

# La audiencia previa en el procedimiento de despido

## THE PRELIMINARY HEARING IN THE DISMISSAL PROCEDURE

**Eduardo E. Taléns Visconti**

**Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Valencia.**

**[eduardo.talens@uv.es](mailto:eduardo.talens@uv.es)**

**<https://orcid.org/0000-0002-0515-731X>**

Fecha de envío: 31 mayo 2025

Fecha aceptación: 2 junio 2025

**Resumen:** A raíz de la STS de 18 de noviembre de 2024, las empresas tienen la obligación de ofrecer un trámite de audiencia con carácter previo al despido. En este sentido, el presente trabajo se centra en analizar los aspectos jurídicos que rodean a este trámite (a quién va dirigido, en qué modalidades de despido, en qué momento, su forma, su duración y si puede dejar de abrirse de forma excepcional).

**Abstract:** As a result of the Supreme Court Judgment of 18 November 2024, companies are obliged to offer a hearing procedure prior to dismissal. In this sense, this paper focuses on analyzing the legal aspects surrounding this procedure (to whom it is addressed, in what types of dismissal, at what time, its form, its duration and whether it can be stopped exceptionally).

**Palabras Clave:** despido disciplinario, disminución del rendimiento, audiencia previa, despido improcedente, procedimiento.

**Keywords:** disciplinary dismissal, drop in performance, prior hearing, unfair dismissal, dismissal procedure.

*«Mas Jehová Dios llamó al hombre, y le dijo: ¿Dónde estás tú? Y él respondió: Oí tu voz en el huerto, y tuve miedo, porque estaba desnudo; y me escondí. Y Dios le dijo: ¿Quién te enseñó que estabas desnudo? ¿Has comido del árbol del que yo te mandé no comieses? 12 Y el hombre respondió: La mujer que me diste por compañera me dio del árbol, y yo comí. Entonces Jehová Dios dijo a la mujer: ¿Qué es lo que has hecho? Y dijo la mujer: La serpiente me engañó, y comí».*

## I. Un punto de partida: la STS de 18 de noviembre de 2024

El procedimiento de despido ha sufrido recientemente un importante giro interpretativo sobre un aspecto muy concreto, pero de gran interés y con una innegable vocación general. Me estoy refiriendo a la necesidad de que la empresa deba de abrir un trámite de defensa (audiencia) con carácter previo al despido. El debate en esta concreta materia se reavivó tras el pronunciamiento del TSJ de Baleares dictado el día 13 de febrero de 2023<sup>1</sup>, puesto que, con anterioridad al mismo, este requisito procedimental no era de obligado cumplimiento. Desde hace mucho tiempo, la STS de 15 de septiembre de 1988, consideró que nuestro ordenamiento interno se adecuaba a las exigencias del Convenio n.º 158 de la OIT en relación con la necesidad de abrir el derecho de defensa con carácter previo al despido. Ahora bien, la mencionada sentencia del TSJ de Baleares interpretó que el art. 7 del Convenio n.º 158 de la OIT resulta de aplicación en España y, con ello, de acuerdo con lo dispuesto por el mencionado texto internacional, las personas trabajadoras tienen derecho a defenderse frente al despido antes de recibir la comunicación formal del mismo. A raíz del citado pronunciamiento judicial numerosas empresas optaron por adoptar, cautelarmente, este requisito, abriendo con ello un trámite de audiencia a las personas sancionadas, mientras que otras, por el contrario, confiaron en la jurisprudencia del TS que hasta ese momento no había cambiado. Las distintas posturas mantenidas en la práctica profesional pronto se tradujeron en diversos posicionamientos doctrinales y judiciales, generándose un interesante debate que se zanjó tras la importantísima STS (Pleno) de 18 de noviembre de 2024<sup>2</sup> (que se posicionó finalmente a favor de la exigencia de este derecho de defensa con anterioridad al despido).

Para llegar a la conclusión que acabo de avanzar, el TS parte de la premisa de que los Convenios de la OIT que han sido ratificados por España son normas de derecho interno (como sucede, particularmente, con el Convenio n.º 158 de la OIT<sup>3</sup>). No obstante, el Alto Tribunal concluye que no todos los Convenios internacionales o sus disposiciones, aunque se integren en nuestro ordenamiento, son directamente ejecutivos. El anterior aserto supone que, en la prác-

---

1 STSJ de Baleares de 13 de febrero de 2023, núm. 68/2023 (ECLI:ES:TSJBAL:2023:237).

2 STS de 18 de noviembre de 2024, núm. 1250/2024 (ECLI:ES:TS:2024:5454). La importancia este pronunciamiento y su proyección práctica fue de tal envergadura que no sólo provocó la publicación de numerosos comentarios en revistas y foros especializados, sino que, incluso, en la *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* se incluyó en su número 70 (2025) una encuesta universitaria en la que distinguidos docentes dieron su opinión sobre el tema de «audiencia previa» en el despido.

3 Doctrinalmente se ha señalado que la aplicación directa de los Tratados no es algo nuevo, ni que haya surgido a raíz de la aprobación de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales, dado que ya era posible en España aplicando el art. 1.5 CC, por lo que se sostiene que este derecho debería de haber llegado mucho antes (SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, «El derecho a la defensa previa frente al despido: el final de treinta y ocho años de soledad», en *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2024*, Ed. Cinca, 2025, pág. 450). Por ello, se ha criticado que la jurisprudencia precedente no hubiera llegado a esta misma conclusión (entre otros, junto al autor citado con anterioridad: ALFONSO MELLADO, Carlos. «Audiencia previa en materia de despido disciplinario. Una necesaria, aunque incompleta, rectificación de la jurisprudencia precedente. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 1250/2024, de 18 de noviembre», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 484, 2025, pág. 280).

tica, no todas las previsiones establecidas en un determinado texto internacional son directamente aplicables por los órganos judiciales. En este sentido, para su aplicación directa resulta necesario que del propio texto se desprenda con la claridad y concreción suficiente dicha consecuencia, constituyendo un precepto que podemos denominar como «self-executing».

A la vista de las anteriores consideraciones, el TS se centra en analizar el contenido del art. 7 del Convenio en cuestión, que literalmente expresa lo siguiente: «No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad». A la vista de la anterior redacción, la Sala de lo Social sostiene que procede su aplicación directa al tratarse de una disposición que debe calificarse de completa o aplicable en forma automática, sin precisar de normas de ejecución que deban dictarse por parte de España. Estamos, en suma, ante un precepto que establece de manera suficiente sus términos, dado que se refiere a un requisito muy concreto que regula con un alcance general, por lo que no precisa de mayor desarrollo normativo para su cumplimiento.

Atendiendo a la claridad y concreción del precepto analizado, el TS lleva a cabo un «control de convencionalidad», a través del cual procede a «inaplicar» o «desplazar» lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores en favor de la prevalente norma internacional. Por lo tanto, como el art. 7 del Convenio n.º 158 de la OIT impone un derecho de audiencia con anterioridad a la extinción por despido, su cumplimiento es exigible y debe ser cumplido. No cabe perder de vista, que el mencionado art. 7 está enmarcado en la Sección B, titulada «Procedimientos Previos a la Terminación o en Ocasión de ésta», por lo que resulta evidente que incluye un requisito que nuestra norma no prevé.

Una vez que ha sido trazado el «control de convencionalidad», la STS de 18 de noviembre de 2024, se detiene en tratar de razonar el motivo por el que decide apartarse de su anterior doctrina (STS el 15 de septiembre de 1988)<sup>4</sup>. Así, en líneas generales, en el pronunciamiento del año 2024 se reconoce que el hecho de que nuestro ordenamiento jurídico tenga medidas dirigidas a impedir que la persona trabajadora se encuentre en una situación de indefensión frente al despido ya adoptado, no significa que con ellas se esté cubriendo otras exigencias impuestas por las normas internacionales que también lo integran, como es el caso concreto de la «audiencia previa».

En resumidas cuentas, en esta introducción me gustaría destacar que el TS ha resuelto a favor de la directa aplicación del art. 7 del Convenio n.º 158 de la OIT, que es algo que nuestro

---

4 Entre los motivos aducidos por el TS se encuentran los siguientes:

«a) La sentencia referencial es de 1988 y uno de los argumentos que hemos recogido viene dado por la Ley sobre Tratados Internacionales de 2014.

b) El control de convencionalidad, como resorte judicial para desplazar el tenor de la norma interna, solo desde hace media docena de años ha recibido carta de naturaleza.

c) La eliminación de los salarios de tramitación en caso de despido improcedente, sin readmisión, ha privado de virtualidad a las teorías sobre terminación del contrato solo cuando se dictaba el auto poniendo fin a la relación laboral.

d) En el mismo sentido hay que subrayar la eliminación del despido nulo por deficiencias formales.

e) La ausencia de una cláusula de mayor favorabilidad global de la regulación interna respecto de las garantías luce ahora con mayor relevancia».

legislador no ha integrado a lo largo de todos estos años, y que tampoco había sido corregido por la negociación colectiva<sup>5</sup>, por lo que, cabe concluir que, tras este pronunciamiento, parece que se avanza en la protección de la parte débil de la relación laboral<sup>6</sup>.

Con todo, El TS ha cerrado el paso a la necesidad de tener que cumplir con este requisito de forma en los asuntos que estén en trámite o judicializados con carácter previo a la fecha de su pronunciamiento, por lo que estamos ante una obligación que se proyecta hacia el futuro<sup>7</sup>. Esta decisión no se justifica porque encuentra acomodo en el propio tenor del art. 7 del Convenio de la OIT, que alberga una excepción, puesto que regula la necesidad de tener que ofrecer un derecho de defensa con carácter previo al despido «a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad». Por este motivo, con amparo en la propia norma internacional, el TS entiende que en el caso concreto no era aplicable el requisito de la audiencia previa, ya que no podía pedirse al empleador de forma razonable que la tuviera que conceder, toda vez que jurisprudencia anterior venía manteniendo precisamente lo contrario. En este sentido, con anterioridad a la STS de 18 de noviembre de 2024, siguiendo el principio de seguridad jurídica, cabe concluir que la empresa actuó de forma razonable y de buena fe, en la creencia fundada de que las formalidades que debía cumplir para despedir eran exclusivamente las previstas en el art. 55.1 ET<sup>8</sup>. Se trata, como ha sostenido alguna autora, de una decisión «salomónica»<sup>9</sup>, puesto que dota de seguridad jurídica tanto de manera prospectiva, como retrospectiva. Esta doctrina puede afectar a una multitud de casos, algunos de ellos en los que no se haya celebrado la vista oral y sobre las que pese la «espada de Damocles»<sup>10</sup> de una even-

---

5 RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio. «La configuración del trámite de defensa previo al despido», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 14, 2025, pág. 40.

6 CUADROS GARRIDO, María Elisa. «Las empresas no pueden proceder a un despido disciplinario, sin antes llevar a cabo el procedimiento de audiencia previa de la persona trabajadora», *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 5, 2024, pág. 10.

7 Este punto de la sentencia ha sido criticado por parte de la doctrina, por ejemplo: ALFONSO MELLADO, Carlos. «Audiencia previa en materia de despido disciplinario. Una necesaria, aunque incompleta, rectificación de la jurisprudencia precedente. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 1250/2024, de 18 de noviembre», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 484, 2025, págs. 282-284; MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, «El TS “deshoja la margarita” del juicio de convencionalidad Audiencia previa al despido disciplinario sí, indemnización adicional no, de momento», *Diario La Ley*, núm. 10638, 2025, consultado a través de «Legalteca»); o BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi «Las empresas no pueden despedir disciplinariamente sin abrir el trámite de audiencia previa (STS\Pleno 18/11/24)», entrada de su blog accesible a través del siguiente enlace: (<https://ignasi-beltran.com/2024/11/18/las-empresas-no-pueden-despedir-disciplinariamente-sin-abrir-el-tramite-de-audiencia-previa-stspleno-18-11-24/>).

