

**Nota sobre el Convenio núm. 158  
y la Recomendación núm. 166  
sobre la terminación  
de la relación de trabajo**



---

## Prefacio

El primer instrumento específico sobre despido fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1963 y tuvo la forma de una Recomendación (núm. 119). Años más tarde, en 1982, se adoptó el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo (núm. 158), que entró en vigor el 24 de noviembre de 1985. Junto con el Convenio núm. 158, la Conferencia adoptó la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166), que lo complementa y sustituye la Recomendación núm. 119. Al 9 de septiembre de 2008, el Convenio núm. 158 recibió 34 ratificaciones<sup>1</sup> y fue denunciado por un país<sup>2</sup>.

Poco después de su adopción, el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 fueron señalados a la atención del Grupo de Trabajo sobre las Normas Internacionales del Trabajo (1987) [el «Grupo Ventejol»] quien recomendó que se los promoviera de manera prioritaria. Estos instrumentos fueron considerados más tarde por el Grupo de Trabajo sobre la Política de Revisión de Normas [el «Grupo Cartier»], que se reunió entre 1997 y 2002. El Grupo Cartier no llegó a conclusión alguna sobre ninguno de los dos.

En su 303.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2007), el Consejo de Administración convino en retomar la discusión sobre el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166<sup>3</sup>. En la presente nota, que fuera originariamente preparada para facilitar las consultas sobre los dos instrumentos que tuvieron lugar en noviembre de 2008, se entiende dar una visión global del Convenio. La nota se ha actualizado para reflejar los resultados de la 79.<sup>a</sup> reunión de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (noviembre-diciembre de 2008).

La nota se dividió en cuatro partes:

- En la Parte I se ofrece un panorama general del contenido y la aplicación de las principales disposiciones del Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166.
- En la parte II se presentan los resultados de una investigación efectuada en 55 países sobre las disposiciones de su legislación nacional sobre el despido.
- En la parte III se dan algunos ejemplos ilustrativos de la influencia que el Convenio núm. 158 ha tenido en la jurisprudencia de los tribunales nacionales respecto a los despidos.
- En la parte IV se presenta el Convenio núm. 158 desde una perspectiva económica, y se incluye una reflexión sobre la flexibilidad que permite el Convenio.

La presente nota fue preparada por el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (Sector I), la Unidad de Análisis e Investigación sobre el Empleo (Sector II) y el

<sup>1</sup> Véase el cuadro de ratificaciones incluido en el anexo I de la presente nota. El Convenio estuvo abierto a denuncias del 23 de noviembre de 2006 al 23 de noviembre de 2007, período en el que no se registró ninguna denuncia.

<sup>2</sup> El Convenio fue denunciado por Brasil en 1996. En febrero de 2008, el Presidente Lula da Silva presentó el Convenio núm. 158 al Congreso Nacional para que se lo ratificara. En julio de 2008, la Comisión de Relaciones Exteriores del Congreso Nacional votó contra la ratificación. La cuestión se transmitió a la Comisión de Trabajo del Congreso Nacional para proseguir con su examen.

<sup>3</sup> Véase el párrafo 95 del documento GB.300/13 (noviembre de 2007).

---

Servicio de Diálogo Social, de la Legislación y la Administración del Trabajo (Sector IV),  
con la colaboración de expertos del Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín.

---

## Indice

	<i>Página</i>
Prefacio .....	iii
Parte I. Contenido del Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 .....	1
A. Definiciones y conceptos.....	1
B. Flexibilidad.....	4
C. Prohibiciones.....	9
D. Procedimiento relativo al despido: recurso, indemnización por fin de servicios y protección del ingreso .....	9
E. Despidos colectivos.....	13
F. Observaciones finales.....	16
Parte II. El Convenio núm. 158 y la reforma de la legislación laboral en materia de despido ....	17
A. Exclusión de ciertas categorías de trabajadores o empresas (artículo 2).....	18
B. Causas justificadas y motivos que no constituyen causas justificadas para el despido (artículos 4 y 5) .....	19
C. El preaviso (artículo 11).....	19
D. Despidos colectivos – consultas con los representantes de los trabajadores (artículo 13).....	19
E. Despidos colectivos – notificación a la autoridad competente (artículo 14).....	20
F. Indemnización de despido (artículo 12).....	20
G. Observaciones finales.....	20
Parte III. Utilización del Convenio núm. 158 en los tribunales nacionales.....	20
A. Utilización por tribunales nacionales de países que ratificaron .....	21
B. Utilización por tribunales nacionales de países que no ratificaron el Convenio .....	22
C. Observaciones finales.....	24
Parte IV. El despido: una perspectiva económica .....	24
A. La teoría económica y las repercusiones de la legislación de protección del empleo .....	25
B. Datos empíricos.....	27
C. La necesidad de contar con un enfoque equilibrado e integrado.....	28
D. Observaciones finales.....	29



---

## **Anexos**

I.	Ratificaciones del Convenio núm. 158 (al 20 de enero de 2009).....	31
II.	Información recabada de las memorias de los gobiernos en las que se indica el uso de exclusiones respecto a: i) la índole del contrato de trabajo (artículo 2, párrafo 2) y ii) las categorías de trabajadores (artículo 2, párrafos 4 y 5) ....	32
III.	Cuadro comparativo de la legislación nacional de 55 países en materia de despido .....	39
IV.	Bibliografía de la parte IV .....	47
V.	Observación general de la Comisión de Expertos sobre el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, adoptada en su 79.ª reunión, 2008 .....	49



---

## Parte I. Contenido del Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166

### A. Definiciones y conceptos

#### ***Despido***

El Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) (en adelante «el Convenio») regula la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. De ahí que en su ámbito de aplicación no entren la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del trabajador o mediante un acuerdo negociado libremente por ambas partes. El Convenio tampoco se aplica en aquellos casos en que el trabajador renuncia o se acoge a la jubilación por voluntad propia.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (de aquí en adelante, «la Comisión de Expertos») también señaló que la definición dada a efectos del Convenio no obliga a los países a modificar los términos que utilizan, siempre que las disposiciones de fondo contenidas en la legislación nacional se apliquen a las personas protegidas por el Convenio<sup>4</sup>. No obstante, la Comisión de Expertos subrayó que la forma en que se define la terminación de la relación de trabajo reviste singular importancia, ya que no debería permitir que el empleador se sustraiga al cumplimiento de las obligaciones que se derivan de la protección prevista en caso de despido<sup>5</sup>.

#### ***Causa justificada***

En el artículo 4 del Convenio, este requisito se estipula como sigue: «No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio». En sus comentarios, la Comisión de Expertos recordó más de una vez que la necesidad de fundamentar el despido en una causa justificada constituye la piedra angular de las disposiciones del Convenio<sup>6</sup>.

La Comisión de Expertos sostuvo que al adoptar este principio, a tenor del artículo 4, «el empleador pierde la facultad de poner término unilateralmente a una relación de trabajo de duración indeterminada mediante la notificación de un preaviso o, en su lugar, el pago de una indemnización»<sup>7</sup>. En realidad, el artículo 4 del Convenio no se limita a obligar a los empleadores a justificar los despidos, sino que ante todo exige que en virtud del «principio fundamental de la justificación»

<sup>4</sup> Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Estudio general de 1995, *Protección contra el despido injustificado* (en adelante, «EG 1995»), párrafo 21.

<sup>5</sup> EG 1995, párrafo 22.

<sup>6</sup> Véase, por ejemplo, observación de la CEACR – *Francia* (2007).

<sup>7</sup> EG 1995, párrafo 76.

---

no se despidan a un trabajador salvo que para ello exista algún motivo relacionado con la capacidad o la conducta del trabajador o con las necesidades de funcionamiento de la empresa<sup>8</sup>.

Cabe mencionar que el artículo 4 exige que la causa invocada tenga relación con al menos uno de los motivos siguientes: i) la capacidad del trabajador; ii) la conducta del trabajador; o iii) las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

i) Causas relacionadas con la capacidad del trabajador

La falta de capacidad, o de aptitud, del trabajador puede obedecer a dos motivos: *a)* carencia de las competencias o cualidades necesarias para desempeñar ciertas tareas, lo que redundará en un desempeño insatisfactorio; y *b)* desempeño laboral insuficiente no por causa de una falta cometida deliberadamente, así como diversos grados de incapacidad para hacer el trabajo a raíz de una enfermedad o lesión.

ii) Causas relacionadas con la conducta del trabajador

Las «faltas» pueden pertenecer a dos categorías: *a)* la primera suele referirse a la mala ejecución de las tareas para cuya realización se empleó al trabajador, lo que comprende, por ejemplo, la negligencia en el trabajo, la violación del reglamento de la empresa o la desobediencia de órdenes legítimas; y *b)* la segunda abarca diversas formas de comportamiento reprehensible tales como indisciplina, violencia, agresión, injurias, la perturbación de la tranquilidad del lugar de trabajo, etc.<sup>9</sup>

iii) Motivos que guardan relación con las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio

Aun cuando el concepto de «necesidades de funcionamiento» de la empresa no está definido de manera específica en el Convenio ni en la Recomendación, en la definición propuesta por la Oficina durante la primera discusión en la

<sup>8</sup> *CEACR, solicitud directa – Luxemburgo (2007)*. Véase el informe presentado a la 67.ª reunión de la CIT, en el que se señala: «Así pues, actualmente el principio de la justificación se ha convertido en el fundamento de la legislación de muchos países sobre la terminación del contrato de trabajo por iniciativa del empleador...» (CIT, 67.ª reunión, 1981, Informe VIII (1), página 7. Asimismo, cabe señalar que al respecto, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales indicó en su Observación General núm. 18, sobre el derecho al trabajo, que las vulneraciones del derecho al trabajo pueden ser resultado de actos de omisión que ocurren, por ejemplo, cuando los Estados Partes no regulan las actividades de personas o grupos para impedirles que obstaculicen el derecho de otros a trabajar. Así, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales consideró que «el incumplimiento de la obligación de proteger se produce cuando los Estados Partes se abstienen de adoptar todas las medidas adecuadas para proteger a las personas sometidas a su jurisdicción contra las vulneraciones del derecho al trabajo imputables a terceros». Ese incumplimiento abarca ciertas omisiones [...] como «el hecho de no proteger a los trabajadores frente al despido improcedente». *El derecho al trabajo, observación general núm. 18, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (E/C.12/GC/18), aprobada el 24 de noviembre de 2005*, párrafo 35. Véase también el párrafo 11 de dicha Observación General, en el que se hace referencia al artículo 4 del Convenio núm. 158.

<sup>9</sup> EG 1995, párrafo 90.

---

Conferencia se indicó que estos motivos eran en general «de índole económica, tecnológica, estructural o similar. Las terminaciones por estas razones pueden ser individuales o colectivas e involucrar una reducción de personal o el cierre de la empresa»<sup>10</sup>. La Comisión de Expertos sostuvo también que «la causa relacionada con las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio podría definirse también de manera negativa como toda causa exigida por las necesidades económicas, tecnológicas, estructurales o análogas, pero que no es inherente a la persona del trabajador y que, por lo tanto, no está relacionada con su capacidad ni con su conducta»<sup>11</sup>.

### **Plazo de preaviso**

Según lo dispuesto en el artículo 11 del Convenio, a menos que el trabajador cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada haya cometido una falta grave, éste «tendrá derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización». El propósito de esta obligación es evitar que la decisión de despido inmediato tome por sorpresa al trabajador y atenuar las consecuencias perjudiciales del despido. El preaviso tiene por finalidad que el trabajador pueda prepararse para adaptarse a la situación y buscar un nuevo empleo<sup>12</sup>. Con arreglo al párrafo 16 de la Recomendación, durante el plazo de preaviso «el trabajador debería tener derecho a períodos de tiempo libre razonables, sin pérdida de remuneración, que tomará en momentos convenientes para ambas partes, con el fin de buscar otro empleo».

El Convenio requiere que el plazo de preaviso tenga una duración «razonable». La duración específica de dicho plazo será determinada por ley y podrá aumentarse en convenios colectivos, en el propio contrato de trabajo o según lo acostumbrado. El artículo 11 prevé también que el requisito en cuanto al plazo de preaviso puede obviarse si en lugar del preaviso se paga indemnización. La Comisión de Expertos considera que esta indemnización debería corresponder a la remuneración que el trabajador habría percibido durante el plazo de preaviso si éste se hubiera respetado<sup>13</sup>.

Al respecto, también cabe señalar que la Comisión de Expertos ha insistido en que la *única* excepción a la obligación de dar un preaviso (o de pagar una indemnización en lugar del mismo) es el caso en que el trabajador comete una falta grave<sup>14</sup>.

<sup>10</sup> CIT, 67.<sup>a</sup> reunión, 1981, Informe VIII (1), pág. 23.

<sup>11</sup> EG 1995, párrafo 98.

<sup>12</sup> EG 1995, párrafo 239.

<sup>13</sup> EG 1995, párrafo 247.

<sup>14</sup> CEACR, solicitud directa – *Serbia (2006)*.

