Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo
Laborum

Estudios de Doctrina Judicial
nº 17 (4º Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 155-165

Audiencia previa y despido en plataformas digitales

Preliminary hearing and dismissal in digital platforms

Antonio Fernández García *Profesor Agregado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Universitat Oberta de Catalunya (UOC)
https://orcid.org/0000-0003-1382-4407

Sumario

1. **Introducción**
2. **El cambio de Doctrina del Tribunal Supremo respecto de la audiencia previa al despido**
3. **El despido en la directiva 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales**
   3.1. Información previa al trabajo
   3.2. Tipos de decisiones de despido en las plataformas digitales
   3.3. Comunicación del despido
4. **La aplicación de la audiencia previa a una futura transposición de la Directiva 2024/2831**
5. **Bibliografía**

Fecha Recepción: 30/9/2025
Fecha Revisión: 23/10/2025
Fecha Aceptación: 10/11/2025

Cita Sugerida: FERNÁNDEZ GARCÍA, A.: «Audiencia previa y despido en plataformas digitales». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 17 (2025): 155-165.

Resumen

El objetivo de este trabajo es examinar si lo previsto en materia de despido por la Directiva 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, cumple con la doctrina de la sentencia del Tribunal Supremo 1250/2024, de 18 de noviembre. Para ello, se examina la sentencia y, a continuación, los específicos preceptos de la Directiva que regulan el despido. Finaliza el artículo con propuestas para la transposición de la Directiva a nuestro ordenamiento en materia de despido.

Palabras clave

Audiencia previa; Convenio núm. 158 OIT; despido; Directiva 2024/2831; Tribunal Supremo.

Abstract

The aim of this paper is examine if the provisions on dismissal by Directive 2024/2831 on improving working conditions in platform work comply with the doctrine of the Supreme Court judgment 1250/2024, of November 18. To this end, the judgment is examined, followed by the specific articles of the Directive that regulate dismissal. The article concluded with proposals for the transposition of the Directive's dismissal-related aspects into our national legal framework.

Keywords

Preliminary hearing; ILO Convention nº158; dismissal; Directive 2024/2831; Supreme Court.

1. INTRODUCCIÓN

El 23 de octubre de 2024 se publicó en el DOUE la Directiva 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales (en adelante, DPD). Esta norma deberá ser transpuesta a nuestro ordenamiento en 2026. La norma contiene preceptos que regulan la presunción de laboralidad, la seguridad y salud, la representación legal de los trabajadores y la gestión algorítmica, aspecto este que destaca sobre el resto. Dentro de este último apartado observamos diversas obligaciones para el empresario destinadas a informar a los trabajadores y a otros sujetos (autoridad competente, representantes legales) de las decisiones que se toman en este tipo de plataformas por parte de sistemas automatizados, o bien por parte de personas con el respaldo de la información proporcionada por dichos sistemas, circunstancia muy habitual que caracteriza al sector. Una de las decisiones más importantes para el trabajador de plataformas es la que supone su despido (en el caso de los asalariados) o desactivación de cuenta (en el caso de los trabajadores autónomos), situación en la que la Directiva otorga diversas garantías.

Poco después del nacimiento de esta nueva norma, el 18 de noviembre se publicó la sentencia del Tribunal Supremo 1250/2024 (en adelante, STS 1250/2024), que establece una obligación para la empresa de conceder audiencia previa al trabajador al que se pretende despedir, aplicando el art. 7 del Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo (1982), ratificado por España el 26 de abril de 1985 (en adelante, Convenio 158 OIT). Quien haya analizado la DPD verá paralelismos entre determinados preceptos y la mencionada obligación de audiencia previa[1]. El objetivo de este trabajo es examinar si lo previsto en la mencionada Directiva cumple con la doctrina de esta sentencia del Tribunal Supremo en materia de despido. De este modo, se podrán establecer sugerencias de *lege ferenda* para la futura transposición de la norma que garanticen el cumplimiento de lo dispuesto en la Directiva y en la citada sentencia cuando se pretenda despedir disciplinariamente a las personas trabajadoras de plataformas digitales.

