



**Universidad**  
Zaragoza

# TRABAJO DE FIN DE GRADO

La Regulación del Despido en el Reino Unido

*Autor/es*

Eduardo Novella González del Castillo

*Director/es*

Sonia Isabel Pedrosa Alquézar

Universidad de Zaragoza / Facultad de Derecho  
2015

## ÍNDICE

<b>I. LISTA DE ABREVIATURAS</b>	<b>3</b>
<b>II. INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>III. DERECHO DEL TRABAJO EN EL REINO UNIDO</b>	<b>5</b>
1. Concepto	5
2. Fuentes del derecho laboral en el Reino Unido	5
3.2.1. Common Law	5
3.2.2. Legislación	7
3.2.3. Códigos de Práctica	9
<b>IV. EL DESPIDO EN EL REINO UNIDO</b>	<b>13</b>
1. Concepto	13
2. Causas del despido	15
4.2.1. Una conducta del empleado que haga posible el despido	16
4.2.2. Razón relacionada con la capacidad del trabajador para ejercer ese puesto de trabajo	17
4.2.3. Despido objetivo o económico	19
4.2.4. Porque una existe una exigencia estatutaria o una restricción le obstaculiza al trabajador de realizar el trabajo.	20
4.2.5. Por cualquier otra razón que pueda justificar el despido.	21
4.2.6. Despido Indirecto.	22
<b>V. LA PROTECCIÓN DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO.</b>	<b>23</b>
1. Procedimiento Convencional	23
2. Procedimiento Simplificado	26
3. Procedimiento del Despido Objetivo	26
<b>VI. CALIFICACIÓN DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO</b>	<b>29</b>
1. Despido Procedente	29
2. Despido Ilícito ( <i>Wrongful dismissal</i> )	29
3. Despido Improcedente ( <i>Unfair dismissal</i> )	30
<b>VII. PROTECCIÓN DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO</b>	<b>32</b>
<b>VIII. CONCLUSIÓN</b>	<b>34</b>
<b>IX. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>37</b>

## I. LISTA DE ABREVIATURAS

- Reino Unido (UK)
- Equality Commission of Northern Ireland (ECNI).
- Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS).
- The Human Rights Act 1998 (HRA).
- The Trade Unions and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (TRLU(C)A).
- The Employment Act 1996 (ERA).
- Industrial Relations Law Reports (IRLR).
- Employment Appeal Tribunal (EAT).
- Court of Appeal (CA).
- Industrial Case Reports (ICR).
- Queen's Bench (QB)
- Employment Reports (ER)
- Weeckly Law Reports (WLR)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)

## II. INTRODUCCIÓN

### 1. CUESTION TRATADA

El objetivo de este Trabajo de Fin de Grado es conocer como está regulado el despido en Reino Unido.

### 2. RAZON DE ELECCION DEL TEMA Y JUSTIFICACION DE SU INTERES

El conocimiento del Despido en los distintos países de la Unión Europea resulta de especial interés en un contexto de crisis económica que ha implicado mayor movilidad de trabajadores<sup>1</sup> entre los países europeos. La concreta elección de Reino Unido trae causa de mi estancia en la *Queens University* de Belfast y el interés que la misma despertó en mí por la conformación del Derecho del Trabajo en el este país.

### 3. METODOLOGIA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO.

Las primeras líneas irán dedicadas a una breve introducción a las fuentes del derecho laboral de este país. Posteriormente detallare como está regulada la institución del Despido en Reino Unido explicando cuál es su definición y estableciendo la diferencia existente entre un trabajador por cuenta propia y un trabajador por cuenta ajena, posteriormente enumeraré y explicaré cuáles son las causas del despido en el Reino Unido, ya que, como veremos se trata de un despido causal. A continuación mencionare el procedimiento del despido y las consecuencias que pueden derivar de él. Finalmente para acabar estableceré los mecanismos de protección que tiene el despido en este país.

Al final del trabajo se encontrarán con una detallada conclusión que repasará brevemente los aspectos tratados a lo largo del trabajo introduciendo algunas de las diferencias y similitudes que existen con el régimen del despido español.

<sup>1</sup> Artículo 45 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

## III. DERECHO DEL TRABAJO EN REINO UNIDO

### 1. DEFINICIÓN

Se entiende por Derecho del Trabajo todo el cuerpo legislativo tendente a regular las relaciones laborales que existen entre el trabajador y el empresario, incluyéndose los contratos individuales, la responsabilidad contractual, la doctrina y un largo elenco de estatutos.<sup>2</sup>

### 2. FUENTES DEL DERECHO LABORAL EN EL REINO UNIDO.

Además de las normas internacionales y de la Unión Europea que sean de aplicación<sup>3</sup>, las fuentes del Derecho Laboral del Reino Unido son el *Common Law* o derecho basado en la regla del precedente judicial y la Ley<sup>4</sup>.

Por otro lado, hay que hacer constar que en este país tienen particular relevancia los códigos de conducta, considerados «*soft law*»<sup>5</sup>, en la medida en que no son vinculantes pero su incumplimiento podría acarrear que un despido pueda calificarse como improcedente.

Una de las grandes diferencias que presenta el despido en el Reino Unido es que no goza de una protección constitucional como así lo hace el español. No obstante no se puede decir que se trate de un despido totalmente desprotegido ya que encuentra el amparo necesario en la *Human Rights Act 1998*, concretamente en su *Schedule 1* que nos hable del derecho a un trabajo digno.<sup>6</sup>

#### 2.1 . COMMON LAW

El Derecho del Trabajo del Reino Unido está sometido a la regla del precedente judicial. La

<sup>2</sup> LOCKTON.D, *Employment Law*, Ed. Palgrave Macmillan Law Masters, 9 Edición, Hamshire, 2014, Pág. 1.

<sup>3</sup> EURO INFO CENTRE, LONDON CHAMBER OF COMERCE AND INDUSTRY, *EU-Employment Law*, December 2006.

<sup>4</sup> LOCKTON.D, *Employment Law*, Ed. Palgrave Macmillan Law Masters, 9 Edición, Hamshire, 2014, Págs. 3-17.

<sup>5</sup> NEIL.A, «Recents Developments in Unfair Dismissal part 1» en *The New Law Journal*, Número 151, 2001, Págs.1801-1802.

<sup>6</sup> Human Rights Act 1998 a través del portal legislativo oficial del gobierno del Reino Unido con dominio [www.legislation.gov.uk](http://www.legislation.gov.uk).

# LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO

Eduardo Novella

---

principal diferencia con el Derecho del Trabajo español es que el precedente judicial en el Reino Unido es considerado como fuente de derecho. El sistema del precedente tiene su naturaleza en la igualdad de criterio, a mismos hechos misma solución. La principal diferencia entre el sistema de *Common Law* y otro que no lo es se reduce a que el sistema de *Common Law* tiene memoria en cuanto a sentencias concretas mientras que en el sistema que no es de *Common Law* lo que se siguen son los principios recogidos del devenir de varias sentencias. Estos casos “marco” van a estar normalmente recogidos en los llamados «*Law Reports*» de los que no existe ningún documento oficial. De esta forma en virtud del precedente judicial nos queda un sistema en el que los casos resueltos por las instancias superiores han de ser seguidos por las instancias inferiores. Incluyendo nombres la estructura sería la siguiente: las decisiones de «*The House of Lords*» vinculan a todos los tribunales menos a el mismo, las decisiones del «*The Court of Appeal*» vincularán a todos los tribunales menos «*The House of Lords*» mientras que las decisiones de los «*County courts*» no vincularán a ningún tribunal.<sup>7</sup>

El problema del precedente en el Reino Unido es que está conformado por cuatro estados (Galés, Escocia, Inglaterra e Irlanda del Norte) y por tanto tres sistemas judiciales independientes (Galés e Inglaterra comparten sistema judicial). Con lo cual a la hora de aplicar la regla del precedente judicial hay que tener en cuenta que tanto Escocia como Irlanda el Norte poseen su propio sistema judicial.<sup>8</sup>

Traducido a la práctica esto significa que no existe intercomunicación de precedentes, por lo que los precedentes de un sistema judicial solo van a afectar a ese sistema judicial. Lo que sucede es que existe una norma no escrita, que, con el fin de mantener la igualdad dentro del Reino Unido, establece que las decisiones de los tribunales en una misma materia no pueden ser totalmente contradictorias.<sup>9</sup>

Por último dejar constancia de que la disciplina del Derecho Laboral en el Reino Unido ha seguido, no obstante, una tendencia de regulación legislativa exhaustiva que ha relegado la aplicación del *Common Law* en esta disciplina.

<sup>7</sup> VONG,D, «Binding precedent and English judicial law-making», Precedent IN English Law, Cross (dir) and Harris (dir), 4 Edición, Clarendon Law series, Oxford,1991,Pág318-346.

<sup>8</sup> Página oficial de las *Courts and Tribunals Judiciary* con dominio [www.judiciary.gov.uk](http://www.judiciary.gov.uk).

<sup>9</sup> LEWIS.D and SARGEANT.M, «*The sources of the employment law:The essentials*», Twelveth edition,HR-*Inform*,2013,Chapter 1.

## 2.2 LEGISLACIÓN<sup>10</sup>

Cuando hablamos de legislación en el Reino Unido hablamos de un sistema piramidal formado por dos categorías legislativas donde el primer escalafón lo forman los llamados «*Statutes*» y el segundo la legislación delegada. La legislación delegada es un instrumento legislativo que permite al gobierno elaborar leyes sin necesidad de pasar por el Parlamento. Para que el gobierno obtenga la facultad de legislar anteriormente ha de existir un estatuto que le de esa facultad. Este estatuto marco ha de seguir los procedimientos que cualquier le requiere para ser emanada.<sup>11</sup>

Al igual que sucede con el poder judicial, en el ámbito legislativo nos encontramos con que hay cuatro parlamentos dentro del Reino Unido. A la hora de establecer quién ostenta la competencia en materia laboral hay que tener en cuenta estas tres leyes:

- *Scotland Act 1998 «enmendado por el Scotland Act 2012» , Schedule 5*
- *Northern Ireland Act 1998 «enmendado por el Northern Ireland Act» 2006*
- *Govern of Wales Act 1998 «enmendado por el Govern of Wales Act 2006» Schedule 5*

Las tres leyes mencionadas con anterioridad son el cuerpo legal más importante de los países mencionados, ya que establecen tanto la creación como los límites de sus parlamentos. Sobre la base de estas leyes el entramado competencial se resuelve de la siguiente manera:

Es el Reino unido quien ostenta la competencia de legislar en materia laboral a través del *UK Parliament* en todo el territorio menos en Irlanda del Norte. En Irlanda del Norte es el *Parliament of Northern Ireland* quién ostenta esa competencia a través de la delegación pudiendo, así, legislar en materia laboral para su territorio. De nuevo sucede aquí lo mismo que con el poder judicial y, aunque el *Parliament of Northern Ireland* posea esa capacidad legislativa nos vamos a encontrar con que tanto el *UK Parliament* como el *Parliament of Northern Ireland* van a confluir en la mayoría de los asuntos laborales.

