, en virtud de su carácter de derecho necesario relativo, el artículo 55.1 del ET sí permite que los convenios o los acuerdos colectivos detallen la forma concreta de ejercer el derecho de audiencia (por ejemplo, el plazo para formular alegaciones) o incorporen garantías adicionales —como la asistencia de representantes de la plantilla durante el trámite—.

²⁸STS de 5 de marzo de 2025, núm. 175/2025 (ECLI:ES:TS:2025:1001).

²⁹ STS de 11 de marzo de 2025, núm. 185/2025 (ECLI:ES:TS:2025:1128).

La amplitud del artículo 7 del Convenio nº 158, que confiere cierta flexibilidad al modo en que debe articularse el derecho de defensa previo al despido, ofrece un espacio propicio para la intervención de la autonomía colectiva. Así, cuando un convenio colectivo establezca un procedimiento que permita al trabajador exponer sus alegaciones antes de la decisión extintiva, dicho desarrollo debe considerarse plenamente conforme con el mandato internacional.

Del mismo modo, si la negociación colectiva prevé la tramitación de un expediente contradictorio —como el exigido para los representantes legales de los trabajadores por el artículo 68 del ET—, tal previsión debe entenderse como una mejora formal respecto del derecho de audiencia previa y, por tanto, plenamente válida. La omisión de un trámite de esta naturaleza, cuando resulte exigible por convenio, producirá los mismos efectos jurídicos que la inobservancia de los requisitos legales del artículo 55 ET, esto es, la declaración de improcedencia del despido, salvo en aquellos casos en los que concurra una vulneración de derechos fundamentales (Rodríguez Rodríguez, 2010: 185-196).

Resulta indudable que el requisito de audiencia previa debe observarse en los supuestos de despido disciplinario, dado que la Sentencia del Tribunal Supremo (Pleno) de 18 de noviembre de 2024 resolvió expresamente un caso referido a esta modalidad extintiva. Sin embargo, la cuestión que se plantea a continuación es si esta exigencia formal constituye un requisito exclusivo del despido disciplinario o si, por el contrario, puede extenderse a otras formas de extinción del contrato de trabajo.

En relación con las relaciones laborales de carácter especial, el principio general de aplicación también debe extenderse. Particular atención merece el personal de alta dirección, respecto del cual el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, configura un sistema de fuentes singular que otorga primacía a la autonomía contractual (artículo 3). Sin embargo, dicha autonomía se encuentra limitada por la sujeción a las normas del propio Real Decreto y a las demás disposiciones aplicables. El artículo 11.2 de dicha norma dispone que el despido por conducta grave y culpable debe realizarse “en la forma y con los efectos establecidos en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores”. De esta remisión se infiere que, tras el control de convencionalidad ejercido por el Tribunal Supremo, el procedimiento disciplinario del personal de alta dirección debe incorporar igualmente el trámite de audiencia previa como manifestación del derecho a la defensa. No obstante, esta exigencia no se extiende a los supuestos de despido *ad nutum* previstos en el artículo 11.1 del mismo Real Decreto, pues en tal caso la extinción no tiene naturaleza sancionadora y lleva aparejada necesariamente una compensación económica, contractual o legal (Taléns Visconti, 2025: 106-107).

De entrada, parece evidente que la audiencia previa no resulta exigible en aquellos supuestos en los que la extinción obedece a la voluntad de la persona trabajadora, ni tampoco cuando esta deriva de circunstancias ajenas a la decisión empresarial —por ejemplo, el cumplimiento del término de un contrato temporal o la ocurrencia de una causa objetiva de extinción automática—. En efecto, la lógica y finalidad del requisito exigen que solo pueda imponerse cuando la resolución contractual se produce por la activación del ejercicio del poder disciplinario empresarial, pues no en vano es importante tener presente que el Convenio se refiere a la “terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador”, tal y como reza su título.

En este contexto, el debate debe centrarse en determinar qué modalidades de despido quedan sujetas a la obligación formal de audiencia previa. La Comisión de

Expertos de la OIT, en su 82.^a reunión (1995), interpretó que el artículo 7 del Convenio n° 158 circunscribe la exigencia de audiencia previa a los supuestos de terminación del contrato basados en motivos relacionados con la conducta o el rendimiento del trabajador, quedando excluidos los despidos fundados en necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio, a los que se refieren los artículos 13 y 14 del propio Convenio.

De esta manera, no resulta exigible en las extinciones de contratos temporales por llegada del término o por reincorporación del trabajador sustituido. Podría afirmarse que tampoco se encuentran amparados por esta garantía los despidos objetivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en la medida en que no guardan relación directa con la conducta o el rendimiento de la persona trabajadora, aunque parte de la doctrina se ha cuestionado su extensión a los supuestos del artículo 52 del ET, apartados a) y b), habida cuenta hablan de la extinción vinculada al rendimiento de la persona trabajadora (Sanguinetti Raymond y Álvarez Cuesta, 2024: 157).