2. EL CAMBIO DE DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO RESPECTO DE LA AUDIENCIA PREVIA AL DESPIDO

La STS 1250/2024 supuso un relevante cambio doctrinal, un terremoto jurídico que ha obligado a las empresas a modificar su forma de efectuar despidos disciplinarios e incluso de proceder a sancionar otros incumplimientos de menor gravedad. En síntesis, la STS 1250/2024 reinterpreta[2] el art. 7 del Convenio 158 OIT que estipula: "No deberá darse por terminada la relación de trabajo

[1] Un análisis de la misma en Fernández García, A.: "La presunción de laboralidad y la gestión algorítmica en la Directiva 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales", *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 5, 2024. https://doi.org/10.69592/2952-1955-N5-DICIEMBRE-2024-ART-3

[2] Lo justifica indicando que:
"a) La sentencia referencial es de 1988 y uno de los argumentos que hemos recogido viene dado por la Ley sobre Tratados Internacionales de 2014.
b) El control de convencionalidad, como resorte judicial para desplazar el tenor de la norma interna, solo desde hace media docena de años ha recibido carta de naturaleza.
c) La eliminación de los salarios de tramitación en caso de despido improcedente, sin readmisión, ha privado de virtualidad a las teorías sobre terminación del contrato solo cuando se dictaba el auto poniendo fin a la relación laboral.
d) En el mismo sentido hay que subrayar la eliminación del despido nulo por deficiencias formales.
e) La ausencia de una cláusula de mayor favorabilidad global de la regulación interna respecto de las garantías luce ahora con mayor relevancia."
Muy crítico con estos argumentos se muestra Alfonso Mellado, C.L.: "Audiencia previa en materia de despido disciplinario. Una necesaria, aunque incompleta, rectificación de la jurisprudencia precedente. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 1250/2024, de 18 de noviembre", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm. 484, pp. 282 y sig. https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24269

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".

Hasta la STS 1250/2024 se entendía que lo dispuesto en el art. 55 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) garantizaba lo dispuesto en el art. 7 del Convenio 158 OIT, pues se consideraba que permitía la posibilidad real de defensa al trabajador despedido "en tanto que exige que el empleador, al decidir el despido, exprese en la comunicación escrita que debe entregar al trabajador los hechos en que funda tal decisión y la fecha de sus efectos, con lo cual se facilita a aquél la preparación de su defensa, correspondiendo además al empleador la carga de la prueba".

La STS 1250/2024 sostiene ahora 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".

Y no establece muchas formalidades al respecto ("baste con que se le dé oportunidad al trabajador de ser oído, lo que no requiere de mayor precisión") pues simplemente apunta que: (i) en "toda situación en la que el empresario pretenda imponer al trabajador la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario"[3]; (ii) se debe, antes de proceder al despido, "permitir al trabajador que se defienda de los cargos sobre su conducta o trabajo" lo que constituye una audiencia previa ("un acto formal dentro del ejercicio legítimo del poder disciplinario del que es titular la empresa"); (iii) no existiendo excepciones respecto al ámbito subjetivo (trabajadores por cuenta ajena temporales o indefinidos, empleados públicos, personal de alta dirección, etc.); (iv) si bien el empleador puede liberarse de dicha obligación por motivos razonables, determinados por las concretas circunstancias que rodeen cada caso, y que permitan justificar que el empleador no podía o tenía que conceder esa posibilidad, que ya avanzamos que creemos que serán muy escasos y que la STS contempla, por ejemplo, para despidos anteriores a la fecha de publicación de la sentencia que supone el cambio doctrinal; (v) la finalidad de esta audiencia es que el trabajador sea escuchado sobre los hechos por el empleador antes de que este pueda adoptar decisiones definitivas al respecto que, con ese conocimiento, a lo mejor no hubiera tomado o, en otras palabras, "para refutar o desmentir lo imputado y que este no adopte la medida"[4].

Indica el Tribunal Supremo que nuestra normativa ha impuesto esta obligación para determinados colectivos, así, "en nuestro derecho interno la ha atendido a través de específicas reglas, en algunos casos, como en el propio ET -para los representantes de los trabajadores, e incluso para un afiliado sindical mediante la audiencia a su sindicato […] imponiendo incluso mayores exigencias, como las de incoar expedientes contradictorios- o por la vía de convenios colectivos en los que, en algunos de ellos, se contempla un procedimiento disciplinario previo que atiende al respeto de los derechos y garantías de defensa del presunto responsable". A nuestro parecer, ninguna de estas figuras puede considerarse una audiencia previa según la STS 1250/2024 pues en ocasiones resultan más complejas o no se refieren a la totalidad de trabajadores por cuenta ajena.