De entre las leyes más importantes en materia laboral nos encontramos con las siguientes:

<sup>10</sup> Todas las leyes comprendidas en este trabajo van a poder encontrarse en la página oficial del gobierno británico [www.legislation.gov.uk](http://www.legislation.gov.uk).

<sup>11</sup> Página oficial del Parlamento del Reino Unido con dominio [www.parliament.uk](http://www.parliament.uk).

# LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO

Eduardo Novella

---

## - *Employment Right Act 1996* :

Se trata de la norma más importante dentro del Derecho del Trabajo. Al igual que el Estatuto de los Trabajadores en España «*The Employment Right Act 1996*» es la norma base en la que se recogen cuestiones tan importantes como lo son el despido o la jubilación. En este punto merece la pena hacer referencia a la jubilación ya que ha sufrido recientemente un cambio sustancial permitiendo al trabajador estipular contractualmente su edad de retiro. Otro avance en el tema ha sido la supresión de edades obligatorias de retirada estableciendo un sistema garantista que permite al trabajador decidir sobre su futuro una vez superado los 65 años sólo quedará esta facultad en manos de los empresarios en los casos que estén altamente justificados<sup>12</sup>.

## - *Working Time Regulations 2008*

Se trata de la norma que transpone a la Directiva 2003/88/EC relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo<sup>13</sup>. Esta directiva nació con el objetivo de regularizar una industria sin reglas que había avanzado a pasos agigantados tras el estallido de la Revolución Industrial. Relacionada con la idea europea de un mercado interno común la *Working Time Regulations 2008* centra sus objetivos en:

- Límite de 45 hora semanales de trabajo.
- Mínimo de 28 días de vacaciones retribuidos.
- Descanso mínimo de 20 minutos cada 6 horas de trabajo continuado.
- 11 horas de descanso cada 24 horas.
- Los trabajadores nocturnos sólo pueden trabajar 8 horas en un periodo de tiempo de 24 horas.
- Los trabajadores nocturnos serán reconocidos médicamente de manera gratuita.<sup>14</sup>

## - *National Minimum Wage Act 1998*:

Se trata de una norma fundamental ya que se encarga de evitar la pobreza laboral. A lo largo de los

<sup>12</sup>. Página oficial del gobierno del Reino Unido con dominio [www.gov.uk](http://www.gov.uk).

<sup>13</sup> Eur-Lex concretamente enlace <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=EN>.

<sup>14</sup> TAYLOR.S and EMIR.A ,*Employment Law an Introduction*, OXFORD,Oxford,2012,Pág.515-519.



# LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO

Eduardo Novella

---

preceptos de esta norma se van a establecer los parámetros para que los trabajadores tengan un salario digno. Para el cálculo de dicho salario se tienen en cuenta periodos de tiempo de un mes en los que se ha de dividir las cantidades recibidas en ese periodo por las horas trabajadas. El resultado obtenido habrá de contrastarlo con el ratio mínimo que se actualiza anualmente.<sup>15</sup>

- *Equality Act 2010.*

Es fruto de la transposición de la Directiva 76/207/EC relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Aunque la ley es relativamente reciente es curioso que la misma ha ido recuperando algunos preceptos que bajo la ley anterior habían quedado derogados. Entre los cambios más importantes queda el de la obligación de las organizaciones públicas de publicar las diferencias salariales que existan entre sus trabajadores de distinto sexo y de la misma categoría profesional.

- *Trade Union and Labour (consolidation) Act 1992.*

Es aplicable a todo el territorio del Reino Unido. Es la norma base que regula el derecho a la asociación en el trabajo. Entre sus postulados más importantes destacan por ejemplo los requisitos para constituir sindicato o la referencia a los códigos de conducta que veremos en el siguiente epígrafe.<sup>16</sup> También es importante esta ley ya que en algunos casos completa al procedimiento de despido convencional regulado en la *Employment Right Act 1996*.

## 2.3 CÓDIGOS DE PRÁCTICA

Considerados como «*Soft-law*» se tratan de la cuasi-fuente del derecho laboral del Reino Unido. Reciben esta calificación ya que no son legalmente vinculantes, pero su inobservancia podría llevar a la improcedencia en el despido o a aumentos en las indemnizaciones por despido. Así, por ejemplo, en el ámbito que nos ocupa, un empresario que no ha seguido las conductas descritas en un concreto

<sup>15</sup> TAYLOR.S and EMIR.A , *Employment Law an Introduction*, OXFORD,Oxford,2012,Pags. 240-245.

<sup>16</sup> Introduciendo el nombre complete de la ley con el año en el buscador del dominio [www.legislation.gov.uk](http://www.legislation.gov.uk)

# LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO

Eduardo Novella

---

código podrá ser condenado a pagar un 25% más de indemnización por despido.<sup>17</sup>

Dependiendo de dónde radique la actividad laboral los dos códigos de conducta más importantes son los siguientes:

- *Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS) Code on Disciplinary and Grievance Procedures at Work*<sup>18</sup>.

Se trata de un folleto accesible para todos los empresarios en el que se detallan cuáles son los pasos que ha de seguir un empresario a la hora de afrontar un procedimiento de despido.

Este folleto está elaborado por el *Advisory, Conciliation and Arbitration Service* comúnmente conocido como ACAS. El ACAS fue establecido en el 1975 en virtud de la ley *The Employment Protection Act 1975* y consolidado por el *The Trade Unions and Labour Relations Act 1992 (TURLA)*. La dirección está formada por un presidente y 11 miembros nombrados por el estado, tres de ellos después de consultar con las asociaciones de los empresarios, otros tres después de consultar con las asociaciones de los trabajadores, otros tres son los llamados «*Neutral*» que suelen ser académicos y finalmente la secretaria de estado debe nombrar dos después de oír tanto a las asociaciones de los empresarios como de los trabajadores. A esta dirección se le suma el personal auxiliar nombrado por el propio consejo como pueden ser secretarios, administradores, limpiadores...<sup>19,20</sup>

Se trata de un organismo basado en la imparcialidad y transparencia es que sirve de consejo, conciliación y arbitraje a los empresarios concretamente a través de sus cuatro funciones básicas:

- Orientación o consejo<sup>21</sup>:

El ACAS debe dar consejo en materia de relaciones laborales, tanto a instancia de parte como de

<sup>17</sup> NEIL,A ,«Recent Developments in Unfair Dismissal part 1» en *The New Law Journal*, Número 151,2001, Págs.1801-1802.

<sup>18</sup> Accesible en la página oficial del ACAS <http://www.acas.org.uk/media/pdf/e/m/Discipline-and-grievances-Acas-guide3.pdf>.

<sup>19</sup> ACAS Annual Report and Accounts 2013/2014 como cumplimiento de la Section 253(1) TURLA(C)A.

<sup>20</sup> TAYLOR.S and EMIR.A ; *Employment Law an Introduction*, OXFORD,Oxford,2012,Págs. 1-5.

<sup>21</sup> Section 213 Trade Union and Labour Relations (consolidation) Act 1992.

# LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO

Eduardo Novella

---

oficio, a empresas, trabajadores o cualquier sujeto situado dentro de la esfera laboral. Aquí y como veremos posteriormente es muy importante la elaboración del «*Acas Code on Disciplinary and Grievance Procedures at Work*»<sup>22</sup>. Lo dicho anteriormente, se trata de un folleto que sirve como guía a los empresarios a la hora de despedir a sus trabajadores. Aunque no son fuente de derecho ni han de ser seguidos, su inobservancia puede ser considerada como prueba válida en un proceso judicial.

- Conciliación<sup>23</sup>.

El ACAS puede servir de conciliación de dos partes bajo disputa. Tras el *The Enterprise Regulatory Reform Act 2013* quedó recogido en el artículo 18 A y 18 B de *The Employment Tribunal Act 1996* que con motivo de descongestionar a los tribunales laborales de carga de trabajo, estableció que para ser admitida una demanda tendría que constar que se había intentado la conciliación por medio del ACAS. A modo de ejemplo el primer mes que se estableció la obligatoriedad de usar el servicio de conciliación del ACAS fueron 1600 personas las que pasaron por el servicio.(Mayo del 2013)<sup>24</sup>

- Arbitraje<sup>25</sup>:

Se trata de un arbitraje a «instancia de parte» que requiere la solicitud de uno de los interesados y la aceptación de ambos. Para poder acudir a este arbitraje debe de existir una «*trade dispute*». Una «*trade dispute*» es una disputa entre empresarios-trabajadores o trabajadores-trabajadores que tiene que ver con algunas de las siguientes materias:

- Términos y condiciones de trabajo así como condiciones físicas del mismo.
- Recolocación, terminación o suspensión del trabajo (o de las tareas) que el trabajador venía realizando..
- Ser o no miembro de un sindicato.
- Facilidades a oficiales de los sindicatos.
- Cualquier otra materia relacionada con el tema.<sup>26</sup>

<sup>22</sup> Accesible en la página oficial del ACAS <http://www.acas.org.uk/media/pdf/e/m/Discipline-and-grievances-Acas-guide3.pdf>.

<sup>23</sup> Section 210 TRUL(C)A.

<sup>24</sup> ROBERT.H, «ACAS figure could prompt tribunal fees rethink», en *HRmagazine*, Página número 14, 2014.

<sup>25</sup> Section 212 TRLU(C)A.

<sup>26</sup> Section 244 TRLU(C)A.

# LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO

Eduardo Novella

---

La peculiaridad de este arbitraje es que no ostenta tanta fuerza jurídica como el arbitraje normal y por tanto las resoluciones de este arbitraje no pueden ser ejecutadas por los tribunales.<sup>27</sup> Sin embargo la decisión acordada por uno de estos tribunales de arbitraje puede ser tenida en cuenta por el tribunal laboral a la hora de valorar la diligencia del empresario.

- *Fair Employment Code of Practice* de la *Equality Commission of Northern Ireland (ECNI)* en Irlanda del Norte.

Contiene la misma temática que el *ACAS Code of Practice on Disciplinary and Grievance at Work*, pero con la salvedad de que enfatiza mucho más en la no discriminación.<sup>28</sup> Este código está elaborado por la *Equality Commission Northern Ireland (ECNI)*. Establecida en 1988 a través del *Northern Ireland Act*<sup>29</sup>. El *ECNI* está formado por una comisión de 10 personas actúan como administradores de la misma tomando las decisiones importantes de la institución. Las funciones del *ECNI* son muy similares a las del *ACAS* y entre ellas destacan:

- Dar consejo y ayuda a los particulares que tengan alguna duda sobre la legislación en materia de discriminación.
- Dar consejo a los empresarios sobre las prácticas de la buena fe.
- Actuar como promotor de la igualdad instando a las autoridades a que se desarrollen mecanismos efectivos de control y promoción de la misma en el campo.
- Se aseguran de que la igualdad ocupa un papel fundamental en la toma de decisiones del poder político.<sup>30</sup>

<sup>27</sup> Section 66 del TAC.

<sup>28</sup> Fair Employment Code of Practice pág. 13.

<sup>29</sup> Section 75 NIA 1998.

<sup>30</sup> Página oficial del ECNI con dominio [www.equalityni.org](http://www.equalityni.org).

## IV. EL DESPIDO EN EL REINO UNIDO

### 1. CONCEPTO

Se trata de uno de los conceptos más importantes dentro del Derecho del Trabajo y a la vez uno de los más indefinidos. Es por ello que si queremos establecer una definición más o menos aceptable de lo que es el despido tendremos que combinar la sección 3 del «*Redundancy Payments Act 1996*»<sup>31</sup> (Actualmente derogada e incorporada a la *Employment Right Act 1996*) con la *Schedule 5* del «*Trade Unions and Labour Relation (Consolidation) Act 1992*». Esta definición sería algo así como el acto por el cual el empresario da por terminado el contrato que sirve de base a la relación laboral entre él mismo y el trabajador.<sup>32</sup> En algunos supuestos la acción del empresario no deja claro al trabajador si ha sido efectivamente despedido o no, para evitar que al trabajador se le pasen los plazos para recurrir debido a la inconsciencia de su despido el legislador ha establecido las situaciones en las que un trabajador puede entender que ha sido despedido:

- Su contrato con o sin tiempo de preaviso ha sido rescindido por el empresario ya sea porque así se lo ha comunicado el empresario o porque sus actos demuestran que no va a ser requerido para trabajar más.
- Cuando un contrato de tiempo limitado termina y no es renovado.<sup>33</sup>

En ambos supuestos el legislador habla de la relación empleado-empresario, esto nos adelanta que para que exista un despido es por tanto indispensable que exista un trabajador por cuenta ajena.<sup>34</sup> Aunque la distinción conceptual entre autónomo y trabajador por cuenta ajena es sencilla en la práctica lo es todo lo contrario. Esto es debido a que motivados por mejoras fiscales y responsabilidades más débiles muchos son los casos en los que el empresario intenta camuflar a un trabajador por cuenta ajena bajo la premisa de trabajador autónomo. Como sucede en el derecho español la designación que del trabajador hagan los estipulantes del contrato de trabajo no es la definitiva ni despliega por ello los efectos jurídicos de la figura estipulada. Será un juez quien en casos de duda establecerá el régimen del trabajador.

<sup>31</sup> Redundancy Payment Act 1965 accesible vía [www.legislation.gov.uk](http://www.legislation.gov.uk) Se trata de una legislación derogada que se ha incluido en el Employment Right Act 1996.

<sup>32</sup> ELIAS.P, «Unravelling the concept of the dismissal» en *Industrial Journal*, Issue 1 Volume 7, 1978, Págs. 100-112.

<sup>33</sup> Section 95 del ERA 1996.

<sup>34</sup> SMITH.I and THOMAS.G, *Employment Law*, Oxford, Oxford, 2008, Pág. 476-478.

# LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO

Eduardo Novella

---

Para determinar cuándo nos encontramos ante un caso de trabajador por cuenta ajena o de trabajador autónomo la jurisprudencia anglosajona ha establecido lo que denominan test probatorios. Estos test son multitud pero a grandes rasgos podemos destacar tres:

- Control Test:

A la luz de este test un trabajador lo es por cuenta ajena cuando por parte de la dirección existe una clara tendencia de control hacia el trabajador. En este caso será el juez el encargado de establecer caso por caso cuál debe ser la intensidad del control para encuadrar al trabajador en el régimen de trabajador por cuenta ajena. Aunque estemos en el sistema del *Common law* concretamente en este tema los jueces suelen ser bastante independientes juzgando hecho a hecho, caso a caso. Actualmente este test ha evolucionado y ahora los tribunales más que de control fáctico hablan del derecho por parte del empresario a controlar al trabajador. Así pues existen casos como el expresado en la sentencia *Trotbeck SA v White and Anor*<sup>35</sup> en el que una pareja que fue empleada con el objetivo de cuidar una granja, fue encuadrada en el régimen de trabajadores por cuenta ajena aunque se les dejara a ellos la libertad de decidir cómo desempeñar su función.

El Control Test tiene lagunas y estas salen a la luz en los casos en los que el trabajo realizado por el trabajador es tan especializado que ni siquiera el propio empresario tiene conocimientos suficientes para controlar al trabajador en la realización de su trabajo.

- Organisation Test:

Surge en 1952 en el caso *Stevenson, Jordan and Harrinson Ltd v Macdonald and Evans*<sup>36</sup> en el que se sentenció que bajo un contrato de servicios, el trabajador lo es por cuenta ajena si su trabajo forma parte esencial del negocio empresarial.

Este test no llegó nunca a ser una referencia de la jurisprudencia anglosajona ya que surgieron numerosos problemas a la hora de establecer cuáles eran los parámetros a partir del cual se podía entender que el trabajador formaba parte del entramado empresarial por tanto debía ser considerado como trabajador por cuenta ajena.

<sup>35</sup> [2013] EWCA Civ 1171, [2013] IRLR 286.

<sup>36</sup> (1952) 69 RPC 10, [1952] 1 TRL 101, CA.

Pocos casos se resolvieron a través de este test pero sin duda uno de los más importantes fue el caso *Whittaker v Johnsos Underwood Ltd*<sup>37</sup> en el que la trapecista de un circo se rompió una muñeca al caerse en una de sus actuaciones, como resultado se condenó circo a pagar los gastos de sanidad de la trapecista al entenderse que el espectáculo de la trapecista era un servicio esencial en el negocio empresarial del circo.

- *Multiple Test:*

El múltiple test no se trata de un test genuino como lo podrían ser el *Organisation Test* o el *Control Test*. El *Multiple Test* se desarrolló ya que se evidenciaron los problemas que adolecían los dos test anteriores. El *Multiple Test* establece que excepto en excepciones contadas en los que un solo test es necesario en la mayoría de los casos un solo factor no es determinante para establecer la relación laboral y por ello el juez debe hacer un balance para finalmente determinar cuando un trabajador es por cuenta propia o por cuenta ajena.

Fue establecido en 1968 a través del caso *Ready Mixed Concrete Ltd v MPNI*<sup>38</sup> donde se obligó a considerar trabajadores por cuenta propia a unos transportistas por el hecho de que podían delegar sus tareas. Esto aunque existieran otros factores como por ejemplo que tenían que pintar sus camiones con los colores de la empresa o incluso que tuvieran un pago anual mínimo establecido.

El *Multiple Test* más que un test determinante es un test orientador que da la oportunidad al juez de poder conmutar los dos test anteriores más cualquier otro factor relevante a la hora de tomar su decisión.<sup>39</sup>

## 2. CÁUSAS DEL DESPIDO

En el Reino Unido nos encontramos con que el despido ha de estar en todo caso justificado ya sea por razones de conducta, económicas o de cualificación. En cuanto al despido en el Reino Unido la carga de probar que ha sido despedido corresponde al trabajador mientras que es el empresario el que ostenta la carga probatoria en cuanto a demostrar las causas por las que despidió al trabajador<sup>40</sup>

El empresario tiene el derecho de presentar cuantas causas quiera de despido, pero deberá tener en

<sup>37</sup> 1967 1 QB 156.

<sup>38</sup> [1968] 1 All ER 433, (1968) 2 QB 497.

<sup>39</sup> EMIR.A, *Selwyn's Law of Employment*, Eighteenth edition, Oxford, Oxford, 2014, Págs. 43-49.

<sup>40</sup> Section 98(1) ERA 1996.

# LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO

Eduardo Novella

---

cuenta tres reglas a la hora de la presentación. La primera regla es que deberá justificar todas las causas alegadas, la segunda regla (establecida en la sentencia *W Devis and Sons Lts v Atkins* <sup>41</sup>) es que existe un límite temporal a la alegación de causas ya que el empresario solo podrá alegar aquellas causas que se hubieren dado en la fecha en la que despidió al trabajador<sup>42</sup> y la tercera regla que debe seguir el empresario en la alegación de causas es que estas causas han de estar encuadradas en algunas de las establecidas en la *Section 98 del Employmen Right Act 1996*.

## 2.1. Una conducta del empleado que haga posible el despido.

Bajo esta causa nos encontramos la situación en la que el trabajador con su comportamiento ha roto al menos uno de los términos del contrato laboral. Salvo en los casos de grave conducta (serán tratados por el procedimiento del Despido Sumario) el trabajador no puede ser despedido automáticamente sin que se le haya advertido previamente.<sup>43</sup> Es la repetición de varias faltas de conducta no muy grave la que podrá hacer que definitivamente el trabajador sea despedido.

Cualquier causa que pueda ser considerada como falta de conducta puede ser encuadrada en este despido, entre las más habituales está el abuso, la deshonestidad, las peleas, el acoso sexual, el robo, los retrasos injustificados, la difusión de información confidencial, las faltas injustificadas al trabajo o la drogadicción.

