



FICHAS TEMÁTICAS DEL SEMESTRE EUROPEO

LEGISLACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DEL EMPLEO

1. INTRODUCCIÓN

La legislación sobre protección del empleo se compone de normas y procedimientos relativos a la capacidad de las empresas para contratar o despedir trabajadores.

La legislación sobre protección del empleo se ocupa de:

- la legalidad de los períodos de prueba, los plazos de preaviso obligatorios y las indemnizaciones por despido (pagos efectuados a los trabajadores por resolución anticipada de su contrato);
- los requisitos procedimentales que deben seguirse en el caso de los despidos individuales o los despidos colectivos;
- las sanciones por despido improcedente; y
- las condiciones para recurrir a los contratos temporales o por tiempo determinado.

Estas normas y procedimientos pueden establecerse en la legislación, en convenios colectivos o en contratos laborales individuales. La eficacia de la protección del empleo depende también de otros factores, como las interpretaciones judiciales de las disposiciones legislativas y contractuales.

La legislación sobre protección del empleo no está garantizada de forma uniforme en todos los Estados miembros. Además de los requisitos mínimos comunes que se derivan de la legislación de la UE y de otras

obligaciones internacionales (véase más abajo), las características de la legislación sobre protección del empleo son en su mayor parte un reflejo de distintas tradiciones legales e institucionales. En países de tradición jurídica romanista este tipo de legislación está regulada, por lo general, por ley, mientras que en los países que aplican el *common law* (familia del Derecho angloamericano) dependen en mayor medida de contratos privados y de la resolución de litigios. En estos últimos países,

los órganos jurisdiccionales cuentan con un margen de discreción amplio para resolver, mientras que en los primeros es mayor el peso de la legislación.

El incumplimiento de lo que establece la legislación o lo acordado en convenios colectivos hace que el despido sea ilegal o nulo. Esto tiene implicaciones para las obligaciones del empleador y los derechos del trabajador que difieren según los países.

Por norma general, un despido por motivos discriminatorios se considera ilegal, mientras que generalmente no se proporciona protección a los trabajadores en los casos en que los despidos están justificados por motivos disciplinarios importantes. En general, también se prevén sanciones en caso de uso ilícito de los contratos de duración determinada, es decir, que no se cumplan las condiciones que establece la legislación.

La justificación de la legislación sobre protección del empleo consiste en proteger a los trabajadores de la actuación arbitraria de los empleadores mediante una serie de requisitos que estos últimos deben cumplir antes de proceder a su despido. En cierta medida, reflejan los costes sociales del despido. Un trabajador despedido pierde sus ingresos, las prestaciones asociadas con su antigüedad en el puesto y, posiblemente, las capacidades y experiencia específicas que ha acumulado en él. En algunos casos en que los trabajadores tardan mucho tiempo en encontrar otro empleo, esto incluso puede implicar efectos negativos sociales y para la salud.

La sociedad también soporta los costes de esta pérdida de empleo, ya que la financiación de las prestaciones por desempleo y las políticas activas del mercado de trabajo en gran medida recaen sobre los contribuyentes. La protección contra el despido está reconocida en los Convenios de la

Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea², el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea³ y las directivas de la UE que establecen los requisitos mínimos para los despidos colectivos, la información y la consulta, así como para el trabajo por tiempo determinado y temporal⁴. Estas directivas ofrecen un nivel mínimo común de protección a los trabajadores de todos los Estados miembros.

El desequilibrio o una excesiva rigidez de la legislación sobre protección del empleo pueden tener consecuencias no deseadas en el mercado de trabajo. En concreto, es probable que una protección estricta contra el despido para los trabajadores con contratos por tiempo indefinido junto con una regulación flexible de los contratos temporales u otros contratos atípicos provoque una

¹ Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (n.º 158).

² Según el artículo 30, «[t]odo trabajador tiene derecho a protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales».

³ El artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece la posibilidad de que la UE ayude a los Estados miembros a garantizar la protección de los trabajadores en caso de rescisión del contrato laboral, y de que adopte directivas que establezcan normas mínimas.

⁴ Directivas de la UE 91/533/CEE sobre la obligación de información por escrito, 1999/70/CE sobre las condiciones aplicables al contrato de trabajo, 98/59/CE sobre los despidos colectivos, 2001/23/CE sobre los trasposos de empresas, 1999/70/CE sobre el trabajo de duración determinada y 2008/104/CE relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.

segmentación del mercado de trabajo⁵. Esto se debe a que dichos factores pueden generar incentivos para que los empleadores contraten a los trabajadores con contratos temporales a fin de evitar los elevados costes de despido. Por otra parte, una regulación estricta contra los despidos por lo general se asocia con unas bajas tasas de contratación y despido. Dichos despidos pueden contribuir a un aumento de las tasas de desempleo y a que los períodos de inactividad de los grupos más débiles, como los jóvenes o los trabajadores con escasa cualificación, sean más prolongados. Por otra parte, no existen pruebas concluyentes de que la rigurosidad de la legislación sobre protección del empleo afecte en general a las tasas de desempleo.

Por lo general, la legislación sobre protección del empleo es consecuencia de complejos marcos legislativos y no legislativos. Por consiguiente, no existe una solución única para todos los casos y la respuesta política ante los retos en este ámbito debe adaptarse a las características específicas de cada país. Por otra parte, la legislación sobre protección del empleo debe considerarse parte de un marco institucional más amplio que englobe los sistemas de protección social, las políticas activas del mercado de trabajo y el acceso al aprendizaje permanente.

Las reformas de la legislación sobre protección del empleo deben analizarse con relación a estas características institucionales y deben ser coherentes con un planteamiento de

⁵ La segmentación del mercado laboral implica que la coexistencia dentro de este de distintas categorías («segmentos») de trabajadores, caracterizados por sus diferentes niveles de seguridad del empleo o acceso a la seguridad social y otras prestaciones, así como por las bajas tasas de transición de las categorías menos seguras a las más seguras. Normalmente, la principal distinción se establece entre los trabajadores con contratos temporales y aquellos con contratos indefinidos, aunque no es la única.

«flexiseguridad»⁶. Según datos recientes, los Estados miembros que aplicaron reformas generales del mercado de trabajo que incluyeron disposiciones relativas a cláusulas contractuales flexibles y fiables, estrategias exhaustivas de aprendizaje permanente, políticas activas del mercado de trabajo eficaces y sistemas de protección social modernos han sido capaces de mantener el empleo en mayor medida y conservar la equidad durante la recesión económica.

El pilar europeo de derechos sociales tiene por objetivo prevenir la segmentación del mercado de trabajo al tiempo que hace que el empleo sea seguro y adaptable. Esto se prevé, en especial, mediante el principio 5 («Empleo seguro y adaptable»⁷) y el principio 7 («Información sobre las condiciones de trabajo y la protección en caso de

⁶ La orientación n.º 7 para las políticas de empleo de la UE recomienda a los Estados miembros que «deben tener en cuenta los principios de flexibilidad y seguridad» (flexiseguridad) (Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros, 13 de octubre de 2016). La flexiseguridad puede definirse como un planteamiento integrado que engloba cuatro componentes: i) disposiciones contractuales flexibles y seguras; ii) estrategias de aprendizaje permanente; iii) políticas activas del mercado de trabajo eficaces a fin de facilitar la transición hacia nuevos empleos; y iv) sistemas de seguridad social modernos que proporcionen un apoyo adecuado a los ingresos durante los períodos de transición.

⁷ El principio 5 establece, entre otros factores que «debe fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido», que, «de conformidad con la legislación y los convenios colectivos, debe garantizarse la flexibilidad necesaria para que los empresarios puedan adaptarse con rapidez a los cambios en el contexto económico» y que «deben evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular prohibiendo la utilización abusiva de contratos atípicos».

despido»⁸). Ambos se incluyen en el ámbito de las «Condiciones de trabajo justas».

La **presente ficha temática está estructurada** tal como se detalla a continuación.

En la sección 2, se señalan las principales dificultades que se asocian generalmente con los regímenes legislativos sobre protección del empleo disfuncionales; se trata de la elevada segmentación y el escaso dinamismo del mercado de trabajo.

En la sección 3, se describen las medidas estratégicas relacionadas con las distintas dificultades y los aspectos de la legislación sobre protección del empleo.

La sección 4 recoge un resumen del estado de la cuestión en los distintos Estados miembros.

Por último, en el anexo se presentan definiciones y estadísticas detalladas.