[3] No obstante, algún autor sostiene que podría obligarse al trámite de audiencia previa en otros tipos de extinciones del contrato vinculadas con el rendimiento del trabajador, Gómez Abelleira, F.J.: "Tres dudas sobre la audiencia previa al despido", *Blog El Foro de Labos*, 28 de enero de 2025 https://www.elforodelabos.es/2025/01/tres-dudas-sobre-la-audiencia-previa-al-despido/ y Taléns Visconti, E.E.: "La audiencia previa en el procedimiento de despido", *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 6, 2025, pp. 26-29. https://doi.org/10.69592/2952-1955-N6-JUNIO-2025-ART-5

[4] "Un rol preventivo de decisiones evitables o precipitadas" como apunta Sanguineti Raymond, W.: "El derecho a la defensa previa frente al despido: el final de treinta y ocho años de soledad", *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 106, 2024, p. 4. https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2024/11/106_SANGUINETI-El-derecho-de-defensa-previa-frente-al-despido-version-revisada.pdf

Así, en caso de que el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese (art.10.3.3º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y arts. 55.1 y 68.a del ET). Estamos ante algo más complejo que el acto de formular unos cargos y escuchar lo que tenga que decir un trabajador, lo que precisa mayores exigencias ("expedientes disciplinarios" en palabras de la STS 1250/2024). Una segunda diferencia es que se da voz a otras personas además del afectado.

Por otro lado, en caso de que el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, la audiencia se debe ofrecer a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato, y no al trabajador afectado.

Finalmente, en caso de otras exigencias formales establecidas por convenio colectivo, como los expedientes contradictorios o cualquier otra figura similar aplicable a todo trabajador encuadrado dentro del ámbito subjetivo del convenio, estas no se aplican, por ejemplo, al personal de alta dirección, habitualmente excluido del mismo.

Por lo tanto, ninguna de las figuras contenidas en nuestra normativa, aunque similares a la audiencia previa y seguramente inspiradas por el art. 7 del Convenio 158 OIT, pueden considerarse como una audiencia previa en los términos de dicho precepto y de la doctrina establecida por la STS 1250/2024. Así, el contenido del precepto, reinterpretado por la sentencia mencionada, no prevé formalidad alguna y lo deja en manos de cada empresario, sin mayor precisión, estableciendo también la posibilidad de que no se celebre por motivos razonables, algo que no se refleja en ninguna de las figuras que hemos enumerado.

Precisamente, el hecho de no estipular formalidades ni plazos es lo que provocó inquietud en las empresas tras la publicación de la STS 1250/2024, a menos que asumieran la futura calificación de improcedencia del despido pues el incumplimiento de este nuevo requisito formal que es la audiencia previa[5] no supone la nulidad[6]. Tampoco quedaba claro cuáles eran las posibles excepciones razonables que dispensaban de esa obligación. Respecto a las personas trabajadoras, si bien tienen la oportunidad de ser escuchadas y de que la empresa reconsidere su decisión, además de tener más tiempo para buscar asesoramiento legal frente al futuro despido[7], es cierto que también supone el riesgo de que, por falta de asesoramiento legal, lleguen a confesar en sus alegaciones las conductas graves y culpables facilitando así su despido y reduciendo las posibilidades de conseguir la improcedencia o la nulidad (si concurre vulneración de derechos fundamentales) por vía judicial.

[5] Cuadros Garrido, M.E.: "Las empresas no pueden proceder a un despido disciplinario, sin antes llevar a cabo el procedimiento de audiencia previa de la persona trabajadora", *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 5, 2024, p. 9. https://doi.org/10.69592/2952-1955-N5-DICIEMBRE-2024-TRIBUNA. En el mismo sentido, Palomo Balda, E.: "El empresario debe escuchar al trabajador antes de proceder a su despido disciplinario: un inesperado giro jurisprudencial y un aluvión de incógnitas por despejar", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1, 2025. p. 8. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2025-00000002822

[6] Defendiendo la posibilidad de nulidad del despido, Agustí Maragall, J.: "La audiencia previa al despido disciplinario ex art. 7 del convenio 158 de la OIT. Puntos críticos en su aplicación práctica y en la revisión judicial de su cumplimiento después de la STS de Sala General nº 1250/24 de 18.11.24", *Jurisdicción Social. Revista de la Comisión Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm. 261, 2024, p. 23. https://www.juecesdemocracia.es/wp-content/uploads/2025/01/Revista-Jurisdiccion-Social-Diciembre-2024.pdf

[7] Como bien apunta Cuadros Garrido, M.E.: "Las empresas no pueden proceder…", ob. cit., p. 10.