Es importante destacar que algunas causas como el alcoholismo o la drogadicción solo pueden ser alegadas si se demuestra que el padecimiento de las mismas afecta directamente al rendimiento del trabajador en el puesto.

La mala conducta como causa de despido no se trata de un silogismo en el que para hechos tales consecuencias, sino que es un sistema puramente causal en el que el empresario habrá de tener en cuenta no sólo el historial del trabajador sino cuales fueron las medidas que se tomaron por parte de la empresa en casos similares.

Particularmente uno de los casos que más preocupación ha causado es el de la posible incursión en

<sup>41</sup> [1977] ICR 662, [1977] IRLC 324,HL.

<sup>42</sup> Como establece la Section 97 del Employment Rights Act 1996, se entenderá que se ha hecho efectivo el despido en los casos en los que haya notificación cuando esta expire, en los casos en los que no haya notificación cuando el trabajador deje de trabajar y en los casos de trabajadores con contrato definido cuando expire el tiempo de contrato estipulado.

<sup>43</sup> La sentencia *McLaren v National Coal Board* [1988] ICR 370, [1988] IRLR 215 establece la importancia de este procedimiento preventivo incluso en casos en los que es muy difícil llevarlo a cabo.



# LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO

Eduardo Novella

---

causa penal por parte del trabajador. En estos casos el propio ACAS establece que la apertura de una causa penal al trabajador no puede ser automáticamente constitutiva como causa de despido. Para que lo sea el trabajador ha de constatar que esa causa afecta negativamente al desempeño del trabajo por parte del trabajador.

Por último y para acabar hay que decir que la manera en la que los tribunales tratan esta causa de despido no está basada tanto en los hechos alegados por el empresario sino en la proporcionalidad de la medida tomada a la luz de los hechos, las investigaciones realizadas y la posibilidad de haber podido tomar alguna otra medida menos agravatoria. Por tanto lo que se exige al empresario es un deber de investigación de tal manera que si el empresario despidió al trabajador por que tras las investigaciones oportunas no le quedó ninguna duda de que el trabajador era culpable en ese caso el despido será procedente aunque luego se demostrase que el trabajador no fue culpable.<sup>44 45 y 46</sup>

## 2.2. Razón relacionada con la capacidad del trabajador de ejercer ese puesto de trabajo.

En este supuesto el trabajador no cumple con la capacidad requerida para el puesto de trabajo.

La capacidad en el Derecho del Trabajo del Reino Unido se define como la derivada que resulta de habilidades, aptitudes, salud unido a la posesión de calificaciones como una carrera, un diploma o cualquier otra titulación relevante para el desempeño del cargo.<sup>47</sup>

Cuando la incapacidad no deriva de las calificaciones sino del aspecto de la habilidad, aptitud... lo que se requiere para que exista una efectiva incapacidad es que el trabajador ha de ser incapaz de desempeñar su trabajo de manera satisfactoria aun esforzándose en realizarlo bien. Si por el contrario la razón de su pobre productividad se debiera a la vagancia o a la poca dedicación la causa del despido ya no sería la de incapacidad sino que estaríamos ante un caso de despido por mala conducta.<sup>48</sup>

Los casos de falta de capacidad han de ser tratados de manera muy cuidadosa, incluso más que los de despido por falta de conducta ya que en algunos casos se esconden casos reales de

<sup>44</sup> Trust House Forte Leisure Ltd v Aquilar [1976] IRLR 251.

<sup>45</sup> EMIR.A, *Selwyn's Law of Employment*, Eighteenth edition, Oxford, Oxford, 2014, Págs.430-436.

<sup>46</sup> Página oficial del gobierno del Reino Unido con dominio [www.gov.uk](http://www.gov.uk).

<sup>47</sup> Section 98(3) del ERA 1996.

<sup>48</sup> Sutton and Gates Ltd v Boxall [1979] ICR 67, [1978] IRLR 486.

# LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO

Eduardo Novella

---

discriminación. Cuando un empresario tiene que abordar un caso de incapacidad lo primero que ha de hacer es abrir un procedimiento de aviso al trabajador. Para ello se ha de entregar por escrito al trabajador un documento donde consten cuál es el problema que motiva el aviso, cuál es el grado de mejoría que se le requiere, cuanto tiempo va a disponer el trabajador para lograr la mejora requerida, cuál va a ser la ayuda que va a recibir por parte del empresario para que se lleve a cabo esa mejora y por último cuál será el día de revisión de las competencias del trabajador.

Durante este tiempo de “prueba” el empresario debe asegurarse de poner a disposición del trabajador todos los medios necesarios que le permitan mejorar. Si el empresario falla en el cumplimiento de alguno de estos requisitos y decide despedir al trabajador el despido será considerado como improcedente debido a que el empresario no actuó bajo los parámetros del empresario diligente.

Este procedimiento de aviso no es más que el proceso disciplinario previo al despido, por lo cual si una vez actuado de buena fe, el empresario estima que el trabajador no ha mejorado lo que debía mejorar se podrá proceder al despido.

La segunda posibilidad de la incompetencia en el trabajo es el padecimiento de una enfermedad grave. Aquí el empleador ha de ser muy escrupuloso y debe tratar el despido de manera muy restrictiva:

En los casos en los que el trabajador padezca de una enfermedad grave el empresario tiene la obligación de darle al trabajador un tiempo razonable que va a quedar marcado por los siguientes parámetros:

- Naturaleza y gravedad de la enfermedad (Por ejemplo en el caso de roturas de hueso el tiempo de recuperación fácilmente determinable y será el necesario para estar totalmente recuperado).
- Si el empresario es el responsable de esa enfermedad.
- Facilidad de cubrir su puesto de trabajo.
- Si es un trabajo que puede mantenerse vacante o no.
- Si el problema que adolece el trabajador puede considerarse una discapacidad

en cuyo caso el *Equality Act 2010*<sup>49</sup> establece el deber legal del empleador de recolocar al trabajador en otro puesto.<sup>50</sup>

## 2.3. Despido objetivo (*Redundancy*)

El despido objetivo es aquel que ocurre derivado a las necesidades empresariales. En el Derecho del Trabajo del Reino Unido existe una presunción de Despido Objetivo por la cual si el empresario despide a alguien sin alegar causa alguna se entenderá que el trabajador ha sido despedido en virtud de un procedimiento de despido objetivo.<sup>51</sup>

Para que exista el Despido Objetivo y por tanto poder optar a la indemnización de despido el factor común que tiene que estar presente es que se reduce un puesto de trabajo que no va a ser amortizado. A diferencia del despido económico español en el que este tipo de despidos se puede dar cuando se prevean pérdidas, mientras que el despido Objetivo en el Reino Unido es mucho más restrictivo y sólo se va a dar en casos en los que la empresa este efectivamente inmersa en un proceso de cierre total o parcial o en un proceso de deslocalización geográfica.<sup>5253</sup>

La ley marca los tres casos en los que este despido objetivo se puede dar<sup>54</sup>:

. La empresa decide cerrar:

Esta causa es la menos compleja y engloba toda situación en la que rescinde de contratos porque cesa la actividad económica de la empresa. En el caso en el que lo que cese sea solo un departamento de la empresa también estaremos ante un caso de cese parcial que también está amparado por el despido objetivo. Lo mismo sucede si la empresa cierra por un periodo temporal aunque sea para acometer reformas como así lo establece la sentencia *Gemmell v Darngavil Brickworks Ltd.*<sup>55</sup> en la que la empresa fue cerrada 13 días para acometer reformas.

<sup>49</sup>The Equality Act 2010 accesible vía [www.legislation.gov.uk](http://www.legislation.gov.uk)

<sup>50</sup> SMITH.I and THOMAS.G, *Employment Law*,Nineth edition,Oxford,Oxford,2008,Pág 493-496

<sup>51</sup> Section 163(2) del ERA 1996.

<sup>52</sup> ÁLVAREZ DE CUVILLO.A, «Informe sobre la regulación del despido en Europa» en *Temas Laborales:Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 99/2009,2009,Págs.259-297

<sup>53</sup> *Advice guide* sobre la *redundancy* accesible en el dominio [www.adviceguide.org.uk](http://www.adviceguide.org.uk).

<sup>54</sup> Section 139 del ERA 1996.

<sup>55</sup> (1967) 2 ITR 20.

. Cambia el establecimiento de trabajo:

Aquí son muchas las sentencias las que establecen que aunque en los contratos se establezca la posibilidad de movimiento geográfico este no puede ser abusivo ni deliberado. La sentencia *Bass Leisure Ltd v Thomas*<sup>56</sup> ya estableció como nula la causa de despido en un caso en el que el trabajador se negó a moverse de *Coventry a Birmingham* ( 20 millas de distancia) aunque el contrato de este establecía la posibilidad de poder ser movido de su cargo. La razón alegada por el trabajador fue que la nueva localización le suponía un perjuicio grave.

No toda movilidad es constituyente de despido objetivo, para que lo sea ha de ser considerable en términos de distancia y haber producido un inconveniente en el trabajador. Ejemplo de esto fue la calificación de despido como procedente en la sentencia *Managers Ltd v Hohne*<sup>57</sup> en la cual el trabajador fue movido de su local de trabajo pero a uno situado en la misma ciudad. En este caso los tribunales estimaron que no se le había producido al trabajador un inconveniente lo suficientemente grave como para poder alegar la causa de despido objetivo.

. Son requeridos menos trabajadores para realizar el trabajo y la empresa necesita reorganizar su plantilla:

Esto sucede con los avances tecnológicos que produce que una máquina pueda sustituir en el trabajo a los trabajadores.

Aunque este apartado del despido objetivo está encuadrado en las causas del despido la realidad es que su procedimiento es diferente al del despido convencional.

Durante el procedimiento de redundancia el empresario ha de actuar siempre de manera justa y no discriminatoria. Durante todo el procedimiento de rescisión por redundancia el empresario tenga en mente el minimizar los daños y por consiguiente ha de actuar en consecuencia.<sup>58</sup>

2.4. Porque existe una exigencia estatutaria o una restricción que obstaculiza al trabajador de realizar el trabajo.

<sup>56</sup> [1994] IRLR 104, EAT.

<sup>57</sup> [1977] IRLR 230,12 ITR 379, EAT.

<sup>58</sup> EMIR.A, *Selwyn's Law of Employment*, Eighteenth edition, Oxford, Oxford, 2014, Págs.461-485.

# LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO

Eduardo Novella

---

Establecida en la sección 98(2) del *Employment Right Act 1996* esta clase de despido nos dice que es justo despedir a alguien que ha perdido alguno de los requisitos indispensables para poder trabajar. Son casos en los que cuando se le contrata al trabajador este posee todos los requisitos legales para ocupar el puesto encomendado pero que posteriormente sobreviene una causa<sup>59</sup> que lo incapacita para trabajar. Hablamos de problemas de capacidad legal no de capacidades personales. El ejemplo claro es el del taxista que pierde su licencia de conducir o el juez que es condenado a prisión.

Como sucede a lo largo de todos los procedimientos de despido, la pérdida de capacidad legal para ejercitar un trabajo no significa que automáticamente ese trabajador sea despedido. El empresario ha de seguir con su deber de buena fe y ha de recolocar al trabajador en otro puesto si lo hubiere. En el ejemplo del taxista mencionado anteriormente, se podría recolocar al trabajador arreglando coches.

## 2.5. Cualquier otra razón que pueda justificar el despido.

Se trata de la razón de despido más utilizada en el sistema debido a su ambigüedad. Esta establecida en el precepto 98(1) de la *Employment Right Act 1996* y ha recibido muchas críticas ya que algunos la consideran como la excusa perfecta para poder despedir. Para que un empresario pueda alegar “Otras razones substanciales” como causa de despido, la razón ha de ser objetivamente sustancial. Es decir no se admitirán como “otras causas” de despido el despido de una persona si se ha constatado que su fundamento era caprichoso, no valioso para los fines de la empresa o incluso banal.

Aunque todas las causas del despido tienen una importante influencia jurisprudencial esta es la que más, ya que es imposible por parte del legislador establecer una lista tasada de casos sin que la causa pierda su naturaleza que es la versatilidad.

Es por ello que el único requisito que se pide es el de que la causa sea sustancial y que el empresario haya seguido las prácticas de buena fe intentando minimizar cuanto menos el impacto de la decisión que va a tomar.

A modo orientador y extraídas de la variada jurisprudencia, algunas causas que han sido admitidas como justas son la negativa no razonada al cambio de tus condiciones laborales, el ser sustituido por

<sup>59</sup> En cuanto a la causa el ERA 1996 en la sección 98(2) nos dice que esa causa ha de venir derivada de una norma.

# LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO

Eduardo Novella

---

trabajador más competente, que se haya amortizado el puesto para el que te contrataron, que haya choque de conductas entre trabajadores que hagan el ambiente de trabajo muy tenso y que previamente y siendo tratadas no hayan podido ser solucionadas, la relación conyugal o afectiva del trabajador con una persona que regenta un negocio de la competencia...<sup>60</sup>

## 2.6. Despido Indirecto (*Constructive Dismissal*)<sup>61</sup>

Se produce cuando el empresario ha contravenido seriamente el contrato y su conducta provoca que el trabajador resigne y se aparte voluntariamente del trabajo. Lo más importante en este despido es determinar si la conducta del empresario ha sido suficiente para provocar la resignación en el trabajador. La magnitud de la acción será establecida por los tribunales, pero, simplificando la conducta del empresario puede ser de dos tipos.

- Rompiendo un término establecido en el contrato de trabajo como podría ser la bajada injustificada del sueldo.
- Romper implícitamente con un término del contrato. Ejemplo de esto es la resignación de un trabajador porque el empresario no cumplió su deber de velar por un buen ambiente de trabajo. Concretamente este trabajador resignó porque no fumaba y el empresario no se preocupó por establecer un espacio libre de humos.<sup>62</sup>

A modo de ejemplo como en los casos anteriores algunas conductas que pueden ser constitutivas de un *constructive dismissal* son las siguientes reducir el pago, descenso de cargo sin justificación, acusaciones de bajo rendimiento injustificadas, apertura de expediente disciplinario irrazonado o acoso laboral.<sup>63</sup>

<sup>60</sup> EMIR.A, *Selwyn's Law of Employment*, Eighteenth edition, Oxford, Oxford, 2014, Págs. 439-441.

<sup>61</sup> Section 95(1)c del ERA 1996.

<sup>62</sup> *Graham Oxley Tool Steels Ltd v Firth* [1980] IRLR 135.

<sup>63</sup> Página oficial del gobierno del Reino Unido con dominio [www.gov.uk](http://www.gov.uk).

## V. EL PROCEDIMIENTO DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO

### 1. PROCEDIMIENTO CONVENCIONAL<sup>64</sup>

Para que un despido en el Reino Unido sea considerado como procedente hay que cumplir dos requisitos, el primero la causalidad y el segundo la buena fe. Hay que tener en cuenta que el procedimiento que voy a describir es para aquellos trabajadores que fueron expedientados o a los que se les inició el expediente después de Abril de 2009.

Antes de iniciar el despido existe una obligación por parte del empresario de abrir un proceso disciplinario al trabajador. Para ello el empresario puede haber incorporado por escrito en el contrato de trabajo cuáles son las reglas y el procedimiento que se seguirá en casos de despido y cuáles son las infracciones consideradas como tal.<sup>65</sup>

La apertura del procedimiento se realiza cuando el empresario entrega por escrito al trabajador un documento con los motivos que le podrían llevar a ser despedido y en el que se concierta una cita a la que el trabajador deberá asistir.<sup>66</sup> La fecha de la reunión ha de ser razonable y dejarle al trabajador tiempo necesario para poder informarse y defender su posición, ya que de lo contrario el despido podría ser calificado como improcedente por faltar al cumplimiento de la buena fe.<sup>67</sup>

Una vez reunidos el empresario deberá tomar la decisión oportuna y habrá de comunicársela al trabajador para que este tenga oportunidad de recurrirla. Si en efecto el trabajador quiere recurrir la decisión, entonces tanto empresario como trabajador deberán concertar otra cita para volver a discutir los problemas.

Finalmente el empresario habrá de comunicar la decisión final al trabajador. Hay que matizar que en cuanto al primer escrito que debe realizar el empresario alegando el inicio del procedimiento la jurisprudencia dice que en la carta de inicio solo hará falta constar la causa genérica del despido (por ejemplo capacidad) y que será en el segundo escrito en el que se deberá establecer los motivos de la decisión.<sup>68</sup>

<sup>64</sup> Schedule 2, Part 1 Employment Act 2002.

<sup>65</sup> Section 3 Employment Right Act 1996.

<sup>66</sup> En el caso de Irlanda del Norte estos motivos habrán de constar por escrito siempre.

<sup>67</sup> Schedule 1 Part 1 Employment Act 2002.

<sup>68</sup> Alexander v Bridgen Enterprises [2006]IRLR 442.

# LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO

Eduardo Novella

---

Este procedimiento general no será seguido en cuatro casos:

- La empresa cierra debido a una causa imprevisible.
- El trabajador no puede seguir trabajando sin que esté incumpliendo la ley.
- En los casos de despido objetivo que afecten a más de 20 trabajadores.

Existe una problemática cuando en efecto los empresarios tienen su propio procedimiento de despido y así lo han hecho constar en el contrato de trabajo. En estos casos el procedimiento que acabamos de describir marcará el mínimo legal y el empresario deberá aplicar sus provisiones siempre y cuando sean más ventajosas para el trabajador.<sup>69</sup>

Una vez que el empresario ha tomado la decisión de despedir al trabajador, se le deberá dar un tiempo de preaviso. Existen cuatro excepciones a las cuáles el empresario no está obligado a darles este preaviso:

- Aquellos que no hayan trabajado un mes.
- Servicio de la Corona.
- Tripulación de barco registrado en el Reino Unido bajo un tratado de tripulación.
- Aquellos trabajadores que hayan sido despedidos por falta muy grave.<sup>70</sup>

En cuanto al periodo de preaviso puede ser de dos tipos: convencional o legal. Para la estipulación del período de preaviso no se requiere la constatación por escrito, simplemente el acuerdo tácito entre las dos partes es suficiente. El régimen del periodo de preaviso es un régimen garantista y es que el periodo de preaviso convencional nunca podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la sección 86 del *Employment Right Act 1996*:

- Empleados que lleven trabajando de 4 semanas a un año se les concede una semana de preaviso.
- Empleados que lleven trabajando más de 2 años se les concederá una semana más por año trabajado con un máximo estatutario de 12 semanas.

El problema radica cuando las partes no mencionan nada en el contrato de trabajo, aquí en vez de aplicarse directamente lo que establece el estatuto lo que se hace es darle al trabajador un periodo de preaviso razonable donde puede ser incluso superior al establecido en el estatuto. La

<sup>69</sup> SMITH.A and THOMAS.G, *Employment Law*, Nineth edition, Oxford, Oxford, 2008, Págs.468-471.

<sup>70</sup> Citizens advise for United Kingdom [www.citizenadvise.uk.org](http://www.citizenadvise.uk.org).



# LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO

Eduardo Novella

---

racionalidad dependerá en este caso del puesto de trabajo, del cargo, de los años empleados... A modo de ejemplo en la sentencia *Hill v C A Parsons and Co Ltd*<sup>71</sup> se establecieron seis meses a un año como periodo de noticia a un ingeniero que llevaba trabajando en la empresa más de 35 años.<sup>72</sup>

Durante el periodo de preaviso el trabajador tiene derecho a su correspondiente pago semanal aun incluso cuando el empresario no le proporciona trabajo.<sup>73</sup> Sin embargo, el trabajador no tendrá derecho a recibir su salario cuando esté participando en una huelga o si comete una falta grave que provoca que sea despedido por ella.<sup>74</sup>

Una vez entregada la notificación del preaviso no podrá ser retirada al no ser que las dos partes lo decidan por mutuo acuerdo<sup>75</sup>. El cumplimiento del tiempo de preaviso solo es preceptivo para el empresario ya que en los casos en que a la notificación dada por el empresario el trabajador responda con la intención de dejar antes el trabajo, se entenderá que el trabajador ha sido despedido por la misma causa y con los mismos derechos que si hubiere completado el periodo de preaviso<sup>76</sup> manteniéndose inalterable tanto la razón como los efectos del despido posterior.

Además de las excepciones a la notificación expresadas anteriormente, existe un caso en el que aun estando obligado el empresario a dar notificación puede sustituirla por una cantidad monetaria. Esta posibilidad quedó establecida a través de la sentencia *Delaney v Staples*<sup>77</sup> en la que se establecieron los 4 casos en los que se puede optar por esta función.