De hecho, la cuestión se torna más compleja en el caso de los despidos objetivos por ineptitud sobrevenida o por falta de adaptación a modificaciones técnicas. Una parte de la doctrina sostiene que la audiencia previa carece de sentido en tales supuestos, puesto que su finalidad —permitir la defensa frente a imputaciones de conducta— estaría desconectada de causas de carácter funcional (Lahera Forteza y Pedrajas Quiles, 2024). No obstante, otra corriente doctrinal considera que estos supuestos guardan una conexión evidente con el “rendimiento”, noción expresamente recogida en el artículo 7 del Convenio n° 158 (Rodríguez Cardo, 2025). Consideran estos que, en los casos de ineptitud sobrevenida, la persona trabajadora debería tener la oportunidad de exponer las razones que justifican la pérdida de rendimiento, incluidas cláusulas resolutorias por incumplimiento del rendimiento pactado (artículo 49.1.b ET). En todo caso, siempre que esta obedezca a factores laborales y no a la mera pérdida de una licencia, certificado o condición habilitante, en cuyo caso la extinción se fundamenta en la imposibilidad objetiva de continuar la prestación laboral y no en su rendimiento. Lo mismo cabe afirmar respecto a los supuestos en los que el servicio de prevención declare la no aptitud del trabajador, o en los casos de incapacidad permanente, para los cuales el artículo 49.1.n) ET —tras su reforma por la Ley 2/2025, de 29 de abril— prevé un procedimiento específico de ajustes razonables, distinto del régimen propio del despido (Taléns Visconti, 2025: 109).

A pesar de compartir el carácter tuitivo de estas interpretaciones amplias sobre la referencia al rendimiento que se desprende de la literalidad del artículo 7 del Convenio, lo cierto es que la interpretación sistemática del texto internacional parece alejarse de la posibilidad de extensión de esta garantía de audiencia previa al trabajador más allá de los supuestos en los que se activa el poder disciplinario empresarial. De hecho, en los supuesto a los que se pretende extender sería casi innecesaria, toda vez que la normativa establece mecanismos garantistas concretos para conocer o intercambiar las posibilidades de aminorar el impacto de la extinción empresarial. Tanto el artículo 52 del ET, como el artículo 49 del ET, por remisión al artículo 50 ET, se refieren a plazos para conocer los motivos de la empresa para proceder a la rescisión contractual, como, en su caso exponer o buscar medidas paliativas a tal medida empresarial. Sin embargo, imponer la audiencia previa a la que se refiere el Convenio n°. 158 en estos supuestos carecería de la conexión con el principio de proporcionalidad, tipicidad y causalidad que inspiran la legislación sancionadora que está en la esencia de la garantía de la audiencia previa (Rodríguez

Rodriguez, 2010). Asimismo, en el artículo 49 del ET también se contemplan posibilidades de extinción contractual por iniciativa del trabajador, lo que aproxima ese precepto más a los principios de la normativa civil.

Distintos tratamientos merecen los supuestos de no superación del período de prueba. El artículo 2.2.b) del Convenio nº 158 permite expresamente a los Estados excluir de su ámbito de aplicación a “los trabajadores que efectúen un período de prueba”, siempre que este sea razonable y esté previamente determinado. En consonancia con ello, el artículo 14 del ET establece un régimen específico de libre desistimiento durante el período de prueba, exento de requisitos formales y sin necesidad de expresar causa alguna. No obstante, la cuestión adquiere una singularidad particular en el caso de las trabajadoras embarazadas, tras la modificación del artículo 14.2 del ET por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, que declara nula la decisión de no superación del período de prueba cuando esté motivada por el embarazo o la maternidad. Si bien esta norma impone la necesidad de justificar una causa real y ajena al embarazo, no establece un procedimiento formal ni exige comunicación escrita, por lo que la decisión empresarial no puede calificarse de improcedente por defecto de forma, sino únicamente de nula si se acredita la vulneración de derechos fundamentales. En realidad, en el caso de la vulneración de derechos fundamentales, como implica la rescisión del contrato por motivos vinculados al embarazo o la lactancia, la extinción del contrato sólo puede ser procedente o nula.

3.3. Efectos derivados de su incumplimiento

Hasta llegar a la regulación actual del artículo 55 del ET las normas laborales han sufrido modificaciones³⁰. Después del cambio normativo de la Ley 11/1994, las garantías

³⁰ Más en concreto, sobre la forma y su evolución: en el Código del Trabajo de 1923, aprobado por Real Decreto-ley de 23 de agosto de 1926, como en el Real Decreto de 30 de julio de 1928 y en la posterior Ley de Contrato de Trabajo de 1931, no se hacía ninguna mención sobre la observancia de formalidad alguna para despedir al trabajador. A continuación, son las Reglamentaciones de Trabajo las que se ocupan de la materia laboral cuya finalidad era, según el artículo 4 del Decreto de 26 de marzo de 1941 y el artículo 1 de la Ley de 16 de octubre de 1942, regular las condiciones mínimas de las relaciones laborales entre los empresarios y sus trabajadores.