3. EL DESPIDO EN LA DIRECTIVA 2024/2831 RELATIVA A LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

En el ámbito de las plataformas digitales, la costumbre en el sector es despedir, cerrar el acceso o desactivar la cuenta de la persona trabajadora sin proporcionarle ninguna explicación. Esta acción se lleva a cabo de forma automatizada por parte de un sistema algorítmico o por parte de alguna persona que atiende a la información que revela ese sistema algorítmico (faltas de asistencia, disminución del rendimiento, valoraciones negativas de los clientes, etc.). Por ello, la Directiva establece medidas para que se informe y se den explicaciones de las decisiones tomadas o respaldadas por "sistemas automatizados de toma de decisiones", definidos como "sistemas que se utilizan para adoptar o respaldar, por medios electrónicos, decisiones que afectan significativamente a personas que realizan trabajo en plataformas, también a las condiciones laborales de trabajadores de plataformas, en particular decisiones que afecten a su contratación, su acceso a las tareas asignadas y a la organización de estas, sus ingresos, en particular la fijación del precio de tareas individuales, su seguridad y su salud, su tiempo de trabajo, su acceso a formación, promoción o equivalente, o a su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de sus cuentas" [art. 1.1.9) DPD].

A nuestro entender, prácticamente todas las decisiones que se toman en una plataforma digital son automatizadas o, de no serlo, vienen respaldadas por un sistema automatizado de decisiones. Una excepción podría ser la actividad de selección y contratación de personas trabajadoras. A menudo, personal de las plataformas digitales de reparto selecciona, informa y facilita el material en sesiones grupales a las nuevas personas trabajadoras que muestran interés en trabajar para la plataforma[8].

Respecto al despido, la Directiva contiene las previsiones que pasamos a analizar.

3.1. Información previa al trabajo

El trabajador, así como sus representantes y la autoridad competente, debe ser informado por escrito de que se le puede despedir por medio de un sistema automatizado de toma de decisiones y de los motivos de las decisiones de restringir, suspender o cancelar su cuenta (art. 9 DPD).

También debemos señalar en este punto que la Directiva prevé la existencia de vigilantes o supervisores de estas decisiones con potestad para anularlas.

3.2. Tipos de decisiones de despido en las plataformas digitales

En principio, parece que habría tres posibilidades de decidir un despido en una plataforma digital.

En primer lugar, como se dijo en el anterior epígrafe, el trabajador debe ser informado de que se le puede despedir por medio de un sistema automatizado de toma de decisiones. Por ejemplo, si se detecta un bajo rendimiento, incumplimientos graves y culpables de cualquier tipo, etc. No obstante, el art. 10.5 DPD contradice lo anterior pues establece que la decisión de restringir, suspender o poner fin a la relación contractual o a la cuenta deberá ser tomada por un ser humano. Por lo tanto, cabe concluir que el despido por decisión automatizada no está permitido por esta Directiva.

En segundo lugar, tendríamos la decisión de despido no automatizada pero tomada por un ser humano y respaldada por el sistema automatizado. Es decir, el sistema proporciona información a un

[8] Véase la STSJ de Cantabria, núm. 61/2022, de 1 de febrero de 2022, ECLI:ES:TSJCANT:2022:69, F.J. 9.

ser humano con potestad para despedir y este, tras examinar los datos y comprobar el incumplimiento grave y culpable, opta por proceder al despido.

Finalmente, podría producirse un despido sin respaldo del sistema y por decisión exclusiva de un ser humano. Por ejemplo, despidos objetivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o despidos disciplinarios por malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general. En definitiva, conductas o situaciones no detectadas por el sistema automatizado que organiza el trabajo.

3.3. Comunicación del despido

Lo primero que hay que señalar es que lo dispuesto en la Directiva "no afecta a los procedimientos disciplinarios y de despido establecidos en la legislación y las prácticas nacionales ni en los convenios colectivos" (art. 11.4 DPD). Esto significa que en caso de despido no respaldado por un sistema automatizado de toma de decisiones, no se precisa ningún requisito más allá de lo exigido por nuestra normativa, esto es, trámite de audiencia previa y posterior entrega de la carta de despido.

