

LA PROBLEMÁTICA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 7 DEL CONVENIO 158 DE LA OIT (TRIBUNAL SUPREMO, SALA DE LO SOCIAL, SENTENCIA 1250/2024 DE 18 DE NOVIEMBRE)

**The Problematic Application and Interpretation of Article 7 of ILO
Convention 158 (Supreme Court, Labour Chamber, Judgment
1250/2024 of 18 November)**

Sergio Aguado Silvestre

Becario de Colaboración del Centro de Investigación para la
Gobernanza Global
Universidad de Salamanca
sergioaguado@usal.es

Recibido: 12/10/2025 – Aceptado: 02/12/2025

Resumen

El 18 de noviembre de 2024, el pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo le reconoció a los trabajadores, a partir de esa fecha, el derecho de audiencia previa al despido disciplinario previsto en el artículo 7 del Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. El presente comentario realiza un análisis crítico tanto de la aplicación como de la interpretación que hace el Alto Tribunal del referido precepto desde el punto de vista del Derecho de los Tratados.

■ Palabras clave:

Aplicación directa de los tratados internacionales; Primacía de los tratados internacionales; Control de convencionalidad; Interpretación de los tratados internacionales

■ Keywords:

Direct application of international treaties; Primacy of international treaties; Conventionality control; Interpretation of international treaties

On November 18, 2024, the Plenary Session of the Labour Chamber of the Supreme Court recognized, as from that date, employees' right to a prior hearing before disciplinary dismissal, as provided for in Article 7 of Convention No. 158 of the International Labour Organization concerning the termination of employment at the initiative of the employer. This commentary undertakes a critical analysis of both the application and the interpretation given by the Supreme Court to the aforementioned provision from the standpoint of the Law of Treaties.

Abstract

I. Hechos – II. Problemas jurídicos: 1. La aplicación en el derecho español del artículo 7 del Convenio núm. 158 OIT; 2. La interpretación de la excepción artículo 7 del Convenio núm. 158 OIT – III. Consideraciones finales – Bibliografía

I. HECHOS

El 18 de noviembre de 2024, el pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo le reconoció a los trabajadores, a partir de esa fecha, el derecho de audiencia previa al despido disciplinario previsto en el artículo 7 del Convenio número 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 (el Convenio) y en vigor para España desde el 26 de abril de 1986¹.

El precepto convencional, regulador de una relación jurídica entre particulares, dispone que, salvo que no sea razonable, el empresario le dará al trabajador la posibilidad de defenderse de las acusaciones en las pretenda motivar su despido². Lo hace en los siguientes términos:

“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”.

Con este enfoque, los hechos que dan lugar a esta sentencia son relativamente sencillos: despido disciplinario en el que el empresario no dio audiencia previa al trabajador.

II. PROBLEMAS JURÍDICOS

1. La aplicación en el derecho español del artículo 7 del Convenio núm. 158 OIT

La primera cuestión jurídica que se plantea es a propósito de la decisión de *reconocer* a los trabajadores el derecho de audiencia previa al despido disciplinario aplicando el artículo 7 del Convenio. Se trata de la distinción, hasta ahora pacífica, entre dos aspectos de la aplicación de los tratados internacionales.

El primero es su *aplicación directa*: la eventual creación, por la propia norma convencional, de derechos y obligaciones exigibles e invocables tanto entre particulares como frente al Estado, siempre que dicha norma sea lo suficientemente precisa como para aplicarse sin necesidad de una ulterior norma de derecho interno. El segundo es su *prevalencia*: en caso de conflicto entre una norma convencional de aplicación directa y una ley o reglamento interno, debe aplicarse la primera y,

¹ «BOE» núm. 155, de 29 de junio de 1985.

² *Vid. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Protection against unjustified dismissal*, ILO, Ginebra, 1995, parr. 144 y ss.

correlativamente, inaplicar la segunda, sin que ello implique su anulación, modificación o derogación³.