8 Convicción compartida por el trabajador que, ni en el proceso ni en el recurso de suplicación denunció la omisión del trámite previsto en el art. 7, tal y como puso de manifiesto PALOMO BALDA, Emilio. «El empresario debe escuchar al trabajador antes de proceder a su despido disciplinario: un inesperado giro jurisprudencial y un aluvión de incógnitas por despejar», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1, 2025 ([https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2025-00000002822](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2025-00000002822)).

9 RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma. «La audiencia previa en el despido disciplinario: una reivindicación clásica ante un derecho moderno», *Trabajo y Derecho*, núm. 121, 2025, pág. 6.

10 Expresión extraída del artículo de VIVERO SERRANO, Juan Bautista. «La audiencia del trabajador antes del despido según el Supremo: Un apabullante leading case», *Diario La Ley*, núm. 10618, 2024.

tual ampliación de la demanda para incorporar la ausencia de audiencia previa entre los motivos alegados para justificar la irregularidad de la extinción (ampliación de la demanda recientemente facilitada por el Tribunal Supremo)<sup>11</sup>.

Con todo, no todos los tribunales han aceptado la vocación general de esta excepción. Así, por ejemplo, la STSJ de Baleares de 12 de febrero de 2025<sup>12</sup> argumentó *«que el Tribunal Supremo no está estableciendo una regla absoluta, sin excepciones, de inexigibilidad retroactiva de la exigencia de audiencia previa —ya que con ello sí se incurriría en el “canon de irretroactividad propio de leyes” que el propio Tribunal quiere evitar— sino, exclusivamente, establecer la regla o criterio general —en aras a la seguridad jurídica— que mientras su doctrina anterior, ahora rectificadora, fue incontrovertida y pacífica, no podía razonablemente exigirse a todo empleador el cumplimiento de tal exigencia»*. De tal manera, que, en el caso concreto resuelto por la citada sentencia, se acordó la improcedencia del despido porque la empresa no abrió un periodo de alegaciones a la persona trabajadora sancionada. El motivo por el que consideró aplicable el requisito de la audiencia previa en este caso concreto fue porque en la fecha en la que se produjo el despido, 19 de julio de 2023, *«era sobradamente conocida —en todo el ámbito nacional y, especialmente, en el balear— la doctrina de esta Sala sentada en sentencia 13.2.23»*. Se tuvo en cuenta por este pronunciamiento que se trataba de una empresa que, por su tamaño e importancia, no podía desconocer el criterio de la Sala Balear y, por ende, no tenía la confianza legítima ni la seguridad jurídica de que tal exigencia de audiencia previa no resultara aplicable. También se argumentó que la empresa no invocó en la contestación a la demanda que no podía razonablemente cumplir con la exigencia de audiencia previa. En definitiva, la sentencia aludida no eximió de la obligación de abrir un trámite de alegaciones con carácter previo al despido disciplinario, pese a que los hechos ocurrieron con anterioridad a la STS de noviembre de 2024<sup>13</sup>.

Unos días después se dictó la STSJ de Baleares de 21 de febrero de 2025<sup>14</sup>, que reitera que la excepción aplicada por el TS no puede ser entendida con carácter general y que hay que acudir al caso concreto para valorar si la empresa estaba obligada o no a cumplir con este requisito. Ahora bien, al contrario de lo que se resolvió en la sentencia de 12 de febrero que he resumido en el párrafo anterior, en el pronunciamiento de 21 de febrero de se aduce que la demandada era una pequeña empresa de la zona que despidió el 29 de septiembre de 2023, pero que no se ha podido inferir que conociera el criterio de la Sala Balear y, además, tampoco se alegó por la parte demandante en la conciliación el incumplimiento de este requisito formal. Por lo tanto, en este otro supuesto, el TSJ de Baleares entendió que la audiencia previa al despido no era un requisito exigible.

El TS ha cerrado el paso a que los tribunales puedan acudir al caso concreto, como se hizo en Baleares, dado que ha dictado dos sentencias más recientes, con fechas de 5 de marzo

---

11 STS de 10 de septiembre de 2024, núm. 1038/2024 (ECLI: ES:TS:2024:4494).

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

13 Cabe apuntar que la STSJ de Baleares de 12 de febrero de 2025, cuenta con un voto particular que resaltó que en el momento del despido la sentencia de Sala de Baleares no era firme y que venían dictándose sentencias por Tribunales Superiores de Justicia y Juzgados en sentido contrario, por lo que no se le podía exigir a la empresa que abriera de forma obligatoria un periodo de alegaciones a la persona despedida.

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

de 2025<sup>15</sup> y de 11 de marzo de 2025<sup>16</sup>, en las que vuelve a recordar que la exigencia de la audiencia previa no resulta de aplicación a supuestos anteriores a su sentencia de noviembre de 2024 y que está fijando una doctrina con alcance general. Concluye el TS, consolidando su jurisprudencia sobre este asunto, que los despidos anteriores a la STS de 18 de noviembre de 2024 no pueden ser calificados de improcedentes, ni mucho menos de nulos, como consecuencia o efecto de la omisión de este requisito de la audiencia previa. Por lo tanto, aunque en 2024 se resolvió sobre un asunto concreto, en los dos pronunciamientos de 2025 se expresa de forma más clara y evidente que la doctrina tiene un alcance general (extremo que, desde mi punto de vista, ya era deducible con la primera de las sentencias —la de 18 de noviembre de 2024—).

## II. El ámbito subjetivo de la garantía: su carácter universal

Antes de entrar en la dinámica de la audiencia previa, considero que hay que aclarar a qué tipo de empresas va dirigido el cumplimiento de este requisito procedimental. Para ello debemos de partir del tenor del propio Convenio n.º 158 de la OIT, pues el requisito en cuestión emerge de dicho texto internacional. En este sentido, el art. 2.1 del Convenio establece que las previsiones contenidas en el mismo se aplican «a todas las ramas de actividad económica y a todas las personas empleadas». Por su parte, el art. 7 del Convenio, que es el que contiene la referencia al derecho a la defensa con carácter previo a la comunicación del despido, no incluye ninguna particularidad ni previsión específica en lo que al ámbito subjetivo se refiere.

Por lo tanto, el requisito de la audiencia previa no se exige en función del tamaño de la empresa, ni tampoco para un concreto sector de actividad, ni para algunas categorías o grupos profesionales, ni se diferencia entre empleo público o privado. En definitiva, cabe concluir que el alcance del requisito procedimental se establece con una destacadísima amplitud, pues deben de seguirlo, en principio, salvo que acrediten entrar en la excepción a la que más adelante me referiré, todos los empleadores, tanto del ámbito público como privado, tengan a su cargo a personas trabajadoras «comunes» o bien se trate de relaciones laborales de carácter «especial»<sup>17</sup>.

Enlazando con esto último, cabe aclarar que este requisito también alcanza a las relaciones laborales especiales<sup>18</sup>. En el caso del personal de alta dirección, atendiendo a su singular

---

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

16 STS de 11 de marzo de 2025, núm. 185/2025 (ECLI:ES:TS:2025:1128). En esta sentencia no se resuelve atendiendo al caso concreto, sino que decididamente, se extiende a todos los anteriores: «en el caso que nos ocupa, así como en todos los casos en los que el despido se produjo con anterioridad a nuestro cambio de doctrina, es aplicable dicha excepción ya que no podía razonablemente pedirse al empleador que tuviera que conceder tal audiencia al trabajador».

17 Este «nuevo» requisito procedimental se aparta otros supuestos preexistentes en los que también se podía exigir un derecho de audiencia, por ejemplo, porque así lo previera el Convenio Colectivo de aplicación. En estos casos, evidentemente, el alcance subjetivo dicho requisito viene establecido por el ámbito funcional, personal y territorial del instrumento en cuestión.

18 Pueden surgir dudas interpretativas con alguna relación concreto, por ejemplo, con el trabajo de las

sistema de fuentes, me planteo si a través del contrato se puede pactar la posibilidad de dejar sin efecto el trámite de la audiencia previa en los casos de despido disciplinario. Es cierto que el art. 3 del RD 1382/1985, de 1 de agosto, establece un sistema de fuentes en el que se otorga una singular primacía a lo acordado en el contrato especial de alta dirección, por encima, incluso, de normas previstas en la legislación laboral común. Ahora bien, el propio art. 3.1 del reglamento, somete el régimen jurídico de este personal laboral especial a la voluntad de las partes, pero, «con sujeción a las normas de este Real Decreto y a las demás que sean de aplicación». En este sentido, el art. 11.2 del RD 1382/1985, de 1 de agosto, cuya regulación se debe de respetar en este contrato especial, permite el despido por conducta grave y culpable del alto directivo, pero indica que este debe de llevarse a cabo «en la forma y con los efectos establecidos en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores». El reglamento sí que establece algunas previsiones específicas para el tema de la indemnización o también a la hora de ejercer el derecho de opción en caso de que se haya declarado la improcedencia del despido. Pero, para el resto de los aspectos formales hay que pasar por las previsiones del art. 55 ET, entre las que ahora debemos de incluir, necesariamente, tras el «control de convencionalidad» realizado por el TS, el trámite de la audiencia previa. En consecuencia, una interpretación sistemática de los arts. 3 y 11 del RD1382/1985, de 1 de agosto, me lleva a concluir que al personal laboral de alta dirección también hay que ofrecerle el derecho a defenderse frente a las imputaciones sobre las que la empresa quiere hacer valer el despido disciplinario proyectado. Por el contrario, este requisito no hay que llevarlo a cabo cuando el despido sea «ad nutum», es decir, sin causa, de conformidad con lo que previsto en el art. 11.1 del reglamento, toda vez que dicha decisión no supone, formalmente, una medida sancionadora y, además, sí o sí, dicha modalidad extintiva lleva aparejado un emolumento indemnizatorio (ya sea el establecido en el contrato o el mínimo legal supletorio).

Volviendo a las relaciones laborales comunes, cabe advertir que los Convenios Colectivos no pueden eliminar este requisito, puesto que no pueden dejar sin efecto los aspectos formales del despido disciplinario exigidos por el art. 55.1 ET, que deben considerarse como mínimos de derecho necesario, mejorables, en su caso, por la autonomía colectiva e individual<sup>19</sup>. Lo que sí que permite el mandato del art. 55.1 ET, por ser de derecho necesario relativo, es el establecimiento añadido de la forma concreta de llevar a cabo este derecho de defensa previo (por ejemplo, el plazo concreto), pero también se puede añadir otras exigencias garantizadoras para la persona sancionada (como podría ser la de contar en este trámite con la presencia de algún miembro de la RLT). Como veremos en su respectivo epígrafe, la amplitud con la que está redactado el art. 7 del Convenio n.º 158 de la OIT, que dota de bastante fle-

---

personas que están cumpliendo condena en centros penitenciarios. La razón estriba en el propio sistema de fuentes previsto en el art. 1.4 del RD 782/2001, de 6 de julio, puesto que la legislación laboral común no le resulta supletoria, sino que sus previsiones «sólo serán aplicables en los casos en que se produzca una remisión expresa desde este Real Decreto o la normativa de desarrollo». El art. 10 del reglamento, referido a la extinción del contrato de trabajo, no realiza ninguna remisión expresa a la forma y al procedimiento del ET. Por este motivo, una posible interpretación pasaría por considerar que, en esta concreta relación de carácter especial, no hace falta abrir un trámite de defensa antes del despido disciplinario. En cualquier caso, otra interpretación posible pasaría por llevar a cabo un «control de convencionalidad» atendiendo al tenor del art. 7 del Convenio n.º 158 de la OIT y sobre el art. 2.1 del mismo texto internacional, en el sentido de colmar la omisión del RD 782/2001, de 6 de julio, con lo previsto por la norma de la OIT, que no excluye según el tiempo de empresa y que alcanza a todas las personas empleadas.