En la mayoría de estas normas sectoriales se abordó el procedimiento del despido que se ajustaba a dos modalidades: la propuesta del despido y el despido directo. En la primera el empresario carecía de la plena facultad disciplinaria ya que debía elevar su propuesta de extinción del contrato a otra instancia (en la mayoría de los casos era la Magistratura de Trabajo) que era la encargada de decidir sobre la procedencia o no del despido. En el caso del despido directo, el empresario tenía el poder de extinguir la relación laboral *per se*. A pesar de estas diferencias, la mayoría de las Reglamentaciones exigían, con independencia de si era despido directo o no, la instrucción de un expediente previo.

Estos sistemas tienen fundamentos distintos: el primero entiende que la autonomía de los contratantes responde a los “principios solidaristas del intervencionismo jurídico”, es decir, al interés superior de la estabilidad en el empleo del trabajador; en el segundo sistema “se conectaba con la configuración del despido propia de un régimen individualista” en el que la autonomía de la voluntad de los contratos era relevante tanto para la constitución del contrato como para su extinción³⁰.

En todo caso, las Reglamentaciones de trabajo se limitaban a establecer el procedimiento formal a seguir para el despido, sin referirse a los efectos si éste no se respetaba. La Ley de Contrato de Trabajo de 1944, aprobada por Decreto de 26 de enero de 1944, no hacía mención a formalidad alguna, sólo señalaba que había que respetar el procedimiento eventualmente establecido por la costumbre o la Reglamentación de Trabajo aplicable. De esta manera fueron los Tribunales laborales los que determinaron los efectos en caso de incumplimiento de la forma y quienes declaraban la nulidad del despido.

Este criterio jurisprudencial se recogió en la Orden de 23 de abril de 1947, que en el artículo 2 establecía que “en los casos en que las Reglamentaciones nacionales de trabajo preceptuasen la tramitación previa de

expediente para poder formular propuesta de despido, las Magistraturas de Trabajo no admitirían a trámite ninguna propuesta que no fuese acompañada del original expediente”, con lo que se le negaba toda eficacia. Además, en su artículo 3 señalaba que en los casos en que las Reglamentaciones dispusiesen que el despido sólo podía acordarlo la Magistratura, si las empresas despedían a sus trabajadores, estas resoluciones se tendrían “por nulas”. Con lo que la declaración de nulidad se produce en los casos en que la empresa procede a extinguir su relación laboral con el trabajador sin respetar la competencia exclusiva de la Magistratura. Las consecuencias de la nulidad eran que el despedido tenía derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo y a todos los jornales dejados de percibir durante la tramitación del procedimiento.

Sin embargo, aunque la Ley de Contrato de Trabajo no preveía las consecuencias para la ausencia de forma, establecía las del despido justificado o injustificado (artículo 81). Así, si el despido era injustificado, según la empresa tuviese menos o más de cincuenta “operarios fijos”, tenía la posibilidad de optar entre la readmisión o una indemnización que fijaba el Magistrado “a su prudente arbitrio”, según considerase determinadas circunstancias (cargas familiares, facilidad para encontrar otro trabajo y similares). Para el trabajador era más beneficioso el despido nulo pues la indemnización del despido ineficaz no podía exceder de veinticuatro mensualidades. La Ley de 10 de noviembre de 1942 amplió la obligación de pagar estos “salarios de tramitación” a la duración del procedimiento. Además, también se abonaban las cantidades devengadas si se instruía expediente contradictorio y el trabajador era suspendido de empleo y sueldo y después la propuesta de despido era rechazada.

El 26 de octubre de 1956 se promulga el Decreto que impuso de manera general la forma legal para el despido. En su preámbulo señala que nace por “la urgencia de unificar los diversos criterios establecidos por las Reglamentaciones Laborales en cuanto al procedimiento a seguir para sancionar las faltas cometidas en el trabajo”. Las novedades que introduce esta regulación en relación con la formalización del despido son que el empresario puede despedir directamente al trabajador sin necesidad de instruir expediente previo ni proposición a la Magistratura de Trabajo, con la única obligación de ponerlo en conocimiento del jurado de empresa si éste existe (artículo 1) y que para ejercer esta facultad el empresario debe “comunicar por escrito al trabajador el despido, haciendo constar la fecha y razones que lo motivaron” (artículo 3). Con la supresión de la instrucción del expediente se evitan dilaciones en el procedimiento que no beneficiaban al trabajador porque durante esta tramitación era posible que se le suspendiese de empleo y sueldo y, desde el punto de vista empresarial, sólo suponía un retraso de la solución del conflicto pues la decisión del órgano resolutorio no era definitiva.

En todo caso, hay que tener presente que en el artículo 14 se exceptúan de esta regulación determinados trabajadores (en especial representantes de los trabajadores), para cuyo despido mantiene la tramitación de un expediente previo, y los ceses totales o parciales, temporales o definitivos de las actividades con normativa específica.