No obstante, en caso de despido respaldado por el sistema automatizado la Directiva establece tres pasos o fases:

En primer lugar, la decisión de "restringir, suspender o cancelar la cuenta" se comunica por escrito ofreciendo una explicación sobre los motivos ya que la persona trabajadora tiene derecho a recibir una explicación, sin demora indebida, en relación con cualquier decisión adoptada (recuérdese la contradicción con el art. 10.5 DPD antes expuesta) o respaldada por un sistema automatizado de toma de decisiones (art. 11 DPD). Esta comunicación debe llevarse a cabo "sin demora indebida y a más tardar el día en que surta efecto". Podría equipararse esta comunicación a una carta de despido aunque no a una audiencia previa.

En segundo lugar, la persona trabajadora tiene derecho a solicitar una explicación o revisión de esta decisión de despido ("revisión humana")[9]. En este punto la Directiva establece un derecho al acceso a una persona de contacto (con competencia, formación y autoridad necesarias) designada por la plataforma digital de trabajo para debatir y aclarar los hechos, circunstancias y motivos que hayan conducido a la decisión. No se especifica su actuación en el caso concreto de una decisión de despido, ni el tiempo de respuesta, ni nada más. Por otro lado, se establece un derecho del trabajador y de sus representantes a solicitar a la plataforma que revise las decisiones adoptadas o respaldadas por un sistema automatizado de toma de decisiones. Por lo tanto, no se permite el despido sin comunicar el motivo pero tampoco sin dar la oportunidad de aclarar e incluso revisar la decisión, ya que esta ha sido tomada teniendo en cuenta datos de un sistema automatizado.

Finalmente, como tercer paso, la plataforma debe ofrecer una respuesta a la revisión solicitada (art. 11.2 DPD), que deberá: (i) ser suficientemente precisa y adecuadamente motivada pudiendo anularse la decisión; (ii) en forma de documento escrito que podrá estar en formato electrónico; (iii)

[9] Bajo la rúbrica "revisión humana", en la DPD nos encontramos ante un conjunto de derechos y de obligaciones, a saber: "(i) un derecho de la persona trabajadora a solicitar una explicación sobre una decisión tomada por la plataforma; (ii) una obligación de la plataforma de ofrecer directamente a la persona la explicación en determinados supuestos (iii) un derecho de la persona a que se revisen las decisiones tomadas; (iv) una obligación de la plataforma de rectificar la decisión o bien de indemnizar a la persona; (v) una obligación de la plataforma de modificar o dejar de usar un sistema automatizado de toma de decisiones". Fernández García, A.: "La presunción de laboralidad y la gestión…", ob. cit., p. 93.

sin demora indebida y, en cualquier caso, en el plazo de dos semanas a partir de la recepción de la solicitud. Sin embargo, nada se dice respecto a la petición de una aclaración.

En caso de que se anule la decisión porque se comprueba que se han vulnerado derechos de la persona trabajadora, la plataforma debe efectuar una rectificación en dos semanas o, subsidiariamente, indemnizarla. Será interesante ver cómo se transpone esta obligación teniendo en cuenta el escaso plazo para demandar por despido en nuestro ordenamiento.

4. LA APLICACIÓN DE LA AUDIENCIA PREVIA A UNA FUTURA TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA 2024/2831

Hemos visto que, tal y como está redactada la Directiva, no podemos afirmar que esta prevea una audiencia previa equiparable a la del art. 7 Convenio 158 OIT. En primer lugar, porque en casos de despido por decisión humana sin respaldo del sistema automatizado no se establece ninguna obligación de escuchar al trabajador antes de procederse al despido. Se actúa, pues, del mismo modo que antes del cambio doctrinal promovido por la STS 1250/2024.

Por otro lado, se obliga a explicar a la persona trabajadora los motivos de la decisión de despido respaldada por un sistema automatizado pero no se le permite ser escuchada explícitamente. Si bien ya hemos indicado que en la Directiva se menciona la posibilidad de "debatir y aclarar" (que podemos decir que implica "ser escuchado" y "ser respondido") con una persona de contacto los hechos que motivan una decisión, no se especifica nada más al respecto.

Por lo tanto, no se establece una obligación de ofrecer audiencia previa en los términos del art. 7 Convenio 158 OIT pero sí se vislumbran algunas garantías y obligaciones que podrían suponer una mejora de este procedimiento previo al despido disciplinario, a saber: (i) posibilidad de debatir la decisión de despido con una persona de contacto; (ii) intervención de los representantes de las personas trabajadoras más allá del simple derecho a ser informados; (iii) no se prevén excepciones a la "revisión humana" por motivos razonables.

