
La audiencia previa al trabajador en el despido disciplinario: comentario a la sentencia del Tribunal Supremo núm. 1.250/2024, de 18 de noviembre de 2024

*The right to be heard prior to disciplinary dismissal:
analysis of Supreme Court Judgment
núm. 1.250/2024, 18 November 2024*

Irene RELAÑO RUIZ

Abogada
Sagardoy

SUMARIO: 1. Hechos. 2. Resolución Jurídica. 2.1. Comparación con la Sentencia de contraste. 2.2. Argumentación de la parte recurrente. 2.3. ¿Es de aplicación directa el art. 7 del Convenio de la OIT en el derecho interno español? ¿Necesitaría el art. 7 de regulación y desarrollo en el derecho interno para ser de aplicación? 2.4. Rectificación de doctrina por parte del Tribunal Supremo. 2.5. La excepción a realizar audiencia previa por parte del empresario. 3. Comentario. 3.1. Sobre la aplicación directa del art. 7 del Convenio de la OIT en el derecho interno español. 3.2. Sobre la forma de realizar la audiencia previa por parte del empresario. 3.3. Sobre la excepción prevista en el art. 7 para el empleador.

RESUMEN: Este comentario analiza la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1.250/2024, de 18 de noviembre, en la que el Alto Tribunal cambia su doctrina y reconoce la aplicación directa del art. 7 del Convenio 158 de la OIT. A partir de esta decisión, se exige al empleador la obligación de ofrecer una audiencia previa al trabajador antes del despido disciplinario. El estudio examina el fundamento jurídico de este cambio, la interpretación del derecho de defensa previa, las posibles excepciones y el impacto de la sentencia en la práctica empresarial.

PALABRAS CLAVE: despido disciplinario; audiencia previa; Convenio 158 OIT; Tribunal Supremo; derecho de defensa; aplicación directa.

ABSTRACT: *This paper analyzes Supreme Court Judgment núm. 1.250/2024, issued on 18 November 2024, which marks a shift in Spanish case law by recognizing the direct applicability of Article 7 of ILO Convention núm. 158. As a result, employers must now grant employees a prior hearing before proceeding with disciplinary dismissal. The article reviews the legal reasoning behind this change, the scope of the worker's right to be heard, the exceptions allowed under the Convention, and its implications for labor relations.*

KEYWORDS: *disciplinary dismissal; prior hearing; ILO Convention 158; Supreme Court; right of defense; direct applicability.*

1. HECHOS

La Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1250/2024, de 18 de noviembre de 2024 resuelve y explica que el art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT es de directa aplicación en el Derecho Español y, además, no precisa de desarrollo normativo interno para su cumplimiento. En consecuencia, es necesario que, antes de despedir a un trabajador de forma disciplinaria, la Empresa le dé la oportunidad a este de defenderse de los cargos formulados contra él. Este Sentencia supone un cambio en la doctrina que venía manteniendo el Alto Tribunal.

Los Hechos relevantes en la resolución son los siguientes:

1. El trabajador venía prestando sus servicios en la Escuela de Arte Dramático con la categoría profesional de profesor del Área de Teoría teatral. También era miembro del equipo directivo del centro, en su condición de Secretario.

2. El 17 de diciembre de 2020 se pone en conocimiento del inspector de educación que el trabajador había acosado a una alumna. El 22 de diciembre de 2020 la alumna acosada mantiene una reunión con la jefa de estudios donde denuncia al profesor, tras esto, la jefa de estudios celebra una entrevista con el profesor, en presencia del director, con el objetivo de recoger su versión de los hechos. El 5 de marzo de 2021 los miembros de la Asociación de Alumnos presentan una queja formal contra el profesor contando con veinticinco testimonios. El 8 de marzo de 2021 el profesor presenta por escrito su dimisión del cargo de Secretario por los hechos acaecidos. El 9 de marzo de 2021 la Inspección Educativa de la Consejería emite informe proponiendo sancionar al profesor. El profesor se defiende de los hechos a través de una carta que remite el 22 de marzo de 2021. El 26 de marzo de 2021 el Instituto Balear de la Mujer emite informe sobre el asunto.

3. Se le entrega al profesor la carta de despido disciplinario en fecha 31 de marzo de 2021.

4. El juzgado de primera instancia desestima la Demanda.

5. Se estima el recurso de suplicación realizado por la defensa del trabajador ante el Tribunal Superior de Justicia Balear.