Esta regulación se incorporó a las normas que surgieron posteriormente sobre esta materia. En el Decreto de 4 de julio de 1958 se recoge en el artículo 93 y también en el artículo 93 del Decreto de 17 de enero de 1963, ambos textos refundidos. Además, en el artículo 98 del primero de ellos se establece que el Magistrado declarará de oficio la nulidad del despido si no se contemplan los requisitos formales. En la misma línea, los textos articulados Decreto de 2 de mayo de 1966, en el artículo 97 y siguientes y el Decreto de 17 de agosto de 1973, igualmente en el artículo 97, mantienen estos requisitos formales y el mismo efecto en caso de incumplimiento.

La excepción a esta regulación es la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, que en su artículo 34 exige la instrucción de expediente previo para todo tipo de despido disciplinario e incluso para la imposición de sanciones por faltas muy graves, aunque mantenía la formalidad de la comunicación escrita como un requisito más. Para adaptar la normativa procesal a esta norma se promulgó el Decreto 1925/1976, de 16 de julio. Sin embargo, poco después el Real Decreto-Ley 18/1976, de 8 de octubre, a través de su artículo 9 modifica el citado artículo 34 de la Ley de Relaciones Laborales y restablece la exigencia de comunicación escrita, en la que consten los hechos y la fecha, como única exigencia general.

Esta fórmula va a llegar hasta nuestros días, así se recoge en el artículo 34 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo y también en el artículo 55.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, así como en este mismo artículo del vigente texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo. De igual manera aparece en la normativa procesal laboral, tanto en las leyes de procedimiento laboral anteriores (Real Decreto legislativo 1568/1980, de 13 de junio, en los artículos 97 a 105 y el Real Decreto legislativo 521/1990, de 27 de abril, en los artículos 103 a 113) como en la vigente en la actualidad, el Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, en los artículos 97 a 105.

vinculadas al carácter *ad solemnitatem* que con anterioridad disfrutaban los requisitos formales, parecía quedar seriamente afectado y, en la práctica, se trasladaban más como una carga, cuya inobservancia sólo hace que el empresario tenga que decidir entre el pago de una indemnización o la readmisión del trabajador. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la falta de forma hará que el despido sea improcedente. De esta manera a pesar de que los efectos por no respetar las formalidades legales sí han variado, su cumplimiento sigue siendo necesario para que el despido sea procedente. Por lo tanto, el cambio normativo no implica la posibilidad del despido *ad nutum* porque la forma continua siendo un requisito constitutivo para el despido procedente (Miñambres Puig, 1996: 23). En palabras de la propia Sentencia del Tribunal Supremo, de 18 de noviembre de 2024, se trata de un “requisito mínimo y suficiente, baste con que se dé la oportunidad al trabajador para ser oído, lo que no requiere mayor precisión” (FJ 3º.4).

Por lo tanto, esta exigencia formal de la audiencia previa se convierte en un requisito de obligado cumplimiento en el caso de los despidos disciplinarios derivados de las conductas de la persona despedida o como consecuencia de su descenso de rendimiento, siguiendo el tenor del artículo 7 del Convenio nº. 158. Y, afectará sólo a los despidos disciplinarios impugnados judicialmente con posterioridad a la fecha de la Sentencia objeto de estudio, permaneciendo inalterable la doctrina sobre la no aplicación directa del mandato de la norma internacional respecto de los despidos que se encuentren pendientes de sentencia. Por lo tanto, la delimitación del requisito formal es bastante clara, pues sólo se refiere a esos dos supuestos o causas de incumplimiento que sean constitutivas de una infracción grave y culpable que justifique el despido disciplinario.

En cuanto al contenido y el momento de la audiencia previa, en primer lugar, hay que señalar que el precepto exige que la posibilidad de defensa sea real, no un mero trámite sin contenido. Debe darse a la persona trabajadora la oportunidad de defenderse de manera efectiva y clara de las imputaciones formuladas contra ella antes de que tenga efectos el acto extintivo. Es decir, ha de producirse antes de que la relación laboral se encuentre en “fase terminal” o directamente, extinguida. No será válida si se refiere al momento de audiencia entre los días que medien desde la entrega de la carta de despido y la fecha de efectos que previamente ésta haya determinado, por ejemplo. El derecho de defensa debe poder ejercerse antes de que la decisión empresarial está adoptada, aunque la fecha efectiva de esa extinción sea con un margen temporal posterior. Se ha apuntado como opción práctica la opción de otorgar a la persona trabajadora un permiso durante el plazo de audiencia previa, en caso de considerarse necesario (Rodríguez Piñero-Royo, 2024).

