

Audiencia previa en materia de despido disciplinario. Una necesaria, aunque incompleta, rectificación de la jurisprudencia precedente

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Supremo 1250/2024**, de 18 de noviembre

Carlos Luis Alfonso Mellado

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (jubilado) y profesor honorario.
Universidad de Valencia (España)*

Alfonsoc@uv.es | <https://orcid.org/0000-0001-6096-0212>

Extracto

La sentencia analizada, rectificando un criterio jurisprudencial precedente, reconoce la plena vigencia en nuestro ordenamiento de la obligación de dar audiencia previa al trabajador afectado antes del despido disciplinario del mismo, de conformidad con lo que establece la cláusula séptima del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Se considera que dicha obligación no requiere de mayor desarrollo normativo por lo que la omisión de esa audiencia previa conducirá a que el despido se considere improcedente, por incumplimiento de una exigencia formal previa. Esta doctrina general se matiza en el caso concreto, pues el Tribunal Supremo, en solución discutible, considera que en este supuesto no era razonable exigir esa audiencia pues el empresario actuó en atención a la jurisprudencia precedente. Razones de seguridad jurídica justifican para el alto tribunal que ese requisito de audiencia previa solo sea exigible desde que se conozca el cambio de criterio jurisprudencial, fecha que se hace coincidir con la de publicación de la propia sentencia.

Palabras clave: despido; audiencia al trabajador; tramitación del despido; eficacia de los tratados internacionales; convenios OIT.

Recibido: 23-12-2024 / Aceptado: 23-12-2024 / Publicado: 14-01-2025

Cómo citar: Alfonso Mellado, C. L. (2025). Audiencia previa en materia de despido disciplinario. Una necesaria, aunque incompleta, rectificación de la jurisprudencia precedente. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 1250/2024, de 18 de noviembre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 484, 275-284. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24269>

Preliminary hearing in disciplinary dismissal matters. A necessary, albeit incomplete, rectification of previous case law

Commentary on Ruling of the Supreme Court 1250/2024,
of 18 November

Carlos Luis Alfonso Mellado

*Retired Professor of Labour Law and Social Security Law and Honorary Professor.
University of Valencia (Spain)*

AlfonsoC@uv.es | <https://orcid.org/0000-0001-6096-0212>

Abstract

The analyzed judgment, rectifying a previous jurisprudential criterion, recognizes the full validity in our legal system of the obligation to give a prior hearing to the affected worker before disciplinary dismissal, in accordance with the provisions of the seventh clause of ILO Convention 158. It is considered that this obligation does not require further normative development, so that the omission of such prior hearing will lead to the dismissal being considered unfair, due to non-compliance with a prior formal requirement. This general doctrine is qualified in the specific case, since the Supreme Court, in a debatable solution, considers that in this case it was not reasonable to require such a hearing, since the employer acted in accordance with precedent case law. Reasons of legal certainty justify for the high court that this requirement of prior hearing is only enforceable from the moment the change in case law is known, a date that is made to coincide with the date of publication of the judgment itself.

Keywords: dismissal; preliminary hearing; processing of dismissal; effective application of international agreements; ILO Conventions.

Received: 23-12-2024 / Accepted: 23-12-2024 / Published: 14-01-2025

Citation: Alfonso Mellado, C. L. (2025). Preliminary hearing in disciplinary dismissal matters. A necessary, albeit incomplete, rectification of previous case law. Commentary on Ruling of the Supreme Court 1250/2024, of 18 November *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 484, 275-284. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24269>

1. Marco normativo

El marco normativo aplicable, y que se aplica en la [sentencia comentada](#), es complejo, pues comprende normas supranacionales y constitucionales, junto a legislación laboral, así como legislación general sobre aplicación de los tratados internacionales. En concreto, las normas esenciales que integran dicho marco y que se tienen en cuenta en el supuesto son las siguientes: de las normas internacionales la más directamente aplicable es el artículo 7 del [Convenio núm. 158 de la OIT](#) (Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982), ratificado por España mediante [Instrumento publicado en el BOE de 29 de junio de 1985](#). En este artículo 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 posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.