Ambos están implícitos en el artículo 96.1 de la Constitución, en su párrafo primero y final, respectivamente⁴, y expresamente regulados en los artículos 30.1 y 31 de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales (LTOAI), que vino a codificar una práctica jurisprudencial generalmente pacífica a este respecto⁵.

La STC 140/2018, de 20 de diciembre, y otras posteriores –antecedentes importantes de la sentencia comentada–, quebraron este pacífico consenso equiparando erróneamente la “selección del derecho aplicable” o “juicio de aplicabilidad”, esto es, la prevalencia de los tratados, con el control de convencionalidad interno o difuso del sistema interamericano de derechos humanos⁶. Se dice errónea porque la prevalencia

³ Si es un reglamento, el conflicto en sede judicial supondrá su ulterior nulidad en virtud del artículo 27.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

⁴ MANGAS MARTÍN, A., “La recepción del Derecho Internacional por los ordenamientos internos”, en DIEZ DE VELASCO, M. (aut.) y ESCOBAR HERNÁNDEZ, C. (coord.), *Instituciones de derecho internacional público*. Tecnos, Madrid, 2013, páginas 251 y 254.

⁵ En relación con la aplicación directa, se suele hacer referencia a la STS (Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 6.^a), 5913/1997, de 7 de noviembre de 1997, F.J 3, que recoge las tres condiciones para la aplicación directa de los tratados internacionales desarrolladas en REMIRO BROTÓNS, A., “La aplicación de los tratados internacionales en el derecho español”, *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, núm. 4, 1982, página 1212: “1) La entrada en vigor internacional; 2) su publicación oficial; y 3) la naturaleza *self-executing* de sus disposiciones”. En cuanto a la prevalencia, *vid.* REMIRO BROTÓNS, A., *Derecho internacional*, 1.^a ed., McGraw-Hill Interamericana de España, Madrid, 1997, página 405, donde se recoge que “la jurisprudencia española, anterior (por ej., ss. del TS de 27 de febrero de 1970 y de 17 de junio de 1971) y posterior a la Constitución (por ej., ss. del TS de 30 de septiembre de 1982 y de 22 de mayo de 1989), no ha tenido ninguna dificultad en afirmar la primacía de los tratados, extendiéndola a los actos de las Organizaciones (por ej., s. TS de 30 de abril de 1986). Lo mismo cabe decir de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (auto 740/1984, de 28 de noviembre de 1984; s. 28/1991, de 14 de febrero...). Esta jurisprudencia se ha visto especialmente enriquecida tras la adhesión de España a las Comunidades Europeas, momento a partir del cual los tribunales afrontan con frecuencia la aplicación directa de actos de Derecho comunitario derivado. Además, se afirma no sólo respecto de las leyes anteriores, sino igualmente posteriores”.

⁶ STC 140/2018, de 20 de diciembre, FJ 6, 120/2021, de 31 de mayo, FJ 3; y ATC 301/2023, de 6 de junio, FJ 5; que indican que “el marco jurídico constitucional existente erige, pues, al control de convencionalidad en el sistema español en una mera regla de selección de derecho aplicable, que corresponde realizar, en cada caso concreto, a los jueces y magistrados de la jurisdicción ordinaria”. STC 10/2019, de 28 de enero, FJ 4, 80/2019, de 17 de junio, FJ 2; 118/2019, de 16 de octubre, FJ 6; donde se lee que “la eventual contradicción entre la regulación interna (art. 23.4 LOPJ) y los convenios y tratados internacionales relativos a la jurisdicción universal tampoco determina, por sí misma, violación alguna del artículo 24.1 CE, pues estamos ante un juicio de aplicabilidad (control de convencionalidad), que pertenece al ámbito de la legalidad ordinaria y que tiene, por tanto, con carácter general, una dimensión infra-constitucional”. *Vid.* AGUADO

es un aspecto de la aplicación *del tenor literal* de normas internacionales convencionales, mientras que el control de convencionalidad difuso (interamericano) consiste en la aplicación de esta a la luz de la *jurisprudencia* del órgano internacional encargado de interpretarla (la Corte Interamericana de Derechos Humanos)⁷.