---

## **B. Flexibilidad**

### ***Medios de aplicación***

El Convenio concede cierto grado de flexibilidad a los Estados ratificantes en lo que respecta al cumplimiento de sus obligaciones a escala nacional. Con tal fin, el artículo 1 del Convenio establece que «deberá darse efecto a las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación nacional, excepto en la medida en que esas disposiciones se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional».

La Comisión de Expertos reconoció también que los métodos que se citan en el artículo 1 del Convenio «no resultan igualmente adecuados en todos los campos y para todas las personas a las que se refiere el instrumento»<sup>15</sup>. Por consiguiente, «el Convenio concede al Estado que lo ratifica la posibilidad de elegir entre los distintos métodos de aplicación conformes a la práctica nacional, habida cuenta de las diferencias nacionales en cuanto a la manera de regular las relaciones entre los empleadores y los trabajadores, dejando así una gran flexibilidad en cuanto a las fórmulas de aplicación del instrumento»<sup>16</sup>.

La Recomendación núm. 166 complementa al artículo 1 del Convenio estipulando que sus disposiciones «se podrán aplicar mediante la legislación nacional, contratos colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme con la práctica nacional y que resulte apropiada según las condiciones nacionales».

La Comisión reconoció que muchas de las disposiciones del Convenio no se refieren tan sólo al derecho del trabajo, sino que abarcan además otros campos, como los derechos humanos, los procedimientos de apelación que competen al sistema judicial, la seguridad social o el empleo<sup>17</sup>. Por lo tanto, los Estados ratificantes pueden dar efecto al Convenio núm. 158 mediante numerosas fuentes del derecho. Aun así, algunos Estados ratificantes incorporaron directamente el Convenio en su legislación nacional (véase, por ejemplo, Australia).

Reconociendo la diversidad de fuentes del derecho que se pueden usar para aplicar el Convenio, la Comisión de Expertos ha atribuido una importancia considerable a la jurisprudencia establecida por organismos imparciales que examinaron la legislación nacional en materia de despido. En la parte III de la presente nota se dan datos sobre la utilización del Convenio núm. 158 por tribunales nacionales.

### ***Otras disposiciones que incluyen criterios de flexibilidad***

El Convenio contiene disposiciones que permiten que los Estados ratificantes ejerzan un grado de flexibilidad en cuanto a la forma de aplicación. Gracias a esta flexibilidad, los Estados pueden aplicar diversos métodos para promover el empleo, garantizando al mismo tiempo el respeto de las normas básicas de equidad en materia de seguridad del empleo a los trabajadores. La Comisión de Expertos

<sup>15</sup> EG 1995, párrafo 25.

<sup>16</sup> EG 1995, párrafo 24.

<sup>17</sup> EG 1995, párrafo 26.

---

ha puesto de relieve que el Convenio muestra una clara toma de conciencia en cuanto a que hace falta alcanzar un equilibrio entre la protección de los trabajadores ante el despido injustificado y la necesidad de garantizar la flexibilidad del mercado de trabajo <sup>18</sup>.

Si bien el Convenio, en su aplicación general, rige para todas las ramas de actividad económica y todos los trabajadores asalariados sin distinción de nacionalidad, el artículo 2 del Convenio permite una gran flexibilidad, pues ofrece a los Estados ratificantes la posibilidad de excluir a determinados tipos o categorías de personas empleadas basándose en la índole de su contrato de trabajo o en la categoría de trabajadores de que se trate. En el anexo II de la presente nota se reseña la aplicación de estas exclusiones por los gobiernos, según datos disponibles en las memorias sobre la aplicación del Convenio que se presentaron de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT.

i) **Exclusiones basadas en la índole del contrato de trabajo**

Las exclusiones en función de la índole del contrato de trabajo se indican en el párrafo 2 del artículo 2 del Convenio que prevé: «Todo Miembro podrá excluir de la totalidad o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a las siguientes categorías de personas empleadas: *a)* los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada o para realizar determinada tarea; *b)* los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable; *c)* los trabajadores contratados con carácter ocasional durante un período de corta duración».

***Garantías adecuadas***

El párrafo 3 del artículo 2 del Convenio, que tiene por objeto asegurar la aplicación adecuada del Convenio, dispone: «Se deberán prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente Convenio». A tales efectos, la Comisión de Expertos examina de manera pormenorizada las prácticas nacionales en cuanto a la utilización de contratos de trabajo por períodos preestablecidos, descrita en la información aportada por los gobiernos y los interlocutores sociales, para asegurarse que los contratos de duración determinada no se utilicen para eludir la protección prevista en el Convenio <sup>19</sup>.

Al respecto, la Comisión se refirió a la función que ha de cumplir el diálogo tripartito para lograr que se establezcan las garantías adecuadas. En la observación que formuló en 1995 con respecto a España, la Comisión manifestó la esperanza de que el Gobierno siguiera desarrollando un diálogo tripartito y alentando la participación de los interlocutores sociales en el seguimiento de las formas de contratación, a efectos de prever y poner en práctica garantías adecuadas contra el recurso a los contratos de trabajo temporales con el objeto de eludir la protección derivada del Convenio <sup>20</sup>.

<sup>18</sup> CEACR, *observación general sobre el Convenio núm. 158 (2001)*.

<sup>19</sup> CEACR, *observación – Finlandia (2007)*.

<sup>20</sup> CEACR, *solicitud directa – España (1995)*.

---

ii) Exclusiones basadas en la categoría de trabajadores

En los párrafos 4 y 5 del artículo 2 se prevén exclusiones basadas en las categorías de trabajadores. Sobre este particular, el párrafo 4 del artículo 2 dispone que, previa celebración de consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, se podrán tomar medidas para excluir de la aplicación del Convenio o de algunas de sus disposiciones a ciertas categorías de personas empleadas cuyas condiciones de empleo se rijan por disposiciones especiales que, en su conjunto, confieran una protección por lo menos equivalente a la protección prevista en el Convenio.

Dos disposiciones son dignas de mención. En primer lugar, las exclusiones indicadas en el párrafo 4 del artículo 2 del Convenio sólo pueden aplicarse previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas. Sobre este punto, la Comisión indicó que la «consulta debe dar la posibilidad de influir en la decisión»<sup>21</sup>. En segundo lugar, se exige que las categorías de trabajadores excluidas se rijan por un régimen especial que, en conjunto, garantice una protección al menos equivalente a la que resulta de las disposiciones comprendidas en el Convenio. La Comisión señaló que «corresponde en primer lugar a cada gobierno determinar de buena fe si una categoría particular de trabajadores asalariados está amparada por una protección diferente pero en su conjunto por lo menos equivalente a la que ofrece el Convenio, a reserva del dictamen de los órganos de control de la OIT»<sup>22</sup>.

El párrafo 5 del artículo 2 contempla la posibilidad de que también se excluya a otras categorías limitadas de personas empleadas respecto de las cuales se presenten problemas especiales que revistan cierta importancia habida cuenta de las condiciones de empleo particulares de los trabajadores interesados o de la dimensión o naturaleza de la empresa que los emplea. La Comisión ha recordado que cuando se redactó esta disposición «se estimó que era necesaria cierta flexibilidad, en particular para permitir que los Estados Miembros excluyeran a determinadas categorías de asalariados a las que era particularmente difícil aplicar algunos aspectos de la protección prevista en el Convenio». No obstante, la Comisión determinó que la utilización del artículo 2 estaba sujeta a que la exclusión cumpliera «los criterios especificados» [en los párrafos 5 y 6], es decir, que «de la misma manera que en el caso de las exclusiones previstas en el párrafo 4, las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas deberán ser consultadas para una eventual adopción de medidas de exclusión»<sup>23</sup>.

El párrafo 6 del artículo 2 del Convenio requiere que en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que se presente de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT, cada Estado ratificante enumere las categorías que haya excluido en virtud de los párrafos 4 y 5 del artículo 2, explicando los motivos de dicha exclusión; además, deberá indicar la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a tales categorías.

En 2007, la Comisión observó que, cuando el Gobierno de Australia había indicado que la exclusión de los empleadores de 100 o menos trabajadores era

<sup>21</sup> CIT, 79.<sup>a</sup> reunión, 1992, Informe III (Parte 4B), párrafo 191.

<sup>22</sup> EG 1995, párrafo 62.

<sup>23</sup> EG 1995, párrafo 67.

conforme con el párrafo 5 del artículo 2 del Convenio, tal exclusión sólo podría aplicarse si el Gobierno la hubiera enumerado en su primera memoria. Por consiguiente, dado que el Gobierno no enumeró estas exclusiones particulares en su primera memoria, se le pidió que modificara la ley en cuestión a fin de que se ajustara al Convenio<sup>24</sup>. También en 2007, la Comisión de Expertos examinó la memoria presentada por el Gobierno de Turquía sobre la aplicación del Convenio, en la que se indicaba que, en virtud del párrafo 5 del artículo 2, se había excluido de la aplicación del Convenio a los establecimientos con menos de 30 trabajadores, y tomó en consideración los comentarios presentados por las organizaciones de trabajadores al respecto. Haciendo notar que el Gobierno de Turquía no había enumerado en su primera memoria las empresas que serían excluidas en virtud de esta disposición, la Comisión solicitó al Gobierno que indicara de qué manera se garantizaba «a los trabajadores empleados en establecimientos con 30 o menos trabajadores la protección que confiere el artículo 4 del Convenio»<sup>25</sup>.

Del análisis de la información suministrada por los gobiernos en las memorias presentadas de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT, reseñada en el anexo II de la presente nota, se desprende que muchos Estados ratificantes se acogieron a la flexibilidad prevista en el artículo 2 del Convenio. De los 34 países que lo han ratificado, 23 aplican algunas o todas las exclusiones previstas en el párrafo 2 del artículo 2 y que 16 países, es decir, casi la mitad de los Estados ratificantes, han registrado en su primera memoria las exclusiones establecidas en virtud de los párrafos 4 ó 5 del artículo 2 del Convenio<sup>26</sup>.

**Estudio de caso: Reclamación presentada en virtud del artículo 24 en la que se alega el incumplimiento por Francia del Convenio núm. 158**  
(Documento GB.300/20/6 del Consejo de Administración)

Se constituyó un comité tripartito para examinar una reclamación presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Confederación General del Trabajo – Fuerza Obrera, en la que se alegaba el incumplimiento por Francia del Convenio núm. 158 y otros convenios. Por lo que se refería al Convenio núm. 158, el comité tripartito analizó la cuestión de si la ordenanza núm. 2005-893 era acorde con las disposiciones del Convenio núm. 158, que Francia había ratificado. En la citada ordenanza se había establecido un contrato de trabajo de duración indeterminada para las nuevas contrataciones en las empresas con un máximo de 20 trabajadores (en adelante, «CNE» por su sigla en francés), el cual permitía eludir la aplicación de algunas protecciones previstas en el Código del Trabajo en caso de despido, individual o colectivo, en el período de dos años transcurrido desde la celebración de un CNE.

El comité tripartito examinó dos cuestiones relativas al Convenio núm. 158: i) si los trabajadores contratados en virtud de un CNE podían quedar válidamente excluidos del ámbito de protección del Convenio, sobre la base del párrafo 2, b), del artículo 2; y si la aplicación de la ordenanza núm. 2005-893 privaba a los trabajadores de la protección prevista en el artículo 4 del Convenio y, de ser así, en qué medida.

**Exclusiones con arreglo al apartado b) del párrafo 2 del artículo 2**

El comité tripartito examinó la posibilidad de que los trabajadores sujetos a un CNE fuesen excluidos del ámbito de aplicación del Convenio en virtud de lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 2 del Convenio. Al respecto, aunque por una parte el Comité observó que era posible aplicar, sin procedimiento particular, exclusiones en virtud del párrafo 2 del artículo 2, por otra parte manifestó dudas acerca de si el párrafo 2 del artículo 2 del Convenio constituía «un fundamento suficiente para

<sup>24</sup> CEACR, observación – *Australia* (2007).

<sup>25</sup> CEACR, observación – *Turquía* (2007).

<sup>26</sup> No se dispuso de información completa sobre nueve Estados ratificantes.

justificar toda exclusión de la protección que pudiera considerarse necesaria para alcanzar esos objetivos». A juicio del Comité, las consideraciones de política subyacentes a la institución del CNE, incluido en particular el fomento del pleno empleo productivo, bien podrían haber justificado, por su índole, la adopción de medidas en virtud de los párrafos 4 ó 5 del artículo 2. El Comité estimó que esas consideraciones guardaban escasa relación con las situaciones contempladas en el párrafo 2 del artículo 2, y que el objetivo de calificar el período de consolidación del empleo como período de acumulación del «tiempo de servicios exigido» tenía esencialmente por objeto permitir la exclusión de los trabajadores contratados por CNE de la aplicación de ciertas disposiciones del Convenio.

Por otra parte, el Comité analizó la cuestión de si el «período de consolidación del empleo» tenía una duración razonable, en el contexto del apartado b) del párrafo 2 del artículo 2 del Convenio. A este respecto, el Comité señaló que «la principal preocupación debería estribar en garantizar que la duración del período de exclusión de los beneficios derivados del Convenio quede limitada a lo que cabe considerar razonablemente necesario a la luz de los objetivos para los cuales se instauró este tiempo de servicios exigido, a saber, en particular [para permitir] a los empleadores medir la viabilidad económica y las perspectivas de desarrollo de su empresa y permitir a los trabajadores interesados que adquieran competencias laborales o experiencias». Así, el Comité se vio imposibilitado de concluir, a partir de los criterios aparentemente considerados por el Gobierno para determinar esa duración, que un período de hasta dos años fuese razonable.