De nuestra Constitución se toma en consideración esencialmente el [artículo 96, apartado 1](#), que dispone:

Los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno. Sus disposiciones solo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios tratados o de acuerdo con las normas generales del Derecho internacional.

De la normativa laboral española se tiene en consideración el [artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores](#) que, como es sabido y salvo para casos y colectivos concretos, exige como único requisito formal del despido disciplinario la comunicación escrita al trabajador indicando los motivos del despido.

Finalmente, como normas generales en materia de aplicación de los tratados internacionales, se tiene en consideración, esencialmente, la [Ley 25/2014, de 27 de noviembre](#), de tratados y otros acuerdos internacionales. La [sentencia](#) se remite al [artículo 23.3](#) que establece que estos, una vez publicados forman parte del ordenamiento interno español, reafirmando así lo que en ese mismo sentido establece el [artículo 1.5 del Código Civil](#); pero

de esta [Ley 25/2014](#) parecen más relevantes el [artículo 28](#), que reitera las reglas constitucionales en la materia ya citadas; el [artículo 29](#), que obliga a todos los poderes públicos a cumplir estos tratados y, sobre todo el [artículo 31](#) que establece expresamente la prevalencia de los mismos, señalando: «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».

De lo expuesto, parece evidente que existe un conflicto entre la normativa internacional, en concreto el citado Convenio de la OIT, que requiere como trámite previo al despido la audiencia del trabajador afectado, y la ley española que regula un único requisito formal del despido disciplinario, salvo cuando afecta a colectivos específicos como representantes de los trabajadores, trabajadores sindicados, etc., el de la comunicación escrita indicando los motivos del despido. Como se verá, ese es el núcleo de la [sentencia que se analiza](#), que aborda precisamente la solución que debe darse a ese conflicto, modificando la jurisprudencia precedente que partía, bien de negar el conflicto, o bien de considerar que en nuestro ordenamiento la regla del [Convenio núm. 158 de la OIT](#) y en general todo él, no resultaba aplicable hasta que no se desarrollase por el legislador interno, solución claramente incorrecta sobre la que se volverá.

2. Supuesto sometido a enjuiciamiento

En el caso concreto resuelto, se aborda el despido disciplinario de un profesor de un centro educativo al que se le imputan diversas conductas inadecuadas con varias alumnas, que en algún caso se llegan a calificar como una conducta de posible acoso hacia las mismas. Tras una investigación interna y después de que el Instituto Balear de la Mujer emitiese un informe al respecto, el trabajador fue despedido por su empleador, que era una fundación adscrita al sector público. Aunque no sea especialmente relevante, cabe señalar que también se iniciaron actuaciones penales, si bien se archivaron sin exigencia de responsabilidad, porque se consideró que solo existía una posible víctima de acoso con relevancia penal, que se negó expresamente a la continuidad de las actuaciones. Impugnado el despido, la demanda fue desestimada en instancia, pero el trabajador recurrió la sentencia en suplicación, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de las Islas Baleares que estimó el recurso, declarando el despido como improcedente. La razón esencial de esta solución era que no se había dado la posibilidad al trabajador de alegar o defenderse con carácter previo a la decisión empresarial, incumpliendo así las previsiones del artículo 7 del [Convenio núm. 158 de la OIT](#), solución que se adoptaba pese al pleno conocimiento de que la jurisprudencia del Tribunal Supremo (TS) era contraria a la misma. Con base en esa jurisprudencia, la entidad empleadora recurrió en casación para unificación de doctrina ante el TS, cuya Sala de lo Social, reunida en pleno, resolvió el recurso en solución,

cuando menos, cuestionable. En efecto, aunque se reconocía que en términos generales el criterio precedente del propio TS era erróneo y debía ser rectificado, para coincidir con lo resuelto por la sala de suplicación y, por tanto, para exigir con carácter previo al despido la audiencia necesaria del trabajador, se acababa estimando el recurso que sostenía lo contrario al entenderse que, en este caso concreto, no era razonable exigir al empresario el cumplimiento de este requisito o trámite previo al despido porque, lógicamente, había actuado conforme a la confianza que le producía la jurisprudencia que, aunque ahora se reconocía como equivocada, era clara y reiterada en cuanto a la inexistencia del trámite de audiencia previa al despido.