Teniendo en cuenta lo anterior, el punto de partida de la aplicación del artículo 7 del Convenio, tratado internacional válidamente celebrado y publicado oficialmente en España, es determinar si se trata de una norma convencional de aplicación directa o no. Siguiendo este planteamiento, el Tribunal Supremo concluye 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”, pues “el requisito que establece 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 [...] no se puede decir que tal disposición requiera de un desarrollo legislativo”. Por lo tanto, la conclusión del Alto Tribunal es que “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”⁸, en caso contrario, el despido será

SILVESTRE, S., “El Artículo 7 del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo y el control de convencionalidad, ¿se ve la aplicación directa de los tratados internacionales detrás del humo?”, *Diario La Ley*, núm. 10674, 2025, página 6.

⁷ Caso *Huilcamán Paillama y otros Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, 18 de junio de 2024. Serie C No. 527, párr. 286: “Sin perjuicio de lo anterior, la Corte recuerda su jurisprudencia constante que refiere que cuando un Estado ha ratificado un tratado internacional como la Convención Americana, todos sus órganos, incluidos sus jueces, están sometidos a aquél, lo cual les obliga a velar por que los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermados por la aplicación de normas contrarias a su objeto y fin. Por consiguiente, los jueces y órganos vinculados a la administración de justicia en todos los niveles están en la obligación de ejercer *ex officio* un control de convencionalidad entre las normas internas y la Convención, evidentemente en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales correspondientes, y en esta tarea *deben tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho esta Corte, intérprete última de la Convención Americana*” (cursiva añadida). Esta jurisprudencia se viene desarrollando desde el Caso *Almonacid Arellano y otros Vs. Chile. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, 26 de septiembre de 2006. Serie C No. 154, párr. 124. Es cierto que la Corte ha ido ampliando el parámetro de control al denominado *corpus iuris interamericano*, no obstante, su elemento más importante sigue siendo su jurisprudencia.

⁸ A continuación, lo reafirma indicando que “el art. 7 del Convenio no dice nada más, ni exige nada especial en orden a la forma de articular ese dialogo o audiencia del trabajador de manera que, aunque se pudiera entender que está introduciendo un criterio flexible para los Estados puedan perfilar una concreta forma de hacer efectiva esa disposición, no impide que, como requisito mínimo y suficiente, baste con que se le dé oportunidad al trabajador de ser oído, lo que no requiere de mayor precisión”.

improcedente. Ello significa que corrige su histórica jurisprudencia de los años 80 en la que se pronunció constantemente en contra de carácter *self-executing* la norma⁹.

La aplicación directa es también el punto de llegada, ya que, como indica el Tribunal Supremo, “es evidente que la regulación legal sobre las exigencias que el precepto en cuestión impone al empleador para poder adoptar la medida de despido disciplinario no contempla en modo alguno, y en general, ese previo derecho del trabajador de defenderse de las imputaciones que pudieran dar lugar a la adopción de tal medida”. Se trata de un supuesto “de libro” de aplicación directa de una norma convencional que reconoce un derecho a los trabajadores, no previsto en la legislación laboral española¹⁰, lo suficientemente preciso e incondicional para su aplicación sin necesidad de ulterior aprobación de normas de derecho interno.

No se puede plantear, en ningún caso, su prevalencia. La legislación laboral española no se opone a este derecho; en consecuencia, no se plantea ningún conflicto con la norma convencional, puesto que no concurren dos normas en conflicto, por lo tanto, ni una será seleccionada frente a la otra, ni la otra correlativamente inaplicada.