Las diferentes formas en las que se concrete esta finalidad de defensa serán determinantes para verificar la suficiencia y efectividad del ofrecimiento del empleador. La audiencia es la manera más sencilla y eficaz siempre que se ciña al significado del propio término, es decir, “la ocasión para aducir razones o pruebas que se ofrece a la persona interesada en juicio o expediente”. También podría hacerse a través de un expediente disciplinario, un pliego de cargos o por la audiencia a la representación unitaria o sindical o a la comisión paritaria, pero sin duda son instrumentos que exigirán

mayores requisitos. Además, aunque puede realizarse oralmente, la forma escrita parece más adecuada al convertirse en un medio que ofrece mayor seguridad jurídica, más *ad probationem* que *ad solemnitatem*³¹. No obstante, los medios de transmisión digitales resultarán absolutamente viables en tanto que quede constancia fidedigna de la receptación y del pliego de defensa.

Y, en segundo lugar, que se le ofrezca la oportunidad de alegar lo que estime conveniente. Para esto último parece razonable que la persona afectada cuente con un plazo de tiempo para informarse y aportar las pruebas que considere beneficiosas en su defensa. Sobre esta cuestión, ni el Convenio nº. 158, ni la Sentencia del Supremo de 2024, delimitan un *iterim* concreto, por lo que habrá que acudir al convenio colectivo y, en caso de ausencia de previsión, podría aplicarse por analogía el plazo marcado jurisprudencialmente en relación con los despidos de personas sindicadas o representantes, que se refiere a un límite nunca inferior a 24 horas. En esta línea, teniendo en cuenta la prescripción de las sanciones que fundamenten el despido, puede entender que el plazo de dos días hábiles para la audiencia previa del despido disciplinario como nuevo requisito sea adecuado (Lahera Forteza y Pedrajas Quiles, 2024), aunque otro criterio más garantista podría ser el fijado por la propia Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LRJS), cuyo artículo 110.4 establece un plazo de siete días hábiles para subsanar los defectos formales y proceder a un nuevo despido (Sanguinetti Raymond y Álvarez Cuesta, 2024: 158).

Con independencia de la modalidad elegida, la posibilidad de defensa exige que se le comuniquen a la persona trabajadora, de manera clara y concreta los hechos imputados. En este sentido la nueva Sentencia establece que debe permitirse a la persona trabajadora que “alegue lo oportuno en relación con los hechos que merecen ser sancionados”. Por tanto, la finalidad de defensa de la audiencia previa obliga a establecer una conexión de identidad entre los hechos transmitidos y los que consten en la carta de despido, si el acto extintivo se materializa. En caso de disparidad en los actos objeto sancionables, decaería el “efecto útil” de la norma internacional -que sería tan obvio si se tratase de una Directiva-.

Llagados a este punto parece que la calificación del despido con incumplimiento de este nuevo requisito formal debería entrar en la previsión del artículo 55.4 ET, sobre la declaración de improcedencia en estos casos. Es decir, no se trata sólo de una reclamación de daños y perjuicios, subsanable económicamente³², es un nuevo requisito constitutivo y preceptivo para la procedencia del despido. Ahora bien, tampoco no parece que pueda tener cabida entre las causas de nulidad, al menos de forma autónoma, precisamente porque los supuestos señalados por el artículo 55.5 ET son tasados *ex lege*. Otra cosa es

³¹ Así la Recomendación 166 OIT, relativa a la misma materia que el Convenio 158 OIT, establece que “el empleador debería notificar por escrito al trabajador la decisión de dar por terminada su relación de trabajo” (artículo 12) y que debería hacerlo “expresando en dicho escrito, a petición de este último, los motivos de la extinción”.

³² Propuesta, por ejemplo, por la STSJ Madrid 28 de abril 2023, rec. 1436/2022, ECLI:ES:TSJM:2023:5523.

que el despido afecte a alguna de esas materias y, además, se incumpla el requisito de audiencia a la persona trabajadora, en cuyo caso la calificación de la extinción debería ser la de nulidad.

4. Reflexión final: la urgencia de una reforma normativa

Puede afirmarse que, en la actualidad, una de las características predominantes en nuestro sistema de extinción del contrato de trabajo es la ampliación del ámbito de la improcedencia junto con un progresivo debilitamiento de la tutela del trabajador. La garantía de estabilidad en el puesto de trabajo se reserva de manera efectiva a los supuestos de nulidad, en los que la readmisión se produce automáticamente, mientras que en los despidos calificados como improcedentes la protección se limita a la obligación de indemnizar, pudiendo la readmisión ser sustituida por un pago económico. Por ello, el alcance normativo de la improcedencia no es un asunto menor, pues incide directamente en la seguridad y estabilidad laboral de la persona despedida de manera irregular.

En este contexto, las prescripciones formales del despido desempeñan un papel esencial como mecanismo de garantía. Permiten cumplir con el deber de motivación, evitan modificaciones posteriores de los motivos alegados por la empresa y se insertan en un proceso regido por el principio de contradicción. La comunicación de los cargos, la posibilidad de que la persona trabajadora conteste a las imputaciones, y el derecho a ser escuchada no son meras formalidades: son instrumentos de tutela de la dignidad del trabajador y de control del ejercicio del poder disciplinario, convirtiendo la extinción unilateral en un procedimiento sujeto a reglas claras de defensa y control judicial.