19 Por todos, BLASCO PELLICER, Ángel. *El régimen procesal del despido*, Ed. Tirant lo Blanch, 2000, pág. 82.

xibilidad al trámite de audiencia previa, abre un territorio bastante proclive para impulsar la negociación colectiva en aras de tratar de perfilar algunos aspectos interesantes del mismo.

Cuando un Convenio Colectivo regule la necesidad de otorgar a las personas trabajadoras la posibilidad de que aleguen lo que estimen oportuno con anterioridad al despido, en principio, dichas previsiones serán legales (a falta de leer en cada caso como está redactada la cláusula). Pero, si exigen un trámite de audiencia previa, atendiendo a la flexibilidad del requisito previsto en el texto internacional, lo más normal será que sigan siendo válidas. Si el Convenio Colectivo en cuestión prevé para todas las personas trabajadoras la evacuación de un expediente contradictorio similar al contemplado para los miembros de la RLT con anterioridad a la sanción disciplinaria, dicha cláusula tiene perfecto encaje con la dicción del art. 7 del Convenio n.º 158 de la OIT. Como el expediente contradictorio constituye un trámite más exigente que el derecho de audiencia previa, hay que interpretar que supone una mejora sobre las garantías formales del despido que es completamente admisible. De esta manera, cuando el Convenio Colectivo exija la tramitación de un expediente disciplinario previo a la imposición de sanciones por faltas muy graves, la norma convencional debe de ser interpretada de la misma manera que la garantía prevista en el ET<sup>20</sup>. Además, una vez establecido por Convenio Colectivo un requisito formal adicional que supere el alcance de la audiencia previa, su omisión acarreará los mismos efectos que la desatención de los requisitos establecidos normativamente, señaladamente, la improcedencia del despido (salvo que existiese vulneración de derechos fundamentales).

### III. El ámbito material de la garantía: el despido disciplinario (y otras modalidades extintivas por causas imputables a la persona trabajadora)

Resulta bastante claro que el requisito de la audiencia previa debe de llevarse a cabo en el caso de los despidos disciplinarios, dado que la STS (Pleno) de 18 de noviembre de 2024 resuelve específicamente un caso relacionado con esta modalidad extintiva. Pero, lo que me gustaría plantear en este epígrafe es si estamos ante un requisito exclusivo de los despidos disciplinarios o si puede extenderse a otro tipo de extinciones del contrato de trabajo.

De entrada, cabe apuntar que la audiencia previa no resulta exigible a supuestos en los que es la persona trabajadora la que decide poner fin, por su propia voluntad, a la relación laboral. Tampoco, claro está, cuando la extinción viene provocada por elementos externos en los que no es decisiva la voluntad de la empleadora. En este sentido, debemos de partir de la premisa que la audiencia previa solamente tiene sentido exigirla en los casos de despido, entendiendo como tal a la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario, tér-

---

20 STS de 4 de mayo de 2009, rec. 789/2008 (ECLI:ES:TS:2009:3345). Lo anterior supone que la empresa debe de llevar a cabo una serie de trámites en los que cabe dar noticia al expedientado de los hechos que se le imputan, que tenga la oportunidad de contestar a tales imputaciones y que se oiga a otros miembros del comité o delegados de personal

mino amplio o genérico que comprende como especies los distintos supuestos específicos de extinción del contrato por voluntad empresarial, entre ellos y de manera principal, el despido disciplinario (STS de 29 de noviembre de 1993<sup>21</sup>).

En consecuencia, hay que centrar el debate en tratar de determinar a qué modalidad o modalidades de despido les resulta exigible este requisito formal. Para responder a esta cuestión considero que resulta interesante partir de las conclusiones a las que llegó la Comisión de Expertos de la OIT en 1995 (CEACR, 82.ª reunión)<sup>22</sup>. La Comisión argumenta que el art. 7 del Convenio n.º 158 de la OIT no hace referencia al motivo de terminación basado en necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio, respecto del cual se prevén procedimientos colectivos en los artículos 13 y 14 del propio Convenio. Efectivamente, el precepto de la OIT circunscribe el derecho de defensa previo de las personas trabajadoras para los despidos cuyos motivos estén «*relacionados con su conducta o su rendimiento*». Por lo tanto, resulta obvio que los despidos objetivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se enmarcan en situaciones empresariales que no tienen relación directa con la conducta o el rendimiento de las personas trabajadoras. Tampoco cabe activar esta garantía en los supuestos de finalización de los contratos temporales, en los que la extinción obedece al mero transcurso del tiempo pactado o a un acontecimiento externo como puede ser el del retorno de la persona sustituida (en los contratos de interinidad por sustitución).

Siguiendo con los despidos objetivos, algún sector doctrinal ha defendido que el hecho de que la finalidad de la audiencia sea que la persona pueda defenderse frente a los cargos formulados contra su conducta, esta parece desconectarse de los despidos objetivos por ineptitud sobrevenida o por falta de adaptación técnica, dónde no cabe exigir este resquito<sup>23</sup>. Sin embargo, para otros autores, el despido por ineptitud o el derivado de la falta de adaptación ante modificaciones técnicas, son circunstancias que conectan con el «rendimiento»<sup>24</sup>. En este sentido, siguiendo lo razonado por el Informe de la Comisión de Expertos de la OIT sobre el Convenio n.º 158, en este documento se advirtió que el art. 7 «*no se refiere no sólo a los motivos relacionados con la conducta del trabajador sino también a los relacionados con su trabajo (rendimiento), como, por ejemplo, el desempeño insatisfactorio*». Por este motivo, en los despidos objetivos por ineptitud sobrevenida o por falta de adaptación a modificaciones técnicas, también considero que hay que dar la oportunidad a la persona trabajadora para que explique las razones por las que su rendimiento se ha visto mermado. En el primero, cabrá ofrecer a la persona la posibilidad de que explique por qué ha dejado de ser apto para el puesto de trabajo, pero sólo cuando se ha producido una merma en su rendimiento y, no así, por ejemplo, cuando deje de ser apto por una pérdida de una licencia, de un documento necesario o de una situación similar. En efecto, desde mi punto de vista, la pérdida de un certificado, licencia o condición básica o necesaria para trabajar no es una circunstancia

---

21 STS de 29 de noviembre de 1993, rec. 1145/1993 (ECLI:ES:TS:1993:12981).

22 En el punto 145.

23 RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma. «La audiencia previa en el despido disciplinario: una reivindicación clásica ante un derecho moderno», *Trabajo y Derecho*, núm. 121, 2025, pág. 6; o LAHERA FORTEZA, Jesús y PEDRAJAS QUILES, Antonio. «Criterios de la obligada audiencia previa a los despidos disciplinarios», en *Abdon Pedrajas Litter*, 2024, pág. 4. (chromeextension://efaidnbmninnbpcjpcglclefindmkaj/https://www.abdonpedrajas.com/pics/eventos/criterios-de-la-obligada-audiencia-previa-a-los-despidos-disciplinarios-v2.pdf).

24 RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio. «La configuración del trámite de defensa previo al despido», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 14, 2025, pág. 41.

que afecte al rendimiento, sino a la propia imposibilidad de prestar servicios laborales, por lo que en estos casos entiendo que no es necesario abrir el trámite de audiencia previa. Tampoco cabe cuando la persona ha sido declarada «no apta» por el servicio de prevención y tras realizar ajustes razonables se extingue la relación laboral. En los supuestos de incapacidad permanente tampoco cabe abrir este derecho de audiencia previa, toda vez que con la nueva letra n) del art. 49 ET<sup>25</sup> se diseña un procedimiento específico para llevar unos ajustes razonables. No se trata, en suma, de un despido comunicado directamente a la persona trabajadora, escenario en el que, en su caso, sí que cabe abrir un trámite de alegaciones o defensa. Cuestión distinta es cuando la persona baja su rendimiento, no de forma voluntaria, pero sí por una falta de adaptación al puesto que no venga ocasionada por una eventual enfermedad, dolencia o incapacidad. En estos casos, dado que el tenor del art. 7 del Convenio contempla expresamente los motivos relacionados con el «rendimiento», considero que también cabe otorgar una audiencia previa cuando el despido objetivo esté basado en el señalado descenso, aunque este sea involuntario.

Con todo, la posibilidad de extinguir la relación laboral por un descenso del rendimiento de la persona trabajadora no se agota con el despido objetivo, pues también puede encontrar acomodo por la vía del art. 49.1.b) ET. De acuerdo con este precepto, las empresas pueden dar por terminada la relación laboral amparándose en cláusulas contractuales que determinen la extinción por no alcanzarse el rendimiento mínimo establecido en el propio contrato. De este modo, como el motivo de la extinción está basado en el «rendimiento» que no ha sido alcanzado por la persona trabajadora, entiendo que también se le tiene que dar la oportunidad de que explique y justifique la razón que ha podido llevar a que dicho estándar incluido en el contrato no ha sido cumplido<sup>26</sup>.

En ambos casos, es decir, en los despidos objetivos o en las extinciones del art. 49.1 b) ET motivados por el bajo rendimiento del empleador/a, la omisión de este requisito formal produce los mismos efectos que el caso del despido disciplinario, que, como analizaré más adelante, conlleva a la declaración de la improcedencia.

Las cuestiones relacionadas con la conducta de la persona trabajadora o con su rendimiento no sea agotan con los despidos, sino que estas causas también pueden ocasionar que una persona no supere el periodo de prueba pactado. En cualquier caso, desde mi punto de vista, entiendo que no cabe abrir un trámite de defensa previo en el caso de las personas que no hayan superado el periodo de prueba. En primer lugar, porque el propio art. 2.2 del Convenio de la OIT, en su apartado b), permite que los Estados puedan excluir la totalidad o algunas disposiciones del propio texto internacional a «*los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable*». De este modo, nuestro ET establece

25 Reformado por la Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.

26 AGUSTÍ MARAGALL, Joan «La audiencia previa al despido disciplinario EX art. 7 del convenio 158 de la OIT: Puntos críticos en su aplicación práctica y en la revisión judicial de su cumplimiento después de la sts de sala general n.º 1250/24 de 18.11.24», *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm. 261, 2024, pág. 26.

un régimen extintivo singular para la finalización de la relación laboral durante el periodo de prueba, permitiéndose en el art. 14 ET el «libre desistimiento» para estos casos, lo que supone que la empresa puede comunicar la no superación del periodo de prueba sin necesidad de explicar la causa y sin llevar a cabo un procedimiento concreto.

Esta conclusión entiendo que es válida con carácter general, pero no cabe perder de vista que el RDL 6/2019, de 1 de marzo, modificó el tenor del art. 14.2 ET, para expresar que la decisión empresarial «*será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad*». En consecuencia, en el caso de las trabajadoras embarazadas no existe «libre desistimiento», puesto que las empresas deben de justificar que la decisión obedece a una causa concreta que se tendrá que explicar en el juicio en caso de que la persona afectada optar por interponer demanda. Por ello, una primera interpretación para estas situaciones consiste en defender que, si la no superación del periodo de prueba de la trabajadora embarazada está relacionada con «*su conducta o su rendimiento*», sí que habría que ofrecerle la posibilidad de defenderse vía audiencia previa. Sin embargo, entiendo que cabe otra interpretación que, en mi opinión, parece más convincente. En este punto, cabe tener en cuenta que la extinción de la relación laboral de la trabajadora embarazada durante el periodo de prueba está sometida a una causa real y determinada, pero no así a un procedimiento concreto. En este sentido, la empresa debe de acreditar que la causa no está relacionada con el embarazo o maternidad y, sino lo hace, la extinción será nula. Sin embargo, el art. 14 ET no establece un procedimiento concreto para manifestar la decisión empresarial, ni siquiera exige la forma escrita, ni tampoco remite al procedimiento de despido disciplinario. Por este motivo, la decisión empresarial no puede ser improcedente por defecto de forma, no estamos ante un despido, sino que, en su caso, la decisión de desistir durante el periodo de prueba será ajustada a derecho o nula en función de si se puede explicar la causa. Por esta razón, entiendo que, pese a que la trabajadora esté embarazada, el procedimiento del art. 14 ET se aparta de la tramitación formal establecida para el despido disciplinario, por lo que cabe estar a lo dispuesto por el art. 2.2 b) del Convenio n.º 158 de la OIT y, en consecuencia, considerar excluida para estos supuestos la necesidad de abrir un trámite de audiencia previa. En fin, como en el régimen del art. 14 ET no hace falta que a la trabajadora embarazada se le haga entrega de una carta de despido expresando los hechos que motivan la decisión empresarial, tampoco parece que haya que ofrecerle la opción de defensa con carácter previo. Todo ello, sin perjuicio de que, si la trabajadora demanda, la empresa sí que deba de acreditar en el juicio el motivo real por el que decidió que la persona no había superado el periodo de prueba, so pena de que el órgano judicial acuerde la nulidad del desistimiento.