Por consiguiente, el Comité concluyó que no había fundamentos suficientes para considerar que el período de consolidación del empleo fuera un tiempo de servicios exigido de duración razonable, en el sentido del apartado b) del párrafo 2 del artículo 2, lo cual justificaría la exclusión de los trabajadores interesados de la protección derivada del Convenio durante ese período.

#### **Protecciones en virtud del artículo 4 del Convenio**

El comité tripartito también examinó la cuestión de si los trabajadores sujetos a un CNE estaban amparados por las protecciones previstas en virtud del artículo 4 del Convenio. Basándose en las comunicaciones del Gobierno, el Comité observó que, en caso de despido durante el período cubierto por el CNE: a) los trabajadores despedidos por motivos de rendimiento o conducta (salvo en los casos de índole disciplinaria) no tendrán necesariamente, ni en el momento del despido ni antes de éste, la oportunidad de defenderse frente a las alegaciones formuladas; b) el requisito previsto en el artículo 4 del Convenio, en concomitancia con el artículo 7 del mismo, en virtud del cual se debe comunicar al trabajador un motivo válido en el momento del despido o antes de éste, al menos en los casos relacionados con su conducta o su rendimiento, sólo debe aplicarse cuando el despido sea de índole disciplinaria; c) los trabajadores podrían verse obligados a incoar acciones judiciales simplemente para obtener información en cuanto al motivo del despido; y d) aun cuando debe haber una razón válida para el despido, en el sentido de que éste no debe constituir un abuso de derecho ni obedecer a motivos relacionados con el estado de salud del trabajador, sus opiniones políticas o religiosas, o sus costumbres, en circunstancias que evidencien un acoso o cualquier motivo de discriminación enunciado en el Código del Trabajo, no resultaba claro que la ordenanza permitiera la adopción efectiva de medidas contra los despidos por otros motivos no válidos.

Por lo tanto, el Comité llegó a la conclusión de que la ordenanza núm. 2005-893 se apartaba considerablemente de lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio núm. 158.

Respecto a lo que antecede, el comité tripartito invitó al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales: i) tomara todas las medidas necesarias para velar por que las exclusiones de la protección prevista en virtud de la legislación por la que se aplica el Convenio núm. 158 se encuentren en plena conformidad con las disposiciones del Convenio; y ii) diera cumplimiento al artículo 4 del Convenio núm. 158, velando por que los CNE no puedan darse por terminados de no concurrir una causa justificada.

En la memoria presentada en virtud del artículo 22 de la Constitución, comunicada en 2008, el Gobierno informó que teniendo en cuenta las recomendaciones del Comité Tripartito se aprobó la ley núm. 2008-596 de 25 de junio de 2008, dando ejecución a un acuerdo nacional tripartito, abrogándose las disposiciones sobre el CNE. Los CNE que se encontraban en vigencia al publicarse la ley se reclasificaron en contratos de duración ilimitada. Además, la Sala de lo Social del Tribunal de Casación de Francia, en su sentencia del 1.º de julio de 2008 (núm. 1210) dictaminó también la falta de conformidad del CNE con el artículo 2, párrafo 2, b) del Convenio. El CNE no pertenecía a ninguna de las categorías contractuales que podían excluirse de la protección del Convenio. El Tribunal sostuvo también que el CNE no se conformó con los requerimientos del Convenio.

En su observación de 2008, la Comisión de Expertos tomó nota con satisfacción de la información brindada por el Gobierno dando aplicación a nivel nacional al Convenio.

---

## C. Prohibiciones

En el artículo 5 se incluye una lista no exhaustiva de los motivos que no constituirán causa justificada de despido. Esos motivos que no constituyen causa justificada son un reflejo de la protección que confieren otros instrumentos de la OIT. Entre los motivos que no constituirán causa justificada de despido a tenor del artículo 5 figuran los siguientes: i) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo; ii) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; iii) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes; iv) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social, y v) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad. La Recomendación complementa esta lista con otros dos motivos: i) la edad, sin perjuicio de la legislación y la práctica nacionales con respecto a la jubilación, y ii) la ausencia del trabajo debido al servicio militar obligatorio o al cumplimiento de otras obligaciones cívicas, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

En el artículo 6 del Convenio se dispone además que «la ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo». Ahora bien, el Convenio permite que «la definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones» sean determinadas de conformidad con los métodos de aplicación nacionales. No obstante, la Comisión indicó que si bien «el Convenio deja que el concepto de ausencia temporal se defina en las disposiciones nacionales», a su juicio, «si la ausencia se define sobre la base de la duración, se la debería prever de modo tal que siga siendo compatible con el objetivo del artículo, que consiste en proteger el empleo del trabajador en un momento en que éste se encuentre en la imposibilidad de cumplir con sus obligaciones por razones de fuerza mayor»<sup>27</sup>.

## D. Procedimiento relativo al despido: recurso, indemnización por fin de servicios y protección del ingreso

El Convenio sirve para establecer normas de equidad en el procedimiento de despido y, por lo tanto, entre sus condiciones incluye disposiciones relativas al mecanismo que ha de aplicarse antes del despido o en ocasión de éste, al procedimiento de recurso contra el despido y a los derechos del trabajador despedido.

### i) *Procedimiento previo al despido o en ocasión de éste*

El artículo 7 del Convenio dispone que «no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los

<sup>27</sup> EG 1995, párrafo 137.

---

cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad».

La Comisión consideró que «aparte de los términos del artículo 7 y de su significado, que es permitir que el trabajador pueda exponer su caso al empleador, el objetivo de este artículo es asegurar que la decisión de terminación vaya precedida de un diálogo y reflexión entre las partes»<sup>28</sup>.

El Convenio no indica explícitamente la forma que debería adoptar esta defensa, ni la forma en que deberían presentarse los cargos; de ahí que también conceda un cierto grado de flexibilidad en cuanto a la forma de aplicar las disposiciones en la materia.

Al respecto, es preciso que el trabajador pueda ejercer el derecho a defenderse antes del despido mismo, más allá de que tenga o no derecho a entablar procedimientos después del despido, incluso si éste no se considera definitivo mientras no se hayan agotado todas las vías de recurso.

Además, la Recomendación núm. 166 complementa las disposiciones del artículo 7 del Convenio enumerando otros procedimientos que pueden iniciarse antes del despido o en ocasión de éste. En efecto, la Recomendación postula, *inter alia*, que el empleador debería notificar por escrito al trabajador la decisión de dar por terminada su relación de trabajo<sup>29</sup>, y que el trabajador despedido debería tener derecho a que su empleador le extienda una constancia por escrito en la que se exponga el motivo o los motivos de tal terminación<sup>30</sup>. Asimismo, en la Recomendación se prevé la posibilidad de que el empleador entable consultas con los representantes de los trabajadores antes de adoptar una decisión definitiva en los casos de terminación individual de la relación de trabajo<sup>31</sup>, y se dispone que todo trabajador tendrá derecho a contar con la asistencia de otra persona cuando, de conformidad con lo previsto en el artículo 7 del Convenio, se defienda de los cargos formulados con respecto a su conducta o su trabajo que pudieran dar lugar a su despido<sup>32</sup>.

La Recomendación también preconiza que el trabajador sea prevenido por escrito antes de que se aplique la medida de despido. Con respecto al despido por faltas del trabajador, la Recomendación postula que no debería darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por una falta cuya índole, en virtud de la legislación o la práctica nacionales, sólo justificaría la terminación en caso de reincidencia una o varias veces, a menos que el empleador haya prevenido por escrito al trabajador de manera apropiada<sup>33</sup>. Por otra parte, la Recomendación también prevé que se debería considerar que el empleador ha renunciado a su derecho de dar por terminada la relación de trabajo de un trabajador a causa de una

<sup>28</sup> EG 1995, párrafo 148.

<sup>29</sup> Recomendación núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo (en adelante, «R166»), párrafo 12.

<sup>30</sup> R166, párrafo 13.

<sup>31</sup> R166, párrafo 11.

<sup>32</sup> R166, párrafo 9.

<sup>33</sup> R166, párrafo 7.

---

falta de éste si no hubiera adoptado esta medida dentro de un período de tiempo razonable desde que tuvo conocimiento de la falta<sup>34</sup>. Con respecto al despido por rendimiento insatisfactorio, según la Recomendación, no debería darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por desempeño insatisfactorio, a menos que el empleador le haya dado las instrucciones apropiadas y le haya advertido por escrito y el trabajador siga realizando su labor en forma insatisfactoria después de haber transcurrido un período razonable para que la mejore<sup>35</sup>.

## **ii) Procedimiento de recurso contra el despido**

Los artículos 8 y 9 del Convenio tratan del derecho de recurso, considerado como elemento esencial de la protección del trabajador contra el despido injustificado. El párrafo 1 del artículo 8 del Convenio dispone que «el trabajador que considere injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro». El párrafo 2 del artículo 8 prevé un cierto grado de flexibilidad, en el sentido de que si el despido ha sido autorizado por una autoridad competente, el requisito establecido en el párrafo 1 del artículo 8 del Convenio podrá variar en función de la legislación y la práctica nacionales. En el párrafo 3 del artículo 8 se indica también que cada país tiene un margen de maniobra para imponer o no un plazo después del despido al cabo del cual podrá considerarse que el trabajador ha renunciado al derecho de recurrir contra su despido.

La Recomendación núm. 166 complementa las disposiciones del artículo 8 al estipular que se podrá prever un procedimiento de conciliación antes de interponer un recurso contra un despido o durante el mismo. Según la Comisión de Expertos, «la conciliación da a cada parte la posibilidad de examinar en presencia de una tercera persona la cuestión de la justificación de la terminación habida cuenta de las normas jurídicas aplicables, y de evaluar las probabilidades de ganar o perder el caso ante el tribunal competente o de llegar a una solución por acuerdo mutuo [...] lo que permite reducir [...] el número de casos sobre los que tendrían que pronunciarse los organismos competentes»<sup>36</sup>.

El artículo 9 del Convenio da orientaciones adicionales sobre los procedimientos que se han de seguir cuando el trabajador se propone ejercer el derecho de recurrir. El párrafo 1 del artículo 9 estipula que los organismos neutrales «estarán facultados para examinar las causas invocadas para justificar la terminación de la relación de trabajo y todas las demás circunstancias relacionadas con el caso, y para pronunciarse sobre si la terminación estaba justificada».

El párrafo 2 del artículo 9 estipula que el trabajador no deberá asumir por sí solo la carga de la prueba de que el despido fue injustificado.

<sup>34</sup> R166, párrafo 10.

<sup>35</sup> R166, párrafo 8.

<sup>36</sup> EG 1995, párrafo 190.

---

Al respecto, la Comisión de Expertos observó que «en los casos de terminación, la aplicación de la regla general aplicable en derecho contractual, según la cual la carga de la prueba incumbe al demandante, podría hacer que fuera prácticamente imposible para el trabajador demostrar que la terminación estaba injustificada, en consideración del hecho de que las pruebas de las causas reales son, por lo general, detentadas por el empleador»<sup>37</sup>; de ahí que el Convenio proponga varios métodos para asegurar que el trabajador no asuma por sí solo la carga de la prueba.

### **iii) Derechos del trabajador despedido**

A tenor del artículo 12 del Convenio, todo trabajador despedido tiene derecho: *a)* a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones similares; *b)* a prestaciones del seguro de desempleo o a una asistencia a los desempleados o a otras prestaciones de seguridad social; o *c)* a una combinación de estas indemnizaciones y prestaciones. De conformidad con el párrafo 2 del artículo 12, cuando el trabajador no reúna las condiciones de calificación para tener derecho a las prestaciones de un seguro de desempleo o de asistencia a los desempleados en virtud de un sistema de carácter general, no será exigible el pago de las indemnizaciones u otras prestaciones de despido mencionadas en el apartado *a)* del párrafo 1 del artículo 12, por el solo hecho de que el trabajador no reciba prestaciones de desempleo en virtud del apartado *b)* de dicho párrafo. El párrafo 3 del artículo 12 del Convenio también deja margen para la adopción de métodos nacionales de aplicación que limiten el ejercicio de los derechos antes citados en caso de despido por falta grave.

La Comisión de Expertos destacó la flexibilidad de esta disposición del Convenio cuya finalidad es que se tomen en consideración los distintos programas o regímenes destinados a garantizar una cierta protección de los ingresos del trabajador despedido. La Comisión señaló que esta disposición puede aplicarse en: «los numerosos países (sobre todo en desarrollo) dotados de una legislación nacional que prevé indemnizaciones por fin de servicios, pero desprovistos de sistemas de seguridad social que prevean prestaciones de desempleo u otro tipo de prestaciones; en algunos países industrializados en los que existen regímenes de seguridad social de alcance general, pero que dejan a la negociación colectiva las cuestiones relativas a las indemnizaciones por fin de servicios; y en los países que posean a la vez regímenes de seguridad social y de indemnización por fin de servicios dotados de alcance general»<sup>38</sup>. Por consiguiente, «las fórmulas de flexibilidad del artículo 12 ofrecen a los países la posibilidad de desarrollar sistemas de protección adaptados a las condiciones específicas de su situación a este respecto»<sup>39</sup>.