Esta ficha informativa guarda relación con las relativas a las políticas activas del mercado de trabajo, las prestaciones por desempleo, el trabajo no declarado y las capacidades necesarias en el mercado laboral.

2. DIFICULTADES ESTRATÉGICAS: UNA VISIÓN DE CONJUNTO DE LOS RESULTADOS EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE

Como ya se ha indicado en la introducción, la **elevada segmentación y el escaso dinamismo del mercado de trabajo** suelen ser las dificultades

⁸ Entre otros aspectos, el principio 7 recoge que «antes de proceder a un despido, los trabajadores tienen derecho a ser informados de los motivos de este y a que se les conceda un plazo razonable de preaviso. Tienen derecho a acceder a una resolución de litigios efectiva e imparcial y, en caso de despido injustificado, tienen derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada».

más comunes en aquellos casos en que la legislación sobre protección del empleo es excesivamente estricta o presenta un desequilibrio favorable a la protección de los trabajadores indefinidos. Por otra parte, el trabajo no declarado puede producirse como consecuencia de los costes excesivos que conlleva el despido de los trabajadores regulares, además de otras causas como la presión fiscal excesiva aplicada al trabajo. El trabajo no declarado se trata en otra ficha informativa.

El concepto de segmentación del mercado laboral implica que en el mercado de trabajo coexisten (al menos) dos «segmentos». Un segmento de la población activa incluye a los trabajadores cuyas relaciones laborales son estables, que cuentan con protección contra el despido y que gozan de pleno acceso a la protección social. El otro está caracterizado por trabajadores con una o varias de las características siguientes:

- contratos laborales atípicos⁹ que ofrecen escasa o ninguna protección contra el despido;
- relaciones laborales inestables y malas perspectivas profesionales; y
- un acceso (con frecuencia) limitado a la protección social, debido a que el pago de las cotizaciones sociales se ha producido durante períodos más cortos.

⁹ Además de la tradicional distinción entre los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia, existen formas atípicas de empleo, como son: el trabajo según demanda, interino, eventual, intermitente o a través de agencias de trabajo temporal; los contratos por obra o servicio; el trabajo compartido (*job sharing*); los convenios de *lending* y *pool*; y la externalización abierta (*crowdsourcing*). Esta lista es muy extensa y varía por Estado miembro. Por otra parte, en algunos Estados miembros cada vez está más generalizado el uso de contratos civiles para regular la prestación de lo que en la práctica son servicios laborales.

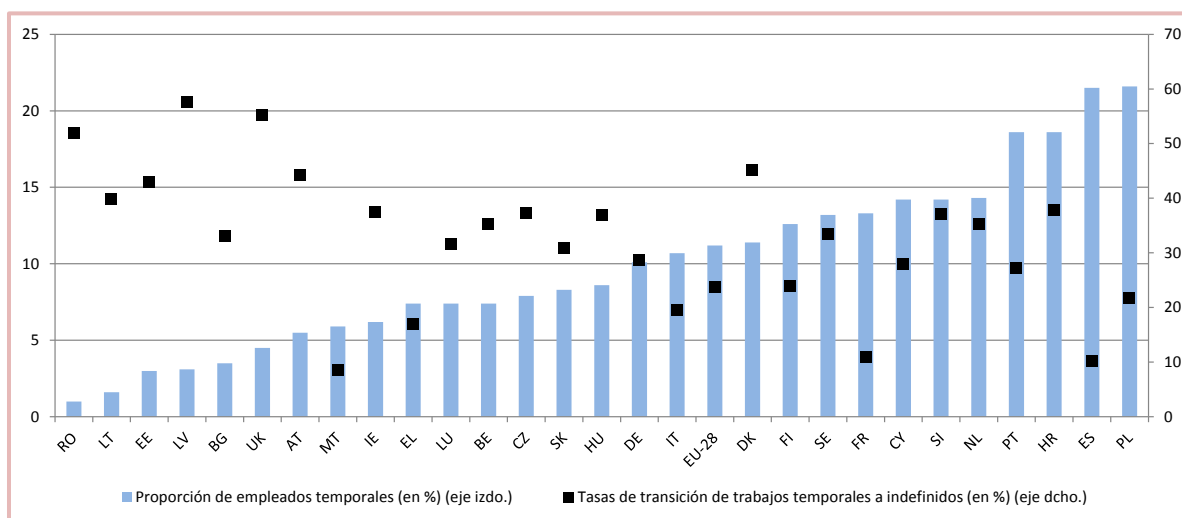
En un mercado laboral segmentado es habitual que los trabajadores por tiempo determinado o los atípicos se encuentren en esta situación en contra de su voluntad (es decir, preferirían trabajar con un contrato indefinido¹⁰) y con frecuencia desarrollen tareas cuya naturaleza no es temporal.

Por otra parte, las oportunidades de pasar del segmento menos protegido al más protegido de la población activa son limitadas.

En la práctica, los contratos temporales son más un callejón sin salida que un trampolín hacia los contratos indefinidos.

La combinación de una elevada proporción de empleados por tiempo determinado y de escasas tasas de transición hacia el empleo indefinido parece especialmente preocupante en países como Polonia, España y Francia (gráfico 1).

Gráfico 1: Proporción de trabajadores temporales con respecto al total de empleados, grupo de edad 20-64 años (2016); y tasas de transición de contratos temporales a indefinidos (2015)



Fuente: Eurostat, EPA y EU-SILC.

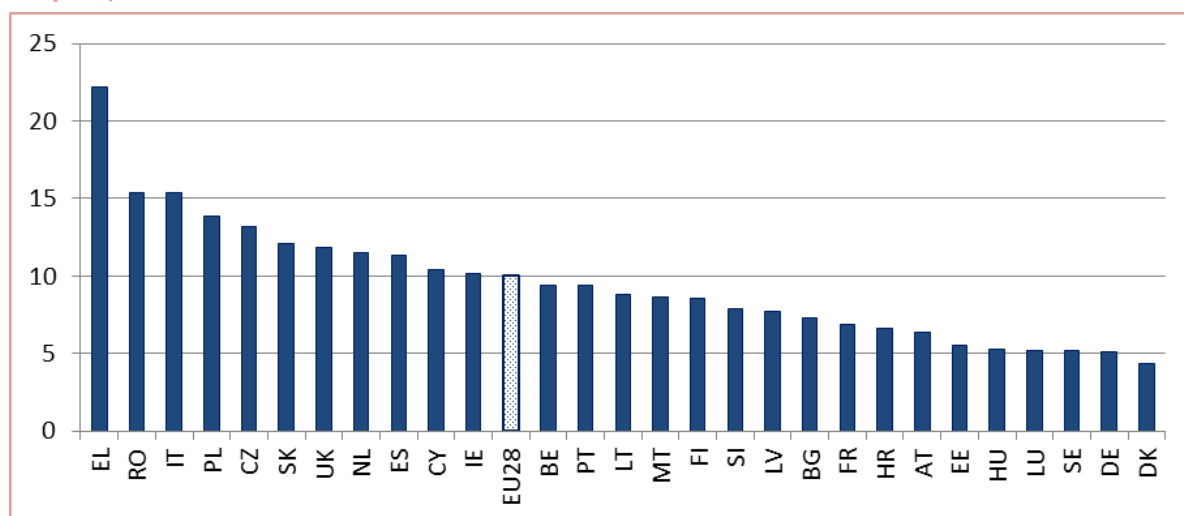
Los países con una elevada proporción de trabajo por cuenta propia también pueden verse expuestos en mayor medida a los problemas de la segmentación. Esto es así cuando el trabajo por cuenta propia encubre abusos parciales que pretenden enmascarar lo que en realidad son relaciones laborales dependientes (los denominados falsos autónomos) y cuando los Estados miembros no han adaptado sus

El porcentaje de trabajadores por cuenta propia (sin empleados) es mayor en Grecia (22,2 %), Rumanía (15,4 %) e Italia (15,4 %), seguidos de Polonia, Chequia y Eslovaquia (gráfico 2).

¹⁰ En la UE, en 2015 el 66,4 % de los trabajadores temporales (de edades comprendidas entre los 20 y los 64 años) se encontraba en esta situación debido a que no podían encontrar un trabajo indefinido (Eurostat, EPA).

sistemas de seguridad social para incluir a los autónomos¹¹.

Gráfico 2: Trabajadores por cuenta propia sin empleados como porcentaje del total del empleo, 2016



Fuente: Eurostat, EPA; cálculos propios.