Para finalizar con este epígrafe, me gustaría señalar que la amplitud con la que está redactado el art. 7 del Convenio n.º 158 de la OIT, que no se refiere exclusivamente a la conducta de las personas trabajadoras, sino también a su rendimiento, dista de la garantía de la que disponen las personas afiliadas a un sindicato. En este sentido, para la audiencia previa del afiliado/a sindical (obligación que pervive en nuestro ordenamiento), la jurisprudencia ha salido al paso de cualquier otra interpretación y, sin fisuras, ha venido entendiendo que esta garantía se aplica de manera exclusiva al despido disciplinario (SSTS de 23 de mayo de 1995<sup>27</sup> y de 18 de febrero de 1997<sup>28</sup>). De este modo, el precepto legal que establece la audiencia previa del

---

27 STS de 23 de mayo de 1995, rec. 2313/1994 (ECLI:ES:TS:1995:2909).

28 STS de 18 de febrero de 1997, rec. 1868/1996 (ECLI:ES:TS:1997:1094).

delegado/a del sindicato al que está afiliada la persona que se quiere despedir constituye una garantía singular que encuentra su razón de ser en la conveniencia apreciada por el legislador de que los/as afiliados/as tengan una protección reforzada frente al poder disciplinario, a cuyo riesgo de abuso pueden resultar más vulnerables. Por el contrario, como hemos visto en este apartado, la audiencia previa que deriva del Convenio de la OIT no se circunscribe, exclusivamente, a los despidos disciplinarios, puesto que también establece dicha obligación cuando la extinción guarde relación con el rendimiento exigible a la persona trabajadora.

## IV. El trámite de audiencia previa: forma, dinámica y finalidad

### 4.1. La audiencia al delegado sindical no sustituye la de la propia persona despedida

El art. 7 del Convenio n.º 158 de la OIT no utiliza la expresión «audiencia previa», sino que se refiere textualmente a «*la posibilidad de defenderse de los cargos formulados*». En cualquier caso, de acuerdo la definición de la RAE, en su octava acepción, la audiencia supone una «*ocasión para aducir razones o pruebas que se ofrece a un interesado en juicio o en expediente*». En este sentido, ofrecer la posibilidad de defenderse es, precisamente, otorgar a la persona la oportunidad para que pueda aducir las razones que han provocado su conducta, es decir, para que pueda explicarse y, en su caso, aportar las pruebas que considere oportunas para acreditar su apreciación sobre los hechos que le han sido imputados. Por lo tanto, la utilización del término «audiencia previa», si se consolida en nuestro acervo, no parece que sea una locución desacertada. Pero, ello no es óbice para que este término pueda crear confusión con otras figuras afines. Efectivamente, en el despido disciplinario la locución «audiencia previa» viene utilizándose para expresar una garantía adicional que tienen a su favor las personas trabajadoras que están afiliadas a un determinado sindicato. Pero, como seguidamente veremos, el derecho de defensa «genérico» que estoy tratando de analizar en el presente artículo, guarda una estrecha relación con el derecho de audiencia previa «sindical», pero pronto vamos a ver que, en realidad, que no son exactamente coincidentes, dado que la finalidad de ambas garantías es distinta.

En este orden de valores, en primer lugar, cabe aclarar que la audiencia concedida al delegado/a sindical o miembro del comité de empresa —o cualquier otro representante—, no puede sustituir en ningún caso el trámite de defensa a la persona trabajadora, que es la única titular del derecho a alegar lo que considere oportuno antes del despido<sup>29</sup>. Cuestión distinta podría ser que la persona trabajadora le comunique a la empresa la expresa delegación en tal sentido, indicándole que acudirá algún representante en su nombre, extremo que, por lo demás, tendría que probar la empresa.

Se trata de dos obligaciones distintas que habrá que implementar en función de si la persona despedida esté afiliada a un sindicato no. En este último supuesto, a la única persona a la que

---

29 Véase en este sentido la STSJ de Baleares de 12 de febrero de 2025, núm. 82/2025 (ECLI:ES:TSJ-BAL:2025:144).

hay que oír es a la que se pretende despedir. No es necesario, por lo demás, que se le dé trámite de audiencia a la RLT, toda vez que el Convenio de la OIT no lo exige, aunque es algo que sí que se recomienda. De hecho, en el párrafo 9 de la Recomendación del citado Convenio se dice que *«todo trabajador debería tener derecho a contar con la asistencia de otra persona cuando, de conformidad con lo previsto en el artículo 7 del Convenio... se defienda de cargos acerca de su conducta o su trabajo que puedan llevar a la terminación de su relación de trabajo; este derecho puede ser regulado por los métodos de aplicación previstos en el párrafo 1 de la presente Recomendación»*. En este sentido, cuando la persona trabajadora no está afiliada a un sindicato, la presencia de un algún miembro de la RLT es meramente potestativa, siendo una garantía simplemente recomendable. La exigibilidad de contar con la asistencia de algún miembro de la RLT puede venir de la mano de la negociación colectiva, siendo un aspecto que el Convenio Colectivo puede recoger expresamente, en cuyo caso pasaría a ser un requisito procedimental de obligado cumplimiento que sí que puede llegar a comprometer la validez del despido.

Sin embargo, la situación es distinta cuando la persona despedida sí que está afiliada a una determinada organización sindical, dado que en estos casos la empleadora también deberá de dar audiencia previa al delegado sindical en los términos que seguidamente expondré de una manera sucinta.

Como es sabido, el último párrafo del art. 55.1 ET dispone que si la persona trabajadora estuviera afiliada a un sindicato y a la empresa le consta este dato, deberá de dar audiencia previa a los delegados/as de la sección sindical correspondiente a dicha agrupación. El precepto que nos ocupa tronca directamente con el art. 10.3 LOLS que, al regular los derechos de los delegados sindicales, establece en su número tercero que deberán ser *«oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos»*. Por su parte, de manera indirecta, el artículo 104 LRJS, al regular los requisitos específicos que debe contener la demanda por despido, establece en su apartado d) que *«si el trabajador se encuentra afiliado a algún sindicato, en el supuesto de que alegue la improcedencia del despido por haberse realizado éste sin la previa audiencia de los delegados sindicales, si los hubiera»*. De esta forma, en la demanda de despido se deberá de aportar la documentación que acredite la condición de afiliado con la finalidad de que se pueda discutir en sede judicial la improcedencia del mismo cuando se haya omitido el requisito de dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección correspondiente a dicho sindicato<sup>30</sup>. Del tenor literal de los arts. 10.3.3 LOLS y 55.1 ET se desprende con claridad que la función institucional del trámite preceptivo de audiencia a los delegados sindicales no es la notificación de un acuerdo empresarial meramente pendiente de ejecución, sino la comunicación de un proyecto de sanción o despido en cuya decisión puede influir la información proporcionada por el representante sobre determinados aspectos o particularidades de la conducta y de la situación del trabajador afectado<sup>31</sup>. La razón de ser de este trámite de audiencia previa se conecta con *«la conveniencia apreciada por el legislador de que los trabajadores*

30 Como ha señalado ALEGRE NUENO, la mención sobre el documento que acredite la audiencia al delegado sindical es absolutamente potestativo para el demandante que sólo deberá reflejarla en la demanda cuando alegue la improcedencia del despido por haberse obviado el trámite de la audiencia previa. En caso contrario no cabría aportar dicho documento junto con la demanda. *Vid. ALEGRE NUENO, Manuel «Proceso de despido», En El proceso laboral Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (Blasco Pellicer, Dir.), Ed. Tirant lo Blanch, 2013, pág. 729.*

31 STS de 16 de octubre de 2001, rec. 3024/2000 (ECLI:ES:TS:2001:7910).

*sindicados tengan una protección reforzada frente al poder disciplinario del empresario, a cuyo riesgo de abuso pueden ser más vulnerables, por medio de una defensa sindical preventiva del trabajador afiliado»* (STS de 12 de julio de 2006<sup>32</sup>). Se trata, por ende, de una protección reforzada que, como vemos, guarda similitudes con la audiencia previa «genérica», pero cuya finalidad es bien distinta. Así, para el Tribunal Constitucional, la finalidad de la audiencia previa «sindical» conecta con el contenido adicional del derecho a la libertad sindical del propio sindicato, en la medida en que del análisis del repetido art. 10.3 de la LOLS, en relación con el apartado 3 del mismo, se concluye que sólo los delegados/as sindicales son titulares del derecho consagrado en tal disposición, ya que, a quien le corresponde prestar audiencia es al sindicato —y no al trabajador—. Por este motivo, se ha sostenido que estamos ante un derecho de la exclusiva titularidad y disponibilidad del sindicato concerniente (STC 30/1992, de 18 de marzo). Ambas posturas son complementarias, puesto que en esta particular audiencia existe una vertiente colectiva del problema, pues quién tiene que ser oído es el delegado sindical, pero su finalidad también se anuda con el derecho a la defensa de la propia persona que va a ser objeto del despido. En cualquier caso, cabe asentar que la audiencia previa no se predica de cualquier delegado/a sindical, sino sólo del que haya sido designado de acuerdo con el número 1 del artículo 10.3 LOLS, siendo esta condición un requisito esencial para tener que tramitar este expediente<sup>33</sup>. De este modo, en apretada síntesis, los requerimientos exigidos para abrir este trámite son, básicamente, los siguientes:

- a) La necesidad de que la persona a la que se quiere despedir se encuentre afiliada a un sindicato.
- b) La afiliación debe ser conocida por parte de la empresa. De tal manera que si a la empresa no le consta la afiliación en el momento de efectuar el despido no podrá dar audiencia previa al delegado/a sindical correspondiente<sup>34</sup>. En principio, es a la persona trabajadora a quien le incumbe probar su condición de afiliada y que la empresa era conocedora de dicha circunstancia<sup>35</sup> (prueba que resulta bastante sencilla cuando la empresa descuenta de la nómina la cuota sindical, pero que resulta algo más complicada cuando no es así)<sup>36</sup>.

32 STS de 12 de julio de 2006, rec. 2276/2005 (ECLI:ES:TS:2006:5151).

33 STS de 31 de mayo de 2007, rec. 640/2006 (ECLI:ES:TS:2007:4328).

34 STSJ de Galicia de 22 de diciembre de 2005, rec. 5549/2005 (ECLI:ES:TSJGAL:2005:3807).

35 STSJ de Madrid de 11 de diciembre de 2009, núm. 909/2009 (ECLI:ES:TSJM:2009:15468). En la doctrina científica puede verse esta interpretación consistente en que la carga de la prueba recae sobre el trabajador en: ALEGRE NUENO, Manuel. «Forma, calificación y efectos del despido»... Op. Cit. p. 1082.

