

SOBRE LA FORMA DEL DESPIDO EN RELACIÓN CON EL CONVENIO DE LA OIT NÚM. 158: RELEYENDO A ALONSO OLEA SOBRE EL CONTROL DE CONVENCIONALIDAD

Nuria P. GARCÍA PIÑEIRO

Secretaría Académica de la Facultad de Derecho
Profesora Titular de Universidad
Departamento de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Facultad de Derecho
Universidad Complutense de Madrid
npgarcia@ucm.es

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN.—II. LA FORMA DEL DESPIDO A LA LUZ DEL CONVENIO NÚM. 158 OIT: ¿ES NECESARIA LA AUDIENCIA PREVIA AL TRABAJADOR?—1. El art. 7 del Convenio núm. 158 OIT.—2. Las observaciones y solicitudes directas de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.—3. Eficacia jurídica del Convenio núm. 158 OIT y control de convencionalidad.—4. La jurisprudencia y doctrina judicial contraria a la aplicación directa del art. 7 del Convenio.—5. La disparidad y el debate judicial en la aplicación directa del art. 7 del Convenio.—III. VALORACIONES CONCLUSIVAS.

I. INTRODUCCIÓN

Permítaseme esta breve introducción para centrar los límites de este estudio que tiene por objeto rendir homenaje al profesor Alonso Olea con motivo del centenario de su nacimiento. El azar, o la providencia, como le gusta decir al profesor Montoya Melgar, me llevó a trabajar durante los últimos años en el Decanato con el profesor Alonso García. Y, me ha permitido organizar con él y con la profesora Sánchez-Urán Azaña, última discípula complutense de don Manuel, el Seminario celebrado el 19 de junio de 2024 titulado *Alonso Olea y la jurisprudencia*. Desde la Secretaría Académica he tenido el privilegio de compaginar el día a día de la Facultad con la riqueza e inquietud intelectual del Decano, y el control de convencionalidad ocupó

una parte importante de nuestros debates académicos¹, tras el auge que la temática experimentaba en los foros académicos y judiciales, sobre todo en el ámbito del orden jurisdiccional social, a raíz de la reforma laboral de 2012 y de la famosa sentencia del Tribunal Constitucional 140/2018.

En los últimos tiempos ha recobrado un especial protagonismo en el orden jurisdiccional social la posición del art. 7 del Convenio núm. 158 OIT en el sistema de fuentes, y su eficacia y aplicabilidad práctica, sobre todo a raíz de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares de 13 de febrero de 2023, casada parcialmente por la reciente Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 2024 que rectifica doctrina. El Tribunal Supremo sostiene que «el art. 7 del Convenio impone un derecho de audiencia del trabajador previa a la extinción por despido disciplinario que pueda adoptar el empleador y ello es exigible y debe ser cumplido».

Este trabajo tiene por objeto abordar esta temática casi cuarenta años después de la entrada en vigor del Convenio núm. 158 OIT, releando al propio Alonso Olea², que estudió la incidencia del Convenio en el régimen jurídico de los despidos individuales, y la posibilidad de aplicación directa del art. 7 por los jueces.

II. LA FORMA DEL DESPIDO A LA LUZ DEL CONVENIO NÚM. 158 OIT: ¿ES NECESARIA LA AUDIENCIA PREVIA AL TRABAJADOR?

El Convenio núm. 158 OIT sobre la terminación de la relación de trabajo de 1982 es la norma internacional más relevante en la materia, y se complementa con la Recomendación núm. 166 del mismo año³, adoptados ambos en Ginebra en la Conferencia General de 22 de junio de 1982. El Convenio ha sido ratificado por 37 Estados miembros de la OIT de los 187 países que conforman la organización, pero está vigente solo en 35⁴.

¹ R. ALONSO GARCÍA, «El control de convencionalidad: cinco interrogantes», *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 119 (2020); N. P. GARCÍA PIÑEIRO, «El juez español y la Carta Social Europea revisada», en R. ALONSO GARCÍA y J. I. UGARTEMENDÍA ECEIZA-BARRENA (dirs.), *El juez nacional y los derechos fundamentales europeos*, Bilbao, IVAP, 2024.

² M. ALONSO OLEA, «Sobre la forma de despido en relación con el Convenio [de la OIT, núm. 158 (1982)], sobre la terminación de la relación de trabajo», *Documentación Laboral*, núm. 20 (1986), pp. 43-50.

³ Que sustituye a la Recomendación núm. 119 de 1963, sobre la terminación de la relación de trabajo, que fue la primera que reguló la materia de extinción del contrato de trabajo.

⁴ Ha sido denunciado por Brasil el 20 de noviembre de 1996, y en Santo Tomé y Príncipe se ratificó el 7 de junio de 2024 y entrará en vigor el 7 de junio de 2025,

El bajo número de ratificaciones quizás explique lo ambicioso que pueden ser algunas de sus disposiciones, en una materia tan delicada como la extinción del contrato de trabajo⁵. Desde la adopción del Convenio se ha revelado una extremada diligencia⁶ en la ratificación del mismo, así cuando se publicó el Convenio en el *BOE* solo lo habían ratificado tres Estados, además de España (Suecia, Yugoslavia y Venezuela).

La forma del despido en relación con el Convenio de la OIT núm. 158 ha recobrado un especial protagonismo que se evidencia en los intensos debates doctrinales y judiciales sobre la aplicabilidad directa del art. 7 del Convenio, y la necesidad del cumplimiento por la empresa de la audiencia previa al trabajador antes de proceder al despido.

Tal y como se verá a lo largo del trabajo, desde un primer momento el Convenio planteó el interrogante de su carácter ejecutivo y, la cuestión que se formula en la actualidad no dista mucho de la formulada en los años de la ratificación y entrada en vigor del Convenio. En efecto, Alonso Olea señalaba en 1986 que «la cuestión es si el art. 7 del Convenio es ley, esto es, si es ya ley interna directamente aplicable o si deja de serlo»⁷. Y el Auto del Tribunal Supremo, de 8 de mayo de 2024⁸, que fija los extremos de la admisión del recurso de casación para la unificación de doctrina contra la Sentencia del TSJ de Islas Baleares de 13 de febrero de 2023⁹, señala en términos muy parecidos que la cuestión suscitada es «si en el caso de despido disciplinario el art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT exige dar audiencia previa al trabajador, o si dicha garantía se cumple con la entrega de la comunicación escrita de la decisión extintiva»¹⁰. Tal y como se ha señalado, la reciente Sentencia del Tribunal Supremo rectifica su doctrina al sostener que «el art. 7 del Convenio impone un derecho de audiencia del trabajador previa a la extinción por despido disciplinario que pueda adoptar el empleador y ello es exigible y debe ser cumplido».

vid. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312303:NO.

⁵ R. ÁLVAREZ GIMENO, «Terminación de la relación de trabajo», en J. GARCÍA MURCIA (dir.), *La influencia de los convenios y recomendaciones de la OIT en la legislación social española*, Madrid, BOE, 2024, p. 533.

⁶ En palabras de M. ALONSO OLEA, «Sobre la forma de despido...», *op. cit.*, p. 43.

⁷ Y añadía sin ninguna duda «no es la cuestión si, no siéndolo, puede ser aplicado directamente por los jueces; mejor dicho, en cuanto a esta tal cuestión la respuesta es tan terminantemente negativa que no merece ir más allá de dejarla así formulada», M. ALONSO OLEA, «Sobre la forma de despido...», *op. cit.*, pp. 46-47.

⁸ Núm. de Recurso: 4735/2023, ponente: María Luz García Paredes.

⁹ Rec. 454/2022.

¹⁰ Fundamento de Derecho Segundo.

Vayamos por partes, y analicemos todos los elementos que deben ser tenidos en cuenta por un jurista para ofrecer una respuesta completa a la cuestión planteada. A saber, el propio Convenio núm. 158 y las Observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEARC), la eficacia jurídica del Convenio y el control de convencionalidad, y por último la jurisprudencia y la doctrina judicial. La tarea no es sencilla, dada la dialéctica existente, pero el estudio de los elementos anteriormente citados ofrecerá herramientas sólidas para el debate

1. El art. 7 del Convenio núm. 158 OIT

España ratifica el Convenio el 18 de febrero de 1985, publicándose en el *Boletín Oficial del Estado* de 29 de junio de 1985¹¹ y, entrando en vigor el 26 de abril del año siguiente, por lo que resulta aplicable en nuestro ordenamiento jurídico, con la salvedad de los aspectos que deja en manos de la normativa interna de desarrollo.

Para abordar adecuadamente la cuestión suscitada es de suma relevancia traer a colación el tenor literal de los preceptos afectados, dada la complejidad del Convenio¹². A saber, el art. 1 dispone, dentro de la Parte I dedicada a Métodos de Aplicación, Campo de Aplicación y Definiciones, que «Deberá darse efecto a las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación nacional, excepto en la medida en que esas disposiciones se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional». Y el art. 7, dentro de las Normas de Aplicación General relativas a los Procedimientos Previos a la Terminación o en Ocasión de esta, dispone que «No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad».