3. Cuestiones claves determinantes de la resolución

Como han puesto de relieve algunas opiniones que se han ocupado de [esta sentencia](#), en realidad la cuestión de fondo que se resuelve no es especialmente compleja; es más, no debía haberlo sido nunca. El problema a resolver es simplemente determinar la norma que debe aplicarse al caso concreto ante el conflicto existente entre la norma internacional y el ordenamiento estatal, cuando aquella es más garantista que este último, lo que ciertamente no era un supuesto muy frecuente si bien en los últimos tiempos ha crecido cuantitativamente, fruto de una cierta regresión del carácter tuitivo del ordenamiento laboral y la aparición de normas flexibilizadoras que atienden más el interés empresarial que la protección del trabajo. La solución no era muy compleja porque, partiendo de la existencia de un conflicto normativo, la solución evidente es la que se deriva de la [Constitución](#) y de la normativa internacional e interna sobre aplicación de los tratados internacionales que, como regla general, dan siempre prevalencia a las normas de estos sobre las internas del Estado salvo en su caso las constitucionales. Si existía conflicto en el supuesto analizado, la solución debía ser necesariamente la aplicación del [Convenio núm. 158 de la OIT](#), como finalmente concluye la [sentencia analizada](#) y como se desprende de los artículos [96.1 de la Constitución](#) y [31 de la Ley 25/2014](#). Más dudas podía plantear la consideración sobre si existía ese conflicto porque la cláusula 1 del [Convenio núm. 158 de la OIT](#) se remite a un desarrollo de sus disposiciones en el ámbito de cada Estado, lo que podía introducir alguna duda sobre su eficacia inmediata y directa pero, como se ha dicho, es claro que el artículo 7 del [Convenio núm. 158 de la OIT](#) es de aplicación directa y prevalente al tratarse de una norma no programática y establecida en un tratado de carácter internacional. En este sentido, [la sentencia que se analiza](#) diferencia claramente, y con acierto, las normas internacionales programáticas y las que no lo son, entre las que pueden encontrarse las que se remiten a un desarrollo posterior, pero sin que se establezca que dicho desarrollo sea necesario o imprescindible para la eficacia de todas sus disposiciones. Esto es especialmente relevante cuando en dichos tratados, como ocurre en el caso analizado, se detectan preceptos que claramente son concretos y autosuficientes y que pueden ser aplicados directamente con independencia de que exista o no desarrollo posterior. Esa naturaleza de norma autosuficiente se atribuye al artículo 7 del [Convenio núm. 158 de la OIT](#).

Con lo expuesto parecería resuelto el problema; existe un conflicto normativo que debe solucionarse mediante la prevalencia de la norma internacional que es además más garantista, al exigir un trámite previo al despido disciplinario, no contemplado en la legislación interna del Estado. La [sentencia](#) concluye, igualmente con acierto, que no es óbice a esa conclusión el que en nuestro ordenamiento se establezcan reglas para evitar la indefensión del trabajador, como la constancia en la carta de despido de los motivos del mismo, porque ello no garantiza que el trabajador sea oído antes del despido, que es lo que pretende la norma internacional con la innegable intención de propiciar una decisión más reposada y meditada del empresario en el momento del despido. Tampoco impide su aplicación la existencia de procedimientos de conciliación obligatorios previos a la vía judicial que, por más interesantes que resulten, tal como se configuran en nuestro ordenamiento, son posteriores a la decisión empresarial y, por tanto, no pueden confundirse ni sustituir obligaciones previas a ella. Cabe incluso apuntar, como razona la propia [sentencia que se comenta](#), que la exigencia de ese requisito formal adicional no supone en ningún caso una derogación de la normativa estatal española, tratándose simplemente de un problema de selección de la norma aplicable, selección que corresponde al tribunal ordinario que juzga; es esta una función propiamente jurisdiccional, que corresponde, pues, a los jueces y tribunales integrantes del Poder Judicial, conforme al [artículo 117.3 de nuestra Constitución](#) y como se ha entendido sin fisuras por el Tribunal Constitucional en reiteradas sentencias citadas [en la que se comenta](#) y a las que me remito en aras a la brevedad.