36 Por ejemplo, STSJ de Galicia de 18 de marzo de 2010, núm. 1260/2010 (ECLI:ES:TSJGAL:2010:4138). *«Pues con relación al trámite de audiencia previa al delegado sindical y el conocimiento de la afiliación de la CIGA por parte de la empresa, cabe decir que según resulta del relato fáctico y de la fundamentación jurídica de la sentencia con valor fáctico no ha resultado en modo alguno acreditado que la empresa tuviera conocimiento de la afiliación del actor a la CIGA, y que la circunstancia de que el actor tenga domiciliado el pago en la cuenta del Banco Gallego en la que percibe la nómina, no implica su conocimiento por la empresa el cual si estaría acreditado en el supuesto de que la empresa le dedujese la cuota sindical de la nómina, lo cual no acontece en el supuesto de autos; puesto que la domiciliación del pago de las cuotas en la cuenta privada del actor, por mucho que la cuenta lo sea en el banco gallego no supone en modo alguno que la empresa tuviera conocimiento de dicha afiliación, al no hacerse el descuento de la cuota en nómina, sino al hacer el actor frente al pago directamente».*

- c) Se requiere la existencia en la empresa de uno o más delegados/as sindicales en los términos previstos en el art. 10 LOLS, se trata, pues, de una garantía que solamente opera en empresas de gran tamaño<sup>37</sup>. Si la norma hubiera querido abrir el trámite a favor de las personas afiliadas a cualquier sindicato habría residenciado la audiencia en las secciones y no así en los delegados/as de las respectivas secciones.

Por lo que se refiere al propio trámite de la audiencia, lo que la ley exige es que se oiga al delegado/a o delegados/as sindicales sobre los hechos que se pretenden imputar en la carta de despido. Se trata, en suma, de un requisito formal anterior al despido pues, como se ha visto, si fuera posterior ya no tendría ninguna razón de ser. Así, por ejemplo, este requisito procedimental no se entiende cumplido cuando, a pesar de que sí que se haya celebrado la audiencia, exista una diferencia sustancial entre los hechos puestos de manifiesto al representante y los que finalmente se incluyen en la carta de despido, pues no se puede llevar a cabo un control preventivo de la actividad sancionadora del empleador, ya que los hechos reales se han hurtado a su consideración previa (STSJ de Madrid de 25 de octubre de 2005<sup>38</sup>). Tampoco se cumple cuando, pese a que se concede la audiencia, esta se realiza por un breve espacio de tiempo, por ejemplo, en el mismo día en que se remite la carta de despido (STSJ de Madrid de 15 de febrero de 2011<sup>39</sup>) o, en ocasiones, cuando se da un día para contestar (STSJ de Cataluña de 2 de junio de 2017<sup>40</sup>), lo que priva de virtualidad al trámite de audiencia, convirtiéndolo en una notificación de un acuerdo empresarial meramente pendiente de ejecución. En esencia, se trata de que los delegados/as sindicales dispongan de un plazo prudente para poder efectuar su función de garantía y defensa preventiva de las personas sindicadas y poder con ello comunicar su postura ante el despido proyectado. En esta misma línea interpretativa, tampoco se ha admitido la audiencia que se celebró mediante una llamada telefónica del responsable de la empresa al delegado sindical informándole del inminente despido que se llevó a cabo tras finalizar la indicada conversación (STSJ de Baleares de 10 de septiembre de 2009<sup>41</sup>). Mayores dudas puede suscitar el caso que resolvió la STSJ de Cataluña de 11 de marzo de 2022<sup>42</sup> que consideró que fue un breve espacio de tiempo conceder 48 horas, plazo que se apreció que no era razonable y que, desde mi punto de vista, en principio, sí que sería suficiente, aunque todo puede depender del caso concreto.

Estos pronunciamientos más o menos recientes se basan en una jurisprudencia más antigua (SSTS 16 de octubre de 2001<sup>43</sup>, de 7 de junio de 2005<sup>44</sup> o de 12 de julio de 2006<sup>45</sup>) que concluyó que, salvo la concurrencia de excepcionales circunstancias, un breve plazo de audiencia a los delegados sindicales que no se acredita que fuera superior a un día previo a la efectividad del despido, no puede cumplir con la finalidad del trámite (se puede leer en la primera lo siguiente: «*en tan breve plazo no es presumible que por parte de los delegados sindicales se pueda razonablemente articular una efectiva defensa preventiva de los*

37 STS de 25 de junio de 1990, núm. 993 (ECLI:ES:TS:1990:4908). Véase la más reciente STSJ de la Comunidad Valenciana, núm. 474/2023 de 14 de febrero de 2023, rec. 3072/2022

38 STSJ de Madrid de 25 de octubre de 2005, núm. 901/2005 (ECLI:ES:TSJM:2005:11668).

39 STSJ de Madrid de 15 de febrero de 2011, núm. 119/2011 (ECLI:ES:TSJM:2011:910).

40 STSJ de Cataluña de 2 de junio de 2017, núm. 3582/2017 (ECLI:ES:TSJCAT:2017:7021).

41 STSJ Islas Baleares de 10 de septiembre de 2009, núm. 351/2009 (ECLI:ES:TSJBAL:2009:970).

42 STSJ de Cataluña de 11 de marzo de 2022, núm. 1645/2022 (ECLI:ES:TSJCAT:2022:2788).

43 STS 16 de octubre de 2001, rec. 3024/2000 (ECLI:ES:TS:2001:7910).

44 STS de 7 de junio de 2005, rec 5200/2003 (ECLI:ES:TS:2005:3631).

45 STS de 12 de julio de 2006, rec. 2276/2005 (ECLI:ES:TS:2006:5151).

*intereses del trabajador afiliado que pudiera dar lugar a un cambio de la decisión proyectada por el empresario, y, por el contrario, evidencia que lo llevado a cabo por la empresa sería simplemente la notificación de un acuerdo empresarial meramente pendiente de ejecución, lo que vulnera la finalidad de las normas invocadas como infringidas que exigen que los delegados sindicales dispongan de un plazo razonable para poder efectuar su función de garantía y defensa preventiva de los trabajadores sindicados y poder comunicar su postura ante el despido proyectado a la empleadora»).*

La razonabilidad del plazo se convierte así en el parámetro para delimitar aquellas situaciones de mero cumplimiento formal de la exigencia de las que permiten que se cumpla la finalidad prevista por la norma (en este sentido es correcta cuando está prevista una audiencia, por ello, sí que resulta admisible que unas alegaciones sindicales tengan lugar tres días después, produciéndose el despido otros tres días más tarde (STSJ Canarias, Las Palmas, de 23 de noviembre de 2012<sup>46</sup>). También se ha admitido cuando, por razones relacionadas con el tiempo de trabajo del delegado sindical, este no puede practicar el derecho de audiencia en unos días (STSJ de Madrid de 28 de noviembre de 2018<sup>47</sup>). El despido ha resultado igualmente ajustado a derecho cuando se citó a la delegada de personal con un día de antelación al despido, permitiéndole que se comunicara con el Sindicato para que se informara sobre los trámites a seguir, recibiendo información detallada de la conducta imputada al actor y pudiendo incluso visionar el vídeo que contenía la agresión del actor a un cliente (STSJ de Andalucía, Sevilla, de 10 de octubre de 2022<sup>48</sup>). Desde luego, lo determinante es dejar un plazo razonable, pero si la representación legal no considera conveniente alegar ninguna razón para modificar la sanción de despido o realizar un alegato a su favor, ello no es motivo suficiente para entender que no se ha cumplido dicho trámite (STSJ de Cataluña de 22 de septiembre de 2011<sup>49</sup> o STSJ de Andalucía, Sevilla, de 10 de octubre de 2022<sup>50</sup>, en la que, además, la delegada estuvo presente en el momento de entrega de la carta de despido).

En definitiva, para concluir con este epígrafe entiendo que hay que diferenciar entre la «audiencia previa genérica» y la «audiencia previa sindical», pues ambas garantías responden a intereses y finalidades distintos, por lo que no pueden ser sustitutorias, aunque sí que pueden ser complementarias. En este sentido, la empresa no cumple con el requisito del art. 7 del Convenio n.º 158 de la OIT cuando en lugar de escuchar a la persona que se pretende despedir se otorga este trámite de audiencia a algún miembro de la RLT. Tampoco es suficiente con permitir a la persona que se quiere despedir que alegue lo que estime oportuno cuando está afiliada a algún sindicato, sin dar audiencia al delegado/a. En este último caso, la empresa debe de cumplir con ambas exigencias, es decir, brindar a la persona que se va a

46 STSJ de Islas Canarias, Las Palmas, de 23 de noviembre de 2012, núm.2085/2012 (ECLI:ES:TSJICAN:2012:3420).

47 STSJ de Madrid de 28 de noviembre de 2018, núm. 1229/2018 (ECLI:ES:TSJM:2018:11183). La empresa comunicó su intención de despedir el día 6 de febrero de 2018 —a las 14 horas—. Pero el delegado sindical libró el día 6 de febrero y tenía reconocido el disfrute de horas sindicales los tres días siguientes. El citado delegado sindical no efectuó manifestación alguna a lo largo de la tarde del día 6 de febrero ni durante la mañana del día siguiente, por lo que a las 15 horas del día 7 de febrero de 2018 se entregó al demandante la carta de despido disciplinario que se consideró procedente.

48 STSJ de Andalucía, Sevilla, de 10 de octubre de 2022, núm. 2618/2022 (ECLI:ES:TSJAND:2022:11569).

49 STS de Cataluña de 22 de septiembre de 2011, núm. 5892/2011 (ECLI: ES:TSJCAT:2011:9576).

50 STSJ de Andalucía, Sevilla, de 10 de octubre de 2022, núm. 2618/2022 (ECLI:ES:TSJAND:2022:11569).

sancionar que se pueda defender y, además, oír al delegado/a sindical si lo hubiere, siendo ambos requerimientos necesarios para que el despido sea procedente.

En ambos casos, desde mi punto de vista, las partes no pueden en virtud de un pacto o acuerdo dejar sin efecto el necesario trámite de la audiencia previa, toda vez que las formalidades del despido constituyen reglas de orden público que configuran mínimos de derecho necesario sobre las que no se puede disponer, tal como establece con carácter general el artículo 3.5 ET.

## 4.2. El momento concreto en el que se tiene que llevar a cabo la audiencia previa

El art. 7 del Convenio n.º 158 de la OIT resuelve con meridiana claridad el momento en el que se tiene que llevar a cabo este requisito, dado que establece que el despido no se puede realizar «antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados».

De la lectura del precepto se puede inferir sin ambages que la audiencia (derecho de defensa) tiene que ventilarse con anterioridad a la comunicación del despido. No se puede realizar, desde luego, con posterioridad, siendo discutible que pueda hacerse en unidad de acto, aunque en algunos supuestos esto sí que se admitirá (sobre esta cuestión me referiré más adelante). Doctrinalmente se ha expresado que no será válida cuando la audiencia se haga después de la entrega de la carta de despido y la fecha de efectos sea posterior<sup>51</sup>. El problema reside, en mi opinión, que en estos casos se puede llegar a entender que la empresa ya tiene la decisión adoptada, pues ya ha entregado la carta y, pese a que el despido no sea efectivo, el resultado no variará, por lo que la audiencia no sería más que un mero trámite.

Atendiendo a la redacción del precepto cabe concluir que la persona sancionada tiene el derecho a alegar lo que estime oportuno con anterioridad a la adopción de la medida extintiva, por lo que se deduce que la finalidad de este precepto no es otra que la de intentar salvaguardar el principio fundamental del derecho de defensa<sup>52</sup>. En este sentido, este precepto obliga a la empresa a «escuchar» a la otra parte antes de proceder al despido, sin perjuicio de que finalmente mantenga su idea de extinguir el contrato de trabajo<sup>53</sup>.

Resuelta bastante obvio, en definitiva, que el derecho de defensa tiene que concederse con carácter previo a la extinción del contrato, pero, además, en principio, llevarse a cabo «con antelación suficiente al momento en que se adopte esa decisión», no siendo válido cuando se no se explican las imputaciones hasta que recibe la carta de despido (y ello,

---

51 RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma. «La audiencia previa en el despido disciplinario: una reivindicación clásica ante un derecho moderno», *Trabajo y Derecho*, núm. 121, 2025, pág. 6. Que, además, señala que no sería válida cuando la decisión se encuentre en «fase terminal».