Visto lo anterior, nuestra propuesta de transposición de la Directiva para cumplir con lo dispuesto en dicha norma y en el art. 7 Convenio 158 OIT podría llevarse a cabo como sigue.

Como paso previo, proponemos regular el trámite de audiencia previa en el ET para establecer sus aspectos formales y de plazo, excluyendo o no a determinados empleados y empleadores, abreviando o simplificando el proceso en función del tamaño de la empresa, clarificando las obligaciones en caso de suspensión del contrato por incapacidad temporal o cualquier otra circunstancia que dificulte o imposibilite contactar con el trabajador (no puede dejarse en suspenso *ad aeternum* una decisión de despido disciplinario), etc.[10] Evitaríamos así la actual inseguridad jurídica y los pronunciamientos judiciales dispares.

Como segundo paso previo, proponemos que lo dispuesto en la Directiva sobre "gestión algorítmica" sea regulado para su aplicación a todo tipo de trabajadores pues los sistemas automatizados de supervisión y de toma de decisiones pueden ser utilizados por cualquier empresa y no solo por las

[10] En el mismo sentido, Alfonso Mellado, C.L.: "Audiencia previa en materia…", ob. cit., p. 284 y Gómez Abelleira, F.J.: "Tres dudas sobre la audiencia…", ob. cit. En general, se observa en otra mucha doctrina esta demanda de legislación que desarrolle la audiencia previa tal y como se pone de manifiesto en VV.AA.: "Encuesta universitaria sobre la 'audiencia previa' en el despido disciplinario. La sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo 1.250/2024, de 18 de noviembre", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 70, 2025.

plataformas digitales de trabajo[11]. En ese sentido, el Considerando 4 DPD ya alerta de que la ausencia de regulación de estas tecnologías puede "aumentar los desequilibrios de poder y la opacidad en la toma de decisiones y entrañar riesgos para unas condiciones laborales dignas, la salud y la seguridad en el trabajo, la igualdad de trato y el derecho a la intimidad". Se trata de riesgos no exclusivos de la economía de plataformas y por eso reclamamos las mencionadas garantías para todas las personas trabajadoras que se encuentren bajo el ámbito de decisión de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial.

Sentado lo anterior, la transposición de la Directiva en lo relativo al despido "por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento" (art. 7 Convenio 158 OIT) debería asegurar lo siguiente:

En primer lugar, la plataforma debe comunicar por escrito al trabajador los motivos por los que lo pretende despedir y le debe ofrecer un plazo de tiempo para que este formule las alegaciones que estime oportunas ("ser escuchado"). En caso de que la decisión de despido venga respaldada por un sistema de toma de decisiones se le debe ofrecer también en ese momento la posibilidad de solicitar aclaraciones sobre esta decisión a la persona de contacto (art. 11.1 DPD) que deberá responder en un plazo de tiempo determinado. Tras las aclaraciones pertinentes, el trabajador ya puede efectuar sus alegaciones. El trabajador y sus representantes tienen derecho a pedir la revisión de esta decisión de despido que entendemos debería hacerse mediante las alegaciones (trabajador) o mediante una comunicación a la plataforma (representantes). Se codifica así el derecho a recibir una explicación y el derecho a solicitar una revisión, contenidos en la Directiva, además de la obligación de audiencia previa, contenida en el art. 7 del Convenio 158 OIT.

En segundo lugar, tras las alegaciones del trabajador y finalizado el período de aclaraciones con la persona de contacto, la plataforma debe responder con alguna de las siguientes acciones: (i) despido del trabajador, con entrega de la carta de despido y resto de obligaciones formales del ET; (ii) imposición de una sanción menor; (iii) desistimiento de la decisión de sancionar; (iv) rectificación si comprueba por sí misma vulneración de derechos (art. 11.3 DPD). Para esto último la Directiva establece un plazo máximo de 2 semanas, mismo plazo máximo que el estipulado para que la plataforma responda a la persona trabajadora en caso de que esta haya solicitado revisión de la decisión (art. 11.2 DPD).