Una protección estricta contra el despido reduce la rotación de personal: al aumentar el coste que supone para las empresas prescindir de los trabajadores, suelen reducirse tanto las tasas de despido como las de contratación. Esto puede tener una escasa incidencia o ninguna sobre el desempleo en su conjunto. No obstante, afecta al proceso de creación y destrucción de puestos de trabajo, a

A partir de la lectura combinada de las tasas de contratación y pérdida de empleo¹² puede extraerse una idea de la **rotación del mercado de trabajo** (gráfico 3). Cuando ambas son elevadas, se considera que el mercado de trabajo es más dinámico y flexible (como es el caso de los países escandinavos y bálticos que figuran a la derecha del gráfico). Sin embargo, unas tasas de contratación o de pérdida de empleo elevadas también podrían

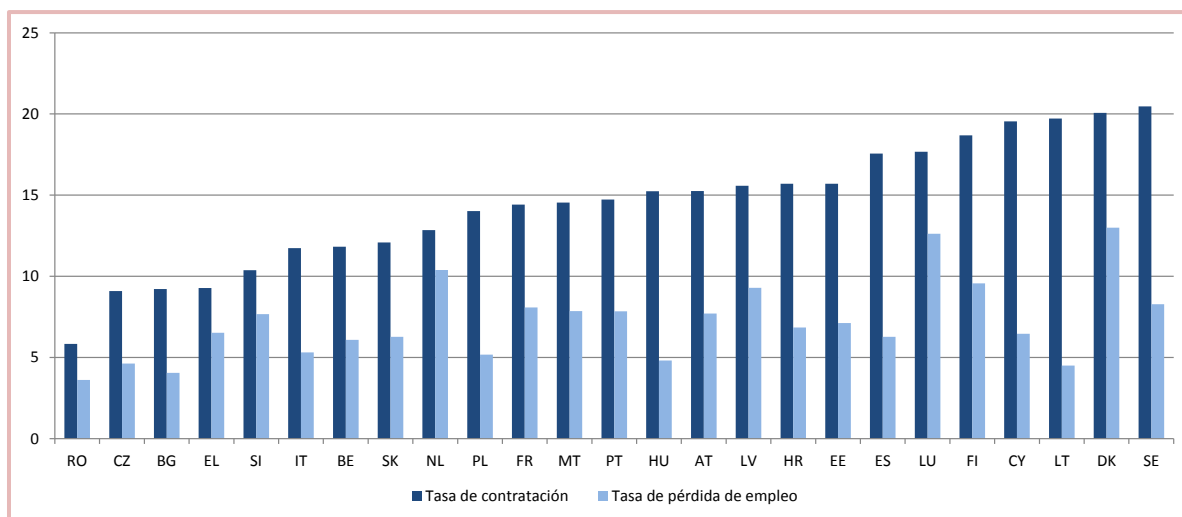
¹¹ Pedersini, R. y Coletto, D.: *Self-employed workers: industrial relations and working conditions* (Trabajadores por cuenta propia: relaciones laborales y condiciones de trabajo), Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2010.

¹² Las tasas de contratación y pérdida de empleo pueden calcularse como la proporción respecto del empleo total, respectivamente, de: i) las transiciones individuales del desempleo al empleo y las transiciones de un puesto a otro (tasa de contratación); y ii) las transiciones individuales del empleo al desempleo (tasa de pérdida de empleo). En términos absolutos, si las contrataciones superan a las pérdidas de empleo, aumenta el empleo neto.

la duración del desempleo y a la composición por edades de la población desempleada, así como a la eficiencia con la que se reasigna el trabajo entre empresas y sectores.

ser consecuencia de un uso generalizado de los contratos temporales. Esta ambigüedad se refleja en especial en el caso de España, los Países Bajos, Portugal y Chipre. En cualquier caso, es necesario llevar a cabo un análisis más concreto para extraer conclusiones sobre la naturaleza de la rotación de personal como tal.

Gráfico 3: Tasas de contratación y pérdida de empleo, 2016

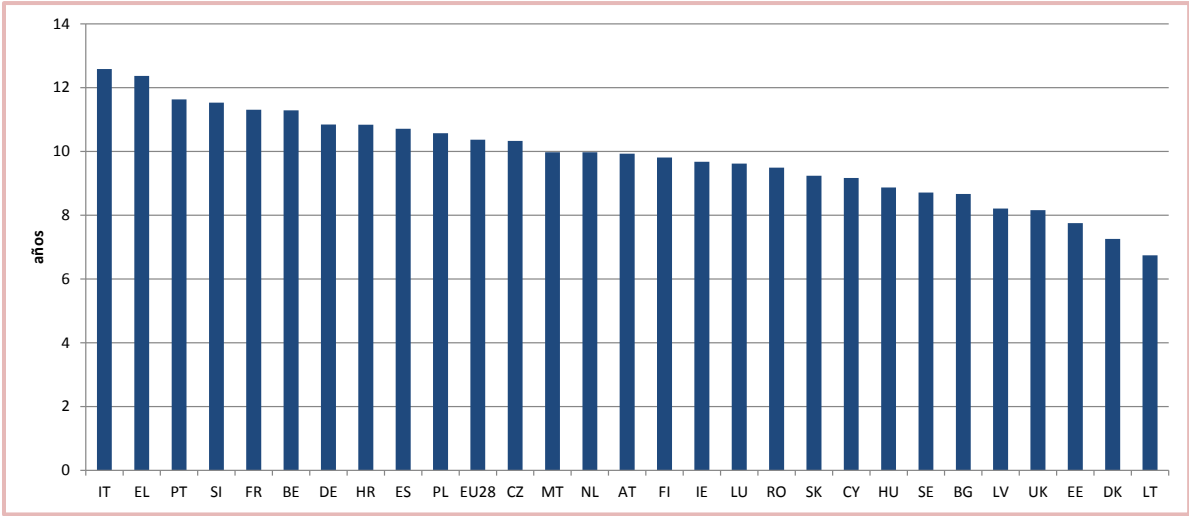


Fuente: Eurostat, EPA; cálculos propios.

Los períodos prolongados de permanencia en el puesto de trabajo, en especial de las personas de mediana edad, también pueden ser un indicio de que los mercados laborales son estáticos y de que los trabajadores permanecen aferrados a su puesto sin alternar entre empresas y sectores más productivos. Este aspecto puede ser especialmente relevante en aquellos casos en que coexisten unos períodos prolongados de permanencia en el puesto de trabajo con una alta protección de los trabajadores temporales (como sucede en Francia, Croacia, Italia, Portugal y Eslovenia).

Esto apunta a una segmentación del mercado laboral; es un indicio de que quienes están «dentro» pueden beneficiarse de una carrera profesional relativamente prolongada y estable, mientras que quienes están «fuera» se ven expuestos al empleo a corto plazo. En el gráfico 4 se proporciona una indicación de la permanencia media en el puesto de trabajo de los trabajadores de entre 15 y 64 años.

Gráfico 4: Permanencia en el puesto de trabajo (trabajadores de 15-64 años), 2016

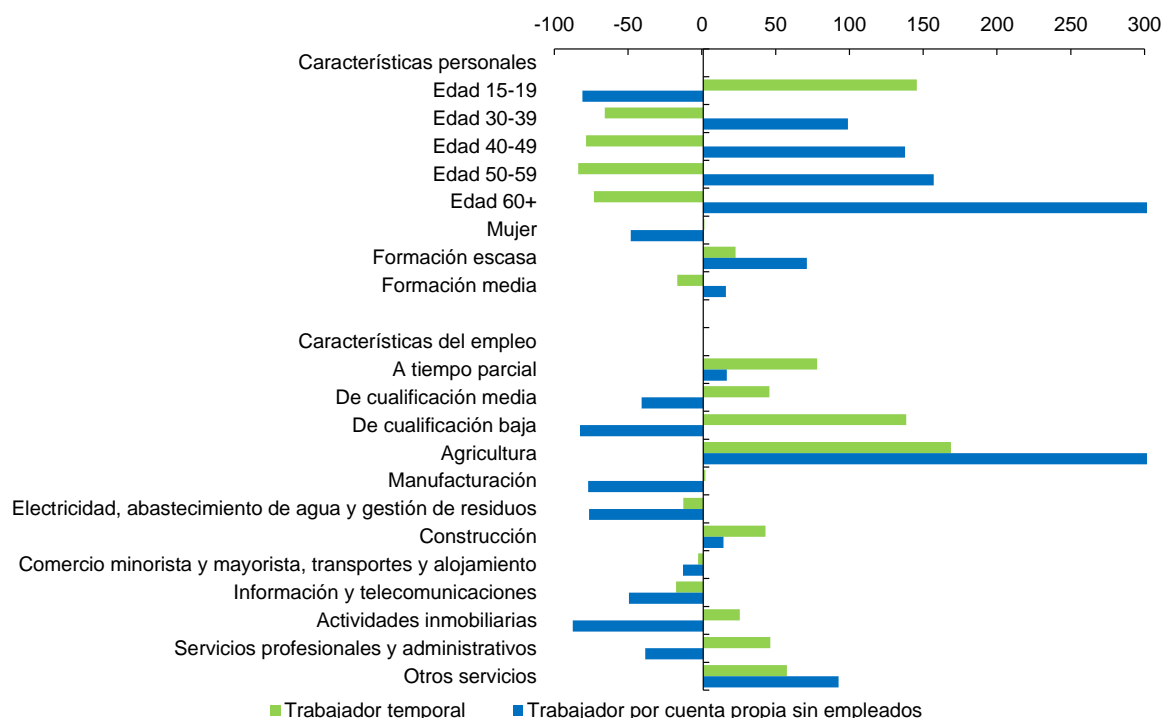


Fuente: Eurostat, EPA; cálculos propios.