52 ÁLVAREZ CUESTA, Henar «El resucitado derecho a la audiencia previa al despido disciplinario. Comentario a la STS de 18 de noviembre de 2024, rec. 4735/2023», *Revista de Derecho Social*, núm. 108, 2024, pág. 176.

53 DORMIDO ABRIL, Julia. «Extinción de la relación laboral», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 283, 2025 (consultado en «Legalteca»).

aunque se le exima de la prestación de servicios hasta la conclusión del expediente informativo, STSJ de Madrid de 28 de abril de 2023<sup>54</sup>). El objetivo no es, pues, que la empresa trate de desarrollar los trámites internos para contrastar los hechos, ni tampoco para que realice las investigaciones que precise, extremo que es perfectamente posible —y deseable—, sino que, una vez culminadas las pesquisas o dentro del procedimiento de las averiguaciones y, en todo caso, antes de proceder al despido, se le permita a la persona trabajadora alegar o explicarse sobre los mismos.

Desde mi punto de vista, esto no quiere decir que la empresa tenga que desplegar todos los elementos de prueba que, en su caso, podrían ser utilizados en un eventual juicio. No se trata de probar unos hechos concretos ni de agotar todos los instrumentos o medios que lo puedan justificar, sino de explicar a la persona las razones y los motivos por los que se le va a despedir, con la finalidad de darle la oportunidad para que pueda aportar otra versión distinta de los hechos o de justificar su conducta. Para lograr este objetivo, la empresa no puede expresar en el trámite de audiencia unos hechos o motivos distintos a los que finalmente incluya en la carta de despido. Ocultar los motivos reales y/o manifestar otros distintos no permite desarrollar este derecho de defensa de una manera efectiva, privando al mismo de su virtualidad, por lo que este tipo de prácticas no pueden considerarse admisibles (la doctrina judicial llegó a esta misma conclusión en el caso de la «audiencia previa sindical», siendo este un aspecto que resulta aplicable a la «audiencia previa genérica»<sup>55</sup>). De este modo, siguiendo un pronunciamiento más reciente, centrado en analizar este procedimiento, «*lo importante es que los cargos se formulen y se comuniquen al trabajador sin ambigüedad y que se ofrezca a éste una posibilidad de defenderse real*» (STSJ de Extremadura de 15 de septiembre de 2023<sup>56</sup>). Efectivamente, la empresa debe de comunicar las razones que motivan su «tentativa de despido» y hacerlo de una forma clara y comprensible, con datos reales, con la finalidad de que la persona pueda desplegar, si así lo estima oportuno, la defensa frente a los hechos imputados.

En esta misma línea se mueve el informe de la Comisión de Expertos la OIT emitido en el año 1995 (CEACR, 82.ª reunión)<sup>57</sup>, que, en su apartado 148, incide en que el objetivo es permitir que la persona trabajadora pueda exponer a la empresa sus alegaciones, por lo que el objetivo del art. 7 del Convenio n.º 158 de la OIT consiste en asegurar que la decisión de terminación de la relación laboral vaya precedida de un diálogo y de una reflexión entre las partes, extremo que, a mi modo de ver, como he anticipado con anterioridad, solamente puede acontecer cuando se realice desde los cánones de la buena fe. De este modo, como también he expresado anteriormente, la buena fe implica, en términos generales, un efectivo intercambio de pareceres, con una actitud receptiva hacia los argumentos que deba de ofrecer la persona trabajadora, sin que la decisión sea inamovible.

---

54 STSJ de Madrid de 28 de abril de 2023, núm. 425/2023 (ECLI:ES:TSJM:2023:5523).

55 Véase en este sentido la STSJ de Madrid de 25 de octubre de 2005, núm. 901/2005 (ECLI:ES:TSJM:2005:11668).

56 STSJ de Extremadura de 15 de septiembre de 2023, .núm. 482/2023 (ECLI:ES:TSJEXT:2023:933).

57 Como se ha señalado doctrinalmente, la interpretación de los tratados se realizará conforme a las normas de las organizaciones internacionales, por lo que este tipo de informes cabe tenerlos en consideración: GARRIDO PALACIOS, Miguel Ángel. «La aplicabilidad directa del artículo 7 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo en los despidos por motivos relacionados con la conducta o rendimiento de la persona trabajadora», *Revista de Derecho Social*, núm. 104, 2023, pág. 40.

El referido intercambio de pareceres es algo deseable y que la empresa debería de promover, pero no se le puede exigir a la parte trabajadora que atienda al trámite, es decir, que esta puede decidir no comparecer o, si lo hace, puede que no presente ninguna alegación. En este sentido, estamos ante una obligación empresarial y un derecho laboral a la defensa que la persona a la que se quiere sancionar puede no querer ejercitar en ese momento y, en su caso, desplegar la prueba en un eventual futuro proceso judicial. Cabe recordar en este punto que no estamos ante un trámite diseñado para investigar los hechos, sino para conocer la versión de la persona trabajadora, por lo que no es ilícito que pueda negarse a compartirla con el empleador<sup>58</sup>, cuya única consecuencia, visiblemente, es que perderá la oportunidad de poder influir en la decisión de la empresa cuando esto sea posible. Doctrinalmente, alguna autora ha considerado que en este trámite la persona trabajadora podría, incluso, ocultar información, sin que ello pueda ser considerado como un incumplimiento grave y culpable susceptible de consideración autónoma en un procedimiento disciplinario<sup>59</sup>. Desde mi punto de vista, si el trabajador oculta información o miente sobre algún hecho y la empresa se retracta, si con posterioridad se descubre que la persona trabajadora sí que era culpable y que provocó el engaño en el proceso de alegaciones, sí que puede concurrir un incumplimiento que derive en un despido disciplinario, sin que en esta segunda decisión incurra *ne bis in idem*, toda vez que no se están produciendo dos sanciones, pues la primera vez no se adoptó ninguna sanción. En los casos en los que el despido sí que se ejecuta no hay problemas en admitir que la parte demandante pueda introducir en el proceso hechos o cuestiones que no hayan sido introducidas en el trámite de alegaciones, bien porque no las quiso compartir o porque sean nuevas o distintas, sin que la parte demandada pueda alegar indefensión por tal motivo, pues, en definitiva, quien tiene que probar en el acto del juicio la gravedad y culpabilidad del ilícito laboral es la propia empleadora.

### 4.3. La forma y la duración de la audiencia previa

Una vez que ya he aclarado que el trámite debe de llevarse a cabo con anterioridad al despido, así como algunos aspectos relacionados con esta vicisitud, me adentraré ahora sobre la forma y la duración del mismo. Sobre ambas cuestiones el precepto del Convenio de la OIT guarda absoluto silencio. De ello da cuenta el propio TS (en la STS de 18 de noviembre de 2024 citada en la introducción), que razonó que el art. 7 del Convenio no dice nada más *ni exige nada especial en orden a la forma de articular ese dialogo o audiencia del trabajador de manera que, aunque se pudiera entender que está introduciendo un criterio flexible para los Estados puedan perfilar una concreta forma de hacer efectiva esa disposición, no impide que, como requisito mínimo y suficiente, baste con que se le dé oportunidad al trabajador de ser oído, lo que no requiere de mayor precisión*. De este modo, la forma de llevar a cabo la audiencia y la duración del trámite son aspectos sujetos a interpretación que hay que coherenciar necesariamente con la finalidad de este derecho de defensa.

---

58 RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio. «La configuración del trámite de defensa previo al despido», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 14, 2025, pág. 51.

59 BLASCO JOVER, Carolina, «Sobre dos (posibles) vulneraciones a convenios internacionales en el momento del despido: la defensa previa del trabajador y la pérdida de la condición de representante», *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 9, 2024, págs.. 78-79.

Comenzado por la forma, este trámite puede hacerse de forma verbal o por escrito. Algunos autores han indicado que se debería de producir preferentemente por escrito y, cuando se escoja esta fórmula, resulta interesante dejar constancia de la remisión y del contenido del trámite, dónde deben de aparecer los hechos y concederse un plazo de respuesta suficiente para responder con las respectivas alegaciones<sup>60</sup>. Pero, la forma escrita es simplemente una alternativa deseable para dejar constancia de la evacuación del trámite y de su duración ante un eventual proceso judicial. Con todo, la audiencia concedida a través de una reunión, llevándose a cabo de forma verbal, ha sido admitida judicialmente en determinados casos. Lo decisivo va a ser, evidentemente, que en la citada reunión se preserven las garantías propias del trámite, por lo que de si se opta por hacerlo de esta manera lo más recomendable será que la empresa se dé un tiempo para reflexionar sobre su decisión y, en su caso, comunicar la carta de despido un poco más adelante. Esto es lo que ocurrió en el supuesto resuelto por la STSJ de Aragón de 19 de diciembre de 2024<sup>61</sup>. En este caso concreto el trabajador tuvo conocimiento el día 19 de diciembre de los cargos que le imputaba la empresa, que también le ofreció la asistencia de un miembro sindical (que rechazó). La reunión tuvo lugar el propio día 19, de forma un tanto sorpresiva, pero dentro del horario de trabajo del recurrente, que hacía turno de noche, si bien, la carta de despido fue notificada un par de días más tarde, el 21 de diciembre, en presencia de una persona de UGT. En esencia, se llevó a cabo una reunión en el puesto de trabajo en la que la empresa pudo explicar la causa de despido, dando la posibilidad de defensa e, incluso de la participación de alguna persona del sindicato, comunicándose la decisión final dos días después.

En línea con lo anterior, doctrinalmente se ha defendido que resultaría altamente improbable que los tribunales consideren como efectivo un trámite que consista en convocar al trabajador, informarle de los cargos, pedirle en ese mismo momento que se defienda y sin solución de continuidad le comunique el despido<sup>62</sup> (descartándose un lapso excesivamente breve<sup>63</sup>). Seguramente, este modo de proceder no sea lo más recomendable con carácter general, pero la doctrina judicial sí que ha admitido reuniones breves con entrega de la carta de despido en unidad de acto en determinados supuestos concretos. Así, por ejemplo, en la SJS n.º 1 de Soria de 11 de julio de 2023<sup>64</sup>, confirmada por la STSJ de Castilla y León, Burgos, de 11 de octubre de 2023<sup>65</sup> se declaró ajustado a derecho un trámite de audiencia en el que la coordinadora citó en su despacho a la persona que se pretendía despedir, le explicó los hechos, le mostró la

---

60 PALOMO BALDA, Emilio. «El empresario debe escuchar al trabajador antes de proceder a su despido disciplinario: un inesperado giro jurisprudencial y un aluvión de incógnitas por despejar», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1, 2025

([https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2025-00000002822](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2025-00000002822)). También considera que la forma escrita es la fórmula aconsejable SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, «El derecho a la defensa previa frente al despido: el final de treinta y ocho años de soledad», en *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2024*, Ed. Cinca, 2025, pág. 450

61 STSJ de Aragón de 19 de diciembre de 2024, núm. 979/2024 (ECLI:ES:TSJAR:2024:1684).

62 RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio. «La configuración del trámite de defensa previo al despido», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 14, 2025, pág. 49; o ÁLVAREZ CUESTA, Henar «El resucitado derecho a la audiencia previa al despido disciplinario. Comentario a la STS de 18 de noviembre de 2024, rec. 4735/2023», *Revista de Derecho Social*, núm. 108, 2024, pág. 177

63 SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, «El derecho de defensa previa al trabajador frente al despido», *Revista de Derecho Social*, núm. 105, 2024, pág. 41.