Del tenor literal del art. 1 se desprende, tal y como señalaba Alonso Olea, un reconocimiento explícito de que el Convenio no puede ser aplica-

¹¹ Instrumento de Ratificación del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982.

¹² Convenio calificado de complejidad relativa por M. ALONSO OLEA, «Sobre la forma de despido...», *op. cit.*, p. 43.

do directamente¹³. Con respecto al art. 7 es importante advertir que, durante la tramitación del Convenio, por la objeción de varios estados, se suprimió del artículo la alusión explícita a un trámite de audiencia o entrevista previa, siendo la versión definitiva mucho más abierta, de modo que se confiere un amplio margen a los legisladores nacionales¹⁴. Al respecto, Galiana Moreno afirmaba que el texto definitivo del art. 7 «se limita a establecer una genérica posibilidad de defensa del trabajador frente a los cargos que se le formulen», por lo que deduce adecuadamente que «hay base suficiente para rechazar que en el mismo se esté contemplando la necesidad de incoación de expediente previo al despido, similar al que rige entre nosotros cuando se pretende sancionar o despedir a los representantes de los trabajadores».

Los resúmenes de la discusión de la sesión plenaria de la Conferencia Internacional del Trabajo, que abordó el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, desvelan que *el espíritu del mismo* es proteger a los trabajadores frente a los despidos arbitrarios, garantizándoles en tales casos otras posibilidades de empleo o, al menos, una indemnización adecuada¹⁵. El propio Galiana subrayaba cómo el ponente de la Comisión sobre Terminación de la Relación de Trabajo señala que el Convenio recoge los principios universales en que se fundan todas las relaciones de empleo y que, por ende, deben ser tenidos en cuenta cuando se resuelve dicha relación. Para el ponente tales principios representan «lo que cada país está haciendo o debería estar haciendo a estas alturas de la evolución social, política y económica»¹⁶. Por tanto, con-

¹³ En este sentido, se manifestaba M. ALONSO OLEA, *ibid.*, p. 45.

¹⁴ J. GALIANA MORENO, «El Convenio núm. 158 de la OIT y su incidencia en los despidos individuales», *Revista Jurídica de la Región de Murcia*, núm. 4 (1986), p. 106, admite que la primera versión del art. 7 concretaba las garantías formales del acto de despido en la concesión al trabajador de una «entrevista en la que se le dé la posibilidad de defenderse de los alegatos formulados contra él», pero que dicha versión se modifica por las observaciones realizadas por los Gobiernos de Estados Unidos, Gran Bretaña y Países Bajos que abogaban por una fórmula más flexible. También se hace eco de la supresión R. ÁLVAREZ GIMENO, «Terminación de la relación de trabajo», *op. cit.*, p. 548. Al respecto, CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Informe V (2) Terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador*, 68.^a reunión, Ginebra, 1982, p. 28, recoge que la Oficina estimó que esta referencia podría suprimirse sin modificar el fondo de la disposición, con arreglo a la cual no deberá darse por terminado el empleo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su trabajo antes de haber tenido la oportunidad de defenderse contra los alegatos formulados.

¹⁵ Cfr. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Informe V (1), Terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador* (CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Informe V (2) Terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador*, 68.^a reunión, Ginebra, 1982, p. 62).

¹⁶ Sr. Tsomondo, delegado gubernamental de Zimbabwe, Cfr. *Informe V (1), op. cit.*, p. 60.

forme a una interpretación auténtica del Convenio está claro que lo que se pretende es lograr un cierto grado de protección mínima y uniforme a los trabajadores cuando el empresario pretende extinguir su relación de trabajo por motivos relacionados con su conducta o rendimiento¹⁷.

De los imprecisos términos del art. 7 del Convenio se desprende *a priori* la exigencia de que se proporcione al trabajador la oportunidad de defenderse frente al despido, en el sentido de que no se pueden admitir actuaciones empresariales abusivas que además generen una auténtica indefensión al trabajador¹⁸. Al efecto, el ordenamiento laboral español exige, entre otras medidas, la entrega al trabajador de la carta de despido, debiéndose concretar los hechos que lo motivan para ofrecerle la oportunidad de defenderse y no generarle indefensión (art. 55.1 ET)¹⁹. Esta exigencia legal era interpretada por la doctrina en el sentido de que lo dispuesto en el art. 7 del Convenio no debe suponer modificación alguna en el Derecho español, porque la «garantía que se exige se encuentra ya suficientemente recogida entre nosotros, esto es, porque en nuestro país ya se venía aceptando como norma lo que el Convenio pretende ahora generalizar»²⁰.

No obstante, del contenido y análisis de la última ratio del Convenio puede inferirse la conveniencia de modificar algunos de los requisitos formales del despido individual, ya sea incoar un expediente previo o una

¹⁷ J. GALIANA MORENO, «El Convenio núm. 158...», *op. cit.*, p. 107. Para este autor esta «protección se concreta desde perspectivas diversas: enumeración de motivos injustificados para despedir, establecimiento de un recurso ante un organismo neutral, enunciado de reglas sobre carga de la prueba o exigencia de determinados requisitos formales previos al acto de despido, y cuya puesta en práctica, por otro lado, se contempla en planos igualmente distintos, que se conectan, como es de rigor en el campo normativo internacional, con el nivel de cumplimiento previo de tales medidas por los sistemas jurídicos de los Estados Miembros que ratifiquen el acuerdo».

¹⁸ En este sentido se pronuncia, J. GALIANA MORENO, «El Convenio núm. 158...», *op. cit.*, p. 107.

¹⁹ Repárese en que el Derecho español en el momento de la entrada en vigor de la norma ya cumple con las aspiraciones de la Recomendación núm. 166 que se concretan en la extensión de la obligatoriedad de la carta de despido a todo sistema civilizado de relaciones laborales (ap. 12 y 13), cfr. J. GALIANA MORENO, «El Convenio núm. 158...», *op. cit.*, p. 108. Sobre la improcedencia del despido por defecto de forma en el Estatuto de los Trabajadores, *vid.* A. CÁMARA BOTÍA, «La forma del despido y el despido improcedente por defecto de forma», en *Estudios sobre el despido. Homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, Madrid, Universidad Complutense, 1996, pp. 35-53.

²⁰ Cfr. J. GALIANA MORENO, «El Convenio núm. 158...», *op. cit.*, p. 107. Añade el autor que entenderlo de otro modo «sería incurrir en una inadmisibile y redundante duplicidad de actuaciones que [...] generarían una diferente exigencia en el grado formal de esa protección que se alzaría incongruentemente en perjuicio de los países de legislación social más avanzada».

entrevista personal para intercambiar acusaciones y descargos²¹. Puede compartirse la afirmación de que «el Convenio alude a una defensa previa a la adopción de la decisión extintiva por parte del empleador, independientemente de la revisión *ex post*»²², pero no puede compartirse la posición defendida por el Tribunal Supremo en la reciente Sentencia de 18 de noviembre de 2024, de que «... procede su aplicación directa al ser una disposición que debe calificarse de completa o aplicable en forma automática, sin precisar de normas de ejecución que deban dictarse por España ya que está suficiente y debidamente concretados sus términos» (FD 3.º).

2. Las observaciones y solicitudes directas de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

Para comprender el alcance del art. 7 del Convenio en el ordenamiento laboral español resulta oportuno traer a colación las observaciones y solicitudes directas de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), encargada de examinar la aplicación del Convenio núm. 158 OIT en nuestro país.

En los años noventa la Comisión, a través del mecanismo de control periódico y del examen de las memorias enviadas por España y las observaciones remitidas por las organizaciones de trabajadores y empleadores, tuvo oportunidad de pronunciarse en varias ocasiones en qué medida el Derecho español es conforme con los términos del art. 7 del Convenio y las obligaciones asumidas por España. Tal y como se verá a continuación, la CEACR adoptó una serie de observaciones con comentarios sobre distintas cuestiones planteadas por la aplicación del art. 7 por parte de España, que se publicaron en los sucesivos informes anuales de la Comisión, y que resultan de especial interés para entender el alcance del precepto.

En los años noventa los sindicatos CCOO y UGT señalan que la legislación y prácticas españolas no garantizan el pleno cumplimiento del art. 7 sobre la posibilidad de defensa previa del trabajador de los cargos imputados antes de que se produzca el despido²³. Así, en 1992 CCOO insiste en que «el trabajador recibe una carta de despido sin que previamente se le haya

²¹ *A contrario sensu*, J. GALIANA MORENO, «El Convenio núm. 158...», *op. cit.*, p. 105.

²² En este sentido se pronuncia al abordar los posibles desajustes e incumplimientos del Derecho interno español R. ÁLVAREZ GIMENO, «Terminación de la relación de trabajo», *op. cit.*, p. 547.