Es en este punto, establecido el carácter *self-executing* del artículo 7, cuando el Tribunal Supremo confunde la aplicación directa con la prevalencia de los tratados, aunque refiriéndose a esta última, al igual que el Tribunal Constitucional, como “control de convencionalidad”:

“La doctrina acuñada explica que, estando ante un requisito exigible por norma incorporada a nuestro ordenamiento interno, debe ser aplicada sin que esto signifique la derogación de norma interna alguna, sino la selección del derecho aplicable, cumpliendo con ello la función jurisdiccional que a los jueces atribuye la CE, ex art. 117.3. Así lo ha venido manteniendo la doctrina constitucional, como recuerdan las SSTS 87/2019 y 120/2021.

En esa última se afirma lo siguiente: ‘el marco jurídico constitucional existente erige, pues, al control de convencionalidad en el sistema español en una mera regla de selección de derecho aplicable, que corresponde realizar, en cada caso concreto, a los jueces y magistrados de la jurisdicción ordinaria. Como viene estableciendo de forma incontrovertida la jurisprudencia previa, la determinación de cuál sea la norma aplicable al caso concreto es una cuestión de legalidad que no le corresponde resolver al Tribunal Constitucional sino, en principio, a los jueces y tribunales ordinarios en el ejercicio de la función jurisdiccional que, con carácter exclusivo, les atribuye el artículo 117.3 CE [...] Ello supone que, en aplicación de la prescripción contenida en el artículo 96 CE, 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 ordenamiento, como resulta obvio, sino su mera inaplicación al caso concreto [...]’”.

⁹ SSTS (Sala de lo Social, sección 1.^a) 16626/1987, de 4 de noviembre, y 12590/1988, de 8 de marzo.

¹⁰ *Vid.*, en este mismo sentido, SANGUINETI RAYMOND, W., “El derecho de defensa previa al trabajador frente al despido”, *Revista de derecho social*, núm.105, 2024, página 66.

El primer párrafo reproducido, hasta el primer punto, describe inequívocamente la prevalencia de los tratados¹¹, aunque a propósito de un supuesto de aplicación directa, lo cual no es correcto, son dos aspectos distintos de la aplicación de los tratados en el Derecho español. En el final del primer párrafo, el Tribunal Supremo hace suya la confusión del Tribunal Constitucional entre prevalencia y control de convencionalidad, de la que da buena cuenta el segundo párrafo reproducido¹². Merece la pena destacar que, ninguno de estos dos órganos jurisdiccionales menciona los artículos 30.1 y 31 de la LTOAI, lo cual habría evitado la confusión y el recurso al concepto de “control de convencionalidad”.

Las confusiones no terminan aquí. Cuando el Tribunal expresa que está rectificando su jurisprudencia, da una serie de motivos, de los cuales se van a reproducir a continuación los que interesan al objeto de esta crónica:

“a) La sentencia referencial es de 1988 y uno de los argumentos que hemos recogido viene dado por la Ley sobre Tratados Internacionales de 2014. b) El control de convencionalidad, como resorte judicial para desplazar el tenor de la norma interna, solo desde hace media docena de años ha recibido carta de naturaleza”.

Por un lado, como se ha indicado *supra*, tanto la aplicación directa como la prevalencia de los tratados vienen implícitos en el artículo 96.1 de la Constitución, la LTOAI vino a codificarlas tras una práctica pacífica en la jurisprudencia. La referida ley no ha innovado la recepción de los tratados en el derecho interno. Por otro lado, el “resorte judicial para desplazar el tenor de la norma interna” es la prevalencia de los tratados –o, en su caso, la primacía del Derecho de la Unión Europea–, y su carta de naturaleza es el artículo 96.1 de la Constitución –o, en su caso, el 93–. No puede entenderse el desplazamiento de una norma interna por una internacional (convencional) como una novedad –tampoco su aplicación directa–, y más aún tras el contundente e inequívoco reconocimiento que hizo el Tribunal Constitucional de la primacía del Derecho de la Unión Europea, que opera sustancialmente igual a la prevalencia de los tratados, en su Declaración 1/2004, de 13 de diciembre (FJ 4).