Resulta interesante contrastar esta realidad con experiencias comparadas que, desde marcos constitucionales análogos, cuestionan los sistemas rígidos de cálculo de indemnización. Así, la regulación del despido “infundado” con la base en la tutela resarcitoria del derecho laboral italiano (Dozo Mougán, 2025: 106-116) ha hecho que la Corte Constitucional italiana haya iniciado este debate en la Sentencia n. 194/2018, continuado en la Sentencia n. 150/2020. En esta última, el objeto de examen fue el despido con vulneración de requisitos formales, subrayando la importancia del procedimiento como garantía constitucional no solo de protección del empleo, sino también del derecho a la tutela judicial efectiva. A diferencia de su primera sentencia sobre despido ilegítimo por motivos sustanciales, la Corte no se refirió al Convenio 158 OIT ni a la Carta Social Europea, sino que sostuvo sus conclusiones en el marco constitucional italiano, declarando inconstitucional el mecanismo uniforme de indemnización basado exclusivamente en la antigüedad, por resultar insuficiente para reflejar las repercusiones patrimoniales y personales de un despido viciado.

En nuestro sistema, este debate también ha cobrado relevancia. La revisión de los criterios de indemnización por despido individual es esencial, pero no puede desvincularse de la necesidad de mantener las garantías formales, tanto en despidos colectivos como individuales. Un sistema que fija la indemnización exclusivamente en función de la antigüedad resulta insuficiente, pues no contempla las circunstancias concretas del despido irregular ni incorpora un efecto disuasorio frente a conductas arbitrarias del empleador.

En consecuencia, la doctrina ha propuesto un enfoque más equilibrado (Baylos Grau, 2024: 9-35): mantener la indemnización basada en antigüedad como mínimo resarcitorio, pero otorgar al órgano judicial la posibilidad de ajustar dicha cuantía considerando factores objetivos —como el tamaño de la empresa— y, sobre todo, la gravedad del incumplimiento, la arbitrariedad del empleador, el contexto del despido, el comportamiento de las partes y la trayectoria profesional del trabajador. La finalidad sería resarcir adecuadamente a quien ha sido despedido ilegítimamente y prevenir futuros daños, cumpliendo así una doble función compensatoria y disuasoria, conforme a lo previsto en el artículo 183 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

El reconocimiento reciente del derecho a la audiencia previa supone una recuperación significativa de la defensa de la persona trabajadora, hasta ahora frecuentemente relegada. No obstante, corresponde al legislador consolidar esta garantía en la norma estatutaria, tal como establece el artículo 7 del Convenio nº 158, garantizando que no se trate de un privilegio sectorial o sindical, sino de un derecho elemental de defensa para todas las personas trabajadoras. En este sentido, los convenios colectivos tienen un papel crucial al incorporar la audiencia previa como requisito obligatorio en los procesos de despido disciplinario. Además, la posible normativa al respecto podría otorgar un papel principal a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT, en adelante), lo que apuntalaría todavía más esta garantía de defensa ante el despido.

La Sentencia del Tribunal Constitucional de 9 de septiembre de 2025 representa un hito en la evolución de la doctrina constitucional sobre la garantía de indemnidad, al ampliar su ámbito de protección y reforzar su conexión con el derecho a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 24.1 CE. El Tribunal reconoce expresamente que la formulación de una reclamación ante la representación legal de los trabajadores (RLT) constituye una actuación protegida por la garantía de indemnidad, al integrarse dentro del haz de comportamientos legítimos orientados a la defensa de los derechos laborales y eventualmente vinculados al ejercicio de acciones judiciales.

Este pronunciamiento adquiere una relevancia particular si se pone en relación con el derecho de audiencia previa en el despido disciplinario, previsto en el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT, en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores y, de manera más específica, en el artículo 64.1.1 y 64.7 a) 1 del mismo texto legal. Dicho derecho constituye una manifestación del principio de defensa y de la tutela judicial efectiva en el ámbito de las relaciones laborales, asegurando que el trabajador pueda conocer los hechos que se le imputan y ofrecer su versión antes de que se adopte una decisión tan gravosa como el despido.

La jurisprudencia constitucional ha venido reconociendo que este derecho de audiencia previa adquiere una dimensión reforzada cuando la decisión empresarial afecta a derechos fundamentales, como la libertad sindical, la igualdad o la integridad moral. En tales casos, la omisión de la audiencia no se traduce únicamente en un defecto formal, sino en una lesión sustantiva del derecho de defensa, con efectos invalidantes sobre la decisión extintiva.

La STC de 9 de septiembre de 2025 aporta una nueva clave interpretativa: si la reclamación del trabajador se canaliza a través de la RLT en ejercicio de su función de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa laboral —conforme al artículo 64.7 a) 1 LET—, dicha actuación activa la protección de la garantía de indemnidad. Ello

implica que cualquier despido o medida empresarial adversa adoptada con posterioridad o en represalia por esa iniciativa puede ser declarada nula por vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva.