En este punto debemos señalar que, tal y como está configurado el proceso en la Directiva, se podría despedir a una persona trabajadora y en dos semanas darle respuesta a su petición de revisión. Si se comprueba que la decisión ha vulnerado los derechos de esa persona cabría rectificación o indemnización. A nuestro entender, lo más cómodo y efectivo para ambas partes sería reducir ese plazo de revisión e incluirlo dentro del período de audiencia previa. De este modo, tanto las aclaraciones como la revisión de la decisión que pida la persona trabajadora se solventarían antes de la comunicación del despido. Al afectado se le garantizarían sus derechos a la vez que se mantendría su contrato de trabajo hasta el último momento. Y la plataforma se aseguraría de que el sistema automatizado de toma de decisiones que respalda la decisión de despido no vulnera derechos o, de vulnerarlos, podría renunciar al despido y modificar o interrumpir el uso del sistema automatizado, con el fin de evitar este tipo de decisiones ilícitas en el futuro (art. 11.3 DPD).

[11] En el mismo sentido, Cardona Rubert, M.E.: "La aprobación de la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en las plataformas digitales: una buena noticia", *NET21*, núm. 17, 2024, pág. 4 https://www.net21.org/condiciones-laborales-en-las-plataformas-digitales/ y Todolí Signes, A.: "La Directiva para la mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales de trabajo. Contenido y propuestas para la trasposición", *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 40, 2024, pág. 4. https://www.aedtss.com/la-directiva-para-la-mejora-de-las-condiciones-laborales-en-plataformas-digitales-de-trabajo-contenido-y-propuestas-para-la-trasposicion/

Con estas propuestas se cumple tanto con la Directiva como con el art. 7 del Convenio 158 OIT y lo dispuesto en la STS 1250/2024, además de garantizarse una mayor protección a cualquier persona trabajadora sometida a decisiones de despido respaldadas por la información obtenida mediante sistemas automatizados.

5. BIBLIOGRAFÍA

Agustí Maragall, J.: "La audiencia previa al despido disciplinario ex art. 7 del convenio 158 de la OIT. Puntos críticos en su aplicación práctica y en la revisión judicial de su cumplimiento después de la STS de Sala General nº 1250/24 de 18.11.24", *Jurisdicción Social. Revista de la Comisión Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm. 261, 2024. https://www.juecesdemocracia.es/wp-content/uploads/2025/01/Revista-Jurisdiccion-Social-Diciembre-2024.pdf

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

Cardona Rubert, M.E.: "La aprobación de la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en las plataformas digitales: una buena noticia", *NET21*, núm. 17, 2024. https://www.net21.org/condiciones-laborales-en-las-plataformas-digitales/

Cuadros Garrido, M.E.: "Las empresas no pueden proceder a un despido disciplinario, sin antes llevar a cabo el procedimiento de audiencia previa de la persona trabajadora", *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 5, 2024. https://doi.org/10.69592/2952-1955-N5-DICIEMBRE-2024-TRIBUNA

Fernández García, A.: "La presunción de laboralidad y la gestión algorítmica en la Directiva 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales", *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 5, 2024. https://doi.org/10.69592/2952-1955-N5-DICIEMBRE-2024-ART-3

Gómez Abelleira, F.J.: "Tres dudas sobre la audiencia previa al despido", *Blog El Foro de Labos*, 28 de enero de 2025. https://www.elforodelabos.es/2025/01/tres-dudas-sobre-la-audiencia-previa-al-despido/

Palomo Balda, E.: "El empresario debe escuchar al trabajador antes de proceder a su despido disciplinario: un inesperado giro jurisprudencial y un aluvión de incógnitas por despejar", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1, 2025. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2025-00000002822

Sanguineti Raymond, W.: "El derecho a la defensa previa frente al despido: el final de treinta y ocho años de soledad", *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 106, 2024. https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2024/11/106_SANGUINETI-El-derecho-de-defensa-previa-frente-al-despido-version-revisada.pdf

Taléns Visconti, E.E.: "La audiencia previa en el procedimiento de despido", *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 6, 2025. https://doi.org/10.69592/2952-1955-N6-JUNIO-2025-ART-5

Todolí Signes, A.: "La Directiva para la mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales de trabajo. Contenido y propuestas para la trasposición", *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 40, 2024. https://www.aedtss.com/la-directiva-para-la-mejora-de-las-condiciones-laborales-en-plataformas-digitales-de-trabajo-contenido-y-propuestas-para-la-trasposicion/

VV.AA.: “Encuesta universitaria sobre la ‘audiencia previa’ en el despido disciplinario. La sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo 1.250/2024, de 18 de noviembre”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 70, 2025.