Con estos razonamientos, es difícil explicar por qué la jurisprudencia precedente no había llegado a esa misma conclusión. Es más, esa jurisprudencia equivocada, aunque reiterada, plantea el problema de qué hacer en casos como el presente en los que la propia defensa del empresario recurrente alega precisamente que este se ha acomodado a la jurisprudencia existente en la materia, y explica también que una vez que se empieza a replantear la cuestión modernamente ante los tribunales laborales las soluciones dadas por las salas de lo social de los TSJ no hayan sido unánimes. Lógicas razones de espacio y brevedad impiden analizar todas esas sentencias debiendo limitarme a remitir a excelentes estudios doctrinales al respecto, por ejemplo [del profesor Beltrán de Heredia](#), de los que se desprende que existen órganos judiciales que, analizando la situación, entienden acertadamente que existe un conflicto normativo a resolver conforme se ha dicho, y consideran exigible la audiencia previa al trabajador despedido, si bien no son unánimes al establecer las consecuencias del incumplimiento de dicha comunicación formal que para algunos conduce a la improcedencia del despido, mientras que para otros no la ocasiona, si bien permite el reconocimiento de una indemnización por el incumplimiento de esa garantía; así lo entienden numerosos órganos judiciales, de los que, como ejemplo, pueden citarse entre otros, las Salas de lo Social de TSJ como el de Baleares, cuya Sentencia de 13 de febrero de 2023 (rec. 454/2022) es la revocada en la [Sentencia del TS que se comenta](#), las de Extremadura, Galicia, Madrid, Navarra y, en algunos casos, País Vasco. El sentido contrario, esto es, mantener la jurisprudencia precedente y, por tanto, considerar inexigible el trámite formal

de audiencia previa al despido, es la solución que adoptaban otras muchas Salas de lo Social de TSJ como las de Cataluña, Comunidad Valenciana, Castilla-La Mancha, Murcia, la Sala de Granada del TSJ de Andalucía y, en algunos casos, País Vasco.

Llegados a este punto, el TS enfrentado a la propia realidad del error precedente, en lugar de reconocerlo abiertamente, intenta justificar el cambio de criterio en un aparente cambio de circunstancias que, como luego analizaré, no existe o al menos no tiene la intensidad que parece dársele en un intento de proteger la posición del empresario que ha actuado conforme a la jurisprudencia. El TS para ello encuentra un argumento en el propio convenio de la OIT que al establecer una obligación de audiencia previa al despido introduce también una posible excepción, regulando que no será exigible cuando no pueda pedirse razonablemente al empleador que conceda esa posibilidad. Aunque la doctrina que se ha ocupado del precepto y su propia redacción parecen sustentar, como interpretación más razonable, que dicha excepción debe analizarse en cada caso concreto y atendiendo a las circunstancias específicas de la conducta del trabajador, el TS, en solución que me parece equivocada o cuando menos muy discutible, entiende que no es razonable la exigencia cuando la jurisprudencia que se podía conocer sustentaba lo contrario. El propio tribunal consciente sin duda de lo forzado de esta solución intenta defenderse de posibles críticas razonando que con lo anterior no está

alterando la doctrina en relación con el alcance del cambio de jurisprudencia, estableciendo cánones de irretroactividad, propio de las leyes, sino, simplemente, aplicando la excepción de la propia norma objeto de análisis, que permite valorar la razón por la que el empleador no ha dado audiencia previa al trabajador y que, en estos casos, se encuentra razonablemente justificada (FJ tercero.9).

La argumentación parece pobre y hasta incoherente con lo que podría pensarse en atención a la redacción del propio precepto examinado, además de plantear problemas de legalidad, remitiéndome a lo que a continuación diré en la valoración crítica.