²³ Observación (CEACR): Adopción: 1990, Publicación: 77.ª reunión CIT (1990).

dado alguna oportunidad de defenderse de los cargos que se le imputan. Si la jurisdicción social declara procedente el despido, sus efectos son desde la recepción de la carta de despido por el trabajador, y no desde que se produce la resolución judicial». Y UGT en que «las garantías previstas se limitan a la posibilidad de plantear ante el juez competente la cuestión para que este resuelva si la decisión empresarial ha sido o no ajustada a derecho»²⁴. En 1994 CCOO declara que las garantías previstas en el art. 7 solo son aplicables en la legislación española a los representantes de los trabajadores y a los delegados sindicales en las empresas, de conformidad con lo dispuesto en el art. 68.a) ET. Y UGT aboga por extender a todos los trabajadores sin excepción las garantías ya reconocidas en el art. 7 del Convenio. Posteriormente, ambas organizaciones expresan que el art. 3 de la Ley 2/1991 según el cual el «trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito» que le presente el empleador con ocasión de la comunicación de la extinción de un contrato de trabajo o, en su caso, del preaviso de la extinción del mismo, no cumple con las exigencias del art. 7 del Convenio²⁵.

Los sucesivos Gobiernos esbozan distintos argumentos sobre la conformidad del ordenamiento español con el art. 7 del Convenio. Al sostener, entre otros, que la terminación de la relación de trabajo ocurre solamente con la decisión del órgano judicial competente²⁶. O que «el procedimiento de conciliación administrativa que tiene lugar antes de que se haga efectivo el despido, ofrece al trabajador mejores posibilidades de defensa que no le darían una simple entrevista previa de carácter puramente formal»²⁷.

²⁴ Observación (CEACR): Adopción: 1992, Publicación: 79.^a reunión CIT (1992).

²⁵ Observación (CEACR): Adopción: 1994, Publicación: 81.^a reunión CIT (1994). En 1995 CCOO y UGT confirmaron su opinión sobre la falta de conformidad de la legislación nacional con las disposiciones del art. 7, cfr. Observación (CEACR): Adopción: 1995, Publicación: 82.^a reunión CIT (1995).

²⁶ La CEACR añade «lo que no parece corroborarse por los arts. 54 y 55 ET», Observación (CEACR): Adopción: 1990, Publicación: 77.^a reunión CIT (1990). El Gobierno indica en la memoria que «tratándose del despido disciplinario, el juez declara extinguida la relación de trabajo únicamente si se estima el despido procedente. En caso de que el juez declare el despido improcedente, puede ordenar la readmisión del trabajador o el pago de una indemnización. El despido es calificado como procedente cuando queda acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación», cfr. Observación (CEACR): Adopción: 1992, Publicación: 79.^a reunión CIT (1992).

²⁷ Observación (CEACR): Adopción: 1996, Publicación: 85.^a reunión CIT (1997). Sobre los argumentos esbozados por las distintas autoridades gubernamentales, *vid.* W. SANGUINETTI RAYMOND y H. ÁLVAREZ CUESTA, «Requisitos formales del despido individual: la posibilidad de defensa del Convenio núm. 158 OIT, la audiencia sindical y la nulidad del despido verbal o de hecho», en A. BAYLOS GRAU (coord.), *La reforma del despido*, Albacete, Bomarzo, 2024, p. 145.

Desde la primera observación la Comisión de Expertos sostiene que no parece que del art. 55 ET se le ofrezca al trabajador, contrariamente a lo exigido por el art. 7, la posibilidad de defenderse contra los cargos formulados contra él antes de recibir el escrito de comunicación de su despido. Por ello, la observación adoptada en 1990 agradece al Gobierno que precise «cuándo se considera terminada la relación de trabajo, según la legislación y la práctica nacionales; y cuáles son los procedimientos previos a la terminación que se le ofrecen a los trabajadores para defenderse de los cargos formulados, tal como lo requiere el art. 7 Convenio».²⁸

En 1992 la Comisión de Expertos recuerda que «debe evidentemente ofrecerse al trabajador la posibilidad de defenderse antes de que termine la relación de trabajo por motivos relacionados con su conducta o su trabajo». Y, añade que «agradecería al Gobierno que indique, en su próxima memoria si el art. 3 de la Ley 2/1991, se aplica en caso de terminación de la relación de trabajo por motivos relacionados con la conducta del trabajador o con su capacidad y cómo se aplica en caso de que el trabajador no tenga la posibilidad de recurrir a un representante legal de los trabajadores cuando se da por terminada la relación de trabajo o cuando el trabajador no recurre al tribunal competente, o aún si recurre»²⁹. En 1994 la Comisión de Expertos vuelve a indicarle al Gobierno que las disposiciones del Derecho español referidas a la forma del despido, incluidas las previstas en el art. 3 de la Ley 2/1991, no se ajustan al art. 7 del Convenio, en la medida en que las garantías de este último alcanzan a todos los trabajadores, independientemente, en particular, de la posibilidad de presentar el asunto a un tribunal competente o del procedimiento que consiste en firmar recibo cuando el empleador presenta el aviso de la terminación de un contrato de empleo. La observación adoptada por la Comisión dispone expresamente que «espera que el Gobierno tomará las medidas necesarias para hacer surtir plenos efectos a este artículo del Convenio». En la observación de 1995 la Comisión «confía en que el Gobierno comunicará, en su próxima memoria, información sobre los progresos logrados a este respecto»³⁰.

La última observación adoptada por la Comisión de Expertos en 1996 se limita a recordar que «la garantía prevista en el art. 7 debe ser ofrecida a todos los trabajadores, en caso de terminación de la relación de tra-

²⁸ Además, «invita al Gobierno a que comunique una memoria detallada para el periodo que finaliza el 30 de junio de 1991», cfr. Observación (CEACR): Adopción: 1990, Publicación: 77.^a reunión CIT (1990).

²⁹ Observación (CEACR): Adopción: 1992, Publicación: 79.^a reunión CIT (1992).

³⁰ Observación (CEACR): Adopción: 1995, Publicación: 82.^a reunión CIT (1995).

bajo por motivos relacionados con su conducta o rendimiento». Por ello, la Comisión solicita al Gobierno «que tenga a bien indicar en su próxima memoria si todos los trabajadores cuentan, efectivamente, con esta garantía y la manera en que se la asegura en la práctica»³¹. La Comisión de Expertos vuelve a pronunciarse veinte años después a través de dos solicitudes directas que, a diferencia de las observaciones anteriormente reseñadas, contienen peticiones de más información y se dirigen directamente al Gobierno español.

En 2015 en las observaciones incluidas en la memoria del Gobierno, CCOO indica que el art. 56 ET solo garantiza el trámite de audiencia previo a los despidos disciplinarios para los representantes de los trabajadores. En caso de tratarse de un trabajador afiliado a un sindicato, si al empresario le consta tal afiliación, el mismo precepto establece la obligación de dar audiencia previa a los delegados sindicales. El sindicato sostiene que, aunque la negociación colectiva puede establecer la garantía de una audiencia previa para el trabajador, la legislación no garantiza que el trabajador sea oído con carácter previo a la decisión extintiva. En este caso la solicitud directa de la Comisión de Expertos adoptada en 2015 pide al Gobierno que comunique sus comentarios a este respecto³².

El Gobierno indica en 2016 que dicha cuestión fue planteada hace veinte años por CCOO y UGT, y que fue resuelta, y añade que la legislación prevé una serie de medidas encaminadas a evitar la indefensión del trabajador, como la exigencia de dar notificación escrita del despido al trabajador, en la que figurarán los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto (art. 55.1 ET), así como el intento de conciliación, o en su caso de mediación, previo a la tramitación del proceso judicial ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones (art. 63 LRJS). En las observaciones de 2016, UGT sostiene que «no existe un verdadero sistema de mediación que permita evitar el conflicto al momento de la terminación de la relación laboral y que garantice la protección del trabajador, previo al conflicto»³³. La Comisión de Expertos recuerda en 2016 que la aplicación del art. 7 del Convenio fue abordada durante la década de los noventa por los órganos de control regular. La Comisión trae a colación el párrafo 150 del Estudio General de 1995, Protección contra el despido injustificado, que indica que «... el trabajador debe poder defenderse *antes*

³¹ Observación (CEACR): Adopción: 1996, Publicación: 85.ª reunión CIT (1997).

³² Solicitud directa (CEARC): Adopción: 2015, Publicación: 105.ª reunión CIT (2016).

³³ Solicitud directa (CEARC): Adopción: 2016, Publicación: 106.ª reunión CIT (2017).

de que termine la relación de trabajo. Incluso si el trabajador tiene derecho a entablar procedimientos después de la terminación, e incluso si la terminación no se considera definitiva hasta que se hayan agotado todas las vías de recurso, es necesario en virtud del art. 7 que el trabajador tenga la posibilidad de defenderse antes de darse por terminada la relación de trabajo». En virtud de ello, la Comisión de Expertos pide al Gobierno que informe cómo se da efecto a esta disposición del Convenio, y que continúe informando acerca de la aplicación del Convenio en la práctica³⁴.