¹¹ En esos términos se refirió a la prevalencia o aplicación preferente de los tratados la STC 28/1991, de 14 de febrero, FJ 5: “Ningún tratado internacional recibe del art. 96.1 C.E. más que la consideración de norma que, dotada de la fuerza pasiva que el precepto le otorga, forma parte del ordenamiento interno; de manera que la supuesta contradicción de los tratados por las leyes o por otras disposiciones normativas posteriores no es cuestión que afecte a la constitucionalidad de éstas y que, por tanto, deba ser resuelto por el Tribunal Constitucional (STC 49/1988, fundamento jurídico 14, *in fine*), sino que, como puro problema de *selección del Derecho aplicable al caso concreto*, su resolución corresponde a los órganos judiciales en los litigios de que conozcan” (cursiva añadida).

¹² En esos términos (“aplicar de modo preferente” y “desplazamiento”) se refirió el TC, en su Declaración 1/2004, de 13 de diciembre, FJ 4, a la *primacía* del Derecho de la Unión Europea, al distinguir este concepto de la supremacía: “la *primacía*, en cambio, no se sustenta necesariamente en la jerarquía, sino en la distinción entre ámbitos de aplicación de diferentes normas, en principio válidas, de las cuales, sin embargo, una o unas de ellas tienen capacidad de *desplazar a otras en virtud de su aplicación preferente o prevalente debida a diferentes razones*” (cursiva añadida).

2. La interpretación de la excepción artículo 7 del Convenio núm. 158 OIT

La segunda cuestión jurídica que se plantea es a propósito de la decisión de reconocer a los trabajadores *desde el 14 de noviembre de 2024* el derecho de audiencia previa al despido disciplinario aplicando el artículo 7 del Convenio, evitando así considerar improcedentes todos los despidos que, desde el 16 de abril de 1986, no han respetado esta garantía. Se trata de la interpretación de los tratados internacionales, no tan pacífica para los órganos jurisdiccionales españoles.

Es necesario recordar que “el tratado internacional conserva, al incorporarse en el Derecho español, su naturaleza de norma internacional”¹³, por lo tanto, su interpretación se hará, como no podía ser de otra forma, con referencia al Derecho Internacional, en particular a la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 23 de mayo de 1969 (CVDT), incluso cuando el intérprete sea un órgano jurisdiccional interno¹⁴. Por consiguiente, el artículo 7 del Convenio tiene que interpretarse “de buena fe conforme al sentido corriente que haya de atribuirse a los términos del tratado en el contexto de éstos y teniendo en cuenta su objeto y fin” (art. 31.1 CVDT). Cualquier duda acerca de la aplicación de esta regla debió quedar despejada por el artículo 35.1 LTOAI¹⁵.

El Alto Tribunal, interpreta la excepción prevista en el artículo 7 del Convenio en el sentido de que el principio de seguridad jurídica hace razonable que el empresario no le dé al trabajador la posibilidad de defenderse de las acusaciones en las que pretenda motivar su despido. Lo explica de la siguiente forma:

“En el caso que nos ocupa es aplicable dicha excepción 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 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”.

A mi modo de ver, se trata de una interpretación abiertamente contraria a los artículos 35.1 LTOAI y 31.1 CVDT. La conclusión a la que llega el Tribunal Supremo no se desprende de una interpretación literal, lógico-sistématica ni teleológica del

¹³ MANGAS MARTÍN, A., *op. cit.*, página 253.

¹⁴ REMIRO BROTONS, A., *op. cit.*, página 389.

¹⁵ “Las disposiciones de los tratados internacionales se interpretarán de acuerdo con los criterios establecidos por las normas generales de Derecho Internacional, los consagrados en los artículos 31 a 33 de la Convención de Viena de 23 de mayo de 1969 sobre Derecho de los Tratados y los contenidos en el propio tratado”.