- La llamada «*Garden Leave*», es una cláusula que debe estar establecida en el contrato y se usa para mantener al trabajador fuera de la competencia. Durante este periodo de tiempo el empresario no tiene la obligación de dotar de trabajo al trabajador.<sup>78</sup>

- Es el contrato quien da la posibilidad de o dar periodo de notificación o pagar en vez de darlo.

<sup>71</sup> (1966) 2 KIR 1, 2 ITR 84, DC.

<sup>72</sup> EMIR.A, *Selwyn's Law of Employment*, Eighteenth edition, Oxford, Oxford, 2014, Pág 379-392.

<sup>73</sup> Section 87 del *Employment Rights Act 1996*.

<sup>74</sup> Section 91 del *Employment Right Act 1996*.

<sup>75</sup> *Harris and Russel Ltd v Slingsby* [1973] IRC 454.

<sup>76</sup> Section 95(2) del *Employment Right Act 1996* complementada con la sentencia *Less v Arthyr Greaves Ltd* 2 All ER 393.

<sup>77</sup> [1990] ICR 364.

<sup>78</sup> EMIR.A, *Selwyn's Law of Employment*, Eighteenth edition, Oxford, Oxford, 2014, Pág 488-492.

- Trabajador y empresario acuerdan finalizar el contrato y establecer un pago en compensación de la notificación.

- El empresario opta por el despido sumario aportando la cantidad convenida al trabajador. Sin duda este es el más habitual de todos los casos en los que existe pago en compensación por la notificación. Esto se suele hacer para evitar que el trabajador reclame indemnización por daño causado.<sup>79</sup>

El pago en compensación por la notificación ha de pagarse entero, de cumplimentarse el pago completo la parte restante podrá pedirse en un procedimiento de ruptura contractual.

## 2. PROCEDIMIENTO SIMPLIFICADO

En ocasiones excepcionales el empresario tiene la facultad de despedir sin necesidad de darle al trabajador el periodo de preaviso. Se trata de un procedimiento excepcional y muy restrictivo al que debe acudir sólo en los casos que marca la ley.<sup>80</sup>

Lo difícil de este procedimiento de despido es que la última decisión la van a tener los tribunales y lo que se arriesga aquí ya es más que la improcedencia. A lo largo de la historia, sin embargo existe un cierto consenso a admitir este tipo de despido cuando nos encontramos con casos de deshonestidad<sup>81</sup>, desobediencia grave<sup>82</sup>, falta grave o negligencia grave.<sup>83</sup>

## 3. PROCEDIMIENTO DEL DESPIDO OBJETIVO

El despido objetivo presenta dos particularidades procedimentales, la primera es que en el despido objetivo se tienen que elegir que trabajadores van a ser afectados por la medida y la segunda es que en los casos en que la cantidad de trabajadores despedidos sea superior a 20 el procedimiento se registrará por la ley *The Trade Unions and Labour Relations (Consolidation) Act 1992* en vez de por la ley *The Employment Right Act 1996*.

<sup>79</sup> EMIR.A, *Selwyn's Law of Employment*, Eighteenth edition, Oxford, Oxford, 2014, Pág. 381.

<sup>80</sup> *Jupiter General Insurance Co v Shroff* [1937] 3 All ER 67, PC.

<sup>81</sup> *Sinclair v Neighbour* [1967] 2 QB 279 CA].

<sup>82</sup> *Ross v Aquascutum* [1973] IRLR 107.

<sup>83</sup> EMIR.A, *Selwyn's Law of Employment*, Eighteenth edition, Oxford, Oxford, 2014, Págs. 392.

# LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO

Eduardo Novella

---

Lo primero que ha de hacerse cuando se procede a un despido económico u objetivo es establecer cuáles van a ser los trabajadores afectados por el despido. En estos casos puede haber un acuerdo previo establecido por el propio empresario (Su inobservancia provoca que el despido sea considerado como improcedente<sup>84</sup>) o se puede seguir cualquier otra técnica como puede ser el *LIFO* (*las-in-first-out*), la selección a partir de voluntarios (muy frecuente en la prejubilación), la elección a través dependiendo de los historiales de los trabajadores o incluso en las cualificaciones de los mismos... En todo caso es el empresario quién deberá establecer cuál será el criterio elegido y deberá seguir siempre las prácticas de la buena fe intentando por todos los medios reducir al mínimo el número de despedidos.<sup>85</sup>

Por otro lado existen una serie de causas que el empresario no podrá aludir como motiven de la elección, ya que de ello llevaría al despido a ser ilícito. Entre ellas están las causas basadas en la raza, sexo, estado civil., religión...<sup>86</sup>

Una vez que los trabajadores han sido seleccionados, el procedimiento continuará con el régimen de consultas establecido en el despido estándar.<sup>87</sup> Existe la posibilidad de que en los casos en los que el número de trabajadores afectados (siempre menor que 20) sea elevado (por ejemplo 19), en este caso el empresario puede optar por reunirlos a todos a la vez en vez de reunirse uno por uno ya que las causas del despido serán las mismas para cada uno.<sup>88</sup>

En el caso de que el Despido Objetivo afecte a 20 o más trabajadores en menos de 90 días el empresario deberá abrir el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores que han sido elegidos tras el proceso de elección correspondiente.<sup>89</sup> Quedarán excluidos de este cómputo aquellos trabajadores en los que ya se hayan empezado sus periodos de consulta.<sup>90</sup>

Antes del inicio del periodo de consultas el empresario deberá entregar por escrito a los representantes de los trabajadores un documento que contenga:

- Razones del despido.
- Número y descripción de los trabajadores que han sido propuestos a ser despedidos.

<sup>84</sup> Section 59(1) del Employment Protection (Consolidation) Act 1978.

<sup>85</sup> SMITH.I and THOMAS.G, *Employment Law*, Ninth edition, Oxford, Oxford, 2008, Págs 514-521.

<sup>86</sup> Página oficial del Reino Unido con dominio [www.gov.uk](http://www.gov.uk).

<sup>87</sup> Schedule 2 part 1 del Employment Act 2002.

<sup>88</sup> SMITH.I and THOMAS.G, *Employment Law*, Ninth edition, Oxford, Oxford, 2008, Pág 469.

<sup>89</sup> Section 188 del Trade Unions and Labour Relation (Consolidation) Act 1992.

<sup>90</sup> Section 198(3) del The Trade Unions and Labour Relations (Consolidation) Act 1992.

# LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO

Eduardo Novella

---

- El total de trabajadores que podían haber sido despedidos bajo la descripción de la causa de despido alegada por el empresario.
- El método propuesto para elegir a los trabajadores y el que ha sido seguido.
- El método que se ha utilizado para calcular las indemnizaciones que recibirán los trabajadores.<sup>91</sup>

Una vez entregado el documento en el periodo de consultas se habrá de hablar al menos sobre cuatro puntos fundamentales que son:

- Posibilidades de evitar el despido.
- Las razones del despido.
- Como reducir al mínimo el número de despidos.
- Como reducir el impacto que la medida puede provocar a los trabajadores afectados.<sup>92</sup>

Finalmente en cuanto al tiempo que ha de durar el periodo de consultas la ley establece dos posibilidades hay dos posibilidades:

- Si se van a despedir de 22 a 99 trabajadores mínimo tiene que ser de 30 días antes de que el primer despido se realiza
- Si se van a despedir más de 99 trabajadores mínimo ha de durar 45 días antes de la efectucción del primer despido.<sup>93</sup>

Una vez acabado el periodo de consultas se comunicará a los trabajadores la decisión tomada por el empresario y se procederá a darles el periodo de preaviso.

<sup>91</sup> Section 198(4) del The Trade Unions and Labour Relations (Consolidation) Act 1992.

<sup>92</sup> Section 198(2) del The Trade Unions and Labour Relations (Consolidation) Act 1992.

<sup>93</sup> Página oficial del Reino Unido con dominio [www.gov.uk](http://www.gov.uk).

## VI. CALIFICACIÓN DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO

### 1. DESPIDO PROCEDENTE

El despido procedente es aquel que no es declarado como improcedente o ilícito. En el caso del Reino Unido nos encontramos ante un despido procedente cuando el empresario tiene una razón justa para despedir y al mismo tiempo ha seguido correctamente los procedimientos establecidos para el despido.

Aun cumpliendo estos dos criterios aun faltaría el elemento teleológico y es que el empresario durante todo el procedimiento del despido ha de actuar de manera razonable. En cuanto a la razonabilidad no existe una definición concreta sino que queda determinada por una variedad de factores como la creencia de que la causa de despido que se alega es justa, el llevar a cabo una investigación exhaustiva para asegurarse de no estar prejuzgando al trabajador sin fundamento, permitir que el trabajador vaya acompañado a las reuniones o dar al trabajador la oportunidad de recurrir.<sup>94</sup>

### 2. DESPIDO ILÍCITO (*Wrongful dismissal*)

La improcedencia en el despido posee dos vertientes en el Reino Unido dependiendo de su naturaleza, una es la vertiente del *Unfair Dismissal* (Despido Improcedente) y la otra la del *Wrongful dismissal* (Despido Ilícito). En el *Wrongful dismissal* a diferencia del *Unfair Dismissal* se debe a que el empresario ha roto alguna cláusula del contrato de trabajo. Es por tanto que el *Wrongful Dismissal* encuentra su estudio en las cláusulas contractuales establecidas o aquellas que no directamente establecidas sean consideradas como tales como por ejemplo no respetar el máximo de horas semanales.

Para que nos quede más claro algunas de las causas más habituales que dan lugar a este tipo de despido son las siguientes:

- El empresario, y en los casos que tiene el deber de hacerlo, no ha respetado el periodo de notificación ya sea porque no lo ha dado o simplemente porque ha dado menos del que correspondía.

<sup>94</sup> EMIR.A, *Selwyn's Law of Employment*, Eighteenth edition, Oxford, Oxford, 2014, Pág 418.