Las observaciones y solicitudes directas al art. 7 de la Comisión de Expertos de Aplicación suponen un avance en la interpretación del precepto, al sostener la Comisión que «... el trabajador debe poder defenderse *antes* de que termine la relación de trabajo. Incluso si el trabajador tiene derecho a entablar procedimientos después de la terminación, e incluso si la terminación no se considera definitiva hasta que se hayan agotado todas las vías de recurso, es necesario en virtud del art. 7 que el trabajador tenga la posibilidad de defenderse antes de darse por terminada la relación de trabajo». Por ello, se puede convenir que para el Comité de Expertos de Aplicación de Convenios y Recomendaciones «el objetivo del art. 7 es asegurar que la decisión de terminación vaya precedida de un diálogo y reflexión entre las partes»³⁵.

El sistema de control regular llevado a cabo por el CEACR es un método peculiar de seguimiento del cumplimiento de las obligaciones asumidas por España por su pertenencia a la OIT, que tiene una elevada repercusión en el plano político pero escasa en el ámbito jurídico³⁶. Así, de las observaciones y solicitudes directas de la Comisión de Expertos se infiere cierta presión al Gobierno para dar cumplimiento al art. 7 del Convenio. La Comisión de Expertos trata de persuadir al Gobierno español para que tome las medidas necesarias para que dicho precepto surta plenos efectos en el ordenamiento laboral español³⁷. Repárese en que las solicitudes

³⁴ Solicitud directa (CEARC): Adopción: 2016, Publicación: 106.ª reunión CIT (2017).

³⁵ En este sentido, W. SANGUINETTI RAYMOND y H. ÁLVAREZ CUESTA, «Requisitos formales del despido individual...», *op. cit.*, p. 138. Ahora bien, ello no significa que del citado precepto se deduzca que debe existir un plazo prudencial que permita a la persona trabajadora preparar su alegato defensivo y, en su caso, recopilar las pruebas de descargo que considere necesarias, tal y como sugieren los autores citados en las pp. 142-143.

³⁶ Al respecto, A. ARIAS DOMÍNGUEZ, *La acción normativa en la Organización Internacional del Trabajo*, Albacete, Abecedario, 2009, p. 98, señala que se trata de una «responsabilidad de menor fuste en el plano jurídico positivo, tiene gran repercusión en el plano político institucional».

³⁷ Resulta ilustrativo el lenguaje utilizado por la Comisión de Expertos en las observaciones y solicitudes directas: «... la Comisión agradecería al Gobierno...», «... se invita al

directas se limitan a pedir al Gobierno que responda a las observaciones de los sindicatos, y que informe cómo da cumplimiento al art. 7, pudiendo deducirse de sus términos una simple advertencia para que el Gobierno reconsidere dar cumplimiento al citado precepto³⁸. Sobre este particular, resulta reveladora la escasa atención que la reciente sentencia del Tribunal Supremo presta a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones haciendo una única referencia a la misma. En este sentido, el pronunciamiento de la Sala IV se limita a señalar «es cierto que el Estado español viene mostrando su disconformidad con las interpelaciones que viene recibiendo de la Comisión de Expertos en Aplicación de los Convenios y Recomendaciones, al considerar que nuestra legislación cubre las exigencias del art. 7 del Convenio núm. 158 y, hasta el momento, seguimos con ese régimen jurídico que recoge el art. 55 del ET, como señala la parte recurrente en su escrito de interposición del recurso, pero es evidente, como se ha expuesto, que ello no interfiere para que se dé cumplimiento a la norma internacional aunque no esté recogida en el ET...».

3. Eficacia jurídica del Convenio núm. 158 OIT y control de convencionalidad

El Convenio núm. 158 OIT una vez ratificado y publicado surte efectos en el ordenamiento jurídico español a la luz de lo dispuesto en el art. 96.1 CE³⁹, y en términos semejantes a lo establecido en el art. 1.5 CC⁴⁰. Del propio art. 96.1 CE se desprende que el Convenio núm. 158 prima sobre las leyes posteriores en base al principio de *supralegalidad*, jerarquía normativa o primacía reconocido a los tratados internacionales⁴¹. Al efecto,

Gobierno...», «... la Comisión espera que el Gobierno...», «... la Comisión había expresado la esperanza de que el Gobierno adoptara...», «... la Comisión confía en que el Gobierno comunicará en su próxima memoria...».

³⁸ Entiende que se trata de una admonición al Gobierno A. ARIAS DOMÍNGUEZ, *La acción normativa en la Organización...*, op. cit., p. 101. Repárese en que procedimientos especiales como los de reclamación o de queja que podrían llegar a tener una mayor repercusión.

³⁹ Art. 96.1 CE: «Los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno. Sus disposiciones solo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios tratados o de acuerdo con las normas generales del Derecho internacional».

⁴⁰ Art. 1.5 CC: «Las normas jurídicas contenidas en los tratados internacionales no serán de aplicación directa en España en tanto no hayan pasado a formar parte del ordenamiento interno mediante su publicación íntegra en el *Boletín Oficial del Estado*».

⁴¹ Sobre estos principios, P. ANDRÉS SÁENZ DE SANTA MARÍA, *Sistema de Derecho Internacional Público*, 6.ª ed., Cizur Menor, Thomson Reuters-Civitas, 2020, pp. 241-243.

la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales contempla la eficacia jurídica del Convenio, en los mismos términos que el precepto constitucional, al señalar que «las disposiciones de los tratados internacionales válidamente celebrados solo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios tratados o de acuerdo con las normas generales de Derecho Internacional»⁴².

La Ley de Tratados Internacionales condiciona la aplicación e interpretación del Convenio núm. 158 OIT por jueces y tribunales al cumplimiento de las previsiones legales sobre ejecución y prevalencia⁴³. Al efecto, dispone que «los tratados internacionales serán de aplicación directa, a menos que de su texto se desprenda que dicha aplicación queda condicionada a la aprobación de las leyes o disposiciones reglamentarias pertinentes» (art. 30.1), y que «las normas jurídicas contenidas en los tratados internacionales prevalecerán sobre cualquier otra norma del ordenamiento interno en caso de conflicto con ellas, salvo las normas de rango constitucional (art. 31). De los citados preceptos es fácil inferir que los órganos judiciales para poder aplicar e interpretar el art. 7 del Convenio deben conjugar adecuadamente las normas sobre ejecución y prevalencia previstas en la citada Ley. Así, los órganos judiciales españoles para poder aplicar la prevalencia del art. 7 del Convenio deben tener en cuenta que la disposición tiene que ser de aplicación directa, esto es *self-executing*, y no estar condicionada a la aprobación de leyes o disposiciones reglamentarias.

Por tanto, a la luz de la Ley de Tratados Internacionales y de la jurisprudencia constitucional, el control de convencionalidad del Convenio núm. 158 OIT compete a los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social y, consistirá en la selección del derecho aplicable al caso concreto, desplazando en su caso a una norma interna con rango de ley para aplicar preferentemente el art. 7 del Convenio.

Desde el primer momento el Convenio núm. 158 OIT fue considerado por un sector doctrinal, y por la jurisprudencia, un tratado *non self-executing*, esto es, que necesita de normas internas para su aplicación, modulando el alcance de sus obligaciones⁴⁴. Ello implica que la ratificación del Convenio no implicaba la obligación de cumplir con todos los estándares internacionales que promueve en materia de terminación de la rela-

⁴² Art. 28.

⁴³ Arts. 29-31 de la Ley de Tratados y Acuerdos Internacionales.

⁴⁴ Se trata de un tratado de los previstos en la letra e) del art. 94.1 CE: «Tratados o convenios que supongan modificación o derogación de alguna ley o exijan medidas legislativas para su ejecución».

ción laboral, construyendo un sistema de *self-service* o de *pick and choose* normativo⁴⁵.

En este sentido, en el año de la entrada en vigor del Convenio, escribía Alonso Olea «el Convenio núm. 158 de la OIT es a mi juicio un típico tratado *non-self-executing*: un tratado, pues, que necesita de “medidas legislativas, españolas nacionales internas para su aplicación en España”»⁴⁶. El carácter no ejecutivo del Convenio lo justificaba en dos razones sólidas que pueden seguir defendiéndose a día de hoy: una formal y otra material.

La razón formal se deriva de lo dispuesto en el propio art. 1 del Convenio, cuando dispone que «deberá darse efecto a las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación nacional, excepto en la medida en que esas disposiciones se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional». Al respecto, señalaba el profesor Olea que se trataba de un «reconocimiento explícito incorporado al Convenio de que puede no poder ser aplicado directamente».