Se debe tener presente que en la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* se afirma que «los gobiernos, en cooperación con las empresas multinacionales y con las empresas nacionales,

<sup>37</sup> EG 1995, párrafo 199.

<sup>38</sup> EG 1995, párrafo 266.

<sup>39</sup> EG 1995, párrafo 268.

---

deberían asegurar alguna forma de protección de los ingresos de los trabajadores cuyo empleo haya terminado»<sup>40</sup>.

## E. Despidos colectivos

En los artículos 13 y 14 del Convenio se incluyeron disposiciones complementarias aplicables en caso de terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos. La Comisión de Expertos señaló «que el respeto de los principios contenidos en el Convenio puede facilitar el desarrollo de una actividad económica socialmente responsable cuando se adopten decisiones concernientes a los despidos colectivos», y que, en consecuencia, «la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos debe observar las disposiciones de los artículos 13 y 14 del Convenio, en particular, en relación con la consulta de los representantes de los trabajadores y la notificación a la autoridad competente»<sup>41</sup>.

Los artículos 13 y 14 se consideran complementarios de las disposiciones del Convenio antes citadas y, por lo tanto, deberían interpretarse conjuntamente con las partes I y II del Convenio. Al respecto, la Comisión de Expertos observó que «la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos u otros debe fundarse en una causa justificada, y debe darse al interesado la posibilidad de valerse de procedimientos de recurso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 en lo referente a la justificación de la terminación»<sup>42</sup>.

Cabe hacer notar que en el Convenio no se establece ningún criterio cuantitativo específico ni se fija un límite respecto al número de despidos a partir del cual se aplicarán los procedimientos previstos en estas disposiciones complementarias. En otras palabras, el párrafo 2 del artículo 13 y el párrafo 2 del artículo 14 conceden cierto grado de flexibilidad a los Estados ratificantes, pues prevén que en las medidas de aplicación nacionales se pueden especificar límites con respecto a la aplicación de dichas disposiciones complementarias.

En la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* también se afirma que «las empresas multinacionales, cuando prevean cambios en las operaciones (incluidos los resultantes de fusiones, adquisiciones de empresas o transferencias de producción) que puedan tener efectos importantes sobre el empleo, deberían notificar estos cambios con antelación razonable a las autoridades gubernamentales competentes y a los representantes de sus trabajadores y sus organizaciones, a fin de que las repercusiones puedan ser examinadas conjuntamente con miras a mitigar los efectos adversos al máximo posible. Esto es particularmente importante en el caso de cierre de un establecimiento que implique suspensiones o despidos

<sup>40</sup> Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (2006), párrafo 28.

<sup>41</sup> CEACR, observación – *Camerún* (2007).

<sup>42</sup> EG 1995, párrafo 276.

---

colectivos»<sup>43</sup>. Asimismo, en la Declaración Tripartita se dice que «deberían evitarse los procedimientos de despido arbitrario»<sup>44</sup>.

### **Información y consulta de los representantes de los trabajadores**

Según el artículo 13 del Convenio, cuando el empleador prevea despidos por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, deberá proporcionar oportunamente a los representantes de los trabajadores interesados la información pertinente, en la que se precisarán los motivos de los despidos previstos, el número y la categoría de los trabajadores que puedan ser objeto del despido y el período durante el cual se ha proyectado llevar a cabo tal medida.

El artículo 13 prevé también que, lo antes posible, se deben entablar consultas con los representantes de los trabajadores afectados sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o minimizar los despidos y las medidas necesarias para atenuar las consecuencias adversas de los despidos para los trabajadores afectados, como, por ejemplo, la búsqueda de otros empleos.

En agosto de 2005, la Corporación Financiera Internacional publicó una «nota de buenas prácticas» sobre la gestión de las reducciones de personal (*Managing Retrenchment*) en la que subraya la importancia de la celebración de consultas, tanto en la etapa de elaboración de los planes de reducción como en su aplicación. En dicha nota se afirma que si no celebran consultas, las empresas corren el riesgo no sólo de equivocarse cuando tomen decisiones fundamentales, sino también de infringir la legislación y los convenios colectivos, provocando así su distanciamiento con respecto a los trabajadores y a la comunidad. A menudo, los trabajadores pueden aportar ideas importantes y proponer alternativas para llevar adelante el proceso, minimizando su impacto sobre la fuerza de trabajo y la comunidad en general<sup>45</sup>.

La Recomendación núm. 166 da orientaciones sobre el tipo de medidas que podrían adoptarse para evitar o reducir al mínimo los despidos y preconiza diversas medidas entre las que podrán figurar «la restricción de la contratación de personal, el recurso a la disminución natural del personal sin reponer las bajas durante cierto período, los traslados internos, la formación y el readiestramiento de los trabajadores, el retiro anticipado voluntario con la adecuada protección de los ingresos, la disminución de las horas extraordinarias y la reducción de la duración normal del trabajo»<sup>46</sup>. La Recomendación sostiene además que «cuando se estime que una reducción temporal de la duración normal del trabajo podría evitar o limitar las terminaciones de la relación de trabajo debidas a dificultades económicas pasajeras, convendría tomar en consideración el otorgamiento de una compensación parcial por la pérdida de los salarios correspondientes a las horas

<sup>43</sup> Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (2006), párrafo 26.

<sup>44</sup> *Ibid.*, párrafo 27.

<sup>45</sup> Corporación Financiera Internacional del Grupo del Banco Mundial, *Good Practice Note – Managing Retrenchment*, agosto de 2005 (núm. 4), [http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p\\_Retrenchment/\\$FILE/Retrenchment.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_Retrenchment/$FILE/Retrenchment.pdf).

<sup>46</sup> R166, párrafo 21.

---

normales no trabajadas, financiada según métodos adecuados conformes a la legislación y la práctica nacionales»<sup>47</sup>. La Recomendación preconiza también la celebración de consultas antes de llegar a la fase en que los despidos parecen inevitables.

La Comisión de Expertos destacó el valor que tiene la celebración de consultas, las cuales dan lugar a «un intercambio de opiniones y al mantenimiento de un diálogo, que indefectiblemente redundan en beneficio tanto de los trabajadores como del empleador, al preservar el empleo, en la medida en que ello sea factible, y, por ende, unas relaciones laborales armoniosas y un clima social propicio a la continuación de las actividades del empleador»<sup>48</sup>.

### ***Notificación a la autoridad competente***

En el párrafo 1 del artículo 14 del Convenio se dispone que el empleador que prevea despidos por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos notifique lo antes posible a la autoridad competente, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, y adjunte a la información pertinente una constancia por escrito de los motivos que fundamentan los despidos, el número y las categorías de los trabajadores que puedan verse afectados y el período durante el cual se llevarán a cabo dichos despidos.

En el Convenio no se indica el momento en que deberá hacerse la notificación, ni tampoco si ésta debería ser simultánea o posterior a la celebración de consultas. El párrafo 3 del artículo 14 del Convenio se limita a estipular que el plazo mínimo del que dispone el empleador para notificar a la autoridad competente antes de ejecutar los despidos deberá indicarse en la legislación nacional.

La Comisión de Expertos también hizo hincapié en la flexibilidad inherente al Convenio por lo que se refiere a la función desempeñada por la autoridad competente en estas materias, al destacar que «en el artículo 14 del Convenio no se menciona el papel que podría corresponderle a la autoridad competente ante la cual se presentó la notificación. Por lo tanto, el instrumento deja a cada país entera libertad para decidir el curso que se dará a la notificación presentada»<sup>49</sup>.

En la Recomendación núm. 166 se detalla el papel que podría desempeñar la autoridad competente para atenuar los efectos del despido por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o de índole similar. En particular, según la Recomendación núm. 166, se debería promover la colocación sin demora de los trabajadores afectados en otros empleos apropiados — lo que supone, cuando proceda, ofrecerles una formación o capacitación laboral — mediante la adopción de medidas por la autoridad competente, de ser posible con la colaboración del empleador y de los representantes de los trabajadores afectados. Dichas medidas deberían ser adecuadas a las circunstancias nacionales<sup>50</sup>.

<sup>47</sup> R166, párrafo 22.

<sup>48</sup> EG 1995, párrafo 283.

<sup>49</sup> EG 1995, párrafo 290.

<sup>50</sup> R166, párrafo 25, 1).

---

Al respecto, la Recomendación prevé que para atenuar las consecuencias perjudiciales de los despidos por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, se considere la posibilidad de proporcionar una protección de los ingresos durante cualquier curso de formación o de capacitación laboral, así como el reembolso parcial o total de los gastos en que se haya incurrido en la formación o capacitación y en la búsqueda de un empleo, así como en la incorporación al mismo, cuando ésta exija el cambio de residencia. En consecuencia, la autoridad competente debería estudiar la posibilidad de otorgar recursos financieros para respaldar estas medidas <sup>51</sup>.

## F. Observaciones finales

Las disposiciones del Convenio conceden cierto grado de flexibilidad en cuanto a la manera de aplicarlas y su alcance. Se observa también que la mayoría de los Estados ratificantes se acogieron a las exclusiones previstas en los párrafos 2, 4 y 5 del artículo 2 del Convenio. En particular, de los 34 Estados ratificantes <sup>52</sup>:

- 23 excluyeron a las personas empleadas según contratos de trabajo de duración determinada o para realizar tareas determinadas (apartado *a*) del párrafo 2 del artículo 2 del Convenio);
- 22 excluyeron a los trabajadores en período de prueba o período de acumulación del «tiempo de servicios exigido» (apartado *b*) del párrafo 2 del artículo 2 del Convenio), y
- 17 excluyeron del ámbito del Convenio a las personas contratadas con carácter ocasional (apartado *c*) del párrafo 2 del artículo 2 del Convenio).

Asimismo, se observa que 16 Estados ratificantes excluyeron a ciertas categorías de trabajadores del alcance del Convenio, tal como lo permiten los párrafos 4 y 5 del artículo 2. En algunas memorias, no se incluyeron indicaciones en cuanto a si las exclusiones se fundamentaban en el párrafo 4 o en el párrafo 5 del artículo 2 del Convenio.

Mientras que, por una parte, el Convenio deja en manos de los Estados ratificantes la determinación de las modalidades precisas de su aplicación, por otra establece ciertos requisitos básicos que se deben aplicar en todos los casos de despido. Entre esos requisitos básicos figuran la causa justificada de despido, el plazo de preaviso y el derecho de recurso contra el despido. El Convenio admite un margen de flexibilidad respecto a la forma en que se han de cumplir dichos requisitos básicos

En la observación general sobre el Convenio adoptada en 2008, la Comisión de Expertos advirtió que muchos más países que aquellos que han ratificado el Convenio «dan efecto a sus principios básicos tales como el preaviso, la oportunidad de defenderse antes del despido, la causa justificada y el recurso ante

<sup>51</sup> R166, párrafo 26.

<sup>52</sup> No se dispuso de la información relativa a nueve Estados ratificantes, pues las memorias presentadas por los gobiernos en virtud del artículo 22 de la Constitución están siendo examinadas por la Comisión de Expertos.

---

un órgano independiente. La mayoría de los países que hayan ratificado o no el Convenio, cuentan en la legislación nacional vigente con disposiciones que se conforman con algunos o todos de los requisitos básicos del Convenio»<sup>53</sup>.

## **Parte II. El Convenio núm. 158 y la reforma de la legislación laboral en materia de despido**<sup>54</sup>

Para complementar la información sobre las disposiciones del Convenio que figura en las páginas anteriores, se llevó a cabo un examen de la legislación de 55 países en materia de despido. Al seleccionar la muestra de países que se incluirían en el examen, se prestó especial atención a garantizar la representatividad tanto en términos de los sistemas jurídicos como del equilibrio entre las regiones consideradas. También se puso un cuidado especial en asegurar un equilibrio en cuanto al examen de la legislación de los países que ratificaron el Convenio y aquellas de los países que no lo hicieron. Esto redundó en el examen de un número elevado de legislaciones de países europeos.

Por lo que atañe a los 34 países que ratificaron el Convenio núm. 158, no se examinó la legislación de nueve de ellos, debido principalmente a que las memorias presentadas por los gobiernos en virtud del artículo 22 de la Constitución estaban siendo examinadas por la Comisión de Expertos.

Como se muestra en el cuadro comparativo que figura en el anexo III de la presente nota, el examen de la legislación de estos 55 países fue deliberadamente muy selectivo, pues se entendía centrarse en los requisitos básicos del Convenio núm. 158, a saber: artículo 2 (exclusión de ciertas categorías de trabajadores o empresas); artículo 4 (causa justificada para el despido); artículo 5 (motivos que no constituyen causa justificada para el despido); artículo 11 (plazo de preaviso); artículo 12 (indemnización por despido); artículo 13 (despido colectivo – consultas con los representantes de los trabajadores); artículo 14 (despido colectivo – notificación a la autoridad competente). En el anexo III se resume la información esencial sobre el contenido de las 55 legislaciones en un cuadro de fácil consulta.