6. La Entidad Fundació per als estudis Superiors de Música i arts Esceniques de les Illes Balears formula recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo.

2. RESOLUCIÓN JURÍDICA

La Sentencia del Tribunal Supremo estima el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por la Entidad Fundació per als estudis Superiors de Música i arts Esceniques de les Illes Balears resolviendo el debate planteado sobre si el despido disciplinario adoptado por el empleador debe ser realizado con la obligación previa de audiencia al trabajador antes de entregarle la carta de despido.

La resolución desarrolla su argumentación jurídica en torno a los siguientes aspectos:

2.1. Comparación con la Sentencia de contraste

La Sentencia de contraste usada por la parte recurrente es la Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de septiembre de 1988, la cual se remite a sentencias anteriores respecto al asunto controvertido, que determinaron que el art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT no se consideraba incumplido cuando el empleador no realizara la audiencia previa al trabajador antes de despedirlo porque a través del procedimiento establecido por el art. 55.1 del Estatuto de los Trabajadores, considera el Alto Tribunal que sí se están cumpliendo las garantías que establece dicho art. 7 del Convenio 158 de la OIT.

La Sentencia de contraste considera que el art. 7 del Convenio 158 de la OIT está integrado en nuestro ordenamiento interno a través de lo dispuesto por el art. 96.1 de la CE y art. 1.5 del Código Civil, sin embargo, este art. 7 debe ser entendido en base a la finalidad que persigue, consistente en garantizar la posibilidad real de defensa al trabajador despedido y afirma el Alto Tribunal que dicha garantía queda cubierta con el sistema formal que establece el art. 55.1 del Estatuto de los Trabajadores, en tanto que exige que el empleador, al decidir el despido, exprese en la comunicación escrita que debe entregar al trabajador los hechos en que funda tal decisión y la fecha de sus efectos, con lo cual se facilita a aquel la preparación de su defensa, correspondiendo, además, al empleador la carga de la prueba.

El Alto Tribunal considera que entre las sentencias existe identidad necesaria para apreciar que sus pronunciamientos son contradictorios. La sentencia recurrida se ha apartado de la doctrina de la sentencia de contraste haciendo exigible en el despido disciplinario la previa audiencia del trabajador. Planteado así el debate en

la Sentencia 1250/2024, la cual se está examinando, el Tribunal Supremo determinará si el requisito formal de audiencia previa del trabajador es exigible en nuestro derecho interno.

2.2. Argumentación de la parte recurrente

La parte recurrente afirma en su recurso que no están cuestionando la aplicación directa del Convenio de la OIT en el derecho español, sin embargo, defienden que prima lo establecido en el art. 1 del citado Convenio, según el cual se establece como clausula principal para la aplicación del Convenio la aplicación por medio de la legislación nacional, siendo excepcionales los otros medios que en él se indican y el art. 7 no encaja en las previsiones excepcionales que se recogen en el art. 1, ya que la disposición en cuestión requiere de un desarrollo normativo. Además, entiende la parte recurrente que, a través de la resolución del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, no se estaría reparando indefensión alguna al trabajador, sino introduciendo una exigencia formal más a las que ya establece el ordenamiento español. Citando la Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de marzo de 2023, considera que el órgano judicial no puede crear derecho. También hacen referencia a la posición que España ha venido manteniendo a lo largo de los años en esta materia, sin alterar las exigencias formales del despido disciplinario por estar debidamente acompasado con la norma internacional.

También argumenta la parte recurrente que, en todo caso, aunque se entendiera que es exigible el requisito de la audiencia previa, en el concreto caso que se está tratando sí se cumplió, ya que el trabajador tuvo conocimiento de los hechos tal y como se acreditó a través de su escrito de puesta a disposición de su cargo de Secretario y a través de un escrito que remitió el trabajador en fecha anterior al despido. Por tanto, en este caso, sí que se ha dado cumplimiento al derecho de defensa del trabajador.

Por otro lado, cuestiona la parte recurrente la calificación como despido improcedente en el caso de que no existiera audiencia previa porque ni el Convenio 158 de la OIT, ni la regulación de nuestro derecho interno contempla los efectos de dicho incumplimiento.

2.3. ¿Es de aplicación directa el art. 7 del Convenio de la OIT en el derecho interno español? ¿Necesitaría el art. 7 de regulación y desarrollo en el derecho interno para ser de aplicación?