Desde esta perspectiva, el derecho de audiencia previa y la garantía de indemnidad aparecen íntimamente conectados. Ambos integran un mismo espacio de protección del trabajador frente al poder disciplinario empresarial: la audiencia previa asegura el ejercicio efectivo del derecho de defensa en el momento de la decisión extintiva, mientras que la garantía de indemnidad protege contra represalias derivadas de haber ejercido —o intentado ejercer— ese mismo derecho. De este modo, el ordenamiento jurídico refuerza la exigencia de que toda actuación disciplinaria se someta a un control de proporcionalidad, transparencia y respeto de los derechos fundamentales.

La relación entre ambos derechos se hace especialmente relevante en los supuestos de empresas sin representación legal de los trabajadores, o cuando el trabajador, al prever la posibilidad de un despido, solicita expresamente ser oído o que se dé traslado de su reclamación a la RLT. Si la empresa niega dicha audiencia o ignora la solicitud, el despido no solo puede incurrir en una infracción formal del artículo 55.1 LET, sino que, a la luz de la doctrina constitucional, puede constituir una vulneración de la garantía de indemnidad, en cuanto impide o reprime el ejercicio de una vía legítima de defensa y mediación.

El Tribunal Constitucional advierte, en esta línea, que excluir de la protección de la garantía de indemnidad las actuaciones dirigidas a activar la intervención de la RLT supondría vaciar de contenido la finalidad de este derecho fundamental. No cabe, por tanto, una interpretación restrictiva que limite su aplicación a las acciones judiciales o pre-procesales formalmente iniciadas. La comunicación a la RLT, la solicitud de audiencia o la reclamación interna previa al despido son expresiones legítimas del derecho de defensa y, como tales, gozan de la misma protección frente a represalias empresariales.

Esta interpretación resulta coherente con la evolución normativa reciente, en particular con la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, que refuerza desde el 4 de diciembre de 2024 la protección frente a actos de represalia derivados del ejercicio o la preparación del ejercicio de derechos laborales y judiciales. La doctrina constitucional y la reforma legal confluyen así en un mismo objetivo: consolidar un modelo de garantía integral del derecho de defensa en el ámbito laboral, que abarca tanto el momento previo a la decisión empresarial (derecho de audiencia) como las consecuencias posteriores (protección frente a represalias).

En conclusión, la STC de 9 de septiembre de 2025 amplía el alcance de la garantía de indemnidad y proyecta sus efectos sobre la configuración del derecho de audiencia previa en el despido disciplinario. La interacción entre ambos refuerza el núcleo esencial del derecho a la tutela judicial efectiva, asegurando que el trabajador pueda ejercer su defensa sin temor a represalias y que toda decisión empresarial disciplinaria se adopte con pleno respeto a las garantías constitucionales. Esta línea jurisprudencial consolida la tendencia hacia una protección sustantiva y no meramente formal de los derechos fundamentales en el marco de la relación laboral, reafirmando el carácter equilibrador del Derecho del Trabajo frente al poder unilateral del empleador.

En fin, puede afirmarse que, tras años de insuficiente protección formal, parecen vislumbrarse cambios hacia el verdadero cumplimiento de este derecho fundamental, fortaleciendo la seguridad jurídica y la tutela efectiva del trabajador frente a la extinción del contrato.

5. Referencias bibliográficas

BAYLOS GRAU, Antonio y PÉREZ REY, Joaquín, *El despido o la violencia del poder privado*, Trotta, 2009.

BAYLOS GRAU, Antonio, “El sentido general de la reforma: la ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario”, *Revista de Derecho Social*, nº. 57, 2012,

BAYLOS GRAU, Antonio, “Reformar el despido: un debate inexcusable”, en AA. VV., *La reforma del despido*, Bomarzo, 2024.

Blog. BELTRÁN HEREDIA, Ignasi, “Las empresas no pueden despedir disciplinariamente sin abrir el trámite de audiencia previa (STS\Pleno 18/11/24)”.

Blog. de ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Audiencia previa al despido disciplinario. El TS cambia las reglas del juego. Análisis de la sentencia de 18 de noviembre de 2024” <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2024/11/audiencia-previa-al-despido.html>

CABEZA PEREIRO, Jaime, “El devenir del despido disciplinario en el derecho español”, *Revista justicia & trabajo*, nº. Extra-1, 2024.

DOZO MOUGÁN, Irene, “Una perspectiva comparada acerca de la configuración y efectos del *licenziamento ritorsivo* o el despido en represalia entre el derecho italiano y el derecho español”, *Revista de Derecho Social*, nº. 110, 2025.

GUALDA ALCALÁ, Francisco J., “La necesidad de revisión de la responsabilidad del Estado en el pago de los salarios de tramitación tras la STC 22/2024, de 12 de febrero: la garantía de pago a las personas despedidas no puede excluirse en caso de despido nulo”, *Revista de Derecho Social*, nº. 105, 2024.