La segmentación del mercado laboral no afecta por igual a los distintos grupos de población. Los trabajadores temporales y los trabajadores por cuenta propia (sin empleados) suelen tener una escasa formación, trabajar a tiempo parcial y dedicarse a la agricultura, la construcción o los servicios.

Pese a que los trabajadores temporales suelen ser jóvenes, las posibilidades de trabajar por cuenta propia en solitario aumentan con la edad. Esto puede verse claramente a partir del análisis de la Comisión Europea¹³ representado en el gráfico 5.

Gráfico 5: Probabilidad de ser un trabajador temporal o un trabajador por cuenta propia sin empleados



Fuente: *Labour Market Developments in Europe (Evolución del mercado de trabajo y los salarios en Europa), 2017.*

Nota: 1) este gráfico indica la variación en la probabilidad de ser un trabajador temporal o un trabajador por cuenta propia sin empleados en comparación con la categoría de referencia. Cada una de las barras indica en qué medida aumenta la probabilidad por una característica individual concreta cuando las restantes se mantienen constantes: por ejemplo, ser menor de 20 años aumenta la probabilidad de ser un trabajador temporal en un 145 % en comparación con una persona de entre 20 y 29 años.

¹³ *Labour Market Developments in Europe. Annual Review 2017* (Evolución del mercado de trabajo y los salarios en Europa. Revisión anual de 2017).

3. MEDIDAS ESTRATÉGICAS PARA RESOLVER LAS DIFICULTADES

Existe abundante bibliografía que analiza las repercusiones de la legislación sobre protección del empleo en los mercados laborales.

En el informe *Labour market developments in Europe 2012*¹⁴ (Evolución del mercado de trabajo en Europa 2012) de la Comisión Europea y el informe *Employment and social developments in Europe Review 2015*¹⁵ (Evolución Social y del Empleo en Europa. Revisión de 2015) puede encontrarse un compendio de material teórico y empírico que avala la repercusión macroeconómica de esta legislación. En el informe *Labour Market Developments in Europe, 2017*¹⁶, recientemente publicado, se recoge un análisis del impacto en la segmentación del mercado laboral.

Nos remitimos a estos tres informes para obtener un análisis exhaustivo de los factores determinantes y los resultados de la legislación en materia de protección del empleo, incluida la repercusión de los litigios laborales, así como unas orientaciones estratégicas detalladas. En esta sección, se presenta un resumen de carácter no técnico de las principales conclusiones y las mejores prácticas para resolver las dificultades que se plantean en la sección 2.

La legislación sobre protección del empleo incluye tanto un componente de «transferencia» (por ejemplo, las indemnizaciones por despido del empleador al

asalariado) como un componente de «pérdida de eficiencia» (por ejemplo, gastos procesales, procedimientos de resolución de litigios). El componente de pérdida de eficiencia aumenta los costes efectivos de la mano de obra, por lo que no solo lastra las decisiones de despido, sino también la contratación. Por el contrario, el componente de transferencia puede tener un efecto neutro, siempre que los salarios sean lo suficientemente flexibles para compensar la mayor seguridad que proporcionan las restricciones al despido. Una protección estricta del empleo, en especial relativa a los requisitos procedimentales, reduce la probabilidad de que se destruyan puestos de trabajo en caso de producirse cambios económicos bruscos. Sin embargo, al elevarse el coste efectivo del empleo también se atenúa su creación. Debido a esto, se reduce la pérdida de empleo durante las recesiones, pero también se limita el número de puestos de trabajo creados durante los períodos de expansión, ya que es probable que los empresarios eviten incurrir en elevados costes por despido. Por lo general, la tasa de rotación de personal es baja en los países en los que la legislación implica unos costes de despido elevados e inciertos. Estos podrían limitar la redistribución del empleo hacia actividades más productivas.

Una legislación en materia de protección del empleo estricta aumenta la duración del desempleo, así como las tasas de desempleo de larga duración. El previsible efecto de esa legislación sobre la tasa de desempleo global es ambivalente (ya que una legislación estricta sobre protección del empleo reduce tanto la creación de empleo como su destrucción). Sin embargo, es probable que la combinación de una menor destrucción de empleo y una creación de empleo reducida se traduzca en períodos de desempleo más prolongados. En particular, el desempleo suele prolongarse en el tiempo en el caso de quienes se incorporen al mercado laboral por primera vez y por períodos intermitentes (por ejemplo, los grupos con una sobrerrepresentación de

¹⁴ Comisión Europea: «Labour market developments in Europe 2012» (Evolución del mercado de trabajo en Europa 2012), *European Economy* 5/2012, 2012.

¹⁵ Comisión Europea: *Employment and social developments in Europe. Review 2015* (Evolución Social y del Empleo en Europa. Revisión de 2015), Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2016.

¹⁶ Comisión Europea: *Labour market and wage developments in Europe. Annual Review 2017* (Evolución del mercado de trabajo y los salarios en Europa. Análisis anual de 2017), Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2017.

jóvenes, trabajadores con escasa cualificación y mujeres).

La combinación de una protección estricta contra el despido para las personas con contratos por tiempo indefinido y una aplicación flexible de la protección en el caso de los contratos temporales u otros contratos atípicos provoca la segmentación del mercado laboral.

Una legislación sobre protección del empleo más estricta que comprenda los contratos indefinidos aumenta la probabilidad de que se recurra a los contratos temporales. También amplía la brecha existente entre la permanencia en el puesto de trabajo de los trabajadores indefinidos y los trabajadores temporales, así como entre sus respectivos niveles salariales¹⁷. Una legislación sobre protección del empleo rigurosa afecta en especial a quienes se incorporan al mercado laboral, a las personas con formación y a quienes trabajan en servicios mercantiles. La regulación estricta de la contratación temporal no influye en la probabilidad de tener un trabajo temporal. No obstante, incluso en aquellos casos en que existe un marco jurídico estricto, una deficiencia en su aplicación aumenta la probabilidad de que las personas obtengan contratos temporales. Dada la protección relativamente estricta de los contratos por tiempo indefinido, los trabajadores con contratos de trabajo no indefinidos corren el riesgo de quedarse atrapados en trabajos inestables.

No obstante, podría considerarse que la situación laboral de las personas en empleos temporales no siempre es tan precaria como suele afirmarse. Esto se debe a que puede que los empleados tengan relaciones a largo plazo con el

mismo empleador y disfruten de las mismas normas de protección contra el despido, sino más estrictas. Las empresas también pueden ser alentadas a eludir las restricciones a la contratación y al despido mediante la subcontratación del trabajo a autónomos.

Una normativa laboral mal concebida puede obstaculizar la participación en el empleo, en particular de los grupos que se enfrentan a problemas concretos

(las personas con escasa cualificación, los jóvenes, los trabajadores mayores y las mujeres). Esto puede ser así si la normativa y los costes hacen que contratarles no sea atractivo desde el punto de vista económico y promueven que persista el trabajo no declarado mediante la creación de incentivos distorsionadores para que las empresas eludan la legislación.