La Sala comienza su argumentación al finalizar el Fundamento de Derecho Segundo, expone la Doctrina mantenida hasta la fecha, la cual modifica en la Sentencia objeto de análisis, la 1.250/2024, de 18 de noviembre de 2024, a partir del Fundamento de Derecho Tercero.

La Doctrina mantenida hasta la fecha es la siguiente: el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo forma parte del ordenamiento jurídico interno desde su vigencia el 26 de abril de 1986. El art. 7 de dicho Convenio no es de aplicación directa, al exigir que el legislador desarrolle el procedimiento adecuado que ofrezca al trabajador la garantía que postula. El art. 7 debe relacionarse con el art. 1 del Convenio, el cual reconoce con carácter general la naturaleza no directamente ejecutiva de sus normas, las cuales solo por vía de excepción y de acuerdo con la práctica nacional podrán ser aplicadas sin esa mediación normativa del Derecho interno. Y el art. 7 no puede entenderse comprendido dentro de esa excepción respecto a las resoluciones judiciales, porque ni la práctica nacional, ni en este caso la propia delimitación constitucional de la función jurisdiccional autoriza una acción judicial de desarrollo normativo de una disposición internacional, que es lo que es. En definitiva, tal contenido no admite en la actual situación del Ordenamiento español una aplicación directa, pues las técnicas de flexibilidad empleadas en su formulación permiten, como ha puesto de relieve la doctrina científica, diversas posibilidades de desarrollo y un amplio sistema de excepciones, no sólo subjetivas por la vía del art. 2.º, sino, sobre todo, objetivas, en atención al criterio de razonabilidad de la negativa empresarial a la audiencia. Además, consideraba el Alto Tribunal que, no obstante, e ínterin que este desarrollo legislativo tenga lugar, los derechos del trabajador que se contemplan en el precepto examinado, están garantizados con la exigencia establecida en el art. 55.1 del Estatuto de los Trabajadores de que el empresario deberá entregarle carta de despido en la que figuren los hechos que motivan el despido y la fecha en la que tendrá efecto; de cuyos cargos puede defenderse en el Acto de Conciliación previo al proceso judicial y en el propio proceso judicial.

La Sala para explicar su cambio doctrinal en el comienzo del Fundamento de Derecho Tercero aclara que a través, tanto del art. 96.1 CE, como del art. 23.3 de la Ley 25/2024 de 27 de noviembre de Tratados y otros Acuerdos Internacionales, los Tratados internacionales válidamente celebrados pasan a formar parte del ordenamiento jurídico español tras su publicación oficial, por lo que, en el caso que nos ocupa, los Convenios de la OIT que hayan sido ratificados por España han pasado a ser Derecho interno. Sin embargo, no todos los Convenios internacionales o sus disposiciones, aunque se integren en nuestro ordenamiento, son ejecutivos de forma que lo que en ellos se recoge sea directamente aplicable por los órganos judiciales, sin necesidad de un posterior desarrollo normativo interno que exprese la voluntad de nuestro legislador, pudiendo ocurrir que ciertas normas o alguna de sus disposiciones tan solo establezcan obligaciones para que los Estados que los suscriben tomen las medidas necesarias para su ejecución y adapten su ordenamiento jurídico. Además, la Sala, en relación con determinados Convenios de la OIT, y más específicamente, con algunas de sus disposiciones, ha venido manteniendo su carácter de autosuficiencia, como el Convenio 173 y 132.

Continúa la Sala plasmando el art. 1 del Convenio, en el citado artículo se señalan los diferentes métodos de aplicación de sus disposiciones, se desprende la flexi-

bilidad que se ha otorgado a los Estados que lo han ratificado a la hora de dar cumplimiento con lo en él dispuesto ya que, junto a la legislación nacional, las citadas disposiciones pueden hacerse efectivas mediante convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, sentencias judiciales u otras formas conforme a la práctica nacional y que resulte apropiada según las condiciones nacionales. También considera la Sala que aunque se impongan métodos de aplicación no implica, necesariamente, que todo el Convenio sea de por sí un convenio programático que precise de un desarrollo porque es posible que determinadas disposiciones del mismo puedan ser suficientemente precisas y permitan otorgarles un efecto inmediato de forma que pueda claramente advertirse que, si tal previsión no está reflejada en la legislación interna, se estaría incumpliendo con ella, debiendo las sentencias judiciales hacer aplicación de las mismas.

