

Así se despide a trabajadores fijos y temporales en Europa

Mercedes Serraller
22/09/2016

Un recorrido por el marco laboral de la UE muestra que la protección del despido del temporal en España es superior a la que ofrecen Reino Unido, Alemania, Holanda o Bélgica.

La sentencia del Tribunal de la UE que equipara la indemnización del contrato fijo y temporal impactará en todos los Estados miembros, ya que en todos se diferencia entre contratación fija y temporal. Un recorrido por el marco laboral del resto de países y por los datos de Eurostat y de la OCDE muestra que la protección del despido del temporal en España es similar a la de otros Estados y, en muchos casos, superior.

Según el Índice de Protección Laboral de la OCDE, que mide diversos elementos como la ley, la jurisprudencia, los procedimientos de despido y la indemnización, España se encuentra por encima de la media.

Llama la atención del Tribunal de la UE que España no ofrezca indemnización alguna a los interinos. Sin embargo, son varios los países que no prevén ningún pago indemnizatorio para todos los temporales, mientras que España sí indemniza con 12 días al resto de temporales, el caso de los contratos por obra y servicio y los eventuales por circunstancias de la producción.

Así, Bélgica no retribuye el despido del temporal. Holanda, por su parte, sólo prevé indemnizar al trabajador que lleve más de 24 meses contratado.

En Reino Unido, la protección de los trabajadores temporales se equipara a la de los indefinidos. Sin embargo, la realidad es que en Reino Unido sólo trabajadores con más de dos años de antigüedad pueden generar derecho a una indemnización por despido, lo cual deja desprotegido al colectivo con antigüedades inferiores y, en concreto, a la gran mayoría de temporales.

Alemania no contempla la de protección legal contra el despido en el caso de los contratos de duración determinada. Por otro lado, y con el objeto de evitar fraudes en la contratación temporal, la duración de dichos contratos debe estar justificada por la concurrencia de causas objetivas. En cualquier caso, se prevé un límite máximo temporal de hasta dos años de duración. No obstante, existen algunas excepciones como la contratación de empleados de más de 52 años desempleados o las contrataciones por empresas cuya actividad se haya iniciado en los últimos cuatro años.

En Italia, en caso de extinción de un contrato temporal por el transcurso del tiempo fijado en el mismo, el empleador sólo deberá abonar la compensación diferida en la fecha de extinción (cantidades prorrateadas de los salarios mensuales adicionales y la compensación por las vacaciones/permisos devengados pero no disfrutados). En una reciente reforma, se estipula que el contrato temporal no podrá durar más de tres años y que las empresas no podrán tener más de un 20% de trabajadores temporales.

En caso de extinción del contrato de trabajo temporal de forma injustificada antes de la fecha de extinción del mismo, el empleador deberá abonar, además de las cantidades mencionadas en el apartado anterior, la compensación que el empleado habría percibido en caso de que el contrato se hubiera prolongado hasta su fecha de extinción.

En Francia, existen contratos de duración determinada que sólo pueden ser celebrados en un elenco limitado de circunstancias. Estas causas temporales cuentan con una tipología similar a la española: para la sustitución de trabajadores, en el caso de un incremento temporal de actividad, o para el desarrollo actividades estacionales. La duración máxima de los contratos temporales es de 18 meses, salvo excepciones como en el caso de contratos para la sustitución de empleados. Asimismo, y al igual que ocurre en el ordenamiento jurídico español, se prohíbe la contratación temporal para el desarrollo de actividades normales del negocio.

La indemnización por despido en un contrato indefinido tiene un mínimo legal, que es 6 días de salario por año de servicio. Adicionalmente, los trabajadores con más de 10 años de antigüedad reciben un extra indemnizatorio de 4 días de salario por año a partir del décimo año.

En contraste, la indemnización por terminación de un contrato temporal es el 10% de la remuneración bruta pagada durante el contrato, lo que supone una de las mayores protecciones de la UE.

En Portugal la normativa distingue entre tres tipos de causas de contratos temporales: cuando la empresa tenga necesidad comprobada de mano de obra temporal de una duración de hasta tres años; por causas de política de empleo: contratos con desempleados de larga duración, y búsqueda de primer empleo hasta un máximo de 18 meses; y por el inicio de una nueva actividad o empresa, con el límite temporal de dos años.

La indemnización del contrato temporal en Portugal es de 20 días de salario base más antigüedad por cada año completo de antigüedad. El importe del salario base mensual y antigüedad a considerar no puede ser superior a 20 veces el salario mínimo (485 euros). El importe total de la indemnización no puede ser superior a 12 veces el salario mensual más antigüedad o 240 veces el salario mínimo.

En lo que no hay sorpresas es en el volumen de la temporalidad en España. Según Eurostat, en 2014, la proporción de trabajadores con edades comprendidas entre 15 y 64 años con contratos temporales en la UE de los 28 fue del 14%. España sigue a la cabeza, junto con Polonia, de la contratación temporal. En este sentido, según Eurostat, 1 de cada 5 contratos en España son temporales (un 24% de la población activa) frente a un 6% registrado en Reino Unido. Los analistas achacan el crecimiento de la contratación temporal a la contracción de la economía pero también a los costes asociados con las extinciones de dichos contratos. Contrariamente a lo que ocurre en otros países, en España, las fórmulas de indemnización por finalización de contratos indefinidos triplican las utilizadas para calcular las indemnizaciones de contratos temporales.

Según datos del Banco Mundial en su último informe Doing Business 2015, España sigue siendo el país de la UE con el mayor coste por despido.

Para un trabajador con 10 años de antigüedad, España ofrece 28,6 semanas, seguida por Grecia, con 26. En Austria, Bélgica, Dinamarca, Italia, Países Bajos y Suecia, entre otros, no habría que pagar ningún tipo de indemnización a este trabajador en caso de despido por regulación de empleo.