Convenio. La excepción objeto de interpretación condiciona el derecho de audiencia a un ““test de razonabilidad”, que ha de ser aplicado desde la perspectiva del empresario” en relación *con la conducta por la cual se pretende despedir al trabajador*¹⁶.

Teniendo en cuenta que el tenor literal del artículo 7 no aclara de manera inequívoca este extremo, habría que acudir a su contexto, cuyo primer ítem es el texto del tratado en su totalidad¹⁷. En este se encuentran otros dos preceptos de idéntica estructura (cursiva añadida):

“No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una *causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta* o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio” (art. 4).

“El trabajador cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada tendrá derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización, *a menos que sea culpable de una falta grave de tal índole que sería irrazonable* pedir al empleador que continuara empleándolo durante el plazo de preaviso” (art. 11).

No hay motivos para deducir, a partir de una interpretación lógico-sistématica, que, aunque el artículo 7 no lo mencione expresamente, la excepción está relacionada exclusivamente con la conducta del trabajador. Cabría incluso añadir que el objeto y el fin del Convenio es ofrecer una serie de garantías al trabajador frente al empresario a la hora de la terminación de la relación laboral, garantías que decaen si motivos relacionados con su conducta no hacen razonable que este las soporte. Con todo, una interpretación del artículo 7 conforme al Derecho de Tratados no permitiría extender el ámbito de la excepción a motivos de seguridad jurídica.

III. CONSIDERACIONES FINALES

La decisión de, por fin, reconocer a los trabajadores el derecho de audiencia previa al despido disciplinario aplicando el artículo 7 del Convenio no puede sino valorarse en términos muy positivos. El Tribunal Supremo les restituye así los efectos de los que le privó en los años 80. Sin embargo, los argumentos que han llevado a esta decisión no son satisfactorios desde el punto de vista del Derecho Internacional Público por los dos siguientes motivos. El primero, porque la aplicación de este precepto se agota en su determinación como norma convencional directamente aplicable, no cabe plantear su prevalencia, en otras palabras, se trata de un *Van Gend en Loos*, no de un *Costa c. E.N.E.L.* El segundo, porque, a pesar de la jurisprudencia en esta línea del Tribunal Constitucional, “un control de convencionalidad de las leyes en sentido estricto,

¹⁶ SANGUINETI RAYMOND, W., *op. cit.*, páginas 72 y 73.

¹⁷ REMIRO BROTONS, A., *Derecho internacional público. II, Derecho de los tratados*, 1^a ed., Tecnos, Madrid, 1987, página 311.

equiparable al auspiciado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos [...], no existe en el ordenamiento español”¹⁸.

Se le puede parecer mucho el artículo 10.2 de la Constitución “en la medida en que las interpretaciones realizadas por los órganos creados en virtud de los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por España y relativas a «los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce» funcionan como parámetro de constitucionalidad de las normas con rango de ley; pues, o bien son vinculantes –como en el caso del Tribunal Europeo de Derechos Humanos–, o no puede prescindirse de ellas –como ocurre con los órganos de tratados de Naciones Unidas–”¹⁹. En cualquier caso, el equivalente al control de convencionalidad en el sistema de protección internacional de derechos humanos del Consejo de Europa es el efecto de cosa interpretada de las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos²⁰.

Por su parte, la decisión de que este reconocimiento sea con efectos desde el 18 de noviembre de 2024 no sería jurídicamente correcta. No sólo por el consenso en la doctrina laboralista de que la seguridad jurídica excede del ámbito de la excepción del artículo 7²¹, también porque tal interpretación ignora y es contraria a la regla general de interpretación de los tratados, y, por lo tanto, también al artículo 35.1 LTOAI. Deben tener muy presente los órganos jurisdiccionales que los tratados internacionales tienen unas reglas imperativas de interpretación que no son las del Código Civil, sino las de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados:

“Carecería de justificación que los órganos estatales procedieran a interpretar los tratados prescindiendo de las reglas de la Convención de Viena; más aún en el caso de que el Estado –como lo es España– sea parte de la mencionada convención”²².

