

Breves notas sobre el despido en diferentes países de Europa

Elisa Cuadros Garrido

mariaelisa.cuadros@um.es

ORCID <https://orcid.org/0000-0003-0297-5330>

Resumen: La premisa común que contienen todos los estudios de distintos países de Europa que se presentan (España, Italia, Portugal, Serbia, Eslovaquia y Croacia) es que la regulación de las causas de extinción de la relación laboral constituye el aspecto más delicado y controvertido de las relaciones laborales.

Palabras clave: Despido, objetivo, disciplinario

Todos los estudios que se presentan por los distintos países coinciden en la respuesta legislativa que es la siguiente en época de recortes presupuestarios la solución aboga por la flexibilidad a la hora de plantear un despido por causas Económicas, Técnicas, Organizativas y de la Producción que nuestro legislador no ha enmendado tras la reforma de 2012, pese a las adversas circunstancias de aquel momento se han superado. Como opinión, cabe adelantar, que eliminar el control de la autoridad laboral y prescindir de su filtro fiscalizador es algo a lo que se debe volver se ha de limitar la autonomía de la empresa en este ámbito.

En España la Real Academia de la Lengua Española, recoge dos acepciones del término despido, por un lado, *Hecho de despedir del trabajo* y por otro, *Indemnización que recibe el trabajador despedido*, poniendo como ejemplo la frase *Con el despido se compró un coche*. En nuestro país la jurisprudencia considera como despido improcedente cualquier terminación laboral por parte del empleador que no se ajuste a una causa específica, y que no pueda ser clasificada como despido procedente o nulo. Ello da lugar al abono de una indemnización a favor del trabajador despedido de forma improcedente a 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades (antes de la reforma de 2012, eran 45 días por año trabajado y un tope de 42 mensualidades), mientras que, si el despido es objetivo, esta cuantía desciende hasta los 20 días por año trabajado y un máximo de 12 mensualidades. Es por todos sabido que Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), ha determinado que la indemnización por despido en España no cumple con la Carta Social Europea, y que el Consejo de Ministros del Consejo de Europa recomendó al Reino de España que la ajuste. Cabe, sin duda, esperar una inminente reforma del Estatuto

de los Trabajadores en su art. 56. Mientras tanto, habrá que estar a la interpretación judicial, en tanto en cuanto, la modificación del texto legal no se produce.

Comenzando por los países extranjeros, en la República de Italia, El *Trattamento di Fine Rapporto* (TFR) es un componente de la remuneración al que el trabajador tiene derecho una vez que termina su relación laboral con la empresa, sin importar el motivo de la terminación. En España no existe una figura similar, por lo que es fundamental comprender su importancia como derecho del trabajador y obligación del empleador. El objetivo de esta figura legal es asegurar una prestación cuando el empleo finaliza, ya sea por jubilación, dimisión, despido o finalización del contrato. Básicamente, durante los años de empleo, el trabajador acumula y reserva mensualmente, según una normativa específica, una parte de su salario que se considera diferido y se paga al término de su empleo. El TFR no constituye una indemnización, ya que las indemnizaciones se dan lugar cuando hay una causa de despido o finalización de la relación laboral que no se ajusta a Derecho.

En Italia para que los despidos sean considerados procedentes, deben basarse en una *causa justa* giusta causa, un *motivo subjetivo* motivo soggettivo, o un motivo objetivamente justificado oggettivamente giustificato.

El despido por justa causa podríamos decir que constituye la modalidad más agravada, cuya consecuencia depende únicamente de la conducta del trabajador. Se considera justa causa cuando, debido al comportamiento inapropiado del empleado, se quiebra la confianza del empleador, haciendo imposible continuar la relación laboral. Esta modalidad de despido debe estar siempre precedida de una comunicación previa, permitiendo al trabajador defenderse de la imputación. Solo en este caso, se puede terminar unilateralmente la relación laboral sin previo aviso, teniendo derecho el trabajador únicamente a la liquidación del correspondiente finiquito.

Por otro lado, el despido por justificación subjetiva concurre cuando se produce un mal rendimiento o una conducta negligente por parte de la persona trabajadora. A diferencia del despido por justa causa, aquí el empleador debe realizar un preaviso, conocido como «lettera di richiamo», al menos tres veces.