Por otra parte, aunque en general se reconoce que la seguridad en el empleo puede animar a los empleados a invertir en capacidades específicas para la empresa que contribuyen a la productividad, una legislación sobre protección del empleo demasiado rigurosa puede perjudicar la productividad y el crecimiento, provocando una asignación menos eficiente de los recursos laborales y una menor innovación. Al promover la dispersión de las capacidades específicas de un puesto, un uso más generalizado del trabajo temporal también podría contribuir a frenar el aumento de la productividad laboral.

Para que obtenga los mejores resultados, la legislación sobre protección del empleo no debería obstaculizar la transición entre empleos. Por el contrario, debería permitir que la economía responda con fluidez ante las perturbaciones

que requieran una reasignación de la mano de obra entre los distintos sectores o profesiones, al tiempo que protege eficazmente a los trabajadores. La existencia de una regulación compleja e incierta sobre la extinción de los contratos por tiempo indefinido hace que

¹⁷ Estas diferencias persisten incluso cuando se controlan las características individuales y concretas del puesto que influyen en la demanda de tipos de contratos específicos. Comisión Europea: *Labour market and wage developments in Europe. Annual Review 2017* (Evolución del mercado de trabajo y los salarios en Europa. Análisis anual de 2017), Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2017.

las empresas sean reacias a contratar trabajadores e involucrarse en actividades innovadoras, debido a los costes imprevisibles derivados del despido de empleados. También es posible que se disuada a los trabajadores de denunciar los casos de despido improcedente cuando la interpretación de la ley genera dudas sobre la aplicación de la legislación sobre protección del empleo. La incertidumbre respecto del resultado de los procesos judiciales es también costosa para los empleados: porque pueden ver cómo el pago de su salario queda suspendido durante un proceso judicial, así como porque pueden darse situaciones en las que los jueces no coinciden de forma sustancial sobre la duración prevista de un caso.

La eficacia del sistema de resolución de litigios derivados de demandas por despido improcedente tiene, en la práctica, un gran impacto en la legislación sobre protección del empleo. Los marcos de resolución temprana de litigios reducen los costes directos y la incertidumbre de los conflictos laborales. El diseño de mecanismos de conciliación y mediación previos al juicio y la distribución de los costes entre el demandante y el demandado pueden influir en el número de litigios. Del mismo modo, la posibilidad de que los órganos jurisdiccionales tengan en cuenta los intentos de negociar un acuerdo antes de llegar a juicio puede constituir un incentivo para resolver los litigios antes de recurrir a la vía judicial. En última instancia, esto puede reducir los litigios y la incertidumbre de las sentencias judiciales.

En lo que se refiere a las mejores prácticas en este ámbito, la evaluación de las prioridades de reforma de la legislación sobre protección del empleo en los Estados miembros de la UE podría tener en cuenta los siguientes aspectos.

Los problemas de segmentación pueden tratarse reduciendo la brecha existente en la legislación sobre protección del empleo entre los contratos indefinidos y los

contratos temporales. El uso desmedido de los contratos temporales y las bajas tasas de transición hacia contratos indefinidos pueden deberse a las limitaciones legislativas demasiado estrictas aplicadas a los despidos individuales y colectivos, o a los regímenes demasiado flexibles para los contratos de duración determinada. En los países que presentan estas deficiencias, en los debates recientes se ha hecho énfasis en la conveniencia de un contrato único por tiempo indefinido que vincule la protección del trabajador a su permanencia en el puesto.

La proliferación excesiva de distintos tipos de contratos puede generar graves brechas entre las personas que se encuentran «dentro» y «fuera» del mercado laboral («fragmentación contractual»). En el pasado, el aumento de la flexibilidad de determinados tipos de contratos sin modificar las normas de los contratos indefinidos o los despidos colectivos ha aumentado la brecha entre las personas que se encuentran «dentro» y «fuera» del mercado de trabajo. Esto ha provocado la segmentación del mercado en varios Estados miembros.

No existe un único modo de reformar los regímenes legislativos sobre protección del empleo, sino fórmulas distintas que dependen de las características de cada país. El alcance y el rumbo específico de las reformas dependen de:

- la prioridad que se otorga a cada uno de los problemas del mercado laboral que van a tratarse;
- las características de la legislación sobre protección del empleo que pueden contribuir mejor a la consecución de los objetivos de reforma;
- la necesidad de hacer frente a problemas distintos a la propia legislación (por ejemplo, prestaciones por desempleo) a fin de garantizar que el itinerario de reforma es eficaz y viable; y

- las grandes divergencias entre los regímenes legislativos nacionales sobre protección del empleo y la necesidad de mantener su coherencia interna.

A la hora de reformar la legislación sobre protección del empleo es fundamental incluir medidas complementarias adecuadas que garanticen la «flexiseguridad». Según el paradigma de la «flexiseguridad», la atención debería centrarse en la protección del trabajo concreto (seguridad del puesto de trabajo) a fin de ofrecer seguridad en el empleo a lo largo de la vida laboral de una persona. Esto significa que las reformas que establecen una cobertura universal y adecuada de las prestaciones por desempleo, unas políticas activas del mercado de trabajo eficaces y oportunidades de aprendizaje permanente, deberían ir acompañadas de una mayor flexibilidad contractual. Estas medidas ayudarían a los trabajadores en la transición de contratos temporales a contratos indefinidos y les ofrecería unos niveles adecuados de seguridad para hacer frente al aumento de los riesgos que plantea el mercado laboral.

El apoyo de los interlocutores sociales es fundamental para introducir reformas ambiciosas en la legislación sobre protección del empleo de manera eficaz, al tiempo que se garantiza que sean socialmente sostenibles.

El orden y la oportunidad de las reformas son importantes. El debilitamiento de la legislación sobre protección del empleo durante una recesión puede generar una mayor destrucción de puestos de trabajo que no se compensa con un aumento de la creación de empleo. A corto plazo, esto puede dar lugar a un aumento del desempleo (y a un mayor gasto en las correspondientes prestaciones), si bien a medio plazo se ve compensado por una mayor creación de empleo.

4. ANÁLISIS COMPARATIVO DEL ESTADO DE LA CUESTIÓN

La regulación es bastante heterogénea entre los distintos Estados miembros, incluso dentro de grupos de países con características socioeconómicas similares. Las mayores diferencias en la legislación en materia de protección del empleo entre los distintos países de la UE se encuentran en el régimen de despido de las personas con contratos indefinidos. Estas divergencias no solo se refieren a la rigurosidad de la legislación, sino también a los instrumentos de protección de los trabajadores contra el despido. Las más notables tienen que ver con la definición de despido procedente e improcedente y las soluciones asociadas.

- En algunos países, la **definición de despido procedente** no es restrictiva y los despidos improcedentes se limitan a los casos que no son razonables por circunstancias económicas y a los de discriminación. Esta es la situación que existe, por ejemplo, en Bélgica, Chequia, Dinamarca, Grecia, Irlanda, Italia, Hungría, Polonia, Eslovaquia y Reino Unido. Concretamente, en los países anglosajones no es preciso justificar un despido económico como tal. En otros países (por ejemplo, Francia, Eslovenia y Finlandia), los despidos no están justificados si no se basan en una razón objetiva y pertinente. En caso de despido colectivo, se aplican otras condiciones específicas (por ejemplo, en Estonia, Países Bajos y Austria).
- **La protección de los trabajadores en caso de despido improcedente** presenta grandes diferencias entre los distintos países de la UE. En términos generales, en caso de despido improcedente, el trabajador tiene derecho a una compensación económica superior a la que normalmente se aplica a un despido procedente, o a ser readmitido. Puede que además el empresario deba abonar al trabajador los salarios

no percibidos (atrasos). En algunos casos, no se contempla la readmisión (por ejemplo, en Bélgica y Finlandia), mientras que en otros es la norma (por ejemplo, Estonia y Austria). En varios Estados miembros, es posible que las empresas deban readmitir al trabajador y abonarle los atrasos (por ejemplo, Italia y Portugal) si el despido es por discriminación. En otros, en lugar de una compensación adicional únicamente es necesario abonar los atrasos (por ejemplo, Chequia e Irlanda).

- Las **indemnizaciones por despido** también presentan un diseño que difiere considerablemente entre países. Los derechos a la indemnización por despido pueden estar establecidos por ley (como sucede en Francia, Hungría, Portugal y Eslovenia) o en los convenios colectivos (como es el caso de los obreros en Suecia y Dinamarca). En varios países, no existe ningún tipo de indemnización por despido (por ejemplo, Bélgica, Finlandia y Suecia). En Austria, los empleados tienen acceso a cuentas de despido individuales. En los casos en que existen indemnizaciones por despido, su cuantía varía en gran medida entre los Estados miembros en función de la causa de despido (justificado o no justificado) y otras condiciones.