¹⁸ DÍEZ-PICAZO GIMÉNEZ, L. M., “Variaciones sobre el control de convencionalidad”, *Teoría y Realidad Constitucional*, núm. 51, 2023, página 104.

¹⁹ AGUADO SILVESTRE, S., *op. cit.*, página 9.

²⁰ FERRER MAC-GREGOR, E. y QUERALT JIMÉNEZ, A., “El control de convencionalidad americano y el efecto de cosa interpretada europeo ¿dos caras de una misma moneda?”, en GARCÍA ROSA, J. y CARMONA CUENCA, E., (Eds.), *¿Hacia una globalización de los derechos? El impacto de las sentencias del Tribunal Europeo y de la Corte Interamericana*, Thomson Reuters Aranzadi, 2017, página 160.

²¹ SANGUINETI RAYMOND, W., *op. cit.*, página 72; VIVERO SERRANO, J. B., “La audiencia del trabajador antes del despido según el Supremo: Un apabullante leading case”, *Diario La Ley*, 2024, página 3; MOLINA NAVARRETE, C., “Un juicio de convencionalidad debido, justicia salomónica de ocasión: Audiencia previa al despido sí, pero “ex nunc”, *Briefs AEDTSS*, núm. 101, 2024, páginas 3 y 4, entre otros.

²² REMIRO BROTÓNS, A., *op. cit.*, página 389.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUADO SILVESTRE, S.: “El Artículo 7 del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo y el control de convencionalidad, ¿se ve la aplicación directa de los tratados internacionales detrás del humo?”, *Diario La Ley*, núm. 10674, 2025, pp. 1-10.
- DÍEZ-PICAZO GIMÉNEZ, L. M.: “Variaciones sobre el control de convencionalidad”, *Teoría y Realidad Constitucional*, núm. 51, 2023, pp. 89-108.
- FERRER MAC-GREGOR, E. y QUERALT JIMÉNEZ, A.: “El control de convencionalidad americano y el efecto de cosa interpretada europeo ¿dos caras de una misma moneda?”, en GARCÍA ROSA, J. y CARMONA CUENCA, E., (Eds.), *¿Hacia una globalización de los derechos? El impacto de las sentencias del Tribunal Europeo y de la Corte Interamericana*, Thomson Reuters Aranzadi, 2017, pp. 133-168.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION: Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, *Protection against unjustified dismissal*, ILO, Ginebra, 1995.
- MANGAS MARTÍN, A.: “La recepción del Derecho Internacional por los ordenamientos internos”, en DIEZ DE VELASCO, M. (Aut.) y ESCOBAR HERNÁNDEZ, C. (Coord.), *Instituciones de derecho internacional público*. Tecnos, Madrid, 2013, pp. 247-271.
- MOLINA NAVARRETE, C.: “Un juicio de convencionalidad debido, justicia salomónica de ocasión: Audiencia previa al despido sí, pero “ex nunc””, *Briefs AEDTSS*, núm. 101, 2024.
- REMIRO BROTÓNS, A.: *Derecho internacional*, 1.^a ed., McGraw-Hill Interamericana de España, Madrid, 1997.
- REMIRO BROTÓNS, A.: *Derecho internacional público. II, Derecho de los tratados*, 1^a ed., Tecnos, Madrid, 1987.
- REMIRO BROTÓNS, A.: “La aplicación de los tratados internacionales en el derecho español”, *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, núm. 4, 1982, pp. 1210-1215.
- SANGUINETI RAYMOND, W.: “El derecho de defensa previa al trabajador frente al despido”, *Revista de derecho social*, núm. 105, 2024, pp. 41-74.
- VIVERO SERRANO, J. B.: “La audiencia del trabajador antes del despido según el Supremo: Un apabullante leading case”, *Diario La Ley*, 2024, pp. 1-6.