En Italia, en el despido colectivo se regula una modalidad específica de descentralización productiva que requiere que la unidad productiva autónoma se transfiera al extranjero. Por el contrario en España, no existe un procedimiento específico para el despido colectivo en casos de deslocalización de empresas.

En segundo lugar, en relación a la República de Portugal se diferencia entre el *despido ordinario* (“demissão ordinária”), que ocurre cuando un empleador termina un contrato sin que exista culpa por parte del trabajador, y el despido por *justa causa* (“demissão por justa causa”) que es el resultado de un desempeño deficiente de la prestación, de errores repetidos, ausencias injustificadas, incumplimiento de las reglas del contrato, etc.. Los despidos colectivos se definen como cuando al menos de 2 a 5 trabajadores son despedidos en tres meses. El número exacto de empleados depende del tamaño de la empresa. Debido a los cambios en las políticas legislativas por la crisis económica en Portugal, es crucial conocer la fecha de inicio del empleo para calcular correctamente la compensación al finalizar un contrato:

- Antes del 31 de octubre de 2012: La indemnización que corresponde es de un mes de salario por cada año de servicio.

- Noviembre 2012 – 30 septiembre 2013: La indemnización legal que se establece es de veinte días de salario por cada año de servicio.
- Finalmente, a partir de octubre de 2013 y hasta la fecha actual la indemnización por despido es de 18 días de salario por los primeros tres años de servicio y a partir de ahí, doce días por cada año adicional.

Por su parte, y en tercer lugar en Serbia, es obligatorio que los contratos de trabajo se formalicen por escrito. Estos deben redactarse en serbio y especificar cualquier compensación en dinares serbios. Los períodos de prueba pueden durar hasta un máximo de seis meses. Los contratos temporales generalmente tienen una duración de veinticuatro meses, aunque en determinados supuestos pueden extenderse hasta 36 meses. Durante el período de prueba, el aviso de rescisión contractual debe darse con un mínimo de cinco días de anticipación. Tras el período de prueba, el tiempo de aviso varía entre ocho y treinta días, dependiendo de la duración del empleo. La indemnización por extinción contractual es obligatoria solo en caso de despido y se calcula como un tercio del salario mensual regular por cada año de servicio. El despido por causas objetivas requiere circunstancias o motivos verificables que lo justifiquen. La práctica judicial es bastante restrictiva en este sentido, exigiendo al menos dos requisitos: verificar si existe una relación entre la decisión organizativa y el despido, y estudiar la posibilidad de reubicar al trabajador en una posición similar o en otra sede de la empleadora.

El Despido en Eslovaquia, presenta tres modalidades, por motivos organizativos, por motivos médicos, despido disciplinario y despido colectivo. Del estudio se puede concluir que, a diferencia de otros países, la normativa sobre la terminación de la relación laboral ha permanecido estable en los últimos años, sin modificaciones significativas ni propuestas importantes de cambios drásticos.

En último lugar, en Croacia respecto al despido objetivo este ha de estar causado en motivos económicos, tecnológicos u organizativos, y para aquellos empleadores con más de veinte empleados y se debe realizar una comparación de los trabajadores utilizando criterios sociales u otros criterios específicos relacionados con el trabajo. Los despidos colectivos requieren la notificación y consulta con los comités de empresa y con los servicios estatales de empleo. Como punto final, el artículo destaca el tumultuoso camino legislativo que el estado croata ha llevado a cabo, a través de la transición del socialismo a una economía de mercado, con los continuos esfuerzos para alinearse con la legislación de la UE.

Brief notes on dismissal in different European countries

Summary: The common premise contained in all the studies from different European countries presented (Spain, Italy, Portugal, Serbia, Slovakia and Croatia) is that the regulation of the causes of termination of the employment relationship constitutes the most delicate and controversial aspect. of labor relations.

Keywords: Dismissal, objective, disciplinary.

On the other hand, what, without a doubt, all the studies presented by the different countries agree on is the legislative response in times of budget cuts, which is no other solution than flexibility when considering a dismissal for economic, technical reasons. , Organizational and Production that our legislator has not amended after the 2012 reform despite the adverse circumstances at that time have been overcome. As an opinion, it is worth stating that eliminating the control of the labor authority and dispensing with its supervisory filter is something that must be returned to, the autonomy of the company in this area must be limited.