La **regulación de los contratos temporales** también difiere bastante dentro de los límites de los principios que se recogen en las Directivas sobre el trabajo de duración determinada y a través de empresas de trabajo temporal. También existen diferencias entre los Estados miembros en cuanto a las normas y procedimientos de los **despidos colectivos**. No obstante, los principios comunes que se consagran en las Directivas sobre despidos colectivos¹⁸ reducen en cierto modo las variaciones existentes entre los países de la UE.

¹⁸ Directivas 75/129/CEE y 98/59/CE.

Los indicadores de la legislación sobre protección del empleo permiten cuantificar la rigurosidad global de dicha legislación y establecer comparaciones entre los distintos países. La OCDE recopila estos indicadores de la mayoría de sus países miembros (Índice de la legislación sobre protección del empleo de la OCDE) a partir de 21 elementos de la legislación (véase el gráfico 5 y el cuadro 1 del anexo para obtener una descripción de estos indicadores). La última actualización de este índice comprende la legislación vigente en 2013 (o 2014 o 2015 en el caso de un número limitado de países) de los 21 Estados miembros de la UE que pertenecen a la OCDE, además de otros tres Estados miembros¹⁹; por consiguiente, las últimas reformas no se han tenido en cuenta. Se ha perfeccionado la metodología a fin de tener en cuenta cómo se interpreta la legislación, los convenios colectivos y la jurisprudencia²⁰.

¹⁹ La base de datos de legislación sobre protección del empleo no incluye a Bulgaria, Chipre, Malta y Rumanía.

²⁰ OCDE: *Employment Outlook 2013* (Perspectivas de empleo 2013), capítulo 2.

Los indicadores sobre la legislación en materia de protección del empleo de la OCDE tienen sus limitaciones y deben interpretarse con cautela. No todos los cambios en la legislación sobre protección del empleo modifican los indicadores de la OCDE. Un cambio puede resultar insuficiente para modificar la puntuación otorgada a una característica particular de la normativa de que se trate. Por otra parte, es posible que en el cálculo del índice no se tengan en cuenta aspectos específicos de la legislación (por ejemplo, la duración y la incertidumbre de los procesos judiciales en caso de despido improcedente, o el tratamiento que reciben los trabajadores por cuenta propia). Además, los indicadores no reflejan plenamente determinados aspectos relativos a la aplicación de la legislación en materia de protección del empleo²¹.

En los años previos a la crisis financiera la mayoría de las reformas tenía por objeto facilitar la contratación mediante contratos de duración determinada. Entre 2000 y 2008, los indicadores de legislación sobre protección del empleo correspondientes a los contratos regulares individuales y despidos colectivos se mantuvieron, en general, estables. Simultáneamente, se relajó notablemente la regulación de los contratos de duración determinada en varios países. A estas reformas «parciales» del mercado de trabajo se las ha responsabilizado del aumento de la brecha existente entre la elevada protección de los trabajadores indefinidos y el bajo nivel de protección

de los trabajadores temporales²².

²¹ Una tercera crítica bastante habitual tiene que ver con el grado de subjetividad inevitable que afecta a la codificación de las características jurídicas nacionales en un índice compuesto (Venn 2009). Dado que en ocasiones la codificación puede dar lugar a una interpretación errónea de las normas y los procedimientos nacionales, o ignorar datos no legislativos relevantes, los datos de la OCDE deben emplearse con cautela, o incluso integrarse con una base de datos actualizada y más exhaustiva de la EU-28.

²² Por ejemplo, Blanchard, O. y Landier, A.: «The perverse effects of partial labor market reform: fixed duration contracts in France» (Los efectos distorsionadores de la reforma parcial del mercado laboral: los contratos de duración determinada en Francia), *NBER Working Paper 8219*, 2001. Boeri, T. y Garibaldi, P.: «Two tier reforms of employment protection: a honeymoon effect?» (Reforma de la protección laboral a dos niveles: ¿efecto luna de miel?), *The Economic Journal*, Vol. 117, pp. 357-385, 2007.

Desde 2008 se han llevado a cabo profundas reformas de la legislación sobre protección del empleo en una serie de Estados miembros, en especial en el sur y en partes del este de Europa. Estas reformas han debilitado en gran medida la protección de los trabajadores indefinidos frente al despido. Entre otros aspectos, esto se ha hecho limitando las posibilidades de readmisión en caso de despido improcedente, aplicando un máximo a los atrasos, reduciendo la cuantía de las indemnizaciones por despido y ampliando la duración del período de prueba.

En algunos países se han simplificado los procedimientos de los despidos colectivos, con lo que se han reducido sus costes. La regulación de los contratos temporales se ha modificado para disuadir que se haga un uso excesivo de ellos, incluso mediante mayores costes no salariales²³. Como consecuencia de ello, el indicador de la legislación sobre protección del empleo de los contratos por tiempo indefinido o bien se ha mantenido estable o bien se ha reducido notablemente (gráfico 6).

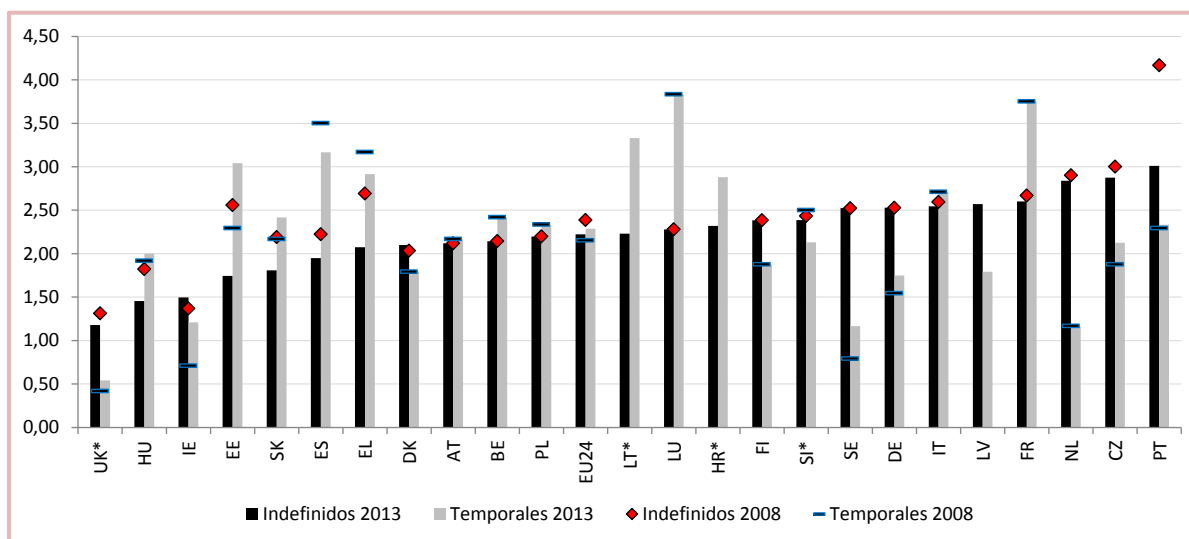
La caída del indicador parece especialmente intensa en Portugal, pero también pueden observarse reducciones en el caso de Estonia, Grecia, España, Italia, Hungría, Eslovaquia, Eslovenia y Reino Unido. En algunos países (por ejemplo, en Italia y Países Bajos) el indicador no es capaz de cuantificar el efecto de las reformas del mercado de trabajo aplicadas después de 2013.

²³ Para ver una revisión de las reformas del mercado laboral, véase el capítulo 4 del documento de la Comisión Europea *Labour market and wage developments in Europe 2015* (Evolución del mercado de trabajo y los salarios en Europa, 2015). Puede consultarse información adicional detallada sobre las últimas reformas en la base de datos LABREF:

<https://webgate.ec.europa.eu/labref/public/>.

Los datos más recientes de la LABREF se resumen en Comisión Europea: *Labour market and wage developments in Europe. Annual Review 2017* (Evolución del mercado de trabajo y los salarios en Europa. Revisión anual de 2017), capítulo 3, 2017.

Gráfico 6: Índice de la legislación sobre protección del empleo para los contratos de trabajo indefinidos y temporales en 2013* y 2008



Fuente: Base de datos sobre protección del empleo de la OCDE.