En los cinco últimos años, 36 de los 55 países incluidos en el examen emprendieron reformas parciales o completas de su legislación laboral. La revisión de las disposiciones que tratan del despido suele ser el núcleo de estas reformas y, a menudo, se requieren los servicios de asesoramiento técnico de la OIT. La Oficina respondió a 17 solicitudes de comentarios técnicos sobre la legislación laboral de estos países; uno de ellos (China) también pidió la asistencia de la Oficina para hacer un estudio sobre las perspectivas de ratificación del Convenio núm. 158. Además, se observó que algunas entidades regionales, como la CARICOM, utilizaron el Convenio como base para una legislación modelo en materia de despido.

<sup>53</sup> Observación general sobre el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158). Texto completo se reproduce en el anexo V.

<sup>54</sup> Esta sección fue preparada sobre la base de un examen selectivo de las distintas legislaciones nacionales en materia de despido, que la Oficina compila de forma continua. En la actualidad, esta información se recaba y organiza en función de perfiles nacionales que pueden consultarse en el sitio web de la OIT (<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifdial/info/termination/>); a partir de enero de 2009, la información figurará en una base de datos sobre legislación nacional en materia de despido que se podrá consultar en línea.

### Actividades de la OIT en materia de legislación nacional sobre despido

La Oficina Subregional de la OIT en Puerto España realizó varias actividades destinadas a dar asistencia a los países del Caribe para que den efecto al Convenio núm. 158. En particular, la Oficina Subregional contribuyó al desarrollo de una legislación modelo sobre despido, adoptada en 1995, entre cuyos objetivos figura el de aplicar el Convenio núm. 158.

En el contexto de un proyecto financiado por el Gobierno de Canadá, el Proyecto de Armonización de la Legislación del Trabajo en los países de habla inglesa y neerlandesa; la Oficina Subregional evaluó la legislación nacional de 14 Estados Miembros utilizando como referencia las cuatro legislaciones modelo del CARICOM (incluyendo la legislación modelo sobre despido), así como también los convenios pertinentes de la OIT. Como resultado del proyecto, la OIT publicó en 2008 un Digesto de Legislación del Trabajo sobre Despido, que se espera poner en línea en un futuro próximo.

La finalidad de este análisis es proponer una breve reseña sobre la forma en que las legislaciones nacionales regulan actualmente los principales aspectos del despido y destacar las tendencias al respecto. Este examen no pretende ofrecer un detallado análisis comparativo.

**Cuadro 1. Muestra de países cuya legislación laboral se examinó en el marco del presente ejercicio** <sup>55</sup>

Región	Países
Africa (12)	<i>Camerún, República Democrática del Congo, Egipto, Etiopía, Gabón, Ghana, Lesotho, Malawi, Marruecos, Níger, Senegal y Sudáfrica</i>
Américas (11)	<i>Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, República Dominicana, Estados Unidos, México, Panamá, Perú y República Bolivariana de Venezuela</i>
Estados árabes (1)	<i>Arabia Saudita</i>
Asia (7)	<i>Australia, Bangladesh, Camboya, China, República de Corea, India y Japón</i>
Europa (24)	<i>Alemania, Armenia, Austria, Azerbaiyán, Belarús, Bosnia y Herzegovina, Chipre, Eslovenia, España, Finlandia, Francia, Georgia, Kazajstán, Kirguistán, Letonia, Luxemburgo, República de Moldova, Portugal, Reino Unido, Federación de Rusia, Serbia, Suecia, Turquía y Ucrania</i>

#### A. Exclusión de ciertas categorías de trabajadores o empresas (artículo 2)

La información disponible indica que sólo unos pocos países excluyen hoy a determinados tipos de empresas del ámbito de aplicación de la legislación en materia de despido. De los siete países que excluyen a determinados tipos de empresas, sólo *Australia* <sup>56</sup> y la India excluyen a las empresas con menos de 100 trabajadores. Alemania, Austria, Bangladesh y la República de Corea excluyen a las empresas con menos de cinco trabajadores, mientras que *Turquía* <sup>57</sup> excluye a las empresas con menos de 30 trabajadores. El umbral del número de trabajadores empleados tiende a variar con el tiempo en cada país, como es el caso

<sup>55</sup> Los países que ratificaron el Convenio se indican en cursiva.

<sup>56</sup> Véase en CEACR 2007 la observación al respecto.

<sup>57</sup> *Idem.*

---

de *Australia* y *Alemania*, donde se produjeron ajustes en función de la evolución del mercado de trabajo.

En cambio, casi todos los países, salvo *Bosnia y Herzegovina* y la República Dominicana, excluyeron a una o más categorías de trabajadores del alcance de su legislación laboral. Las exclusiones más habituales conciernen a los funcionarios públicos, la policía, las fuerzas armadas, los trabajadores domésticos, la gente de mar y los miembros de la familia. No obstante, algunas de estas categorías de trabajadores son objeto de normativas específicas que regulan sus condiciones de empleo y no se puede descartar la posibilidad de que su exclusión del ámbito de aplicación de la legislación laboral obedezca *de facto* a una falta de protección contra el despido injustificado. Las categorías vulnerables de trabajadores están potencialmente más expuestas al riesgo de quedar excluidas. Con bastante frecuencia, las disposiciones que regulan el despido no son aplicables a los trabajadores temporales ni a los trabajadores empleados en virtud de un contrato de duración determinada o en período de prueba.

## **B. Causas justificadas y motivos que no constituyen causas justificadas para el despido (artículos 4 y 5)**

Del examen se desprende claramente que en la gran mayoría de los países se exige fundamentar el despido en una causa justificada. Los cinco países que no exigen una causa justificada son Austria (salvo en caso del despido inmediato), Estados Unidos, Georgia, Japón y *Zambia*. Aun así, todos estos países, sin excepción, prevén garantías contra el despido abusivo y el despido improcedente. Casi la mitad de los países comprendidos en el examen están incorporando en su legislación nacional todos los motivos injustificados de despido previsto en el artículo 5 del Convenio. En los otros, para proteger a los trabajadores contra los despidos abusivos o los despidos improcedentes se aplican las disposiciones que prohíben la discriminación en el empleo.

## **C. El preaviso (artículo 11)**

El derecho a recibir oportunamente un preaviso está claramente reconocido en la legislación de un número importante de países. Estados Unidos, Georgia, México, Panamá y Perú son los únicos países comprendidos en el examen que no exigen que se prevea un preaviso para los trabajadores objeto de medidas de despido.

Con todo, cabe señalar que la noción de «plazo de preaviso razonable» difiere de país en país, así como en un mismo país, en función de la antigüedad del trabajador y del tipo de contrato de trabajo.

## **D. Despidos colectivos – consultas con los representantes de los trabajadores (artículo 13)**

La legislación de tres cuartas partes de los países comprendidos en el examen estipula que se consulte a los representantes de los trabajadores cuando se prevean despidos colectivos.

Siete de los 14 países cuya legislación no contempla dicho requisito se encuentran en las Américas (Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, República

---

Dominicana, Estados Unidos y Panamá), cuatro en Europa (Azerbaiyán, Georgia, *Turquía* y *Ucrania*), uno en los Estados árabes (Arabia Saudita), uno en Africa (*Malawi*) y otro en Asia (Bangladesh).

#### **E. Despidos colectivos – notificación a la autoridad competente (artículo 14)**

En 44 (de 55) países, todo despido colectivo debe notificarse a las autoridades administrativas. Los países cuya legislación no exige dicha notificación son Arabia Saudita, Azerbaiyán, Bolivia, China, Etiopía, Georgia, Kazajstán, *Lesotho*, *Malawi*, Federación de Rusia y *Turquía*.

#### **F. Indemnización de despido (artículo 12)**

La legislación de 48 (entre 55) países dispone que los empleadores deben pagar una indemnización a los trabajadores que despiden. En *Eslovenia*, Ghana, Kazajstán y *Serbia* se prevé una indemnización únicamente en caso de reducción de plantilla, mientras que en Estados Unidos y Japón no se exige indemnización alguna en caso de despido. En la *República Democrática del Congo* no se prevé indemnización, excepto para los trabajadores del sector comercial.

#### **G. Observaciones finales**

De la legislación examinada se deduce que en la mayoría de los países, sean o no Estados ratificantes, las disposiciones vigentes a escala nacional son congruentes con algunos o todos los requisitos básicos del Convenio. Por ejemplo, todos los países comprendidos en el examen prevén garantías contra los despidos improcedentes o injustificados y la gran mayoría exige que los despidos se fundamenten en causas justificadas. Por otra parte, la legislación de la mayoría de los países comprendidos en el examen estipula que haya preaviso antes del despido, pero la antelación con la que se debe dar tal preaviso varía de un país a otro.

Además, se observó que casi todos los países comprendidos en el examen excluyen a una o varias categorías de trabajadores del ámbito de aplicación de las disposiciones de su legislación nacional en materia de despido y que un número limitado de países consideró la posibilidad de excluir a ciertas categorías de empresas.

### **Parte III. Utilización del Convenio núm. 158 en los tribunales nacionales**

Tal como indicado anteriormente, el Convenio prevé diversas modalidades de aplicación. A tenor de su artículo 1, además de dar efecto a las disposiciones del Convenio por medio de la legislación nacional, los Estados ratificantes podrán aplicarlas también por medio de convenios colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme con la práctica nacional. De esta manera, la jurisprudencia cumple un papel fundamental para dar efecto a las disposiciones del Convenio. La Comisión de Expertos ha señalado que, «especialmente cuando los textos relativos a la terminación de la relación de

---

trabajo tengan un carácter o alcance general, en ausencia de normas expresas, las decisiones judiciales pueden [servir de sustento para la formulación] de principios generales de derecho en relación con ciertas cuestiones concretas»<sup>58</sup>.

En esta perspectiva, la Comisión de Expertos ha recordado continuamente la importancia que reviste la comunicación de extractos de las decisiones judiciales pertinentes en materia de despido, así como de datos estadísticos sobre el número de recursos interpuestos contra los despidos, el resultado de dichos recursos, la naturaleza de la reparación concedida y el tiempo promedio empleado para pronunciar sentencia sobre cada recurso<sup>59</sup>, conforme a lo requerido en el formulario de memoria para el Convenio núm. 158<sup>60</sup>, y ha tomado nota con interés de la información recibida<sup>61</sup>. En la observación general sobre el Convenio adoptada en 2008, la Comisión de Expertos advirtió que «los principios del Convenio son una fuente de derecho importante para los juzgados del trabajo y los tribunales laborales en los países que lo ratificaron y aun en aquellos que no lo han ratificado»<sup>62</sup>.

En un estudio de decisiones jurisprudenciales pertinentes compilado por el Centro Internacional de Formación de la OIT<sup>63</sup> se aportan datos que confirman que algunos tribunales nacionales invocaron directamente las disposiciones del Convenio o se refirieron a éste al dictar sentencia en juicios sobre despidos. Dicha práctica se observa tanto en países que ratificaron el Convenio como en aquellos que no lo ratificaron. Del estudio se desprende que los tribunales nacionales invocaron el Convenio por diversos motivos ya fuera como: i) norma de aplicación directa en los sistemas jurídicos; ii) medio para interpretar la legislación nacional, cuando ésta es ambigua o incompleta; iii) instrumento para reforzar la aplicación del derecho nacional, poniendo en relieve las características esenciales de la ley o el principio en cuestión, y iv) fuente de derecho.

## **A. Utilización por tribunales nacionales de países que ratificaron**

Los tribunales nacionales de los países que ratificaron el Convenio recurrieron a las disposiciones del mismo como fuente de orientación sobre la interpretación y aplicación de la legislación nacional en materia de despido. En una sentencia reciente, el Tribunal Federal de Australia<sup>64</sup> tuvo en cuenta las disposiciones del Convenio al elucidar el concepto de «autoridades administrativas

<sup>58</sup> EG 1995, párrafo 32.

<sup>59</sup> Véase, por ejemplo, CEACR, observaciones – *República Democrática del Congo* (2007); *Finlandia* (2007); *Gabón* (2007) y *Luxemburgo* (2007).

<sup>60</sup> Véanse las partes IV y V del formulario de memoria para el Convenio núm. 158.

<sup>61</sup> Véase, por ejemplo, CEACR, observaciones – *España* (2006) y *Letonia* (2007).

<sup>62</sup> Véase el anexo V.

<sup>63</sup> Véase también ILO-ITC: *Use of International Law by Domestic Courts – Compendium of Court Decisions (July 2006)*.

<sup>64</sup> *CSR Viridian Limited (formerly Pilkington Australia Ltd.) contra Claveria* [2008] FCAFC 177, decisión que anuló la sentencia del 8 de noviembre de 2007 en la causa de *Claveria v. Pilkington Australia Ltd. (2007) FCA 1692*.