En base a lo anteriormente argumentado, la Sala da un giro a su doctrina hasta la fecha y considera que procede la aplicación directa del art. 7 al ser una disposición que debe calificarse de completa o aplicable en forma automática, sin precisar de normas de ejecución que deban dictarse por España ya que están suficiente y debidamente concretados sus términos. Por tanto, no precisa de mayor desarrollo normativo para su cumplimiento, ya que basta, simplemente, con permitir al trabajador que se defienda de los cargos sobre su conducta o trabajo.

2.4. Rectificación de doctrina por parte del Tribunal Supremo

En consecuencia, la Sala rectifica su doctrina. En un primer lugar aclara que la regulación legal interna, sobre las exigencias que se imponen al empleador para poder adoptar la medida de despido disciplinario, no contempla en modo alguno ese previo derecho del trabajador de defenderse de las imputaciones que pudieran dar lugar a la adopción del despido. Y, por el contrario, ese derecho sí está contemplado de una forma más específica para los representantes legales de los trabajadores o delegados sindicales y para los afiliados a un sindicato.

Rectifica su doctrina aclarando que la audiencia previa no puede confundirse con otros derechos que le corresponden al trabajador tras la extinción del contrato, como es la impugnación de la medida extintiva disciplinaria con acceso a la vía judicial. Tampoco debe confundirse con las vías de mediación o conciliación previas al proceso. Por lo que la Sala considera que son momentos diferentes los de audiencia del trabajador previa a serle notificado el despido disciplinario y las acciones que con posterioridad se deban desarrollar en impugnación de la medida extintiva adoptada por el empresario. El que existan estas últimas no elimina la de la audiencia previa, porque tanto unas como la otra están contempladas en el Convenio y no con carácter supletorio uno de la otra, porque su finalidad es distinta.

2.5. La excepción a realizar audiencia previa por parte del empresario

Continúa analizando la Sala el art. 7, concretamente la excepción final: «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». Considerando que la negativa empresarial a dar audiencia, al ser una excepción, vendrá determinada por las concretas circunstancias que rodeen cada caso y que permitan justificar que el empleador no podía o tenía que conceder esa posibilidad que no es lo mismo que eludirla.

La Sala considera que la Sentencia recurrida (dictada por el Tribunal Superior de Justicia Balear) contiene la doctrina correcta y no la Sentencia de contraste anteriormente analizada. Por lo que, teniendo en cuenta que para la extinción de la relación laboral por despido disciplinario es exigible la audiencia previa del trabajador, determina la Sala que en el caso que estamos analizando dicho requisito no fue cumplido. Sin embargo, en el caso que nos ocupa es aplicable la excepción establecida en el propio art. 7, ya que no podía razonablemente pedirse al empleador que tuviera que conceder tal audiencia al trabajador en tanto que en el momento en que activó el despido no se le podía exigir ese requisito cuando expresamente la propia jurisprudencia del Tribunal Supremo venía manteniendo lo contrario y que pacíficamente se había venido manteniendo hasta la actualidad, generando un principio de seguridad jurídica en la materia que amparaba su modo de proceder.

Por tanto, considera la Sala que la excepción del art. 7 es de aplicación para todos los despidos acaecidos antes de que se publicara la presente Sentencia de 18 de noviembre de 2024, por lo que no están alterando la doctrina en relación con el alcance del cambio de jurisprudencia, estableciendo cánones de irretroactividad propio de las leyes, sino, simplemente, aplicando la excepción de la propia norma objeto de análisis, que permite valorar la razón por la que el empleador no ha dado audiencia previa al trabajador y que, en estos casos, se encuentra razonablemente justificada.

3. COMENTARIO

3.1. Sobre la aplicación directa del art. 7 del Convenio de la OIT en el derecho interno español

Teniendo en cuenta, en primer lugar, que el Convenio 158 de la OIT siempre ha sido, desde que España lo ratificó, parte del derecho interno español. La duda constante ha radicado respecto a si el art. 7 del Convenio era de directa aplicación o necesitaba desarrollo legislativo interno.