LAHERA FORTEZA, Jesús y PEDRAJAS QUILES, Antonio, “Criterios de la obligada audiencia previa a los despidos disciplinarios”, Abdón Pedrajas, Litter, www.abdonpedrajas.com

LÓPEZ LÓPEZ, Julia, *La extinción del contrato de trabajo como última ratio: los mecanismos de protección del contrato de trabajo*, Bomarzo, 2015.

MEDINA GUTIÉRREZ, María, “El requisito de audiencia previa en los despidos disciplinarios (Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 185/2025), *Laboral OpenAcces Revista (LOAR)*, nº.1, 2025.

MELLA MÉNDEZ, Lourdes, *La formalización del despido disciplinario: un estudio sobre los requisitos previstos en el Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 1991.

MIÑAMBRES PUIG, César, “El despido verbal”, en AA. VV, *Estudios sobre el despido. Homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, Ed. Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 1996.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “La garantía europea del derecho a una indemnización suficientemente reparadora y disuasoria frente al despido injustificado. Comentario a la Decisión de Fondo del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), de 20 de marzo de 2024, demanda colectiva nº. 207/2022 UGT c. España”, *Revista de Derecho Social*, nº. 107, 2024,

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “Un juicio de convencionalidad debido, justicia salomónica de ocasión: Audiencia previa al despido sí, pero “ex nunc”, Brief AEDTSS, nº. 101, Asociación Española de Derecho del Trabajo, 2024.

MONEREO PÉREZ, José Luis y MORENO VIDA, M^a. Nieves, “Forma y procedimientos del despido disciplinario”, en AA. VV., *La reforma del Estatuto de los Trabajadores. El despido*. Tomo II, Edersa, Madrid, 1994.

RODRÍGUEZ PIÑERO-ROYO, Miguel, “El Supremo y la obligación de audiencia previa en el despido disciplinario: más de lo que parece”, <https://grupo.us.es/iwpr/category/dialogo-social/>

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma y CATALÁN PIERA, Alba, “Principales cambios normativos de la Reforma Laboral 2012 y sus consecuencias sobre el empleo”, *Gaceta sindical: reflexión y debate*, nº. 40, 2023,

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma, *La delimitación del poder disciplinario empresarial por la negociación colectiva*, Comares, 2010.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, Miguel, “Despidos colectivos y autorización administrativa”, *Relaciones Laborales*, nº. 2, 2009.

ROJO TORRECILLA, Eduardo, Acoso moral en el trabajo. Sanción procedente de empleo y sueldo. Notas a la sentencia del TSJ de Cataluña de 4 de octubre de 2024. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2024/12/acoso-moral-en-el-trabajo-sancion.html>.

SALA FRANCO, Tomás, *Propuestas para un debate sobre la reforma laboral*, Lefevre, 2018,

SALCEDO BELTRÁN, Carmen, “Las indemnizaciones por despido injustificado y el art. 24 de la Carta Social Europea Revisada: no hay dos condenas (Finlandia e Italia) sin tres (Francia)”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 12. nº. 1, 2022.

SALCEDO BELTRÁN, Carmen, AA. VV (Salcedo Beltrán, Carmen, Directora), *La Carta Social Europea. Pilar de recuperación y sostenibilidad del modelo social europeo. Homenaje al Profesor José Vida Soria*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, “El derecho de defensa previa del trabajador frente al despido: el esperado final de treinta y ocho años de soledad”, Briefs AEDTSS, 106, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2024.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, “El derecho de defensa previa del trabajador frente al despido”, *Revista de Derecho Social*, nº. 105, 2024.

SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo y ÁLVAREZ CUESTA, Henar, “Requisitos formales del despido individual: la posibilidad de defensa del Convenio 158 OIT, audiencia sindical y nulidad del despido verbal o de hecho”, en AA. VV., *La reforma del despido*, Bomarzo, 2024.

SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo, “la forma del despido y el derecho de defensa previa del trabajador”, *Trabajo y Derecho*, nº. 101, mayo de 2023, editorial La Ley.

SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente, “Audiencia previa e indemnización por despido: noticia de dos sentencias”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 10, 2024.

TERRADILLOS ORMAECHEA, Miren Edurne, *El poder disciplinario empresarial: principios y garantías*. Tirant lo Blanch, 2004.

TALÉNS VISCONTI, Eduardo, “La audiencia previa en el procedimiento de despido”, *Revista Justicia y Trabajo*, nº. 6, junio 2025.

VIQUEIRA PÉREZ, Carmen, “La extinción del contrato de trabajo, en AA.VV., *El Estatuto de los Trabajadores 40 años después, XXX Congreso Anual de la AEDTSS*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2020.

VIVERO SERRANO, Juan Bautista, “La audiencia del trabajador antes del despido según el Supremo. Un apabullante *leading case*”, LA LEY 314098/2024, 21 de noviembre de 2024.