In Spain, the Royal Academy of the Spanish Language includes two meanings of the term dismissal, on the one hand, *the fact of dismissal from work* and, on the other, *compensation that the dismissed worker receives*, using as an example the phrase *with the dismissal, he bought a car*. In our country, jurisprudence considers as unfair dismissal any termination of employment by the employer that does not comply with a specific cause, and that cannot be classified as fair or void dismissal. This gives rise to the payment of compensation in favor of the worker unfairly dismissed at 33 days of salary per year worked with a maximum of 24 monthly payments (before the 2012 reform, it was 45 days per year worked and a maximum of 42 monthly payments).), while, if the dismissal is objective, this amount drops to 20 days per year worked and a maximum of 12 monthly payments. It is common knowledge that the European Committee of Social Rights (CEDS) has determined that severance pay in Spain does not comply with the European Social Charter, and that the Council of Ministers of the Council of Europe is going to recommend to the Kingdom of Spain that the adjustment.

Starting with foreign countries, in the Republic of Italy, the *Trattamento di Fine Rapporto* (TFR) is a component of the remuneration to which the worker is entitled once his employment relationship with the company ends, regardless of the reason for the termination. . In Spain there is no similar figure, so it is essential to understand its importance as a worker's right and an employer's obligation. The objective of this legal figure is to ensure a benefit when employment ends, whether due to retirement, resignation, dismissal or termination of the contract.

In Italy, for dismissals to be considered appropriate, they must be based on a just cause *giusta causa*, a subjective reason *soggettivo reason*, or an objectively justified reason *oggettivo giustificato*.

Dismissal for just cause could be said to constitute the most aggravated modality, the consequence of which depends solely on the conduct of the worker. Just cause is considered when, due to the employee's inappropriate behavior, the employer's trust is broken, making it impossible to continue the employment relationship. This type of dismissal must always be preceded by prior communication, allowing the worker to defend himself against the accusation. Only in this case, the employment relationship can be terminated unilaterally without prior notice, with the worker only having the right to the settlement of the corresponding settlement.

On the other hand, dismissal for subjective justification occurs when poor performance or negligent conduct occurs on the part of the worker. Unlike dismissal for just cause, here the employer must give advance notice, known as "lettera di richiamo", at least three times.

In Italy, collective dismissal regulates a specific modality of productive decentralization that requires that the autonomous productive unit be transferred abroad. On the contrary, in Spain, there is no specific procedure for collective dismissal in cases of company relocation.

- November 2012 – September 30, 2013: The legal compensation established is twenty days of salary for each year of service.
- Finally, as of October 2013 and until the current date, the severance payment is 18 days of salary for the first three years of service and thereafter, twelve days for each additional year.

For its part, and thirdly in Serbia, it is mandatory that employment contracts be formalized in writing. These must be written in Serbian and specify any compensation in Serbian dinars. Trial periods can last up to a maximum of six months. Temporary contracts generally have a duration of twenty-four months, although in certain cases they can be extended up to 36 months. During the trial period, notice of contractual termination must be given at least five days in advance. After the probationary period, the notice period varies between eight and thirty days, depending on the length of employment. Compensation for contractual termination is mandatory only in the event of dismissal and is calculated as one third of the regular monthly salary for each year of service. Dismissal for objective causes requires verifiable circumstances or reasons that justify it. Judicial practice is quite restrictive in this sense, demanding at least two requirements: verifying whether there is a relationship between the organizational decision and the dismissal, and studying the possibility of relocating the worker to a similar position or to another location of the employer.

Dismissal in Slovakia has three types: for organizational reasons, for medical reasons, disciplinary dismissal and collective dismissal. The regulations on the termination of employment relationships in Slovakia have remained quite stable in recent years, with no significant modifications or major proposals for drastic changes.

Lastly, in Croatia, regarding objective dismissal, it must be caused by economic, technological or organizational reasons, and for those working with more than twenty employees, a comparison of workers must be made using social criteria or other specific criteria related to work. Collective dismissals require notification and consultation with works councils and state employment services. As a final point, the article highlights the tumultuous legislative path that the Croatian state has undertaken, through the transition from socialism to a market economy, with continued efforts to align with EU legislation.