* 2014 en el caso de Eslovenia y Reino Unido; 2015 en el de Croacia y Lituania

La actividad dirigida a reformar la legislación sobre protección del empleo ha sido especialmente

intensa en los países con grandes desequilibrios acumulados y una estricta legislación de protección del empleo antes de la crisis. Entre ellos, España, Croacia, Francia, Italia, Portugal y Eslovenia. Bélgica adoptó el estatuto único, que básicamente armonizó los plazos de preaviso entre los trabajadores manuales y los administrativos, y redefinió los despidos improcedentes. También en el Reino Unido se redujeron los costes de despido, incluso para los despidos colectivos. En el resto de la sección, se presenta una lista parcial de las reformas introducidas en los últimos años.

Croacia completó la reforma de la legislación laboral iniciada en 2013 mediante la adopción de la Ley del trabajo en 2014. Esta facilita el uso de varias formas de trabajo atípico y simplifica los procedimientos de despido. En agosto de 2016, **Francia** introdujo una reforma que especificaba las circunstancias en que pueden llevarse a cabo despidos individuales por motivos económicos. Esta reforma introduce también un mayor grado de flexibilidad en la manera en que se establecen las condiciones de trabajo a nivel de

empresa. En 2014, **Italia** adoptó una reforma integral del mercado laboral mediante la Ley de empleos. Entre otros factores, supone una revisión de las normas en materia de despido de los contratos por tiempo indefinido, simplifica y reduce las formas de contratos atípicos y aumenta la flexibilidad interna de las normas dentro de las empresas.

En **Lituania**, la revisión del Código del Trabajo aprobada en 2016 redujo el coste de los despidos individuales, acortando el plazo de preaviso y reduciendo la indemnización por despido. También relajó las restricciones sobre el uso de los contratos de duración determinada e introdujo una serie de nuevos tipos de contrato. Entre ellos se incluyen los contratos de aprendizaje, los contratos por proyectos, los contratos de trabajo compartido (*job sharing*) y contratos con varios empleadores. En julio de 2015, en **los Países Bajos** se introdujo un límite máximo a las indemnizaciones por despido improcedente y se aportó más claridad respecto a qué vías deben seguirse en caso de despido (el Servicio Público de Empleo en caso de causas económicas y los órganos jurisdiccionales en caso de motivos personales). También se redujo la duración máxima de los contratos

temporales (de 3 a 2 años) y se aumentó el número de meses que deben transcurrir entre contratos antes de que pueda encadenarse nuevamente una serie de contratos temporales. En 2016, **Polonia** introdujo restricciones al número de contratos laborales por tiempo determinado consecutivos y su duración máxima. También armonizó el plazo de preaviso de los contratos de duración determinada en consonancia con el de los contratos indefinidos.

De manera más general, varios Estados miembros han endurecido los límites

aplicados a los contratos de duración determinada y, más concretamente, el recurso a las agencias de trabajo temporal (por ejemplo, Dinamarca, Francia, Italia, Eslovaquia y Eslovenia). Por el contrario, otros han facilitado el acceso a los contratos de duración determinada (como Chequia) y las agencias de trabajo temporal (por ejemplo, Grecia y Lituania). Algunos (como Croacia, Italia y Portugal) han aumentado la duración o las posibilidades de renovación de los contratos de duración determinada para fomentar la creación de empleo.

5. REFERENCIAS

- Blanchard, O. y Landier, A.: «The perverse effects of partial labor market reform: Fixed Duration Contracts in France» (Los efectos distorsionadores de la reforma parcial del mercado laboral: los contratos de duración determinada en Francia), *NBER Working Paper* 8219, 2001.
- Boeri, T. y Garibaldi, P.: «Two tier reforms of employment protection: a honeymoon effect?» (Reforma de la protección laboral a dos niveles: ¿efecto luna de miel?, *The Economic Journal*, Vol. 117, pp. 357-385, 2007.
- Comisión Europea: «Labour market developments in Europe 2012» (Evolución del mercado de trabajo en Europa 2012), *European Economy* 5/2012, 2012.
- Comisión Europea: *Employment and social developments in Europe. Review 2015* (Evolución Social y del Empleo en Europa. Revisión de 2015), Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2016.
- Comisión Europea: *Labour market and wage developments in Europe. Annual Review 2017* (Evolución del mercado de trabajo y los salarios en Europa. Análisis anual de 2017), Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2017.
- OCDE: *Employment Outlook 2013* (Perspectivas de empleo 2013), OCDE Publishing, 2013.
- Pedersini, R. y Coletto, D.: *Self-employed workers: industrial relations and working conditions* (Trabajadores por cuenta propia: relaciones laborales y condiciones de trabajo), Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2010.
- Venn, D.: «Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators» (Legislación, negociación colectiva y aplicación. Actualización de los indicadores de la OCDE sobre protección del empleo), *OECD Social, Employment and Migration Working Paper* n.º 89.

Fecha: 17.10.2017

ANEXO

Principales características de la legislación sobre protección del empleo

Por lo general, esta legislación regula los tres principales aspectos de la protección del empleo: la protección de los trabajadores en caso de **despido individual**; los requisitos específicos de los **despidos colectivos**; y las **formas de empleo temporal**.

Los principales elementos de la legislación sobre protección del empleo para **los despidos individuales** son los siguientes

- **Período de prueba.** Durante el período de prueba, cada una de las partes puede poner fin a la relación laboral sin coste alguno (por lo general, no se aplican ni un plazo de preaviso ni la indemnización por despido). A fin de evitar el riesgo de que los empresarios se aprovechen de prolongar los períodos de prueba, con frecuencia la legislación establece una duración máxima. En algunos países, la legislación permite desviaciones de la norma de duración máxima a través de exenciones temporales, especialmente para la formación relacionada con el trabajo. En algunos casos, el período de prueba está regulado de tal forma que reduce desde el principio los costes de despido. El período de período de prueba máximo en la UE varía entre menos de 1 mes y 12 meses; en la mayoría de los países es de entre 3 y 6 meses.
- **Plazos de preaviso y requisitos procedimentales.** La legislación laboral suele estipular un plazo de preaviso para el despido y la obligación de notificarlo previamente por escrito. El incumplimiento de dicho plazo de preaviso puede dar derecho a una compensación por los ingresos que habría percibido el trabajador de haberse observado correctamente. Por regla general, los procedimientos dependen de si la causa de despido es personal (por

ejemplo, debido a una incapacidad o por motivos disciplinarios) o económica. Los procedimientos también pueden depender del tipo de trabajador, el tamaño de la empresa y la pertenencia a un sindicato.

- En algunos países, los empleadores que pretenden despedir a un trabajador deben notificarlo, en ocasiones a solicitud de este, a uno o varios terceros (representantes de los trabajadores o al servicio público de empleo, la inspección de trabajo u otras autoridades de la Administración). Además de la notificación, en algunos países los empresarios también deben proporcionar una justificación de los despidos a terceros. En función del país, el tiempo transcurrido antes de que pueda iniciarse el plazo de preaviso puede ser superior a 1 mes.
- **Motivos de despido individual.** En la mayoría de los casos, la legislación relativa a la rescisión de un contrato laboral obliga al empleador a justificar los motivos del despido. Un despido puede estar justificado por:
 - **motivos disciplinarios** o motivos personales (salvo casos discriminatorios);
 - **motivos económicos** (supresión del puesto, cambio tecnológico, falta de aptitud del trabajador).

Pese a que el despido por motivos disciplinarios no conlleva compensación al trabajador, el despido por causas económicas sí (indemnizaciones por despido) en la mayoría de los países. Las legislaciones nacionales difieren en cuanto al ámbito de aplicación de los motivos válidos para el despido y la facultad de apreciación de los jueces a la hora de cuestionar las decisiones de los empleadores. Los motivos válidos de despido pueden definirse de forma muy amplia, con la ventaja de que así ofrecen margen para abordar gran variedad de situaciones. Por el contrario, las causas de

despido justificado pueden ser muy detalladas, con lo que se reduce el margen de los jueces de lo social para controlar las decisiones de los empresarios. En algunos países, los despidos injustificados se limitan a casos que no se basan de forma razonable en las circunstancias económicas y a los casos de discriminación. En otros países, los despidos no están justificados si no se basan en una razón objetiva y pertinente. Además, en caso de cese por motivos objetivos, los despidos se consideran ilegales si el empleador no tiene en cuenta las circunstancias específicas de los trabajadores despedidos (por ejemplo, la permanencia en el puesto de trabajo, cargas familiares, cualificaciones profesionales, paridad de género o de edad en la empresa). En algunos países, para que el despido sea legal se requiere que se analicen alternativas concretas al despido. Estos sistemas incluyen el reciclaje o la transferencia del trabajador a otro puesto dentro de la empresa.