La razón material, de que real y efectivamente no puede ser aplicado sin conmocionar el ordenamiento jurídico interno de los despidos; «esto es, sin ocasionar la conmoción que precisamente trata de evitar la prevención formal». Así las cosas, Alonso Olea consideraba de una forma taxativa y tajante que el art. 7 del Convenio no puede ser aplicado directamente por los jueces, añadiendo «mejor dicho, [...] la respuesta es tan terminantemente negativa que no merece ir más allá de dejarla así formulada»⁴⁷.

⁴⁵ Cfr. J. L. GIL Y GIL, «Justicia social y acción normativa de la OIT», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, núm. 4 (2015), p. 28.

⁴⁶ M. ALONSO OLEA, «Sobre la forma de despido...», *op. cit.*, p. 45. En sentido contrario, J. GALIANA MORENO, «El Convenio núm. 158...», *op. cit.*, pp. 103-108, defiende el carácter *self-executing* del Convenio, pero sostiene que «el art. 7 no debe suponer modificación alguna porque la garantía que exige se encuentra ya suficientemente recogida entre nosotros». Asimismo, otros autores como W. SANGUINETTI RAYMOND y H. ÁLVAREZ CUESTA, «Requisitos formales del despido individual...», *op. cit.*, pp. 151-152, defienden el carácter *self-executing* del precepto, y consideran que resulta exigible la posibilidad de defensa antes de llevar a cabo un despido disciplinario. Sin embargo, de forma en principio contradictoria estos mismos autores consideran pertinente proponer la oportuna reforma del art. 55 ET para incorporar, dentro de las formalidades a llevar a cabo por la empresa, y con anterioridad a la carta de despido, este derecho, tal y como ya existe en ciertos casos.

⁴⁷ M. ALONSO OLEA, «Sobre la forma de despido...», *op. cit.*, p. 47, que siguiendo la jurisprudencia del TCT entiende que la explicación material de por qué el Convenio no puede ser directamente aplicado sin su tránsito a través de una norma nacional interna reposa en la sentencia de la Sala 2.ª, de 30 de octubre de 1986, que aporta *obiter dicta* una serie de razonamientos que demuestran la dificultad de la aplicación directa y sin la mediación de la legislación nacional del art. 7 del Convenio, por lo que la sentencia concluye que es una norma «de carácter programático [...] [sin] [...] desenvolvimiento normativo [que “no luce

Concluye Alonso Olea que el argumento esencial es que la norma del art. 7 conmueve, el derecho de los despidos contenido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley procesal laboral. Hoy en día debe seguir defendiéndose que «la norma interna nacional debe decir cuándo y cómo se aplica no ya el art. 7, sino todos los artículos de este complejísimo Convenio, fijar cuáles son los efectos de su cumplimiento o incumplimiento, y proceder a las exclusiones o inclusiones en sus preceptos que el propio Convenio autoriza. Y esto es función del legislador, no del juez»⁴⁸.

Al respecto debe tenerse en cuenta, que en la actualidad no ha cambiado la normativa internacional y, que la legislación laboral española sigue sin prever la audiencia previa al despido con carácter general, estableciéndola únicamente en los supuestos en los que «el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase», y el expediente contradictorio «cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical» (art. 55.1 ap. 3.º y 4.º ET). La legislación también prevé la posibilidad de extender esta garantía a través de la negociación colectiva⁴⁹.

Por tanto, en la actualidad la aplicación por el juez español del Convenio núm. 158 de la OIT solo puede llevarse a cabo correctamente teniendo en cuenta los propios términos del Convenio, y de conformidad con los arts. 10.2 y 96.1 de la Constitución, el máximo intérprete constitucional, la Ley de Tratados Internacionales, y la doctrina jurisprudencial. Así, si bien es cierto que en fechas recientes se consagra el control difuso de convencionalidad, en el sentido de que cualquier juez ordinario puede desplazar la aplicación de una norma interna para aplicar preferentemente la disposición convencional, sin que tal desplazamiento implique la expulsión de la norma, sino su inaplicación al caso concreto⁵⁰. También lo es que, para

en forma alguna”] planteando graves problemas al chocar aparentemente con las disposiciones del Derecho interno».

⁴⁸ M. ALONSO OLEA, «Sobre la forma de despido...», *op. cit.*, p. 48. Añade, que la sentencia también deja claro *obiter dicta* que «el sistema actual del Derecho español interno de despidos disciplinarios garantiza ya el propósito del Convenio sin lugar a duda, obviando la necesidad de crear otras [prácticas nacionales] nuevas».

⁴⁹ Art. 55.1 ap. 2.º: «Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido».

⁵⁰ Al respecto el Fundamento Jurídico 9.º de la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 28 de marzo de 2022, núm. 268/2022, otorga carta de naturaleza al control de convencionalidad al señalar que «la jurisprudencia constitucional viene entendiendo que cualquier juez ordinario puede desplazar la aplicación de una norma interna con rango de Ley para aplicar de modo preferente la disposición contenida en un tratado internacional, sin que de tal desplazamiento derive la expulsión de la norma interna del

aplicar directamente el Convenio sus disposiciones tienen que ser de aplicación directa, esto es de carácter auto ejecutivo o *self-executing*, y no estar condicionadas a la aprobación de leyes o disposiciones reglamentarias. Dicho en otras palabras, que «el ejercicio del control de convencionalidad por la jurisdicción ordinaria debe realizarse en aquellos supuestos en que la norma internacional ofrezca claridad y certeza, evitando la inseguridad jurídica», aspecto este que no concurre en el art. 7 del Convenio núm. 158 OIT⁵¹. No puede compartirse el reciente pronunciamiento del Tribunal Supremo que señala que el requisito que establece el artículo 7 del Convenio «... es muy concreto y de alcance general, ya que, atendiendo a su contenido y la propia finalidad que con su texto se persigue, se extiende a toda situación en la que el empresario pretenda imponer al trabajador la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario, por lo que no precisa de mayor desarrollo normativo para su cumplimiento ya que basta, simplemente, con permitir al trabajador que se defienda de los cargos sobre su conducta o trabajo. Por tanto, no se puede decir que tal disposición requiera de un desarrollo legislativo» (FD 3.º). Debemos convenir que es necesario el desarrollo normativo del precepto que fije los criterios de la audiencia previa, y que establezca entre otros los requisitos de forma, plazo, contenido, etc. Por último, repárese en que el Tribunal Constitucional, a través del recurso de amparo, podrá revisar la selección del derecho formulada por los jueces ordinarios en determinadas circunstancias bajo el parámetro del art. 24.1 CE, que garantiza «que el fundamento de la decisión judicial sea la aplicación no arbitraria ni irrazonable de las normas que se consideren adecuadas al caso, pues tanto si la aplicación de la legalidad es fruto de un error patente con relevancia constitucional, como si fuere arbitraria, manifiestamente irrazonada o irrazonable no podría considerarse fundada en Derecho...»⁵².

ordenamiento, como resulta obvio, sino su mera inaplicación al caso concreto. El análisis de convencionalidad que tiene cabida en nuestro ordenamiento constitucional no es un juicio de validez de la norma interna o de constitucionalidad mediata de la misma, sino un mero juicio de aplicabilidad de disposiciones normativas; de selección de Derecho aplicable, que queda, en principio, extramuros de las competencias del Tribunal Constitucional [SSTC 10/2019 (FJ 4.º), 23/2019 (FJ 2.º), 35/2019 (FJ 2.º), 36/2019 (FJ 2.º), 80/2019 (FJ 3.º) y 87/2019]».

⁵¹ En este sentido se pronuncia la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 29 de marzo de 2022, núm. 270/2022, en relación con la Carta Social Europea.

⁵² En este sentido, *vid.* Fundamento Jurídico 6.º de la STC 140/2018, de 20 de diciembre.

4. La jurisprudencia y doctrina judicial contraria a la aplicación directa del art. 7 del Convenio

Siguiendo a la mejor doctrina, en los años ochenta y noventa del siglo pasado, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo tuvo la oportunidad de pronunciarse acerca de la aplicabilidad del art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT, reconociendo con carácter general la naturaleza no directamente ejecutiva de los preceptos del Convenio, e incorporando las razones esbozadas por el profesor Alonso Olea con ocasión de la ratificación y entrada en vigor del Convenio. Tal y como se ha señalado, la reciente sentencia de 18 de noviembre de 2024 rectifica el criterio jurisprudencial al considerar que el art. 7 es de aplicación directa.

Así, la Sentencia de 8 de marzo de 1988⁵³ expresa el parecer de la Sala de lo Social sobre el art. 7 en relación con el art. 1 del Convenio núm. 158 OIT, que estaría «reconociendo 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», para concluir, a renglón seguido, que «el art. 7 no puede entenderse comprendido dentro de esa excepción respecto a las resoluciones judiciales, porque ni la práctica nacional, en ese caso la propia delimitación constitucional de la función jurisdiccional, autoriza una acción judicial de desarrollo normativo de una disposición internacional».