- El empresario termina un contrato por tiempo definido antes del día pactado de conclusión.
- El empresario despide al trabajador sin seguir el procedimiento disciplinario que se había pactado en el contrato de trabajo<sup>95</sup>. Esto es válido cuando nos encontramos ante un Despido Objetivo.<sup>96</sup>
- El empresario repudia el contrato de manera ilícita. El repudio se da cuando de las acciones del empresario se deduce que no quiere seguir atado al contrato laboral. Para que el contrato de trabajo quede extinguido el trabajador ha de resignar. Por el contrario si el trabajador quiere mantener su puesto de trabajo podrá acudir a los tribunales para defender que el empresario no está cumpliendo con lo estipulado en el contrato de trabajo.<sup>97</sup>
- El empresario y el trabajador pactan en el contrato de trabajo las causas por las cuáles el trabajador puede ser despedido y el empresario no respeta esta estipulación y decide despedirle por alguna de las causas no comprendidas en el contrato de trabajo.<sup>98</sup>

### 3. DESPIDO IMPROCEDENTE (*Unfair Dismissal*)

«Todo trabajador tiene derecho a no ser injustamente despedido por su empresario»<sup>99</sup>

A diferencia de lo que ocurría con el *Wrongful dismissal* este despido se debe principalmente a que el empresario no poseía una justa causa para despedir.

La ley establece en una serie de casos en los que sea como sea la actuación del empresario el despido es considerado automáticamente como nulo. Nos encontramos en casos en los que se viola el derecho a la conciliación familiar, al salario, al descanso semanal, a la sindicalización o a la

<sup>95</sup> *Gunton v London Borough of Richmond* [1980] 3 WLR 714.

<sup>96</sup> *Alexander v Standard Telephones and Borough of Richmond* [1991] IRLR 287.

<sup>97</sup> EMIR.A, *Selwyn's Law of Employment*, Eighteenth edition, Oxford, Oxford, 2014, Pág 391.

<sup>98</sup> *McClelland v Northern Ireland General Health Services Board* [1957] 2 All ER 129.

<sup>99</sup> Section 94 del Employment Right Act 1996.

# LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO

Eduardo Novella

---

maternidad.<sup>100</sup>:

- El despido cuando el trabajador ha optado por la baja de maternidad.<sup>101</sup>
- Dependientes de tiendas o locales de apuestas que son despedidos porque no aceptan trabajar un domingo<sup>102</sup>
- El despido por ejercitar un derecho a la jornada laboral recogido en el Working Time Regulations 1998<sup>103</sup>
- Ser despedido debido a la realización de una actividad como fideicomisario<sup>104</sup>
- Ser despedido por pertenecer o no pertenecer a un sindicato<sup>105</sup>
- Por la reivindicación de un derecho estatutario<sup>106</sup>

<sup>100</sup> ACAS website oficial apartado del despido.

<sup>101</sup> Section 99 del Employment Right Act 1996.

<sup>102</sup> Section 101 Employment Right Act 1996.

<sup>103</sup> Section 101 A del Employment Right Act 1996.

<sup>104</sup> Section 102 del Employment Right Act 1996.

<sup>105</sup> Section 154 del Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992.

<sup>106</sup> Section 104 del Employment Right Act 1996.

## VII. PROTECCIÓN DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO.

La protección del despido en el Reino Unido gira entorno a dos grandes pilares que son la readmisión del trabajador y la compensación.

En cuanto a la legitimación activa en las acciones contra el despido el solicitante ha de ser un trabajador por cuenta ajena y no estar incluido en algunas de las excepciones que son:

- Trabajadores de la corona
- Policías
- Marineros
- Trabajadores que trabajan fuera del Reino Unido

Además de no pertenecer a ninguno de estos grupos para poder reclamar el solicitante ha debido estar trabajando al menos 1 año<sup>107</sup> si empezaste a trabajar antes del 6 de abril de 2012 o dos si empezaste después.<sup>108</sup>

Si cumples los requisitos de legitimación activa entonces la ley hace una distinción en cuanto al plazo para presentar la demanda. (Hay que mencionar que actualmente para que sea admitida la demanda hay que haber acudido al procedimiento de conciliación ya explicado)<sup>109</sup>.

En cuanto a los plazos para presentar la demanda son los siguientes:

- Si se ha despedido sin notificación el plazo será de 3 meses a contar desde que se hizo efectivo el despido aunque el tribunal puede ampliarlo si considera que dados los hechos del caso los 3 meses no fueron tiempo suficientemente razonable como para interponer la demanda.
- Si el despido es con notificación la demanda habrá que presentarla después de que se entregue la notificación y antes de que se efectúe el despido.<sup>110</sup>

Una vez presentada la demanda el tribunal resolverá. En estos casos el tribunal puede dar la oportunidad al trabajador de ser readmitido. Para ello el tribunal deberá expresarle los términos y condiciones de esa readmisión. El trabajador es libre de aceptar o no la readmisión, en caso de no

<sup>107</sup> En Irlanda del Norte el periodo de trabadores siempre 1 año.

<sup>108</sup> SMITH.I and THOMAS.G, *Employment Law*, Ninth edition, Oxford, Oxford, 2008, Págs 531-535.

<sup>109</sup> Section 18 A y 18B del ERA 1996.

<sup>110</sup> Section 111 del ERA 1996.



# LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO

Eduardo Novella

---

aceptar la readmisión el tribunal le otorgará una compensación calculada legalmente.<sup>111</sup>

La readmisión solo se va a dar en los casos en los que el juez la propone y para ello el trabajador deberá aceptarla. Esta solo se va a dar en los casos de despido ilícito mientras que la compensación se podrá dar en los casos de despido improcedente.

La segunda posibilidad es la compensación. La compensación está formada por dos bloques. La primera es la indemnización básica y la segunda la compensatoria. La suma de las dos nos dará lugar a la compensación final.

En cuanto a la indemnización básica es calculada por el tribunal y va a depender del tiempo trabajado, la edad que poseas y el salario que tuvieras. Con estos factores se realiza una tabla de cálculo que queda de la siguiente manera:

- Por año trabajado en edad comprendida entre los 16 y 21 recibes el correspondiente a tu medio salario semanal.
- Por año trabajado en edad comprendida de los 22 a los 40 recibes el correspondiente a un salario semanal.
- Por año trabajado en el periodo comprendido entre 41 y 65 recibes salario y medio semanal.<sup>112</sup>

El tribunal podrá hacer reducciones del mismo así como que existen máximos y mínimos para casos concretos que están claramente establecidos en las Sections 120,121 y 122 de la Employment Right Act 1996.

En cuanto a la indemnización compensatoria la ha de calcular el tribunal y tiene como naturaleza el que el trabajador sea resarcido del perjuicio causado por el despido declarado improcedente o ilícito.

<sup>111</sup> Sections 118-132 del ERA 1996.

<sup>112</sup> Section 119 del Employment Right Act 1996.

## VIII. CONCLUSIÓN

A pesar de no haber firmado el Reino Unido el convenio Convenio OIT n.º 158 de 1982<sup>113</sup> lo cierto es que el régimen del despido del Reino Unido ha sido altamente condicionado por las directivas Europeas, a modo de ejemplo tenemos las siguientes:

- La Directiva 2001/23/CE, sobre traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad que nos dice que por el hecho de traspasar al trabajador a otro puesto no se podrá considerar como despido.
- Las Directivas antidiscriminatorias (2000/43/CE, 2000/78/CE y 2006/54/CE) prohíben los actos de discriminación en el empleo, incluyendo los despidos discriminatorios por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y los que se lleven a cabo como represalias por el ejercicio de derechos de paternidad y adopción o por la defensa jurídica del principio de igualdad de trato.
- La Directiva 92/85/CEE sobre protección de la maternidad que protege a la mujer que se encuentra en este periodo protegiéndola del despido
- la Directiva 98/59/CE de despidos colectivos, que determina un procedimiento de información y consulta a los representantes de los trabajadores y de comunicación a la autoridad laboral cuando los despidos por causas no inherentes a la persona del trabajador superan determinados umbrales en relación con la dimensión del establecimiento.<sup>114</sup>

Volviendo a la institución del despido en el Reino Unido hay que decir que es muy poco restrictiva comparándola con la española. La Institución del despido en el Reino Unido se basa en la figura del “Empresario Diligente” reconociéndole a este una gran discrecionalidad.

La base jurídica del despido en el Reino Unido se encuentra en la *Section 94 del Employment Right Act 1996* que establece el derecho a todo trabajador de no ser despedido de manera injusta. A partir de este precepto se establece un sistema Causa-procedimiento que determinará si efectivamente se ha incumplido o no ese derecho.

En cuanto a la primera parte del Sistema la causa hemos dicho ya que la carga de probar el despido corresponde al trabajador pero que la carga de probar la causa corresponde al empresario. Las causas que puede alegar el empresario están tasadas pero he aquí un ejemplo de la libertad que ostenta el

<sup>113</sup> Se trata de un convenio firmado por un número muy bajo de países de la Unión Europea como son Chipre, España, Finlandia, Eslovenia, Letonia, Luxemburgo, Portugal y Suecia y que establece la necesidad de que para que se pueda despedir a un trabajador hay que tener un problema de capacidad, conducta o necesidades de la empresa.

<sup>114</sup> ASTRA EMIR, Selwyn's Law of Employment, Eighteenth edition, Oxford, Oxford, 2014, Pág. 21

# LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO

Eduardo Novella

---

empresario inglés a la hora de despedir y es que entre las causas existe la llamada «Otras Razones sustanciales» que le deja un amplísimo margen al empresario.

Es el juez el que en cada caso determinará la validez de la causa alegada por el empresario atendiendo al procedimiento seguido y a la causa en sí. A la hora de valorar la procedencia en el despido el juez no va a entrar a juzgar los hechos en si sino que juzgara al empresario por la conducta realizada durante todo el procedimiento del despido. Es aquí donde también se ve ese poder del empresario en el despido ya que si un empresario después de realizar las investigaciones oportunas ha llegado a la conclusión de que el trabajador hizo algo, el despido será procedente aunque luego se demuestre que el trabajador no actuó de esa forma. Esto se debe a que el despido en el Reino Unido está fundamentado en el empresario diligente.

Otra diferencia que existe con el despido español queda establecida en el despido objetivo por causas económicas, ya que, a diferencia de lo que sucede con el ordenamiento español, el ordenamiento del Reino Unido no nos habla de una situación de pérdidas de la empresa o previsibles pérdidas sino que nos habla del efectivo cese de la empresa.