El Tribunal Supremo hasta el 18 de noviembre de 2024 ha mantenido que dicho art. 7 sí necesitaba ser desarrollado legislativamente en el derecho interno para ser de aplicación. Sin embargo, la Sala, a través de esta Sentencia núm. 1.250/2024, de 18 de noviembre de 2024, reconoce su «error» interpretativo sobre cómo se debía aplicar el art. 7 y pasa a considerar que dicho artículo no necesita desarrollo legislativo interno y que procede su aplicación directa, al calificar dicha disposición como completa o aplicable de forma automática.

De hecho, reconoce la propia Sentencia 1.250/2024 que la Sentencia recurrida dictada por el Tribunal Superior de Justicia Balear contiene la doctrina correcta y no la Sentencia de contraste que se analizó anteriormente.

La solución que ha encontrado la Sala consistente en rectificar su doctrina anterior (según la cual la audiencia previa no era obligatoria) a través de la aplicación de la propia excepción establecida por el art. 7 del Convenio resulta la más acertada y coherente. Antes la Sala consideraba que las garantías que se recogían en el art. 7 del Convenio se garantizaban al trabajador a través de sus métodos de defensa tras el despido y para exigir que se realizara la audiencia previa era necesario contar con desarrollo legislativo interno para que fuera de aplicación. Sin embargo, la Sala rectifica, ya que eso no ocurría así porque lo que pretende el art. 7 es que el trabajador tenga posibilidad de defensa antes de ser despedido, no después y, además, es un artículo autónomo y completo, por lo que es aplicación directa.

3.2. Sobre la forma de realizar la audiencia previa por parte del empresario

Por otro lado, posiblemente la Sala no ha escogido quizás el asunto más pacífico o claro para analizar la obligatoriedad de la audiencia previa al despido. No podemos obviar que el caso trata de un profesor que se sobrepasaba con sus alumnas y el cual tuvo un total de tres ocasiones para defenderse antes de ser despedido. Queda acreditado en los hechos probados que el trabajador tuvo conocimiento de los hechos antes de ser despedido. Lo cierto es que el propio trabajador redacta un escrito de puesta a disposición de su cargo de Secretario por lo que estaba ocurriendo, anteriormente se entrevistó la jefa de estudios con el trabajador para preguntarle por los sucesos que denunciaban sus alumnas y el trabajador volvió a redactar otro escrito que remitió a sus superiores en fecha 22 de marzo de 2021, de forma anterior al despido que fue en fecha de 31 de marzo de 2021. Sin embargo, el Tribunal Supremo considera que no se realiza la audiencia previa al despido.

Por tanto, si, tal y como considera el Alto Tribunal, la audiencia previa se dará por realizada y válida bastando el requisito mínimo y suficiente de que se le dé la oportunidad al trabajador de defenderse y ser oído, en el caso que estamos tratando,

dicho trabajador tuvo la oportunidad de defenderse en tres ocasiones acreditadas antes de ser despedido.

Que el único requisito para que se dé por cumplida la audiencia previa sea que el trabajador tenga posibilidad de defenderse, seguramente, sin un desarrollo legislativo, conllevará controversia interpretativa ante los tribunales. ¿Sería válido por correo? ¿Sería válido de palabra? Probablemente la tendencia será realizar la audiencia previa por escrito para poder acreditarlo más fácilmente ante los tribunales.

Por otro lado, en referencia al plazo entre la audiencia previa y la entrega de la carta de despido, parece ser que es igual de válido hacer la audiencia previa al trabajador cinco días antes de entregarle la carta que realizar la audiencia el mismo día que se entrega la carta. Esto conllevará marcadas diferencias, ya que los trabajadores que tengan un plazo superior podrán asesorarse a través de un abogado antes de realizar sus alegaciones y otros trabajadores que tengan un plazo sumamente reducido apenas tendrán tiempo de reflexionar sobre los hechos que se le imputan.

En el intervalo de tiempo que transcurre entre que se realiza la audiencia previa y se le entrega la carta de despido al trabajador, ¿sería posible suspender al trabajador de empleo y no de sueldo si no se recogiera expresamente un permiso retribuido en ese sentido en su Convenio colectivo de aplicación? ¿Esta acción sería un incumplimiento por parte de la empresa? ¿Qué efectos tendría?