---

competentes» en su legislación nacional. Dicho tribunal observó que el objeto de esa disposición legislativa específica era dar efecto al apartado c) del párrafo 1 del artículo 5 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo y que, por ende, en la legislación nacional, la expresión «autoridades administrativas competentes» tenía el mismo significado que en el Convenio. De ahí que considerara los trabajos preparatorios del Convenio y el Estudio general de la Comisión de Expertos como aportes a la interpretación de dicha disposición de su legislación nacional.

En Francia, el Tribunal de Casación dictaminó en 2006 que el Convenio núm. 158 era directamente aplicable<sup>65</sup>. Por esta razón, cuando se adoptó una normativa nacional incompatible con los términos del Convenio, dicho tribunal recaló la necesidad de dar pleno efecto al Convenio<sup>66</sup>.

## **B. Utilización por tribunales nacionales de países que no ratificaron el Convenio**

Cabe señalar que la práctica de tomar en consideración las disposiciones del Convenio no se limita simplemente al sistema judicial de los países que ratificaron el Convenio, ya que también aparece en sentencias y decisiones dictadas por las autoridades judiciales y los tribunales laborales de los Estados Miembros que no lo ratificaron. En estos países, los tribunales se refirieron al Convenio en su argumentación jurídica por considerar que en este instrumento no sólo se expresan o codifican principios básicos de equidad y derecho, también se plasman los principios de buena práctica de relaciones laborales y, además, es una importante referencia.

También se observó que cuando los países armonizaron la legislación nacional con las disposiciones del Convenio o se sirvieron de este último como modelo para elaborar su legislación nacional, los tribunales propendieron a referirse a las disposiciones del Convenio en la aplicación de su legislación nacional.

### ***Fuente de derecho***

El Tribunal Laboral de Botswana, por ejemplo, recurrió al Convenio cuando en su legislación nacional no encontró disposiciones sobre el procedimiento pertinente en materia de despido y concluyó que, si bien la Ley de Empleo de Botswana no contemplaba ningún procedimiento que los empleadores debieran aplicar antes de proceder a un despido por falta, las normas del derecho natural exigían que el despido se fundamentara en causas justificadas. De ahí que el Tribunal Laboral consideró que las normas de derecho natural, denominadas también normas de equidad, se derivan de los convenios y recomendaciones de la OIT. Por consiguiente, pese a que Botswana no había ratificado el Convenio núm. 158, el Tribunal Laboral aplicó el artículo 4 del Convenio a los hechos de la causa examinada, manifestando que el artículo 4 era el origen del requisito de

<sup>65</sup> Tribunal de Casación – Soc, 29 de marzo de 2006, Sté Euromédia télévision c/M. Christophe X.

<sup>66</sup> Sentencia núm. 1210, de 1.º de julio de 2008, Tribunal de Casación de la Sala de lo Social, Francia. Véase también el estudio de caso que figura en la página 7 de la presente nota.

---

equidad según el cual un trabajador puede ser despedido únicamente si el empleador tiene una causa justificada para hacerlo <sup>67</sup>.

### **Fuente de principios para la práctica de buenas relaciones laborales**

El Tribunal Laboral de Trinidad y Tabago recurrió al Convenio por considerar que en el mismo se plasmaban los principios de la práctica de las buenas relaciones laborales y consideró que en el Convenio núm. 158 se habían puesto por escrito los tradicionales principios que sustentan la práctica de las buenas relaciones laborales y que el hecho de que Trinidad y Tabago no lo hubiera ratificado era irrelevante. El Tribunal Laboral añadió que el Convenio era aplicable no porque formara parte de la legislación nacional de Trinidad y Tabago, sino porque en éste se materializan los principios de la práctica de las buenas relaciones laborales, principios que han sido aceptados internacionalmente <sup>68</sup>.

### **Aporte a la interpretación y aplicación de la legislación nacional**

Además, algunos tribunales tuvieron en cuenta el Convenio como aporte a la interpretación de disposiciones de su legislación nacional, a pesar de no estar vinculados a las obligaciones internacionales enunciadas en el Convenio. Por ejemplo, el Tribunal del Trabajo de Sudáfrica estimó que, si bien Sudáfrica no había ratificado el Convenio núm. 158, y por lo tanto no estaba obligada a aplicar las disposiciones del mismo en su legislación nacional, el Convenio es un punto de referencia importante e influyente para la interpretación y aplicación de la Ley de Relaciones de Trabajo. Asimismo, el tribunal consideró que las observaciones y el estudio de la Comisión de Expertos sobre el Convenio núm. 158 son igualmente importantes como referencia para la interpretación de la Ley de Relaciones de Trabajo y el Código del Trabajo que daban contenido a las normas establecidas en el Convenio <sup>69</sup>.

### **El Convenio núm. 158 como modelo legislativo**

En Sudáfrica, por ejemplo, el Tribunal del Trabajo consideró que el Convenio y las observaciones y estudios de la Comisión de Expertos de la OIT son referencias importantes, en particular, porque las disposiciones pertinentes de la Ley de Relaciones de Trabajo y el Código del Trabajo en gran medida se basaban en el texto del Convenio núm. 158 <sup>70</sup>. Asimismo, en febrero de 2008, al invocar el artículo 8 del Convenio para dictaminar que los trabajadores tenían un derecho de recurso, el Tribunal del Trabajo de Zimbabwe sostuvo que los convenios de la OIT

<sup>67</sup> *Botswana Industrial Court, Sebako and Another v. hona Gas (IC 665/04) [2005] BWIC 2 (1.º de septiembre de 2005), párrafo 14.*

<sup>68</sup> *Industrial Court of Trinidad and Tobago, Bank and General Workers' Union v. Public Service Association of Trinidad and Tobago, 27 April 2001, Trade dispute No.15 of 2000.*

<sup>69</sup> *Labour Court of South Africa, Avril Elizabeth Home for the Mentally Handicapped v. Commission for Conciliation Mediation and Arbitration and Others (JR 782/05) ZALC [2006] ZALC 122.*

<sup>70</sup> *Ibid.*

---

habían sido aplicados en su jurisdicción, tanto a nivel regional como internacional <sup>71</sup>, pese a que Zimbabwe no había ratificado el Convenio núm. 158.

### C. Observaciones finales

Estos ejemplos del derecho jurisprudencial sólo se refieren a unos pocos países que recurrieron a las disposiciones del Convenio núm. 158 pero aun así son ilustrativos de la influencia del Convenio más allá de los Estados ratificantes. El Convenio fue citado como referencia por tribunales nacionales, en muchos casos teniendo en cuenta la manera en que éste, o los principios plasmados en él, se incorporaron al ordenamiento jurídico nacional. El Convenio fue utilizado por los tribunales para sustentar sus resoluciones por considerar que es i) una norma de aplicación directa en los sistemas jurídicos; ii) un aporte para interpretar la legislación nacional; iii) un instrumento útil para reforzar la aplicación del derecho nacional, y iv) una fuente de derecho.

## Parte IV. El despido: una perspectiva económica <sup>72</sup>

La cuestión de la flexibilidad que concede el Convenio se ha discutido previamente en el contexto del aumento de las presiones competitivas y la consiguiente necesidad que tienen las empresas de ajustar sus operaciones y su fuerza de trabajo con frecuencia y rapidez para hacer frente a las fluctuaciones de la demanda y aumentar su productividad. La necesidad de contar con mercados de trabajo más flexibles dio lugar a un movimiento generalizado de desregulación centrado casi exclusivamente en los costos que se derivan de la aplicación de la legislación de protección del empleo (en adelante, «LPE») <sup>73</sup>. El argumento en que se sustenta dicha postura es que los costos directos, derivados, por ejemplo, de las indemnizaciones por fin de servicios o de la aplicación de otros requisitos de procedimiento en favor de los trabajadores despedidos, tales como la asistencia para obtener un nuevo empleo y la financiación de la formación para integrarse en el mercado de trabajo, pueden tener efectos perjudiciales sobre los costos laborales, el empleo y la productividad.

Tras décadas de investigaciones tanto teóricas como empíricas, el debate sobre los efectos de las normas en materia de contratación y despido no son concluyentes, y los círculos académicos tampoco llegaron a un consenso al respecto. Esta sección de la nota tiene por objeto i) ofrecer una visión general de las principales conclusiones teóricas y empíricas sobre los efectos de la LPE en lo que se refiere a los logros en los planos económico y del empleo, y ii) recalcar la importancia de adoptar un enfoque integrado, basado en las interacciones entre los distintos mecanismos institucionales que influyen en el mercado de trabajo, al

<sup>71</sup> *Labour Court of Zimbabwe, Ignatius Ncube and 12 Others v. Solus University (LC/MT/45/08) (14 de febrero de 2008).*

<sup>72</sup> Véase en el anexo IV la lista completa de las referencias de esta sección.

<sup>73</sup> Se entiende por legislación de protección del empleo el conjunto de disposiciones reguladoras de las prácticas de contratación y despido, en particular las que rigen los despidos, la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, las indemnizaciones de fin de servicios, los plazos mínimos de preaviso, la autorización administrativa de los despidos y la celebración de consultas antes de los despidos con los representantes de los sindicatos y/o de la administración del trabajo.

---

tiempo que se analiza la necesidad de adoptar un enfoque de costos-beneficios en la materia. En este sentido, el concepto de «flexiseguridad» se presenta como una alternativa al debate excluyente entre la rigidez y la flexibilidad. Por último, se examina el papel que puede cumplir el Convenio núm. 158 teniendo en cuenta el nexo flexibilidad-seguridad-estabilidad.

## **A. La teoría económica y las repercusiones de la legislación de protección del empleo**

Para evaluar si las instituciones del mercado de trabajo contribuyen a maximizar el bienestar social, es importante recordar en primer lugar los vínculos que existen entre las políticas públicas, las instituciones y los resultados del mercado de trabajo. Las restricciones en materia de despido, tales como la exigencia de un plazo de preaviso o del pago de una indemnización por fin de servicios, son costos directos para los empleadores, por lo que podrían ser consideradas como un obstáculo para la competitividad de las empresas. Sin embargo, algunos sectores han sostenido que este enfoque no tiene en cuenta tres factores: i) el postulado de que el «tiempo cuesta» o no permite tomar en consideración los beneficios inherentes a las prestaciones sociales que podrían otorgarse en caso de despido; ii) estos «obstáculos» pueden tener un impacto positivo sobre los resultados de las empresas, y iii) la flexibilidad no debería definirse únicamente como una simple eliminación de las regulaciones.

Los modelos económicos dan a entender que, por una parte, los costos del despido tienden a frenar los despidos en las fases recesivas y, por la otra, tienen un efecto disuasivo en cuanto a la contratación en los periodos de bonanza económica, ya que los empleadores saben de antemano que, en el futuro, será difícil despedir a los nuevos trabajadores<sup>74</sup>. Además, si los mercados de trabajo son competitivos, el aumento de los costos de despido podría traducirse en una reducción de los salarios a fin de contrarrestar los efectos que una LPE más estricta surtiría sobre el empleo. Si los mercados de trabajo no son competitivos, los efectos sobre el empleo pueden ser más complejos y dependerán de la calidad del sistema de negociación colectiva y del grado de influencia que los empleadores y los trabajadores tengan sobre el mercado (como determinante de la flexibilidad salarial). En general, los modelos teóricos indican claramente que cuando la LPE es más estricta, el empleo debería ser más estable y las relaciones individuales de trabajo más durables, en una situación dada de pautas salariales cíclicas constantes<sup>75</sup>. Esto significa que los efectos sobre la población, como los niveles de empleo o desempleo, son *a priori* ambiguos, y que es más probable que la LPE reduzca la fluctuación entre desempleo y empleo<sup>76</sup>. También es importante recordar que la legislación que rige las normas sobre contratación y despido

<sup>74</sup> Véase Bertola, G., *Microeconomic perspectives on aggregate labour markets*, en Ashenfelter y Card (eds.), *Handbook of Labour Economics*, vol. 3, North-Holland; Boeri T., 1998. *Enforcement of employment security regulations, on-the-job search and unemployment duration*, en *European Economic Review* (Amsterdam), vol. 43, núm. 1, págs. 65-89, 1998.

<sup>75</sup> Véase *Employment protection and labour market adjustment in OECD countries: Evolving institutions and variable enforcement*, Bertola, Boeri y Cazes; *Employment and Training Paper 48*, 1999.

<sup>76</sup> Véase *Protección del empleo en los países industrializados y necesidad de nuevos indicadores*, Bertola, Boeri y Cazes, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 119, 2000.

---

pueden influir en las decisiones de los empleadores y de los trabajadores y generar así una serie de efectos sobre los costos laborales, el empleo y la productividad.