En resumen, existen en la [sentencia](#) dos pronunciamientos que deben diferenciarse claramente; el primero se refiere a la solución general que se implementa a partir de la publicación de la sentencia, es decir, para el despido posterior a dicha publicación. La solución para esos casos parece acertada, aunque llegue con mucho retraso, y supone asumir, por fin, la prevalencia del derecho internacional que, como se ha analizado, parece indiscutible en virtud del marco normativo vigente ya desde hace muchos años. El otro pronunciamiento es el que se refiere al caso concreto que se resuelve, aunque el TS pretende darle un carácter de cierta generalidad para aplicarlo a cualquier despido anterior. Considera el tribunal que no es razonable exigir al empresario el indicado trámite de audiencia cuando la propia jurisprudencia lo consideraba inaplicable. Es un criterio que pretende ampararse en razones de seguridad jurídica, pero que resulta poco convincente, e incluso contrario a

la propia seguridad jurídica, porque conduce al resultado sorprendente de que se estima el recurso de quien ha actuado en contra de la norma aplicable y se revoca una sentencia que había aplicado acertadamente el marco normativo vigente en la materia.

4. Valoración crítica

Lo primero que debe resaltarse es que se está ante una sentencia importante que supone un punto de inflexión en la interpretación y aplicación de un derecho internacional del trabajo que empieza a cobrar una importancia creciente, especialmente ante la regresión tuitiva que en ciertos aspectos del ordenamiento laboral se viene detectando en las últimas épocas. La [sentencia](#) es, pues, importante no solo en relación con el caso concreto sino por la solución que parece avanzar, si se mantiene el mismo criterio interpretativo, en relación con otros problemas que esperan solución y en los que se detecta que el ordenamiento interno no aparece plenamente ajustado a obligaciones internacionales asumidas por el Estado español.

La afirmación de la prevalencia del derecho internacional sobre el ordenamiento interno, exclusión hecha de las normas constitucionales, es una solución acertada que debió haberse establecido hace muchos años, pero que por fin parece encontrar un respeto ya definitivo.

Soluciones que directa o indirectamente negaban esa prevalencia o no se ajustaban plenamente a ella resultaban jurídicamente incomprensibles y parecían derivar más bien del desconocimiento de las normas internacionales y de su juego aplicativo. No es un problema exclusivamente laboral ni tampoco es un problema exclusivo de los órganos judiciales, basta ver en este mismo tema cómo el Poder Ejecutivo ha defendido el derecho interno negándose a reformar el mismo pese a las reiteradas advertencias por los órganos aplicativos de la OIT.

No es este el lugar ni el momento para intentar descubrir los problemas ideológicos o las intenciones que pudieran existir detrás de esa negativa a una coherente aplicación de las obligaciones internacionales, aunque es muy posible que, si lográsemos realizar ese análisis, encontrásemos también aquí un residuo de la cultura jurídica preconstitucional, de una cultura jurídica propia de un régimen dictatorial y aislado internacionalmente, siendo extraña su pervivencia en una situación muy diferente social y políticamente. Se aprecia esa identidad cultural en la sobrevaloración del derecho nacional o en la dificultad con que ciertos órganos judiciales situados en la cúspide de la pirámide judicial interna asumen que no tienen ya la última palabra, sino que por encima de ellos aparecen otros órganos relativamente desconocidos, los propios de las estructuras internacionales, que son quienes ahora resuelven como última instancia ciertos asuntos. Con el agravante, para esa cultura arcaica, de que en muchos casos esos órganos ni siquiera se denominan tribunal. Cabe pensar que [esta sentencia que estamos comentando](#) supone una ruptura con esa cultura y el avance hacia una cultura más democrática coherente con un Estado como el espa-