La doctrina según la cual para la efectividad directa de los artículos que componen el Convenio 158 OIT en litigios horizontales o particulares era preciso el desarrollo interno a la luz del art. 1 del mismo instrumento internacional fue confirmada por la STS de 31 de enero de 1990⁵⁴ que dispone que «según ha reiterado la Sala las normas del convenio en este punto no son de directa aplicación en España al precisar su efectividad de un desarrollo normativo interno (sentencia de 8 de marzo de 1988), existiendo, por otra parte, en la regulación del despido garantías suficientes para la defensa del trabajador (sentencia de 4 de febrero de 1987)». A su vez, las SSTs de 4, 5 y 24 de noviembre de 1987⁵⁵, y de 8 de marzo, de 30 de mayo y de 13 de septiembre de 1988⁵⁶ señalan que la finalidad del art. 7

⁵³ STS, Sala de lo Social, núm. 218, Ponente: Aurelio Desdentado Bonete.

⁵⁴ STS, Sala de lo Social, núm. 111.

⁵⁵ Sentencias núms. 2109 (2030) y 2174.

⁵⁶ Sentencias núms. 284, 868 y 1351.

del Convenio núm. 158 OIT quedaba ampliamente cumplida con lo dispuesto en el art. 55.1 ET, en cuanto el mismo «exige expresar, en términos de inequívocidad, los hechos en que funda el despido quién lo decide y la fecha de sus efectos, con lo cual se facilita al trabajador la preparación de su defensa que puede hacer valer en: trámite conciliatorio, ante instancias administrativas y ante el propio órgano jurisdiccional, y en el contencioso correspondiente[...], en el que la carga de la prueba de las causas, tempestivamente alegadas, incumbe al empleador».

Durante más de treinta años la cuestión en el ámbito judicial fue pacífica, existiendo conformidad con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, y manteniendo un criterio contrario a la aplicación del art. 7 del Convenio. Así, la Sentencia del TSJ de Asturias de 18 de junio de 2019⁵⁷ —recordando las SSTs— sostiene que no resulta necesario aplicar la audiencia previa del art. 7 del Convenio 158 OIT porque dicha forma «debe ser entendida atendiendo a su verdadera finalidad, que no es otra que garantizar al afectado una posibilidad real de defensa, a través de darle a conocer, en tiempo oportuno, los cargos imputados, excluyendo su alegación intempestiva que impida preparar la acción impugnatoria». Y añade que «El texto legal y la jurisprudencia exigen, para la eficacia de la comunicación, que sea por escrito y que contenga la expresión de las causas del despido, con el fin de que el trabajador conozca los motivos y la fecha del despido; no se añaden otros requisitos formales, siempre que se cumpla el fin de tutela de los derechos del trabajador».

A su vez, la sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha de 19 de octubre de 2023⁵⁸ señala que la clave de la imposibilidad de aplicar el art. 7 no está en que el art. 55.1 ET compele al empresario a explicitar los motivos que sustentan la decisión extintiva, sino en el propio art. 1 del Convenio 158 OIT, como ya apuntó el Tribunal Supremo en 1988. Al respecto es clara la sentencia del TSJ de Madrid de 1 de marzo de 2021⁵⁹, cuando afirma que «el Convenio no es una norma de directa aplicación (*self executing*)

⁵⁷ STSJ de Asturias, núm. 1297/2019, rec. 1039/2019, de 18 de junio de 2019. En el mismo sentido, puede consultarse la Sentencia del TSJ de Cataluña de 16 de enero de 2014, núm. 237/2014, rec. 4441/2013, de 16 de enero, que dispone que el Estatuto de los Trabajadores «establece suficientes garantías en materia de procedimiento disciplinario para el trabajador, sin que quepa la aplicación directa del precepto del convenio de la OIT que alega el recurrente en la medida en que, como alega la parte impugnante, el mismo se remite a las legislaciones nacionales para su trasposición (STS de 8 de marzo de 1988), por lo que no cabe su aplicación directa».

⁵⁸ Sentencia núm. 1435/2023, rec. 634/2023.

⁵⁹ STSJ de Madrid, núm. 130/2021, rec. 596/2020.

sino que ha de ser incorporado al ordenamiento por cada Estado mediante la legislación nacional salvo, claro está, que se incorpore por Convenios colectivos, laudos arbitrales o decisiones judiciales, o incluso contrato individual, y siempre en consonancia con la práctica nacional», en tanto en cuanto «el TS ha declarado que las normas del Convenio núm. 158 de la OIT no son de directa aplicación en España al precisar su efectividad de un desarrollo normativo interno...».

También resulta expresiva e ilustrativa por su remisión al art. 1 del Convenio núm. 158 la STSJ de la Comunidad Valenciana de 21 de noviembre de 2023⁶⁰, que recuerda que «cuando se trata de interpretar el alcance de una determinada norma no se puede hacer una lectura sesgada, parcial e interesada de un solo precepto, sino que hay que tener en cuenta la norma en su totalidad, y si se hubiere hecho esto, el actor se hubiere dado cuenta de que el art. 1 del Convenio 158 es claro al señalar que lo allí regulado deberá aplicarse por medio de la legislación nacional».

5. La disparidad y el debate judicial en la aplicación directa del art. 7 del Convenio

La disparidad judicial la inauguró, tal y como se señaló anteriormente, la Sentencia del TSJ de Baleares de 13 de febrero de 2023⁶¹ que declara el despido improcedente por incumplimiento de los requisitos formales y, más concretamente, de la audiencia previa contemplada en el art. 7 del Convenio 158 OIT. Se afirma en la resolución judicial que el mandato del precepto analizado, a diferencia de otros artículos como el art. 10 referido a la reparación adecuada por el despido injusto, «es muy claro y concreto y, por tanto, su aplicación directa es incontestable». Y, en consecuencia, «el incumplimiento de esta garantía elemental, el derecho de audiencia previa, deviene especialmente grave en casos como el presente en el que la gravedad de la imputación disciplinaria sobrepasa la esfera estrictamente laboral o profesional, y afecta a otras áreas muy sensibles de la personalidad» (FJ 6.º). La citada sentencia fue impugnada en casación unificadora, y la reciente Sentencia del Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 28 de noviembre de 2024, compuesta por 7 magistrados, estimó el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto

⁶⁰ STSJ de la Comunidad Valenciana, núm. 3191/2023, rec. 1984/2023.

⁶¹ STSJ, Islas Baleares, núm. 68/2023, rec. 454/2022; Ponente: Agustí Maragall.

por la entidad Fundació per als estudis Superiors de Música i arts Escèniques de les Illes Balears (FERMAE-IB) representada por el letrado de la Comunidad Autónoma de Islas Baleares, contra la Sentencia dictada el 13 de febrero de 2023, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares, en el recurso de suplicación núm. 454/2022, aclarada por auto de 8 de marzo de 2023. Y, casó parcialmente la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, declarar la nulidad de la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 4 de Palma, de fecha 9 de marzo de 2022, recaída en autos núm. 386/2021, con devolución de las actuaciones a dicho Juzgado, para que dicte otra sentencia resolviendo la cuestión de fondo en los extremos indicados en esta resolución.

Posteriormente, el TSJ de Extremadura, en su Sentencia de 15 de septiembre de 2023⁶², obviando el art. 1 del Convenio 158 OIT, declara que «cuando una persona se ve expuesta a una sanción tan grave como la terminación que puede comprometer su carrera e incluso su futuro es fundamental que pueda defenderse», concluyendo que «El art. 7 establece el principio de que el trabajador, antes de que se dé por terminada su relación de trabajo, debe tener la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, lo que implica que dichos cargos deberían expresarse y ponerse en su conocimiento antes de la terminación», siendo, en definitiva, lo importante que «los cargos se formulen y se comuniquen al trabajador sin ambigüedad y que se ofrezca a este una posibilidad de defenderse real». En este caso hay que precisar que el despido es declarado improcedente no solo por el incumplimiento formal, sino por la aplicación de la doctrina gradualista y no considerarse suficientemente grave la transgresión de la buena fe contractual alegada en la carta de despido.

En el debate judicial se enfrentaban dos posiciones opuestas o, incluso antagónicas en lo que respecta a la aplicación directa del art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT declarando unas la procedencia y otras la improcedencia del despido. Pero la sentencia del TSJ de Madrid de 28 de abril de 2023⁶³ ha iniciado una nueva senda de interpretación de los efectos que se derivan del «incumplimiento del derecho de audiencia previa del trabajador». Así, el TSJ de Madrid parte de la premisa que si del art. 7 del Convenio núm. 158 OIT deriva una obligación de audiencia previa, eso significaría el art. 55.1 del Estatuto de los Trabajadores (y, en concreto, su

⁶² STSJ de Extremadura, núm. 482/2023, rec. 326/2023, de 15 de septiembre de 2023, disponible en <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0f56838e0a1498aba0a8778d75e36f0d/20231013>.