Un ejemplo de lo anteriormente planteado es el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, este se adelantó al Tribunal Supremo con su Sentencia 615/2024 de 14 de octubre de 2024, a través de la cual considera que se cumple válidamente el proceso de la audiencia previa establecido en el art. 7 del Convenio 158 de la OIT, y, por tanto, considera como procedente el despido realizado de la siguiente forma: la responsable de Recursos Humanos de la empresa por la mañana tiene una reunión con la trabajadora explicándole los hechos que se le imputan, la trabajadora puede expresarse en dicha reunión y, por la tarde, se le entrega a la trabajadora la carta de despido. Por tanto, la carta de despido es notificada el mismo día que se realiza la audiencia previa a través de una reunión con la trabajadora.

3.3. Sobre la excepción prevista en el art. 7 para el empleador

Tras una lectura de la Sentencia 1.250/2024, de 18 de noviembre de 2024 del Tribunal Supremo queda claro que todos los despidos realizados antes del 18 de noviembre de 2024 quedan exceptuados a realizar la audiencia previa y así lo ha repetido el Alto Tribunal en su Sentencia 175/2025 de 5 de marzo de 2025, a través de la cual exceptúa de la audiencia previa el despido que es objeto de análisis en el caso por ser realizado con anterioridad al 18 de noviembre de 2024. De forma similar se ha pronunciado el Tribunal Supremo en su Sentencia 185/2025, de 11 de marzo (RCUD 939/2024).

Sin embargo, ¿qué despidos realizados después del 18 de noviembre de 2024 están exceptuados a realizar la audiencia previa? El Alto Tribunal sobre este aspecto solo hace una breve referencia a que dicha excepción deberá examinarse casuísticamente, considerando que la excepción vendrá determinada por las concretas circunstancias que rodeen cada caso y que permitan justificar que el empleador no podía o tenía que conceder esa posibilidad que no es lo mismo que eludirla.

Que este aspecto solo se trate casuísticamente ante el juzgado y no esté determinado a través de un desarrollo legislativo tendrá la consecuencia de que ningún empleador va a poder hacer uso de dicha excepción con conocimiento previo de que está actuando correctamente, por lo que la audiencia previa se convertirá en una obligación sin excepción, y además, teniendo en cuenta que la consecuencia es la improcedencia de un despido, aunque los hechos descritos en la carta queden perfectamente acreditados en sede judicial. En este caso es importante plantear: ¿por qué la consecuencia de no realizar la audiencia previa, aunque en sede judicial quede acreditado todo lo descrito en la carta de despido, es la improcedencia del despido y no una multa al empleador de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social?

En consecuencia, que la audiencia previa se convierta en una simple obligación sin excepción contradice lo que establece el propio art. 7 del Convenio 158 de la OIT, ya que el empleador no sabría cuándo podría acogerse previamente a dicha excepción sin ser penalizado en vía judicial.

Por otro lado, ¿se podría efectuar dicha excepción por parte del empleador cuando las faltas que se le imputan al trabajador estén a punto de prescribir? ¿Podría la audiencia previa suspender el plazo de prescripción de las faltas hasta que se entregue la carta de despido al trabajador?

La Sentencia del Tribunal Supremo 1337/1995 de 25 de enero de 1996, en referencia a la prescripción de las faltas por la tramitación de expediente disciplinario, deja establecido que no sólo se produce tal interrupción cuando aquella tramitación sea obligatoria, sino también en el sentido de que la tramitación del expediente aludido sí interrumpe el plazo prescriptivo, aunque no esté ordenada por ningún precepto legal o convenido, cuando la misma es precisa o necesaria para constatar la realidad y alcance de los hechos acaecidos, siempre que sea conocida en forma por el afectado. Es decir, la interrupción de la prescripción se produce cuando el expediente es medio preciso para llegar al conocimiento adecuado de los hechos. ¿Esta doctrina sería de aplicación para la audiencia previa establecida por el art. 7 del Convenio 158 de la OIT?

Por su parte, el Tribunal Superior de Justicia Balear continúa desmarcándose de lo establecido por el Tribunal Supremo el 18 de noviembre de 2024 porque, a través de su Sentencia 537/2024 de 12 de febrero 2025, ha declarado la improcedencia de un despido anterior a noviembre de 2024 por el incumplimiento del art. 7 Convenio 158 OIT, considerando de análisis casuístico la excepción establecida en el art. 7 del Convenio de la OIT, incluso antes de noviembre de 2024, por lo que el debate sobre esta cuestión solo acaba de comenzar.