ñol que hoy aparece plenamente integrado en las instancias internacionales, pero llama la atención que esta evolución haya tardado tanto tiempo e incluso que de alguna manera el TS intente justificar lo que era un evidente error interpretativo. En efecto, en la [sentencia analizada](#), se nos dice que efectivamente se está corrigiendo el criterio anterior, pero porque, además de algún otro fundamento menor, han cambiado las circunstancias. En realidad, el cambio solo se ha producido en la propia percepción del TS de la realidad porque la normativa aplicable ha sido siempre la misma, al menos en cuanto a contenido material. En efecto, la [Ley 25/2014](#) no alteraba el régimen jurídico vigente para la aplicación e interpretación de los tratados internacionales, sino que venía simplemente a clarificarlo precisamente por las resistencias judiciales a aplicarlo en los términos correctos; basta ver la exposición de motivos de la ley para darse cuenta de que la misma se dicta para clarificar una situación que en realidad ya era clara desde antes. No es ocioso al respecto señalar que la propia ley justifica muchas de sus disposiciones en la [Convención de Viena de 1969](#) sobre el derecho de los tratados. Pues bien, la cláusula 27 de dicha convención establece: «Una parte no podrá invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado [...]».

Una cláusula tan simple unida a nuestras normas constitucionales en la materia justificaba cualquier solución basada en la prevalencia del ordenamiento internacional y conducía al control de convencionalidad que corresponde a los jueces ordinarios en garantía precisamente de la plena aplicación de los tratados internacionales. Bienvenida sea, pues, la [sentencia](#) desde esa perspectiva, pero no tanto en la medida en que desvirtúa sus propias conclusiones estableciendo una salvedad que no parece plenamente justificada. No parece comprensible que sea una sentencia judicial o un conjunto de ellas que crearon jurisprudencia, que se ha determinado que es claramente errónea, lo que vaya a prevalecer, consolidando el error judicial previo frente a la norma internacional e interna que establecen claramente la solución contraria; la seguridad jurídica de quien confió en una jurisprudencia equivocada puede tener otras vías para ser defendida y no debe, en mi opinión, prevalecer sobre la seguridad jurídica que deriva de la norma. La mayor seguridad jurídica deriva de la plena aplicación de la normativa vigente y por ello dejarla inaplicada tras declarar su plena vigencia no parece una solución clara ni jurídicamente defendible por más que puedan comprenderse las razones extrajurídicas que están en su origen, pero que no deberían prevalecer sobre el análisis estrictamente jurídico que, como se ha dicho, era bastante claro al amparo de las normas internacionales y en especial de la [Convención de Viena](#) que se ha mencionado, de nuestro propio [Código Civil](#) y de nuestras normas constitucionales.

No debe ignorarse que la [Convención de Viena](#), que he citado, estaba vigente en España en virtud de un [Instrumento de adhesión de 2 de mayo de 1972](#), si bien es cierto que no se publicó en el BOE hasta el día 13 de junio de 1980. Desde este momento no podía quedar ninguna duda sobre la solución que ahora se adopta; la solución jurídica correcta era esa y defender la seguridad jurídica solo se alcanza con el pleno respeto a la misma, lo que constituye, además, la única alternativa asumible y coherente con un ordenamiento democrático.

La solución que frente a ella se ha adoptado no solo es cuestionable, como se ha dicho, sino que puede plantear notables problemas jurídicos, especialmente si se intenta aplicar con un cierto automatismo, con el consiguiente desbordamiento de la cosa juzgada que se produciría por la aplicación automática a terceros de una solución adoptada en un procedimiento en el que no fueron parte.

Por último, cabe apuntar que, en la medida en que se estimó el recurso y se declaró el despido procedente, quedan sin resolver todos los problemas que va a suscitar en el futuro la aplicación de la solución general; problemas como, por ejemplo, todos los aspectos formales y de plazo de la audiencia, o las consecuencias del incumplimiento de esa obligación. Sería deseable que estas cuestiones se abordasen por el legislador, de no hacerlo serán los órganos judiciales los que los vayan resolviendo caso a caso y ante esa posibilidad sería sin duda mucho mejor que cada poder asuma su rol institucional y que fuese la ley, en una relación de colaboración con la negociación colectiva, la que garantizase una solución uniforme a las cuestiones que pueda plantear la inclusión de ese trámite de audiencia previa al despido en el marco de nuestro ordenamiento jurídico-laboral.