64 SJS n.º 1 de Soria de 11 de julio de 2023, núm. 200/2023 (ECLI:ES: JSO:2023:3641).

65 STSJ de Castilla y León, Burgos, de 11 de octubre de 2023, núm. 709/2023 (ECLI: ES:TSJCL:2023:3797).

grabación de las cámaras y se le entregó la carta de despido. En esa reunión se le mostró a la persona una grabación dónde se acreditaban los hechos, aportándose en el juicio el registro sonoro de la conversación en el que se constatan tales extremos. En similar sentido, la STSJ de Galicia de 4 de abril de 2024<sup>66</sup> resolvió un caso en el que la responsable de recursos humanos habló con dos personas sancionadas para conocer sus versiones con anterioridad al despido y esta fórmula se admitió dado que no se trataba de «unos hechos remotos, ni ocultos o de tracto sucesivo; habiendo la responsable de recursos humanos preguntado al conductor y al trabajador despedido como acontecieron los hechos, lo que implica ya un traslado al hoy recurrente para que alegase lo que entendiéndose procedente». En ambos casos la empresa llevó a cabo reuniones cortas de forma verbal y la comunicación del despido se produjo en momentos cercanos al acto. Como se puede apreciar, esto se ha admitido atendiendo a las circunstancias concretas. Así, por ejemplo, desde mi punto de vista, no hace falta llevar a cabo un trámite de audiencia excesivamente riguroso y minucioso cuando la empleadora haya sorprendido *in fraganti* a la persona, cuando los hechos estén muy claros o cuando se hayan contrastado con un visionado delante de la propia persona infractora. Por el contrario, en otra serie de conductas, sí que será necesario practicar un trámite de audiencia algo más exigente o depurado, con mayores garantías.

Así, de este modo, respecto de la duración del trámite, no podemos atender al dato cuantitativo, ni, en principio, aventurarnos a proponer un plazo concreto, pues hay que valorar todas las circunstancias concurrentes relacionadas con cada conducta ilícita que puede ser objeto de sanción<sup>67</sup>. Tampoco podemos traer a colación el plazo orientativo que el TS ha considerado que debe de concederse en el trámite de la «audiencia previa sindical», que se suele situar, orientativamente, en unas veinticuatro horas. De tal forma, que en la audiencia que cabe conferir al delegado/a sindical, resulta necesario un aviso con un cierto margen para que se preparen las alegaciones, entre otras cosas, porque se trata de una persona ajena a los hechos (un tercero) que tiene que hacerse previamente una composición de sucedido y, en su caso, realizar alguna ligera investigación para poder responder y alegar lo que considere oportuno. Sin embargo, en la «audiencia previa genérica» la defensa la realiza la propia persona infractora o que presuntamente ha cometido un acto ilícito susceptible de ser sancionado. Por lo tanto, no es lo mismo que se presuma que una persona ha actuado de manera irregular, que tener la certeza de que es la responsable de los hechos, o que estos sean de una evidente gravedad, siendo el caso concreto lo que justificará que la forma y la duración del trámite sea de una manera o de otra. Lo determinante, insisto, es que a la persona a la que se pretende sancionar se le ofrezca una posibilidad de defenderse y que esta opción sea real y no meramente aparente para dar cumplimiento a un trámite, pues como se ha indicado, el espíritu del Convenio de la OIT prima la garantía sobre la forma<sup>68</sup>.

Siguiendo con el tema de la forma, algún autor ha considerado que también sería posible a través de una videoconferencia<sup>69</sup>, medio tecnológico que parece admisible dada la flexibilidad

---

66 STSJ de Galicia de 4 de abril de 2024, núm. 1600/2024 (ECLI:ES:TSJGAL:2024:2328).

67 En el mismo sentido puede verse a PALOMO BALDA, Emilio. «El empresario debe escuchar al trabajador antes de proceder a su despido disciplinario: un inesperado giro jurisprudencial y un aluvión de incógnitas por despejar», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1, 2025 ([https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2025-00000002822](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2025-00000002822)).

68 RIVAS VALLEJO, Pilar. «La audiencia previa a la efectividad de decisiones empresariales puede ser preceptiva más allá del despido disciplinario», *RGDTSS*, núm. 70, 2025, pág. 492.

69 RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio. «La configuración del trámite de defensa previo al despido», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 14, 2025, pág. 45.

de la norma internacional. En este sentido, la tecnología puede ser un instrumento interesante en supuestos en los que la persona reside lejos del centro de trabajo o cuando preste servicios a distancia.

En fin, la mencionada flexibilidad del art. 7 del Convenio n.º 158 de la OIT supone un terreno fértil para que el Convenio Colectivo pueda regular algunos aspectos sobre la forma de llevar a cabo el trámite. En este sentido, entre otras cuestiones, el Convenio puede exigir que el trámite se haga por escrito, que se respete un plazo concreto o que la empresa cuente con la presencia de otras personas. De este modo, cuando el Convenio de aplicación regule de una forma más precisa este trámite, las partes, especialmente la empresa, deberán de seguirlo, dotándolo de cierta seguridad jurídica. Lo que no puede hacer el Convenio, evidentemente, es dejar sin efecto el trámite, eliminándolo o reduciéndolo a la mínima expresión.

#### 4.4. Efectos del incumplimiento del trámite y la prescripción de las faltas

Otro de los problemas ocasionados por el silencio normativo consiste en los efectos que tiene la ausencia de seguimiento del trámite de audiencia previa sobre el plazo de prescripción de las faltas.

Esta cuestión puede guardar una cierta similitud con los efectos que produce la «audiencia previa sindical», puesto también supone un derecho de defensa y, por ende, la solución jurisprudencial utilizada en estos casos puede trasladarse a la «audiencia previa genérica» *mutatis mutandis*. En este sentido, tanto en la «audiencia previa sindical» como en el caso del «expediente contradictorio» para las personas de la RLT, el tiempo invertido en la realización del procedimiento en cuestión sí que afecta a la prescripción de las faltas prevista en el art. 60.2 ET. En consecuencia, del breve plazo de la denominada «prescripción corta» establecido en este precepto es necesario deducir también, en su caso, el tiempo invertido en el trámite preceptivo de audiencia previa al despido, ahora bien, siempre que el período asignado o consumido para su evacuación sea razonable<sup>70</sup>.

Por lo que se refiere a las consecuencias jurídicas de la omisión del trámite de audiencia previa, tras las sentencias del TS, aún está en ciernes el debate acerca de la calificación del despido<sup>71</sup>. Ahora bien, existe en este punto un cierto consenso a la hora de considerar que el despido debe de ser calificado de improcedente<sup>72</sup>. Con carácter general, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 55.4 ET y 108.1 párrafo segundo LRJS, el incumplimiento de los requisitos formales del despido determina que el mismo deberá ser calificado de improcedente. La omisión del trámite o su irregularidad, per se, entiendo que no vulnera ningún dere-

70 Entre otras: STS de 31 de enero de 2001, rec. 148/2000 (ECLI:ES:TS:2001:587).

71 MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. «El TS “deshoja la margarita” del juicio de convencionalidad Audiencia previa al despido disciplinario sí, indemnización adicional no, de momento», *Diario La Ley*, núm. 10638, 2025, consultado a través de «Legalteca»); o DORMIDO ABRIL, Julia. «Extinción de la relación laboral», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 283, 2025 (consultado en «Legalteca»).

72 CUADROS GARRIDO, María Elisa. «Las empresas no pueden proceder a un despido disciplinario, sin antes llevar a cabo el procedimiento de audiencia previa de la persona trabajadora», *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 5, 2024, pág. 10.

cho fundamental. Consiguientemente, corresponde la aplicación de las previsiones legales ordinarias que disponen la calificación de improcedencia del despido en los supuestos en los que se omita el trámite de la audiencia previa que se examina.

La doctrina judicial se ha posicionado mayoritariamente a favor de la improcedencia. Es el caso, por ejemplo, de la STSJ Baleares de 12 de febrero de 2025<sup>73</sup> que, considerando exigible la garantía de audiencia previa a la demandante y no habiéndose cumplido tal exigencia, declaró la improcedencia del despido de conformidad a lo regulado en el art. 55.2 ET en relación con el apartado 1.º del mismo precepto. En el mismo sentido, la STSJ de Asturias de 28 de mayo de 2024<sup>74</sup>, que argumentó que el incumplimiento del trámite no puede llevar aparejado un efecto distinto del fijado para la desatención de los requisitos formales establecidos en el art. 55.1 ET, es decir, la improcedencia del despido con las consecuencias previstas en el art. 56.1 ET.

Sin embargo, algún pronunciamiento aislado ha llegado a otra solución distinta. Es el caso de la STSJ de Madrid de 28 de abril de 2023<sup>75</sup>, que consideró que la omisión del trámite de defensa en el procedimiento previo de despido en aplicación del art. 7 del Convenio n.º 158 de la OIT no es un requisito a cuyo incumplimiento la Ley española anude la declaración de improcedencia del despido (salvo cuando se trate de un representante legal de los trabajadores o delegado sindical, o cuando se trate de una exigencia formal impuesta por Convenio Colectivo). Por lo tanto, la omisión de la audiencia previa por el empresario, cuando sea contraria al texto internacional, constituye el incumplimiento de una obligación y, por ende, el resulta de aplicación el artículo 1101 CC («*quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas*»). En este sentido, la persona trabajadora tiene derecho a ser indemnizada de los daños y perjuicios que le ocasione el incumplimiento, pero solo cuando se alcance la improcedencia por otros motivos. De este modo, cuando el despido es declarado improcedente en sentencia judicial por motivos que el trabajador alegó en el momento del juicio y podría haber alegado antes de producirse el mismo en el trámite de audiencia previa, se podría haber evitado si se hubiera escuchado al trabajador a tiempo y considerado sus razones, por lo que en estos casos es cuando aparece un daño indemnizable. En sentido similar, la STSJ de Extremadura de 15 de septiembre de 2023<sup>76</sup> también ha sostenido que la omisión del trámite supone el incumplimiento de una obligación y por tanto es de aplicación el art. 1101 CC, dado que estamos ante un requisito exigido por una norma incorporada a nuestro ordenamiento interno, que debe ser aplicada sin que esto signifique la derogación de norma interna alguna, sino la selección del derecho aplicable.

Sostener esta última tesis supone dejar sin efectos prácticos el obligatorio cumplimiento del trámite de la audiencia previa, pues su omisión solamente podrá tener alguna repercusión cuando la declare la improcedencia por otros motivos. De aceptarse esta interpretación el trámite en cuestión sería, en cierta medida, inocuo, pues en todos los casos en los que la empresa tenga causa y cumpla con las formalidades del ET y se declare la procedencia, la omisión o irregularidad de la audiencia previa no tendría repercusión.

---

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

74 STSJ de Asturias de 28 de mayo de 2024, núm. 879/2024 (ECLI:ES:TSJAS:2024:1406).

75 STSJ de Madrid de 28 de abril de 2023, núm. 425/2023 (ECLI:ES:TSJM:2023:5523).

76 STSJ de Extremadura de 15 de septiembre de 2023, núm. 482/2023 (ECLI:ES:TSJEXT:2023:933).

Desde mi punto de vista, esta no debería de ser la consecuencia anudada a la omisión o la irregularidad del trámite de audiencia, dado que estamos ante un requisito de forma adicional impuesto por un texto internacional que el TS ha considerado que debe de incardinarse en nuestro ordenamiento, siendo, por ende, de absoluta aplicación. El «control de convencionalidad» supone desplazar la aplicación de una norma interna con rango de ley para aplicar de modo preferente la disposición contenida en un tratado internacional. Pero esto no quiere decir que la norma interna sea expulsada de nuestro ordenamiento, sino que ambas deben necesariamente convivir. En consecuencia, si el art. 7 del Convenio n.º 158 de la OIT impone un requisito de forma y, ahora, las empresas tienen la obligación de abrir un periodo de audiencia previa, esta obligación tiene que cohererarse con nuestro ET. Así las cosas, está claro que el art. 55.4 ET señala que el despido será improcedente cuando no exista causa o cuando su forma no se ajuste a lo establecido en el apartado 1, siendo bastante evidente que este último número no contempla el requisito de la audiencia previa. Pero, dado que estamos ante un requisito de forma que deriva del mencionado texto internacional cabe entenderlo incluido entre los previstos por nuestro art. 55.1 ET, atendiendo al predicado control de convencionalidad. Por este motivo, si la consecuencia prevista para todos los incumplimientos formales es la declaración de la improcedencia del despido y la audiencia previa es un requisito formal similar al del resto de los previstos por nuestro ET, debe de llevar aparejada la misma consecuencia jurídica que todos ellos. En definitiva, en la STS de 18 de noviembre de 2024 —anteriormente citada—, se concluye que el art. 7 del Convenio impone un derecho de audiencia previa a la extinción por despido disciplinario y ello constituye un requisito exigible y que debe ser cumplido, por lo que es evidente que su incumplimiento debe de tener alguna consecuencia jurídica que, según lo visto anteriormente, en mi opinión, es la improcedencia del despido.