En la práctica, la función principal de la LPE es promover mejores condiciones de empleo y la seguridad de los ingresos de los trabajadores, tanto en sus actuales puestos de trabajo como en el caso de despido. Se acepta, por ejemplo, que el plazo de preaviso de despido otorgue a los trabajadores el tiempo necesario para buscar un nuevo puesto de trabajo, al tiempo que la indemnización por fin de servicios les permite mitigar la pérdida de ingresos. Una relación de empleo más estable, alienta a los trabajadores a dedicar esfuerzos a su propia formación y aceptar nuevas tecnologías y prácticas de trabajo. Por otra parte, las empresas se sienten alentadas a aprovechar el potencial de sus reservas internas, invertir en recursos humanos y mejorar constantemente sus capacidades tecnológicas y su organización<sup>77</sup>. Por último, la protección del empleo ayuda a mitigar la discriminación contra las categorías vulnerables de trabajadores (como los trabajadores de edad avanzada, las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad y otros grupos), y contribuye a preservar los fondos de bienestar social que son indispensables para apoyar el ingreso de estos grupos desfavorecidos. Por consiguiente, una LPE más generosa que garantice la estabilidad en el empleo debería redundar en un aumento de la productividad total, gracias a una mejor adaptación de las empresas al progreso tecnológico y la formación continua de trabajadores, al tiempo que también permitiría asegurar una situación más equitativa en el plano del ingreso y prevenir la discriminación. De ahí que algunos sectores sostuvieran que los efectos generales previsibles son mejores resultados económicos y niveles de vida más altos<sup>78</sup>.

Aun así, se ha afirmado que la LPE también podría generar el aumento de algunos costos. En primer lugar, porque tiende a ampliar la brecha entre quienes están incorporados en el mercado de trabajo y quienes no, principalmente, debido a que fomenta el aumento de las formas atípicas de empleo y la posibilidad de que se sustituyan los puestos de trabajo regulares. En segundo lugar, en algunos casos, las empresas no disponen de los recursos necesarios para sufragar los altos costos del despido. En tercer lugar, para la sociedad en su conjunto, los costos derivados de la aplicación de una LPE más estricta pueden ser dobles ya que: a) la segmentación del mercado de trabajo puede redundar en una mayor desigualdad, y b) la aplicación de dicha legislación puede ser un freno al establecimiento de una armonización eficaz entre la oferta y la demanda de fuerza de trabajo. Es probable que el impacto neto de todos estos efectos varíe según el tamaño de la empresa, el tipo de actividad y las condiciones económicas. En cualquier caso, del análisis del conjunto de los modelos teóricos se desprende que en un contexto de LPE más estricta, el empleo será más estable y la relación individual de trabajo más duradera.

Otro aspecto que se ha de tomar en consideración es la forma en que la legislación se aplica en la práctica y, en particular, el papel que cumple el sistema

<sup>77</sup> Véase Akerlof, G., *An Economic Theorist's Book of Tales*. Nueva York: Cambridge University Press, 1984.

<sup>78</sup> Véanse C. Ichinowski, K. Shaw y G. Prennushi, 1997, *The effects of human resource management practices on productivity: A study of steel finishing lines*, en *The American Economic Review*, 87: 291-313; Nickell, S. y Layard, R., 1999, *Labor Market Institutions and Economic Performance*, en O. Ashenfelter y D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, Amsterdam, Netherlands, págs. 3029-3084.

---

judicial en este plano. Algunos investigadores sostienen que la protección del empleo no se debería llevar a la práctica mediante la aplicación de cargas sobre el despido o la intervención de las autoridades judiciales dado que las empresas comprenden mejor sus necesidades de ajuste que los tribunales<sup>79</sup>. En realidad, los principales obstáculos detectados por estos investigadores no se refieren al papel del sistema judicial en sí, sino a la facultad discrecional que tienen los tribunales y la incertidumbre sobre sus decisiones; es decir, se trata de entender que si se definen de manera clara las disposiciones jurídicas, los beneficios de los procedimientos de ejecución podrán compensar sus inconvenientes.

## B. Datos empíricos

La investigación empírica ha explorado las repercusiones de la legislación mediante análisis econométricos, lo cual dio hasta ahora resultados poco concluyentes sobre la influencia de la LPE en los resultados del mercado de trabajo. Un problema crítico es medir la legislación laboral. Por lo tanto, se debe actuar con prudencia y no generalizar algunos resultados, ya que su obtención podría depender de la metodología utilizada para construir los indicadores relativos a la LPE, así como de las hipótesis subyacentes del modelo.

A partir del examen global de la información empírica que lleva a cabo la OCDE<sup>80</sup>, se pueden sacar algunas conclusiones generales: i) se ha determinado que, casi siempre, la LPE tuvo un efecto escaso o nulo sobre el desempleo global, si bien puede incidir en la duración del desempleo y en su composición demográfica; ii) una LPE más estricta tiende a reducir la rotación de la fuerza de trabajo y a aumentar la proporción de puestos de trabajo duraderos, mientras que su efecto sobre el empleo temporal y el empleo a tiempo parcial es más bien ambiguo, y iii) una LPE más estricta puede inducir un aumento del desempleo entre las mujeres, los trabajadores poco calificados y los jóvenes. Además, el análisis multivariante permite formarse una idea de los vínculos que hay entre la LPE y otras instituciones del mercado de trabajo; por ejemplo, se ha determinado que la negociación colectiva a nivel central tiende a atenuar los efectos negativos de una LPE más estricta. El estudio de la OCDE también pone de manifiesto que los niveles de sustitución de las prestaciones de desempleo tienen un impacto negativo importante en materia de empleo y desempleo, si bien este último se disipa en parte cuando se combina un sistema de prestaciones generosas con la aplicación de políticas del mercado de trabajo eficaces y dinámicas. Por último, el análisis confirma que el impacto de la LPE parece ser mayor sobre la dinámica y la composición del empleo que sobre el nivel de empleo.

No obstante, la información empírica reciente sugiere que se está lejos de alcanzar un consenso sobre la cuestión. Por ejemplo, algunos autores consideran que la legislación sobre seguridad en el empleo de la India tiene un efecto negativo sobre las oportunidades de empleo y reduce el nivel de bienestar de los

<sup>79</sup> Blanchard, O., 2005, *Designing labour market institutions*, en J. Restrepo y A. Tokman, (eds.): *Labour Markets and Institutions*, Banco Central de Chile, Santiago; Blanchard, O. y Tirole, J., 2004, *The optimal design of labor market institutions*, MIT, documento mimeografiado.

<sup>80</sup> Véase Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, 2006, *Employment Outlook*, París.

---

trabajadores<sup>81</sup>; en otro documento se llega a la conclusión de que el plazo de preaviso y las indemnizaciones por despido en América Latina no surtieron ningún efecto sobre el empleo y el desempleo, al tiempo que las retenciones sociales parece redundar en una reducción del empleo y un aumento del desempleo<sup>82</sup>. Otros investigadores encontraron pruebas de que la LPE ha tenido un efecto positivo sobre los resultados en el empleo<sup>83</sup> o sobre la duración prolongada de la permanencia en un puesto de trabajo y la productividad<sup>84</sup>, lo que sugiere que las disposiciones de la LPE pueden surtir efectos positivos al estimular el aumento de las inversiones en recursos humanos. Resumiendo, las recomendaciones de política sobre el efecto de la LPE en los resultados a nivel de la economía y el mercado de trabajo se deberían formular con gran cautela, habida cuenta de los resultados empíricos ambiguos y las cuestiones de medición que se han planteado.

### C. La necesidad de contar con un enfoque equilibrado e integrado

Para abordar la cuestión de la flexibilidad del mercado de trabajo es preciso contar con un enfoque equilibrado e integrado. Un investigador señaló que la formalización exige aplicar mecanismos de compensación entre los costos anteriores y posteriores, lo que podría redundar en grandes beneficios mediante la reducción de las asimetrías de información y la incertidumbre del mundo empresarial<sup>85</sup>. Además, se ha argumentado que la flexibilidad no sólo requiere una flexibilidad numérica externa, sino que también comprende la posibilidad de redistribuir a los trabajadores y adaptar a las empresas para afrontar los nuevos retos (flexibilidad funcional).

Por otra parte, el debate actual se centra en el posible nexo entre la seguridad y la flexibilidad. Ahora bien, a pesar de las intensas deliberaciones mantenidas, no se ha llegado a adoptar una definición común y ampliamente reconocida del concepto de «flexiseguridad»<sup>86</sup>. Se sugirió que el significado de la

<sup>81</sup> Véase Ashan, A. y Pagès, C., 2007, *Are all labor regulation equal? Assessing the effects of job security, labor dispute and contract labor in India*, World Bank.

<sup>82</sup> Véase Heckman, J. y Pagès, C., 2000. *The cost of job security regulation: evidence from Latin America countries*, NBER Working paper 7773, NBER, Cambridge, Massachusetts, USA.

<sup>83</sup> Véase Amable, B. Demmou, L. y Gatti, D. *Employment performance and institutions: new answers to an old question*, Institute of the Study of Labour (IZA) Bonn, March 2007.

<sup>84</sup> Véase Auer, P., Berg, J. y Coulibaly, I., 2005, «¿El trabajo estable mejora la productividad?», en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 124, núm. 3.

<sup>85</sup> Véase Arrunada, B., 2007, *Pitfalls to avoid when measuring institutions: is Doing Business damaging business?* en *Journal of Comparative Economics*, vol. 35, pp. 729-747.

<sup>86</sup> La primera definición, propuesta por Wilthagen (2004), establece un marco satisfactorio al calificar la flexiseguridad como «una estrategia de política que de manera sincronizada y deliberada tiene por objeto incrementar la flexibilidad de los mercados de trabajo, la organización del trabajo y las relaciones laborales, por una parte y, por otra, aumentar la seguridad — seguridad del empleo y seguridad social — sobre todo para los grupos vulnerables dentro y fuera del mercado de trabajo». Véase Wilthagen, T., y Tros, F. (2004), *The concept of «flexicurity»: a new approach to regulating employment and labour markets*, *Transfer*, 10 (2), 166-186.

---

«flexiseguridad» se refiere tanto a un marco conceptual como a una estrategia de política. De ahí que algunos sectores sostuvieran que la competencia en un mundo globalizado exige adaptabilidad más que una simple flexibilidad, es decir, que cuando haya que reformar las instituciones del mercado de trabajo, se debería introducir un nuevo tipo de seguridad que tenga en cuenta la complementariedad entre las diferentes instituciones del mercado de trabajo <sup>87</sup>.

En un documento de investigación reciente se subraya que cuando la inseguridad en el empleo es alta, resulta más difícil conciliar el trabajo y la vida privada, el incentivo para invertir en capital humano disminuye y, en un caso extremo, se genera un descontento generalizado que podría socavar la disposición de las personas a aceptar las reformas <sup>88</sup>. Investigaciones realizadas en Europa Central y Oriental también demostraron que la desregulación significativa del mercado de trabajo, en particular, el desmantelamiento de las protecciones jurídicas de que gozan los trabajadores despedidos, resultó ineficiente en términos de recuperación del empleo y que en algunos casos tuvo incluso efectos adversos sobre la reasignación del trabajo y la productividad. Al respecto, se constató que muchos trabajadores eran, por ejemplo, reacios a abandonar su empleo voluntariamente, incluso en período de auge económico, debido a la debilidad general de la estructura institucional del mercado de trabajo y al consiguiente sentimiento de inseguridad <sup>89</sup>. En ese contexto, el concepto de flexiseguridad demostró ser un enfoque muy pertinente que ofrece una alternativa a las propuestas de política centradas exclusivamente en la flexibilidad que se promovieron en la región y los medios para propiciar sinergias entre los objetivos sociales y económicos.

#### **D. Observaciones finales**

Al evaluar la flexibilidad prevista en el Convenio, conviene destacar varios aspectos. En primer lugar, se ha señalado que las investigaciones económicas sobre los efectos de la legislación laboral, y en particular de las disposiciones relacionadas con el despido, no dan lugar a resultados claros: según algunas teorías, la LPE debería redundar en una situación de empleo más estable, pero los datos al respecto no son concluyentes. En segundo lugar, se puede sostener que la flexibilidad y la seguridad no son conceptos opuestos, sino complementarios, cuyo fundamento se encuentra en un nivel de protección adecuada que mantenga el bienestar social y refuerce el comportamiento eficaz de las empresas. En este sentido, las disposiciones del Convenio no son restrictivas, sino que establecen una base mínima común para adoptar una legislación sobre protección del empleo que no comprenda umbrales cuantitativos.

Por otra parte, se han previsto muchas alternativas para aquellas protecciones acerca de las que no hay acuerdo (por ejemplo, el papel de los tribunales o las

<sup>87</sup> Véase Cazes, S., 2008, *Flexicurity in Europe, a short note on moving forward*, documento preparado para un diálogo tripartito de alto nivel sobre el modelo social europeo en el contexto de la globalización, Turín 1.º-3 de julio de 2008.

<sup>88</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008, *Employment security and employability: a contribution to the flexicurity debate*, documento publicado en el marco de la EWCS, Dublín.

<sup>89</sup> Cazes, S.; Nesporova, A.; 2007. *Flexicurity, a relevant approach in Central and Eastern Europe*, International Labour Office, Geneva.