⁶³ STSJ de Madrid, núm. 425/2023, rec. 1436/2022.

refundición) «no debería haber obviado la prevalencia de dicho convenio y una correcta refundición hubiera introducido en dicho precepto la exigencia del convenio núm. 158 de la OIT, de tal manera que la regulación del art. 55.2 sería *ultra vires*», al limitar la audiencia previa a determinados supuestos. Admitido esto, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid reconoce que el criterio mayoritario de los magistrados se opone a que la omisión de la audiencia previa conduzca a la declaración de improcedencia, porque no es un requisito a cuyo incumplimiento la ley española anude la improcedencia.

La novedad introducida por esta sentencia radica en anudar una sanción jurídica al incumplimiento del art. 7 y, de un modo un tanto confuso, proclama que «el derecho de audiencia previa al despido es una obligación que nace *ex lege* por la existencia de un contrato de trabajo [...] y su vulneración constituye una infracción administrativa grave tipificada en el art. 7.10 del Estatuto de los Trabajadores»; y, además, se declara que «la omisión de la audiencia previa por el empresario, cuando sea contraria al art. 7 del convenio núm. 158 de la OIT, constituye el incumplimiento de una obligación y por tanto es de aplicación el art. 1101 CC [...], por lo que el trabajador tiene derecho a ser indemnizado de los daños y perjuicios que le ocasione el incumplimiento». Sin duda alguna, esta sentencia no ha contribuido a dotar de seguridad jurídica a los operadores jurídicos, introduciendo la posibilidad de una nueva indemnización, que se sustenta en el hecho de que «si el despido es posteriormente 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», lo que habría podido evitar el despido, surge un daño indemnizable, valoración que llevará «a imponer una indemnización adicional a la propia y tasada del despido improcedente, que incluso pudiera consistir en los salarios dejados de percibir hasta el momento en que se celebró la vista del juicio».

Recientemente, la sentencia del TSJ de Madrid de 18 de septiembre de 2024 se cuestiona si el art. 7 del Convenio puede ser objeto de aplicación directa por ser su redacción lo suficientemente precisa para consentirla, o requiere de un desarrollo legal que lo concrete. Al respecto, el TSJ mantiene una posición más que discutible al sostener que «los términos empleados por el art. 7 son categóricos al reconocer a los trabajadores el derecho a ser oídos por su empresario antes de ser despedidos disciplinariamente, sin que el hecho de que el legislador español, cuarenta años después de ratificar el convenio 158, no haya establecido la fórmula o fórmulas a tra-

vés de las cuales el empresario debe garantizar ese derecho, autorice a considerar que el precepto carece de efecto directo y que los trabajadores han de quedar privados *sine die* y sin razón para ello de una garantía esencial antes de perder el empleo que constituye su medio de vida». El TSJ entiende que del art. 7 del Convenio «se deduce como efecto directo e inmediato el deber empresarial de ofrecer al trabajador la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él antes de proceder a su despido disciplinario», y añade que «en defecto de regulación específica al respecto, la libertad del empresario en la determinación de la forma en que debe dar audiencia al trabajador no puede justificar el incumplimiento del mandato claro, expreso, terminante y concreto de un precepto integrado en nuestro sistema de fuentes, sin justificación objetiva y bastante para ello».

Un ejemplo claro de la disparidad judicial se desprende de los pronunciamientos de la propia Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que no ha mantenido una posición uniforme sobre la cuestión controvertida, distinguiéndose tres posiciones. La primera, mantenida por las Secciones 5.^a y 6.^a en Sentencias de 3 de junio de 2024 y de 1 de marzo de 2024⁶⁴, respectivamente, que siguen la línea fijada por el Tribunal Supremo atendiendo fundamentalmente al contenido del art. 1 del Convenio 158, ya que deberá darse efectos a las disposiciones del Convenio por medio de la legislación nacional⁶⁵. La segunda, por la Sección 2.^a, en la citada Sentencia de 28 de abril de 2023 que llegó a la solución opuesta si bien entendió que la omisión del trámite previo no determinaba la calificación del despido como improcedente sin perjuicio del derecho del afectado a reclamar una indemnización de daños y perjuicios. Y finalmente, la tercera, por la Sección 1.^a en la Sentencia de 18 de septiembre de 2024, que confirma la improcedencia del despido por omisión del trámite de audiencia que, con carácter previo al despido, prevé el art. 7 del Convenio 158 OIT.

La inseguridad jurídica provocada por la disparidad judicial estaba servida, y hubo que esperar a la reciente Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 2024 para conocer el alcance del control de convencionalidad del art. 7 del Convenio núm. 158 OIT, en el sentido de que el art. 7 del Convenio exige dar audiencia previa al trabajador.

Sobre este particular recuérdese que la seguridad jurídica consagrada en el art. 9.3 de la Carta Magna impone un mandato dirigido a los jue-

⁶⁴ Rec. 248/2024 y Rec. 772/2023.

⁶⁵ Sentencias citadas en el Fundamento de Derecho Tercero, II, de la STSJ Madrid de 18 de septiembre de 2024.

ces para que la aplicación del Derecho esté presidida y caracterizada por los «criterios de certeza y previsibilidad, certeza sobre su identificación y contenido, y previsibilidad de las consecuencias jurídicas anudadas a su aplicación»⁶⁶. De ahí que la inseguridad jurídica generada a raíz de la disparidad judicial reseñada sea reprochable, y debería haberse evitado, ya que el principio de seguridad jurídica debe guiar la aplicación jurisdiccional del Derecho como garantía del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. Es más, el juez laboral debe cumplir con la obligación de garantizar jurisdiccionalmente la seguridad jurídica de las empresas y trabajadores, que tienen la expectativa legítima de obtener en esta cuestión una respuesta unívoca de los órganos judiciales⁶⁷. La disparidad judicial del TSJ de Madrid debería haberse evitado si se tuvieran en cuenta las medidas para lograr la uniformidad en el funcionamiento de las Secciones previstas en las Normas generales de funcionamiento y composición de las Secciones de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, según las cuales «mensualmente serán remitidas a la Presidencia de la Sala por los Presidentes de cada una de las secciones funcionales, aquellas sentencias consideradas de interés general, que a su vez deberán ser integradas por su Presidente o por el Magistrado de la Sección en quien delegue, en una carpeta de común acceso a todos los Magistrados de la Sala, en orden a lograr una unificación de criterios».

III. VALORACIONES CONCLUSIVAS

A la vista de todos los elementos analizados y retomando la cuestión planteada en los años ochenta por Alonso Olea, y en la actualidad sentenciada por el pronunciamiento del Tribunal Supremo de 28 de noviembre de 2024 en el sentido de que el art 7 es de aplicación directa, «... al ser una disposición que debe calificarse de completa o aplicable en forma automática, sin precisar de normas de ejecución que deban dictarse por España ya que está suficiente y debidamente concretados sus términos» puede anticiparse una valoración negativa del pronunciamiento del Tribunal Supremo al entender que las razones esbozadas por el alto Tribunal en el Fundamento de Derecho Tercero no están suficientemente motiva-

⁶⁶ En este sentido, *vid.* J. I. UGARTEMENDIA ECEIZABARRENA, «El concepto y alcance de la seguridad jurídica en el Derecho constitucional español y en el Derecho comunitario europeo: un estudio comparado», *Cuadernos de Derecho público*, núm. 28 (2006), p. 23.

⁶⁷ En este sentido, *ibid.*, p. 31.

das, atendiendo a los argumentos que se han ido esbozando a lo largo de estas páginas.

En primer lugar, partiendo de los preceptos del propio Convenio, tanto del art. 1 como del art. 7, tal y como ha quedado expuesto. Y, en el entendimiento de que el objeto de la ciencia del Derecho lo constituyen las normas jurídicas, y de ahí la necesidad de partir de los preceptos legales, y de su interpretación auténtica acorde con la intención de su creador y de los órganos encargados de aplicar las mismas, y en este caso el Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones⁶⁸.

En segundo lugar, partiendo de la Ley de Tratados Internacionales que condiciona la aplicación e interpretación del Convenio núm. 158 OIT por jueces y tribunales al cumplimiento de las previsiones legales sobre ejecución y prevalencia. Así, si bien es cierto que el control de convencionalidad del Convenio núm. 158 OIT compete a los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social y, consistirá en la selección del derecho aplicable al caso concreto, desplazando en su caso a una norma interna con rango de ley para aplicar preferentemente el art. 7 del Convenio. También lo es que, los órganos judiciales para poder aplicar la prevalencia del art. 7 del Convenio deben tener en cuenta que las disposiciones tienen que ser de aplicación directa, esto es *self-executing*, y no estar condicionadas a la aprobación de leyes o disposiciones reglamentarias⁶⁹.