#### **4.5. La posibilidad legal de no realizar el trámite: el alcance de la excepción prevista en el precepto de la normativa internacional**

El obligatorio derecho de defensa anterior al despido que he ido analizando en las páginas anteriores puede dejar de aplicarse de forma excepcional. El propio art. 7 del Convenio n.º 158 de la OIT que establece esta obligación, permite que no se abra este trámite cuando «no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad».

Como se podrá apreciar, estamos ante un concepto jurídico indeterminado, toda vez que la norma no nos ayuda a interpretar cuando la omisión del trámite puede ser algo razonable o no. Por el momento, tal y como hemos visto al principio de este estudio, el propio TS ha utilizado esta excepción, pero lo ha hecho para resolver un supuesto para el que, en principio, parecía no estar llamado. Si recordamos lo analizado previamente, el TS ha considerado que no se podía exigir a las empresas que abrieran un trámite de audiencia previa con anterioridad a su pronunciamiento de noviembre de 2024. Esta excepción argüida en la STS de 18 de noviembre de 2024 para el caso concreto por ella resuelto fue extendida de forma generalizada para todos los procedimientos judiciales que estén pendientes de resolución antes de dicha fecha (SSTS 5 de marzo de 2025 y de 11 de marzo de 2025 —citadas *supra*—). Como se puede apreciar, el TS ha utilizado esa excepción para delimitar el alcance temporal de su cambio de doctrina, por lo que resulta obvio que estamos ante un problema efímero, puesto que perdurará lo que tardan en resolverse los pleitos pendientes.

De la indeterminación de esta excepción se hizo eco la Comisión de Expertos de la OIT en la Conferencia Internacional n.º 82 que, si bien nos ha ayudado a interpretar algunos aspectos

tos clave del trámite, no se muestra tan elocuente en este punto, puesto que simplemente se afirma que «la excepción está formulada en términos flexibles: no se exige que la defensa sea imposible sino tan sólo que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esa posibilidad», y se añade que «corresponderá a los órganos responsables de la aplicación de las disposiciones nacionales velar por que esta disposición del Convenio sea aplicada de buena fe». Por ello, la propia dicción del precepto dificulta ofrecer un significado preciso y remite a un análisis casuístico que, probablemente, derivará en respuestas muy dispares que dilatarán en el tiempo la elaboración de pautas sólidas hasta que el TS pueda ir resolviendo esta problemática<sup>77</sup>.

De esta forma, pese a que más adelante trataré de ofrecer algunos ejemplos que a mi modo de ver pueden cumplir con la predicada razonabilidad de la omisión del trámite, como criterio general, entiendo que la admisión de todos estos motivos debe de acogerse, en principio, de una forma residual. Efectivamente, en este punto no podemos perder de vista que estamos ante la excepción a la regla general y, como tal, tiene que interpretarse de forma estricta, siendo las empresas las que deberán de convencer al órgano judicial, en cada caso concreto, que la omisión del trámite era algo razonable y que no podía exigirse su evacuación.

Al interpretar esta excepción, parte de la doctrina está pensando en supuestos de especial gravedad en los que razonablemente la empresa podría no abrir este trámite de audiencia; también cuando la empresa sorprenda «in fraganti» al autor/a de los hechos; o en casos de ofensas verbales o físicas dirigidas contra la propia persona empresaria; o, en líneas generales, cuando la conducta revista de una particular incidencia en la convivencia de la empresa; o cuando exista la previsión de destrucción de pruebas en relación con la causa que se le imputa a la persona que se pretende despedir.

Desde mi punto de vista, en todos estos supuestos, en principio, no se debería de abrir el abanico a la posibilidad de eludir el trámite de audiencia. Los motivos por lo que comparto esta interpretación son, básicamente, los siguientes.

- a) El despido disciplinario presupone la concurrencia de un incumplimiento grave y culpable.
- b) La gravedad de la conducta puede llevar a que la empresa, en su caso, opte por otra serie fórmulas para evitar que la persona trabajadora se mantenga en el centro de trabajo<sup>78</sup>, sin eludir con ello el derecho de defensa, por ejemplo, una suspensión de empleo. En este sentido, mientras se investigan los hechos la empresa puede conceder un permiso retribuido al afectado hasta que se adopte la decisión final sobre la extinción del contrato. Por esta razón, aducir que no es razonable abrir el trámite de audiencia porque la persona debe de abandonar de manera inmediata su puesto de trabajo no justificaría su elusión<sup>79</sup>.

---

77 En este sentido: RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio. «La configuración del trámite de defensa previo al despido», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 14, 2025, pág. 43.

78 En el mismo sentido: GARRIDO PALACIOS, Miguel Ángel. «La aplicabilidad directa del artículo 7 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo en los despidos por motivos relacionados con la conducta o rendimiento de la persona trabajadora», *Revista de Derecho Social*, núm. 104, 2023, pág. 45.

79 En similares términos: PALOMO BALDA, Emilio. «El empresario debe escuchar al trabajador antes de proceder a su despido disciplinario: un inesperado giro jurisprudencial y un aluvión de incógnitas por despejar», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1, 2025

- c) La culpabilidad flagrante: ya sea porque el incumplimiento se ha manifestado en presencia de la persona con responsabilidad disciplinaria dentro de la empresa, o bien porque haya sido detectado «in fraganti», o bien que haya contrastado a través de un medio tecnológico, son aspectos que pueden influir en la forma y la duración del trámite, pero no pueden justificar su omisión. En este sentido, aunque los hechos no tengan que investigarse demasiado, ello no es óbice para que a la persona a la que se le va a sancionar se le permita alegar lo que estime oportuno.

En línea que lo que estoy expresando, la razonabilidad de la elusión del derecho de defensa no se debería de condicionar a la gravedad del incumplimiento, ni tampoco a la mayor o menor claridad sobre la culpabilidad de la persona trabajadora. Lo contrario podría conducir a la completa irrelevancia del trámite de defensa. En este sentido, quizás la razonabilidad de no conceder la audiencia pueda sí que pueda tener lugar cuando no sea posible llevarla a cabo por concurrir algunas dificultades de tipo personal o material que verdaderamente impidan dar voz al trabajador<sup>80</sup> (cuando existen dificultades para localizar a la persona, o cuando la persona ha ido a confesar unos hechos incluso antes de que se proyecte la decisión empresarial, etc.).

En los próximos meses iremos viendo por dónde se va moviendo la interpretación en este concreto punto. En cualquier caso, si aceptamos que la forma del trámite es muy flexible, admitiendo la defensa oral, por escrito o, incluso, por videoconferencia, la razonabilidad de su omisión encuentra un ámbito de acción muy reducido, siendo una excepción a la regla general de un trámite que, por lo demás, reviste de una cierta simplicidad. Seguramente aquí podemos encontrar otro terreno abonado para que la negociación colectiva pueda establecer algunos casos concretos en los que sea razonable omitir este trámite.

## Bibliografía

**ALEGRE NUENO, Manuel** «Proceso de despido», En *El proceso laboral Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social* (Blasco Pellicer, Dir.), Ed. Tirant lo Blanch, 2013.

**AGUSTÍ MARAGALL, Joan**. «El art. 7 del Convenio 158 de la OIT: El debate sobre el derecho de audiencia previa al despido disciplinario», *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm. 252, 2024.

**AGUSTÍ MARAGALL, Joan** «La audiencia previa al despido disciplinario EX art. 7 del convenio 158 de la OIT: Puntos críticos en su aplicación práctica y en la revisión judicial de su cumplimiento después de la STS de sala general n.º 1250/24 de 18.11.24», *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm. 261, 2024.

**ALFONSO MELLADO, Carlos**. «Audiencia previa en materia de despido disciplinario. Una necesaria, aunque incompleta, rectificación de la jurisprudencia precedente. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 1250/2024, de 18 de noviembre», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 484, 2025.

---

80 RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio. «La configuración del trámite de defensa previo al despido», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 14, 2025, pág. 44.

- ÁLVAREZ CUESTA, Henar** «El resucitado derecho a la audiencia previa al despido disciplinario. Comentario a la STS de 18 de noviembre de 2024, rec. 4735/2023», *Revista de Derecho Social*, núm. 108, 2024.
- AA. VV.** «Encuesta universitaria sobre la 'audiencia previa' en el despido disciplinario. La sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo 1.250/2024, de 18 de noviembre», *RGDTSS*, núm. 70, 2025.
- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi** «Las empresas no pueden despedir disciplinariamente sin abrir el trámite de audiencia previa (STS\Pleno 18/11/24)», entrada de su blog accesible a través del siguiente enlace: (<https://ignasibeltran.com/2024/11/18/las-em-presas-no-pueden-despedir-disciplinariamente-sin-abrir-el-tramite-de-audiencia-pre-va-stspleno-18-11-24/>).
- BLASCO JOVER, Carolina**, «Sobre dos (posibles) vulneraciones a convenios internacionales en el momento del despido: la defensa previa del trabajador y la pérdida de la condición de representante», *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 9, 2024.
- BLASCO PELLICER, Ángel**, *El régimen procesal del despido*, Ed. Tirant lo Blanch, 2000.
- CUADROS GARRIDO, María Elisa**. «Las empresas no pueden proceder a un despido disciplinario, sin antes llevar a cabo el procedimiento de audiencia previa de la persona trabajadora», *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 5, 2024.
- DORMIDO ABRIL, Julia**. «Extinción de la relación laboral», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 283, 2025.
- GARRIDO PALACIOS, Miguel Ángel**. «La aplicabilidad directa del artículo 7 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo en los despidos por motivos relacionados con la conducta o rendimiento de la persona trabajadora», *Revista de Derecho Social*, núm. 104, 2023.
- LAHERA FORTEZA, Jesús. y PEDRAJAS QUILES, Antonio**. «Criterios de la obligada audiencia previa a los despidos disciplinarios», *Abdon Pedrajas Litter*, 2024.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal**. «El TS "deshoja la margarita" del juicio de convencionalidad Audiencia previa al despido disciplinario sí, indemnización adicional no, de momento», *Diario La Ley*, núm. 10638, 2025.
- PALOMO BALDA, Emilio**. «El empresario debe escuchar al trabajador antes de proceder a su despido disciplinario: un inesperado giro jurisprudencial y un aluvión de incógnitas por despejar», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1, 2025.
- RIVAS VALLEJO, Pilar**. «La audiencia previa a la efectividad de decisiones empresariales puede ser preceptiva más allá del despido disciplinario», *RGDTSS*, núm. 70, 2025.
- RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio**. «La configuración del trámite de defensa previo al despido», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 14, 2025.

**RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma.** «La audiencia previa en el despido disciplinario: una reivindicación clásica ante un derecho moderno», *Trabajo y Derecho*, núm. 121, 2025.

**SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo,** «El derecho de defensa previa al trabajador frente al despido», *Revista de Derecho Social*, núm. 105, 2024

**SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo,** «El derecho a la defensa previa frente al despido: el final de treinta y ocho años de soledad», en *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2024*, Ed. Cinca, 2025.

**VIVERO SERRANO, Juan Bautista** «La audiencia del trabajador antes del despido según el Supremo: Un apabullante leading case», *Diario La Ley*, Ed. Aranzadi, núm. 10618, 2024.