En cuanto al procedimiento del despido en el Reino Unido es muy similar al español, las causas han de dars por escrito y hay que establecer un periodo de preaviso que dependerá de los años trabajadores pero que en todo caso solo cubrirá a aquellos trabajadores que lleven trabajando al menos 2 años en la empresa. En cuanto al despido disciplinario el procedimiento tiene dos posibilidades una general y una abreviada que queda reservada para los casos de conductas más reprobables.

El procedimiento general tiene una estructura muy parecida al procedimiento en España pero más garantista ya que establece una fase de audiencia previa entre el empresario (Mientras que en España se pasa directamente a la comunicación escrita) y el trabajador y ya que dependiendo de la actitud del empresario durante el procedimiento las indemnizaciones pueden incrementarse hasta en un 25%. El procedimiento está formado por tres partes un primer escrito informativo que le explica al trabajador los motivos de la reunión, una audiencia previa con el empresario antes de ser tomada la decisión de despedirle y finalmente la posibilidad de apelación del despido por parte del trabajador. Otra diferencia que hace del Sistema del Reino Unido más garantista que el español es que cobran gran importancia los códigos de práctica ya que aunque su incumplimiento no es

# LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO

Eduardo Novella

---

automáticamente causa de improcedencia, si se puede tomar en cuenta para valorar la diligencia del empresario y por tanto ser motivo implícito de esta improcedencia.

En cuanto al procedimiento económico en el Reino Unido si el empresario quiere despedir a 20 personas en un periodo de 90 días se deberá consultar con los representantes de los trabajadores. Este despido es el único que aun siéndolo procedente permite a los trabajadores obtener una indemnización que viene con el nombre de «*Redundancy Payments*». Para finalizar en el caso del despido ilícito existen dos posibilidades, una es la recolocación del trabajador en su puesto de trabajo y la otra es la compensación por el despido. La compensación está formada por una parte básica que dependerá de las circunstancias del caso y de la que no hará falta probar el daño causado y una compensación adicional. La compensación básica es la misma que la que se utiliza para los «*Redundancy Payments*» con un máximo de 20 años y de 9.900 £, en el supuesto general. Esta indemnización puede reducirse debido a la conducta del empresario previa o posterior al despido y las cantidades que ya hubieran sido pagadas por el empresario. En cuanto a la «*compensatory award*» depende de la demostración de perjuicio concreto: pérdida inmediata de ingresos, pérdida futura de ingresos, pérdida de beneficios adicionales, gastos de búsqueda de empleo, etc. En cuanto a esta compensación existe un máximo que varía cada año. Por último y en los casos en que empresario se negara irrazonablemente a la readmisión del trabajador se aplicará un «*additional award*» de 26 a 52 semanas de salario. Como hemos señalado anteriormente, la indemnización puede reducirse o aumentarse hasta un 25% en función del comportamiento de las partes en el procedimiento. Así se puede establecer que a diferencia de lo que sucede en España el trabajador no va a saber exactamente cuánto le corresponderá por el despido.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### LIBROS:

- EMIR.A, *Selwyn's Law of Employment*, Eighteenth edition, Oxford, Oxford, 2014.
- EURO INFO CENTRE, LONDON CHAMBER OF COMERCE AND INDUSTRY, *EU-Employment Law*, December 2006.
- LOCKTON.D, *Employment Law*, Ninth Edition, Palgrave Macmillan Law Masters, Hamshire, 2014.
- SMITH.I and GARETH.T, *Employment Law*, Ninth edition, Oxford, Oxford, 2008.
- STEPHEN TAYLOR AND ASTRA EMIR ; *Employment Law an Introduction*, Third edition OXFORD, Oxford, 2012.
- VONG.D , «Binding precedent and English judicial law-making», *Precedent IN English Law*, Cross (dir) and Harris (dir), forth edition, Clarendon Law series, Oxford, 1991, Pág 318-346.
- LEWIS.D and SARGEANT.M, «*The sources of the employment law: The essentials*», Twelveth edition, HR-Inform, 2013.

### ARTÍCULOS:

- ÁLVAREZ DE CUVILLO.A, «Informe sobre la regulación del despido en Europa» en *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 99/2009, 2009, Págs 259-297.
- ELIAS.P, «Unravelling the concept of the dismissal» en *Industrial Journal*, Issue 1 Volume 7, 1978, Págs 100-112.

# LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO

Eduardo Novella

---

- GRIFFITH.J.A.G, «The Constitutional significance of delegated legislation in England», en *Michigan Law Review*, Vol 48 Num 8, 1950, Págs 1079-1120.
- NEIL,A ,«Recent Developments in Unfair Dismissal part 1» en *The New Law Journal*, Número 151, 2001, Págs.1801-1802.
- ROBERT.H, «ACAS figure could prompt tribunal fees rethink», en *HRmagazine*, Página Número 14, 2014.

## LEGISLACIÓN:

### Europa:

- Directiva 2003/88/EC relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.
- Directiva 76/207/EC relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

### Internacional:

- Convenio OIT n.º 158 de 1982.

### Reino Unido:

- Human Rights Act 1998.
- The Arbitration Act 1996.
- The Equality Act 2010.

# LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO

Eduardo Novella

---

- The Employment Act 2008.
- The Employment Right Act 1996.
- The Enterprise Regulation Reform Act 2013.
- The Govern of Wales Act 2006.
- The National Minimum Wage Act 1998.
- The Northern Ireland Act 2006.
- The Redundancy Payments Act 1967.
- The Scotland Act 2012.
- Trade Union and Labour Relations (consolidation) Act 1992.
- Working Time Regulations 2008.

## JURISPRUDENCIA:

- Alexander v Bridgen Enterprises [2006] IRLR 442.
- Alexander v Standard Telephones and Borough of Richmond [1991] IRLR 287.
- Bass Leisure Ltd v Thomas [1994] IRLR 104, EAT.
- British Leyland Ltd v Swift [1981] IRLR 91, CA.
- Delaney v Staples [1990] ICR 364.

# LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO

Eduardo Novella

---

- Gemmell v Darngavil Brickworks Ltd (1967) 2 ITR 20.
- Graham Oxley Tool Steels Ltd v Firth [1980] IRLR 135.
- Gunton v London Borough of Richmond [1980] 3 WLR 714.
- Harris and Russel Ltd v Slingsby [1973] IRC 454.
- Hill v C A Parsons and Co Ltd (1966) 2 KIR 1, 2 ITR 84, DC.
- Jupiter General Insurance Co v Shroff [1937] 3 All ER 67, PC.
- Less v Arthyr Greaves Ltd 2 All ER 393.
- Managers Ltd v Hohne [1977] IRLR 230, 12 ITR 379, EAT.
- McClelland v Northern Ireland General Health Services Board [1957] 2 All ER 129.
- McLaren v National Coal Board [1988] ICR 370, [1988] IRLR 215.
- Ready Mixed Concrete Ltd v MPNI [1968] 1 All ER 433, (1968) 2 QB 497.
- Ross v Aquascutum [1973] IRLR 107.
- Sinclair v Neighbour [1967] 2 QB 279 CA].
- Stevenson, Jordan and Harrinson Ltd v Macdonald and Evans (1952) 69 RPC 10, [1952] 1 TRL 101, CA.
- Sutton and Gates Ltd v Boxall [1979] ICR 67, [1978] IRLR 486.
- Trotbeck SA v White and Anor [2013] EWCA Civ 1171, [2013] IRLR 286.



# LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO

Eduardo Novella

---

- Trust House Forte Leisure Ltd v Aquilar [1976] IRLR 251.
- W Devis and Sons Lts v Atkins [1977] ICR 662, [1977] IRLC 324,HL.
- Whittaker v Johnsos Underwood Ltd 1967 1 QB 156.

\*\* Todas las sentencias han sido obtenidas de la base de datos WESTLAW UK.

## RECURSOS ELECTRÓNICOS:

- Página oficial de los tribunales del Reino Unido con dominio [www.judiciary.gov.uk](http://www.judiciary.gov.uk) apartado «*About us*» fecha última visita: 09/05/2015.
- Página oficial del Parlamento del Reino Unido con dominio [www.parliament.uk](http://www.parliament.uk) apartado «*How parliament Works / Making laws*» fecha última visita: 09/05/2015.
- Página oficial del gobierno del Reino Unido con dominio [www.gov.uk](http://www.gov.uk) apartado «*Home / Working,Jobs and pensions / Employing people / Trade unions and workers rights / Retirement age*» última visita: 09/05/2015.
- Página oficial del ECNI con dominio [www.equalityni.org](http://www.equalityni.org) apartado «*Individuls / I have a work related problem / Religious belief political opinion*» última visita: 09/05/2015.
- Página oficial del gobierno del Reino Unido con dominio [www.gov.uk](http://www.gov.uk) apartado «*Home / Working,Jobs and pensions / Redundancies, dismissals and disciplinaries*» última visita: 09/05/2013.
- Citizent advise website con dominio [www.citizensadvice.org.uk](http://www.citizensadvice.org.uk) en el apartado «*Work / Work comes to an end / Redundancy*» última visita: 09/05/2015.
- Página oficial del ACAS con dominio [www.acas.org.uk](http://www.acas.org.uk) en el apartado «*Advice and guidance / Disputes and problems at work / Dismissing employees*» última visita: 09/05/2015.

# LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN EL REINO UNIDO

Eduardo Novella

---

- The Acas guide: Disciplinary and Grievances at Work elaborado por el ACAS accesible en formato electrónico en la URL: (<http://www.acas.org.uk/media/pdf/e/m/Discipline-and-grievances-Acas-guide3.pdf>) última visita: 09/05/2015.
- ACAS Annual Report and Accounts 2013/2014 elaborado por el ACAS y accesible en formato electrónico en la URL: ([https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/342596/Acas\\_Annual\\_Report\\_and\\_Accounts\\_2013-14.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/342596/Acas_Annual_Report_and_Accounts_2013-14.pdf)) última visita 09/05/2015
- Fair Employment Code of Practice elaborado por el ECNI y accesible en formato electrónico en la URL (<http://www.equalityni.org/ECNI/media/ECNI/Publications/Employers%20and%20Service%20Providers/FECCodeofPractice@09-07.pdf>) última visita: 09/05/2015
- [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu) última visita: 01/05/2015.
- [www.legislation.gov.uk](http://www.legislation.gov.uk) última visita: 09/05/2015.