Para aplicar directamente el Convenio sus disposiciones tienen que ser de aplicación directa, esto es de carácter auto ejecutivo o *self-executing*, y no estar condicionadas a la aprobación de leyes o disposiciones reglamentarias. Dicho en palabras del Tribunal Supremo, «el ejercicio del control de convencionalidad por la jurisdicción ordinaria debe realizarse en aquellos supuestos en que la norma internacional ofrezca claridad y certeza, evitan-

⁶⁸ Al respecto, H. Kelsen, *Teoría pura del Derecho*, trad. esp. de R. J. Vernengo, México, UNAM, 1982, p. 83, citado por A. CÁMARA BOTÍA, «La forma del despido y el despido...», *op. cit.*, p. 37.

⁶⁹ J. L. GIL Y GIL, «La aplicación por el juez nacional de los instrumentos de la OIT», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 59 (2021), p. 83, alerta del peligro y la arbitrariedad de los jueces al aplicar el control de convencionalidad, y al efecto dispone que «en un estado material de derecho, los jueces y tribunales deben ejercer con independencia y libertad de criterio las facultades que derivan de la reserva de jurisdicción, y pueden llevar a cabo un control de convencionalidad o compatibilidad de la ley interna con los tratados internacionales, que se traduzca en la inaplicación o desplazamiento de la ley interna que invade el ámbito competencial del convenio de la OIT, [...], pero sin incurrir en un uso alternativo del derecho o en una jurisprudencia guiada por prejuicios ideológicos».

do la inseguridad jurídica»⁷⁰, y el art. 7 del Convenio necesita normas internas para su aplicación, que module el alcance de sus obligaciones.

En tercer lugar, no puede compartirse el reciente pronunciamiento del Tribunal Supremo porque el art. 7 no establece reglas que puedan aplicarse directamente por los tribunales, sino que obliga a España a legislar en un determinado sentido. Al respecto, Alonso Olea señalaba que «el art. 7 del Convenio no puede ser aplicado directamente por los jueces, la norma española debe decir cuándo y cómo se aplica el art. 7, y fijar cuáles son los efectos de su cumplimiento o incumplimiento. Esto es función del legislador, no del juez». No resulta convincente la fundamentación jurídica del Tribunal Supremo que utiliza como sinónimos dos conceptos que no lo son, el derecho de audiencia y el derecho de defensa, al respecto señala «... no es más que cumplir con un esencial derecho de audiencia o defensa que, en el marco de la relación de trabajo y durante su vigencia, se presenta como un acto formal dentro del ejercicio legítimo del poder disciplinario del que es titular la empresa». El Tribunal Supremo reconoce que la audiencia previa es un «requisito exigible por norma incorporada a nuestro ordenamiento interno», pero señala a continuación de forma equívoca «... debe ser aplicada sin que ello implique que estemos derogando norma interna alguna sino seleccionando el derecho aplicable, cumpliendo con ello la función jurisdiccional que a los jueces atribuye la CE, *ex art. 117.3*».

Además de no compartirse el nuevo enfoque del Tribunal Supremo, resulta forzado el argumento de que la rectificación de doctrina deriva de los cambios habidos en nuestro ordenamiento. Así, si bien es cierto que la eliminación de los salarios de tramitación y de la nulidad del despido por deficiencias formales han privado de virtualidad a las teorías sobre terminación del contrato sólo cuando se dictaba el auto poniendo fin a la relación laboral. Es discutible que la aprobación de la Ley de Tratados Internacionales de 2014 haya supuesto una novedad, porque contempla la eficacia jurídica del Convenio núm. 158 OIT en los mismos términos que el precepto constitucional. Además, el control de convencionalidad y la aplicabilidad de los Convenios de la OIT tampoco es algo nuevo.

Igualmente forzada es la aplicación de la excepción prevista en el art. 1 del Convenio para eximir de la audiencia previa al caso enjuiciado al sostener que «en el caso que nos ocupa es aplicable dicha excepción ya que no podía razonablemente pedirse al empleador que tuviera que conceder tal

⁷⁰ En este sentido se pronuncia la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 29 de marzo de 2022, núm. 270/2022, en relación con la Carta Social Europea.

audiencia al trabajador en tanto que en el momento en que activó el despido no se le podía exigir ese requisito, tal y como precisamente se viene a decir en su escrito de interposición del recurso, cuando expresamente nuestra propia jurisprudencia venía manteniendo lo contrario de lo que aquí concluimos en los años ochenta, y que pacíficamente se ha venido manteniendo hasta la actualidad, generando un principio de seguridad jurídica en la materia que amparaba su modo de proceder, al no tomar en consideración lo que expresamente no se estaba exigiendo entonces y los beneficiados por ello ni tan siquiera venían demandando en vía judicial, permaneciendo dicho criterio pacífico en el tiempo hasta la actualidad que ha vuelto a resurgir y que por vía de la presente resolución y en este momento aquella doctrina se está modificando» (FD 3.^a). Al respecto es importante advertir que si bien es cierto que la excepción está formulada en términos flexibles, también lo es que durante los trabajos preparatorios del Convenio se barajó como enmienda hacer referencia a los incumplimientos del trabajador de tal índole en los que sería irrazonable pedir al empleador que le otorgue esa posibilidad de defensa, retirándose finalmente y señalando que «corresponderá a los órganos responsables de la aplicación de las disposiciones nacionales velar porque esta disposición del Convenio sea aplicada de buena fe».

Por tanto, si el Gobierno lo considera oportuno, lo que procede es la reforma legislativa que ajuste los requisitos formales del despido disciplinario con las garantías previstas en el art. 7 del Convenio OIT⁷¹, tal y como hace —entre otros— el Código de Trabajo Francés que incorpora reglas relativas a la convocatoria y realización de la entrevista previa al despido, cuando se trate de un despido por motivo personal o de un despido por motivo económico (arts. L. 1232-2 a L. 1232-4, y L. 1233-11 a L. 1233-13).

Alonso Olea fue sin ninguna uno de los principales artífices en la construcción de la moderna ciencia del Derecho del Trabajo, y en el centenario de su nacimiento debemos seguir aprendiendo de su magisterio. Releer a Alonso Olea sobre el control de convencionalidad permite rememorar sus cualidades científicas —«disciplina en el sistema, rigor técnico, enorme cultura, vasta apoyadura sociocultural y realismo metodológico»⁷², que

⁷¹ En este sentido, sostienen R. ÁLVAREZ GIMENO, «Terminación de la relación de trabajo», *op. cit.*, pp. 348-349, y W. SANGUINETTI RAYMOND y H. ÁLVAREZ CUESTA, «Requisitos formales del despido individual...», *op. cit.*, p. 151, que lo más prudente sería promover una reforma legislativa que alinee sin ambages los requisitos formales del despido disciplinario con las garantías previstas por la OIT.

⁷² A. MONTÓYA MELGAR, «El Seminario de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla (Recuerdos de hace medio siglo)», *Temas Laborales*, vol. 1, núm. 100 (2009), p. 184.

tan necesarias resultan en la actualidad, alejando pronunciamientos judiciales que exceden la función jurisdiccional atribuida a los jueces y magistrados de «juzgar y hacer ejecutar lo juzgado», y quiebran la separación de poderes y el sometimiento del juez al imperio de la ley. Los jueces y tribunales no pueden realizar una interpretación/aplicación *contra legem* en base a un precepto del Convenio no *self-executing*, debiéndose aspirar a la correcta aplicación práctica de la actividad judicial.

Toda tutela para el trabajador ante un despido arbitrario, injustificado o carente de forma es poca, pero dejemos actuar al legislador y a la autonomía colectiva, no corresponde al juez crear el Derecho, sino aplicarlo con la metodología propia de la ciencia del Derecho⁷³. Repárese en que «el juez no puede crear el derecho sino “decir” cuál es el derecho creado para ese caso, decir el derecho como lo dice la ley, hablar como la ley misma»⁷⁴.

[Termino ya, manifestando mi agradecimiento y orgullo de formar parte de esta gran familia complutense. Parafraseando al profesor Montoya Melgar el oficio del profesor universitario es un peculiar oficio, que hace brotar de modo natural afectos y responsabilidades cuasifamiliares hacia discípulos y alumnos. Un oficio que conlleva a veces molestas cargas burocráticas, que parecerían más propias de un jefe de personal que de un estudioso, pero que implica, también a veces, inesperados y fulgurantes gozos como este de participar en este número de la Revista Foro, y de haber formado parte de la organización del Seminario germen de esta publicación⁷⁵].

⁷³ Metodología sugerida por K. LARENZ, *Metodología de la ciencia del Derecho*, Barcelona, Ariel, 1966.

⁷⁴ A. MARTÍNEZ BERNAL, «El juez y la ley», p. 17, <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/37477/1/1950-51.pdf>.

⁷⁵ Palabras pronunciadas por el profesor doctor don Alfredo Montoya Melgar en su investidura como doctor *honoris causa* por la Universidad Rey Juan Carlos, Universidad Rey Juan Carlos, 3 de octubre de 2006, p. 34.