- **Consecuencias de un despido ilegal.** Las empresas se enfrentan a consecuencias jurídicas en caso de despido ilegal. Por lo general, el trabajador tiene derecho a una compensación económica superior a lo que se aplica habitualmente a un despido legal, o a ser readmitido. Es posible que los empresarios también tengan que pagar al trabajador los salarios no percibidos. El régimen que se aplica a la readmisión presenta grandes divergencias en toda la UE. En algunos casos no está prevista, mientras que en otros es la norma. Con frecuencia, la decisión de si es readmitido recae en el trabajador. En algunos países, las empresas pueden verse obligadas a abonar una compensación adicional si no se produce la readmisión. En otros, están obligadas a abonar una compensación únicamente por los salarios no percibidos y las cotizaciones a la seguridad social no abonadas durante el período comprendido entre el despido y la sentencia. Algunos países establecen

un límite para los atrasos. En varios países (como en Alemania), el empleado es quien decide sobre la readmisión, aunque esta opción se utiliza en escasas ocasiones, ya que la estructura del proceso laboral alienta a ambas partes a que resuelvan cualquier conflicto de mutuo acuerdo antes de recurrir a la vía judicial.

- **Indemnizaciones por despido.** La indemnización consta de un pago único a tanto alzado al trabajador que haya sido despedido de forma involuntaria. La ley o los convenios colectivos pueden prever el derecho a la indemnización por despido. El pago puede diferir en función de la causa de despido (justificado o injustificado). En la mayoría de los países, existen indemnizaciones por despido en caso de cese por motivos económicos, pero en general no deben abonarse en caso de despido por razones disciplinarias. En determinados países, los empleadores no asumen ninguna indemnización por despido, aunque el plazo de preaviso puede ser muy prolongado (como es el caso de Finlandia y Suecia)²⁴. En otros, la indemnización por despido constituye el principal coste del despido (por ejemplo, Países Bajos y España). Con frecuencia, la cuantía de las indemnizaciones por despido está vinculada a la duración del servicio y al nivel salarial del trabajador en el momento previo al cese. A las indemnizaciones por despido puede aplicárseles un límite. En algunos países, su cuantía es inversamente proporcional a la duración del plazo de preaviso. La financiación de las indemnizaciones por despido en general procede íntegramente del empresario que realiza el despido, pero en algunos países estas se asumen entre varios empleadores. En Austria, por ejemplo, se financian

²⁴ Con algunas excepciones (Bélgica, Alemania y Grecia), las indemnizaciones por despido establecidas por ley se adeudan independientemente del plazo de preaviso.

a través de un fondo a nombre del empleado. Este puede traspasarse entre empleadores hasta el despido o la jubilación del trabajador y todos ellos hacen aportaciones a lo largo de su carrera profesional.

Los procedimientos de despido colectivo tienen su origen en el despido simultáneo de varios empleados por causas no inherentes a los trabajadores concretos. En caso de despido colectivo, los requisitos mínimos que establece la Directiva de 1998 relativa a los despidos colectivos²⁵ son aplicables en todos los Estados miembros. Las normas sobre los despidos colectivos se refieren a los siguientes aspectos.

- **Definición de despido colectivo.** Es el número mínimo de trabajadores despedidos en un determinado período de tiempo, en un lugar concreto, para que el despido se considere colectivo. Este suele estar vinculado al tamaño de la empresa o el centro de trabajo.
- **Requisitos de procedimiento y notificación.** Se refieren a las obligaciones del empleador de:
 - consultar a los representantes de los trabajadores cuando se contemple la posibilidad de un despido colectivo, con el fin de encontrar soluciones alternativas siempre que sea posible; y
 - notificar a la autoridad pública competente su intención de llevar a cabo un despido colectivo.
- **Criterios de selección de los trabajadores que serán objeto de despido.** Pueden indicarse criterios transparentes y no discriminatorios por ley, en convenios colectivos o a través del procedimiento de información y consulta.
- **Compensación y otras consecuencias de los despidos colectivos ilegales.** En la mayoría de los casos, las indemnizaciones por despido previstas para los despidos

individuales por motivos económicos también deben abonarse en caso de despido colectivo. Por otra parte, puede que los empleadores deban abonar una compensación económica adicional (por ejemplo, la cofinanciación de las prestaciones por desempleo). La legislación nacional establece las consecuencias legales en caso de que no se cumplan los requisitos de procedimiento o de notificación o los criterios de selección para el despido.

La legislación establece **restricciones al uso de los contratos de duración determinada** a fin de evitar la discriminación de los trabajadores con este tipo de contratos y que se abuse de ellos. La Directiva sobre el trabajo de duración determinada²⁶ establece los requisitos mínimos que deben aplicar todos los Estados miembros a los contratos de duración determinada. Las condiciones para emplear dichos contratos suelen incluir proporcionar motivos que justifiquen su utilización y limitar el número de renovaciones o la duración total acumulada de contratos. Entre los motivos para justificar su utilización se incluyen, por ejemplo, hacer frente a fluctuaciones imprevistas de la demanda; la sustitución de personal indefinido durante períodos cortos; la contratación de trabajadores con capacidades especializadas para llevar a cabo proyectos concretos; y las iniciativas de empresas emergentes que impliquen la obtención de rendimientos inciertos y determinado grado de riesgo.

Existen tipos de contratos diferentes para las agencias de trabajo temporal. El carácter específico del empleo a través de agencias de trabajo temporal radica en que, si habitualmente hay dos partes involucradas en una relación laboral —empresario y trabajador—, el empleo mediante agencias de trabajo temporal incluye a un tercero —la empresa usuaria—. Los trabajadores de las agencias de trabajo temporal son contratados y retribuidos por estas (el empleador), pero con

²⁵ Directiva 98/59/CE.

²⁶ Directiva 99/70/CEE.

carácter temporal y son puestos a disposición de las empresas usuarias y trabajan bajo la supervisión de estas últimas. En función de la legislación nacional aplicable, los trabajadores de las agencias de trabajo temporal pueden contar con contratos de duración determinada o contratos por tiempo indefinido.

Esta forma de empleo responde a la necesidad real de las empresas usuarias: les permite, por ejemplo, gestionar los picos de producción o sustituir fácilmente a los trabajadores en caso de ausencia. El nivel de requisitos mínimos de protección de los trabajadores de las agencias de trabajo temporal se establece por medio de la Directiva de 2008 relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal²⁷.

²⁷ Directiva 2008/104/CE.

Cuadro 1: Rigurosidad de la protección del empleo, índices de la OCDE

		Protección de los trabajadores indefinidos ante los despidos individuales y colectivos	Protección de los trabajadores indefinidos ante el despido (individual)	Requisitos específicos del despido colectivo	Regulación relativa a las formas de empleo temporal
Bélgica	2013	2,99	2,14	5,13	2,42
Chequia	2013	2,66	2,87	2,13	2,13
Dinamarca	2013	2,32	2,10	2,88	1,79
Alemania	2013	2,84	2,53	3,63	1,75
Estonia	2013	2,07	1,74	2,88	3,04
Irlanda	2013	2,07	1,50	3,50	1,21
Grecia	2013	2,41	2,07	3,25	2,92
España	2013	2,36	1,95	3,38	3,17
Francia	2013	2,82	2,60	3,38	3,75
Croacia	2015	2,30	2,32	2,25	2,88
Italia	2013	2,89	2,55	3,75	2,71
Letonia	2013	2,91	2,57	3,75	1,79
Lituania	2015	2,42	2,23	2,88	3,33
Luxemburgo	2013	2,74	2,28	3,88	3,83
Hungría	2013	2,07	1,45	3,63	2,00
Países Bajos	2013	2,94	2,84	3,19	1,17
Austria	2013	2,44	2,12	3,25	2,17
Polonia	2013	2,39	2,20	2,88	2,33
Portugal	2013	2,69	3,01	1,88	2,33
Eslovenia	2014	2,39	1,99	3,38	2,13
Eslovaquia	2013	2,26	1,81	3,38	2,42
Finlandia	2013	2,17	2,38	1,63	1,88
Suecia	2013	2,52	2,52	2,50	1,17
Reino Unido	2014	1,59	1,18	2,63	0,54
Promedio no ponderado de la UE		2,47	2,21	3,12	2,28

Fuente: Base de datos sobre protección del empleo de la OCDE, www.oecd.org/employment/protection.