

¿Es obligatorio escuchar al
trabajador antes de despedirlo en
España?



Guía práctica

Claves legales, riesgos y estrategia empresarial



Despedir no es solo una decisión empresarial. Es una decisión jurídica.

Y en materia laboral, los detalles procesales pueden convertir un despido "justificado" en un despido improcedente... o incluso nulo.

Una de las preguntas más frecuentes que recibimos en el área laboral es:

¿Estoy obligado a escuchar al trabajador antes de despedirlo?

La respuesta no es binaria. Depende del tipo de despido y del contexto.

• Analizamos el marco legal aplicable y los riesgos reales para la empresa.

1. ¿Qué dice la ley sobre la audiencia previa?

La norma clave es el **artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores**

 Estatuto de los Trabajadores

Este precepto regula la forma del despido disciplinario y establece que:

- Debe notificarse por escrito.
- Deben detallarse los hechos.
- Debe indicarse la fecha de efectos.

Sin embargo, el Estatuto no exige con carácter general una audiencia previa al trabajador antes de despedirlo.

Entonces, ¿nunca es
obligatorio
escucharle?

No exactamente.

Existen situaciones concretas donde sí puede ser necesario.

1. Casos en los que sí puede ser obligatoria la audiencia previa

1

Representantes legales de los trabajadores

Si el empleado es delegado sindical o miembro del comité de empresa, el artículo 55.1 ET exige la apertura de expediente contradictorio.

Esto implica:

- Audiencia al interesado.
- Audiencia al resto de representantes.

Si no se cumple, el despido puede ser declarado improcedente.

Cuando el convenio colectivo lo exija

Algunos convenios establecen:

- Obligación de expediente previo.
- Trámite de audiencia.
- Comunicación al comité.

Aquí el análisis debe hacerse caso por caso.

Despidos por causas objetivas (artículo 52 ET)

📖 Estatuto de los Trabajadores

En el despido objetivo:

- No existe obligación de audiencia previa.
- Sí existe obligación de preaviso (15 días).
- Debe ponerse a disposición la indemnización simultáneamente.

No obstante, una incorrecta motivación puede derivar en improcedencia.

1. ¿Por qué escuchar puede ser estratégicamente recomendable aunque no sea obligatorio?

Desde una perspectiva estrictamente legal, no siempre es exigible.

Desde una perspectiva estratégica y probatoria, puede ser altamente recomendable.

Ventajas de una audiencia previa informal:

- Permite contrastar hechos.
- Evita errores de apreciación.
- Reduce riesgo de litigio.
- Genera prueba de buena fe empresarial.
- Puede facilitar una salida pactada.

En sede judicial, el juez valorará la proporcionalidad y la buena fe.

Y ahí, el procedimiento importa.

1. Riesgos de no hacerlo correctamente

Un despido mal articulado puede derivar en:

Improcedencia

(33 días por año)

Nulidad

(readmisión obligatoria + salarios de tramitación)

Sanciones adicionales

si se vulneran derechos fundamentales

En determinados supuestos, además, puede activarse la tutela judicial de derechos fundamentales (art. 24 CE).

 Constitución Española

1. Clave práctica: forma vs fondo

En despidos disciplinarios:

- La carta es el eje central.
- Los hechos deben estar claramente tipificados.
- Debe existir proporcionalidad entre falta y sanción.

Y en derecho laboral, la forma es fondo.

El problema no suele estar en la causa...

Suele estar en la forma.

1. Enfoque estratégico Exelade

En Exelade abordamos cada proceso de despido desde tres planos:

01

Análisis jurídico preventivo

02

Diseño estratégico del procedimiento

03

Gestión del riesgo económico y reputacional

Porque despedir no es solo extinguir un contrato. Es proteger la estructura empresarial.

Conclusión

No siempre es obligatorio escuchar al trabajador antes de despedirlo.

Pero en muchos casos, hacerlo puede marcar la diferencia entre:

1

Un despido sólido

2

Y un conflicto judicial costoso

Si estás valorando extinguir un contrato y quieres minimizar riesgos, analiza primero la estrategia.

El coste de un mal asesoramiento laboral puede ser muy superior al coste de una planificación adecuada.