---

indemnizaciones en caso de despido injustificado). La Comisión Europea ha señalado que no hay un sistema institucional que se ajuste a todos los países y situaciones, ni un modelo institucional que, a largo plazo, sea superior a todos los demás<sup>90</sup>. De acuerdo con esta perspectiva, y teniendo en cuenta los resultados contradictorios que arrojan los datos empíricos, se puede considerar que el Convenio permite que cada Estado Miembro determine los requisitos específicos y necesarios para dar efecto a sus disposiciones, ajustándose a las características del respectivo mercado de trabajo. En este sentido, cabe señalar que seis de los países que ratificaron el Convenio figuraron entre los 35 primeros países donde existe una mayor facilidad para hacer negocios, según la clasificación *Doing Business Economy Rankings* del Grupo del Banco Mundial (2008)<sup>91</sup>. Por consiguiente, se puede considerar que el Convenio no resulta un obstáculo para hacer negocios, sino que es más bien un elemento clave para un enfoque integrado que refuerce tanto la flexibilidad como la seguridad del mercado del trabajo si se lo incorpora en un programa equilibrado de reformas elaboradas y aplicadas con la participación de los interlocutores sociales.

<sup>90</sup> COM(2007)359 final, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, el Consejo, el Comité Económico y Social Europeo y el Comité de las Regiones, *Towards common principles of flexicurity: more and better jobs through flexibility and security*, Bruselas, 27 de junio de 2007.

<sup>91</sup> World Bank Group, *Doing Business Economy Rankings*, <http://www.doingbusiness.org/economyrankings/>.

---

## Anexo I

### Ratificaciones del Convenio núm. 158 (al 20 de enero de 2009)

<b>País</b>	<b>Fecha de ratificación</b>
Antigua y Barbuda	16-09-2002
Australia	26-02-1993
Bosnia y Herzegovina	02-06-1993
Camerún	13-05-1988
República Centroafricana	05-06-2006
Chipre	05-07-1985
Congo, República Democrática del	03-04-1987
Eslovenia	29-05-1992
España	26-04-1985
Etiopía	28-01-1991
Ex República Yugoslava de Macedonia	17-11-1991
Finlandia	30-06-1992
Francia	16-03-1989
Gabón	06-12-1988
Lesotho	14-06-2001
Letonia	25-08-1994
Luxemburgo	21-03-2001
Malawi	01-10-1986
Marruecos	07-10-1993
Montenegro	03-06-2006
Moldova, República de	14-02-1997
Namibia	28-06-1996
Níger	05-06-1985
Papua Nueva Guinea	02-06-2000
Portugal	27-11-1995
Santa Lucía	06-12-2000
Serbia	24-11-2000
Suecia	20-06-1983
Turquía	04-01-1995
Ucrania	16-05-1994
Uganda	18-07-1990
Venezuela, República Bolivariana de	06-05-1985
Yemen	13-03-1989
Zambia	09-02-1990

## Anexo II

### Información recabada de las memorias de los gobiernos en las que se indica el uso de exclusiones respecto a: i) la índole del contrato de trabajo (artículo 2, párrafo 2) y ii) las categorías de trabajadores (artículo 2, párrafos 4 y 5)

Estado ratificante	Artículo 2, párrafo 2*			Artículo 2, párrafo 4**	Artículo 2, párrafo 5**
	Contratos de duración determinada o para una determinada tarea	Contratos en período de prueba o acumulación de tiempo de servicios exigido	Contratos ocasionales por periodos cortos		
Antigua y Barbuda	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	Aparentemente se utilizan exclusiones	Los funcionarios del Gobierno, el personal militar de la marina, del ejército y de la fuerza aérea; el personal de la policía; las personas con calidad de agente diplomático; y las personas empleadas por las Naciones Unidas y las agencias especializadas	No se utilizan exclusiones
Australia	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	Personal de la Policía Federal, trabajadores incluidos en el laudo de 1983 sobre el personal embarcado del sector marítimo, personal de altos ingresos no sujeto a convenio. <i>(En 2007, la CEACR pidió aclaraciones sobre la legislación citada en la memoria del Gobierno de 2006, según la cual quedan exentos de las disposiciones sobre despido injustificado los empleadores que ocupan a menos de 100 trabajadores. La próxima memoria del Gobierno está prevista para 2009)</i>	No se utilizan exclusiones
Bosnia y Herzegovina	No se utilizan exclusiones	No se utilizan exclusiones	No se utilizan exclusiones	No se utilizan exclusiones	No se utilizan exclusiones
Camerún	No se utilizan exclusiones	No se utilizan exclusiones	No se utilizan exclusiones	No se utilizan exclusiones	No se utilizan exclusiones
República Centroafricana	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	No se utilizan exclusiones	Examen en curso (véase la solicitud directa de la CEACR de 2008)	Examen en curso (véase la solicitud directa de la CEACR de 2008)

Estado ratificante	Artículo 2, párrafo 2*			Artículo 2, párrafo 4**	Artículo 2, párrafo 5**
	Contratos de duración determinada o para una determinada tarea	Contratos en período de prueba o de acumulación de tiempo de servicios exigido	Contratos ocasionales por periodos cortos		
Chipre	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	No se utilizan exclusiones	Se excluye al personal del Gobierno del Reino Unido, de la Marina, el Ejército y la Fuerza Aérea, si sus condiciones de empleo en cuanto a las prestaciones de fin de servicio no son inferiores	No se utilizan exclusiones
República Democrática del Congo	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	No se utilizan exclusiones	Magistrados y personal del sistema judicial, funcionarios bajo un régimen especial y personal de gendamería y ejército regulado por disposiciones especiales	No se utilizan exclusiones
Eslovenia	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	No se utilizan exclusiones	No se utilizan exclusiones	No se utilizan exclusiones
España	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	Puestos de alta dirección y empresas familiares	No se utilizan exclusiones (véase la observación de la CEACR de 2006, sobre la intención del Gobierno de excluir las relaciones laborales de los reclusos, pese a que tal exclusión no figuró en su primera memoria)
Ex República Yugoslava de Macedonia	Aún no se recibió la primera memoria del Gobierno.				

Estado ratificante	Artículo 2, párrafo 2			Artículo 2, párrafo 4**	Artículo 2, párrafo 5**
	Contratos de duración determinada o para una determinada tarea	Contratos en período de prueba o de acumulación de tiempo de servicios exigido	Contratos ocasionales por períodos cortos		
Etiopía	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	Personas en puestos de alta dirección y gestión directa; trabajadores con contratos de prestación de servicios personales no lucrativos; miembros de las fuerzas armadas, miembros de la policía, trabajadores de la administración pública, jueces, fiscales y otras personas cuya relación de trabajo se rige por leyes especiales	No se utilizan exclusiones
Finlandia	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	No se utilizan exclusiones	No se utilizan exclusiones	No se utilizan exclusiones
Francia	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	No se utilizan exclusiones	Trabajadores del sector público no comprendidos en el Código del Trabajo, pero a quienes la legislación reconoce una condición jurídica específica	No se utilizan exclusiones
Gabón	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	No se utilizan exclusiones	El Código del Trabajo no se aplica a las personas con empleo permanente en la administración pública. El Gobierno comunicó las condiciones de despido de dichos trabajadores, según las cuales éstos gozan de una protección al menos equivalente a la prevista en el Convenio	No se utilizan exclusiones

Estado ratificante	Artículo 2, párrafo 2				Artículo 2, párrafo 4**	Artículo 2, párrafo 5**
	Contratos de duración determinada o para una determinada tarea	Contratos en período de prueba o de acumulación de tiempo de servicios exigido	Contratos ocasionales por períodos cortos			
Lesotho	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	Se excluye a los miembros del ejército y las fuerzas de defensa. También se excluye a los funcionarios públicos por decisión de exención del Tribunal del Trabajo. Los pasantes o aprendices comprendidos en la Ley de Formación Técnica Profesional de 1984 están excluidos de la aplicación de las disposiciones del código sobre contratos de trabajo, terminación, despido e indemnización por fin de servicios. En virtud del mismo, cualquier grupo de trabajadores puede quedar exento de las disposiciones relativas al despido injustificado si el Ministro, tras celebrar consultas con los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, considera que tal grupo, esté o no sujeto al código, beneficia de indemnizaciones de despido análogas a las que se otorgan en caso de despido injustificado	No se utilizan exclusiones	
Letonia	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	Algunas categorías de personal directivo del sector público están comprendidas en un estatuto especial y varias disposiciones del Convenio no se aplican a dichas categorías	No se utilizan exclusiones	
Luxemburgo	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	No se utilizan exclusiones	No se utilizan exclusiones	

Estado ratificante	Artículo 2, párrafo 2			Contratos ocasionales por períodos cortos	Artículo 2, párrafo 4**	Artículo 2, párrafo 5**
	Contratos de duración determinada o para una determinada tarea	Contratos en período de prueba o de acumulación de tiempo de servicios exigido	Contratos ocasionales por períodos cortos			
Malawi	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	Al parecer, se utilizan exclusiones	Personal de las fuerzas armadas, el servicio penitenciario o la policía, salvo aquel contratado como personal civil	No se utilizan exclusiones	
Marruecos	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	Examen en curso (véase la solicitud directa de la CEACR de 2008)	Examen en curso (véase la solicitud directa de la CEACR de 2008)	
República de Moldova	Se utilizan exclusiones			No se utilizan	No se utilizan exclusiones	
Montenegro	<i>No se dispone de información. Aún no se recibió la primera memoria del Gobierno</i>					
Namibia	Examen en curso			Fuerzas de defensa y personal de policía de Namibia	No se utilizan exclusiones	
Níger	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	Personal del sistema judicial, las fuerzas armadas, el cuerpo docente de las universidades, las instituciones públicas de carácter comercial y las comunidades territoriales	No se utilizan exclusiones	
Papua Nueva Guinea	<i>Examen en curso. No se ha promulgado legislación pertinente</i>					
Portugal	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	Administración pública	No se utilizan exclusiones	
Santa Lucía	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	No se utilizan exclusiones	Funcionarios	No se utilizan exclusiones	
Serbia	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	No se utilizan exclusiones	No se utilizan exclusiones	

Estado ratificante	Artículo 2, párrafo 2			Artículo 2, párrafo 4**	Artículo 2, párrafo 5**
	Contratos de duración determinada o para una determinada tarea	Contratos en período de prueba o de acumulación de tiempo de servicios exigido	Contratos ocasionales por períodos cortos		
Suecia	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	Personas en puestos directivos, personal del servicio doméstico del empleador y personas ocupadas en empleos de carácter social o protegidos. Quienes ocupan puestos regulados por el Estado tampoco están amparados por algunas disposiciones relativas al despido inmediato	No se utilizan exclusiones
Turquía	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	No se utilizan exclusiones	No se utilizan exclusiones (véase la observación de la CEACR de 2007 relativa a la información del Gobierno según la cual los establecimientos con menos de 30 trabajadores están excluidos de la aplicación del Convenio, pese a que no indicó esta exclusión en su primera memoria. Se pidió al Gobierno que explicara esta situación en su memoria de 2009)
Ucrania	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	No se utilizan exclusiones	No se utilizan exclusiones
Uganda	<i>La información facilitada por el Gobierno en sus memorias es insuficiente</i>				
República Bolivariana de Venezuela	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	Examen en curso (véase la observación de la CEACR de 2008)	No se utilizan exclusiones
Yemen	Examen en curso. El Gobierno examina actualmente un proyecto de enmienda del Código del Trabajo				

Estado ratificante	Artículo 2, párrafo 2			Artículo 2, párrafo 4**	Artículo 2, párrafo 5**
	Contratos de duración determinada o para una determinada tarea	Contratos en período de prueba o de acumulación de tiempo de servicios exigido	Contratos ocasionales por períodos cortos		
Zambia	Se utilizan exclusiones	No se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones	Se utilizan exclusiones respecto a los trabajadores del servicio público, las pequeñas empresas con menos de cinco trabajadores, las empresas declaradas en quiebra y las empresas en liquidación	No se utilizan exclusiones
<b>Número total de países que recurren a exclusiones</b>	26	26	18	16	Ninguno

\* La expresión «se utilizan exclusiones», referida al artículo 2, párrafo 2, del Convenio, indica que en sus memorias sobre la aplicación del Convenio, presentadas en virtud del artículo 22 de la Constitución, el gobierno señaló que recurrió a estas exclusiones y que los trabajadores sujetos a estos contratos de trabajo están excluidos de algunas o todas las disposiciones del Convenio.

\*\* La expresión «se utilizan exclusiones», referida al artículo 2, párrafos 4 y 5, del Convenio, indica que en su primera memoria sobre la aplicación del Convenio, presentada en virtud del artículo 22 de la Constitución, el gobierno señaló que excluía a determinadas categorías de trabajadores de algunas o todas las disposiciones del Convenio según lo previsto en dichos párrafos.

### Anexo III

#### Cuadro comparativo de la legislación nacional de 55 países en materia de despido

País	Recurso a las cláusulas de flexibilidad		Causas de despido		Preaviso	Procedimientos específicos para el despido colectivo		Indemnización de despido
	Empresas excluidas, en función del número de trabajadores (art. 2)	Categorías de trabajadores excluidos (art. 2)	Causa justificada de despido (art. 4)	Causa injustificada (art. 5)		Consultas con representantes de los trabajadores (art.13)	Notificación a la autoridad competente (art.14)	
Los países que ratificaron el Convenio se indican en fondo gris								
Alemania	5	Funcionarios públicos	Sí	Principio general de no discriminación	Sí	Sí	Sí	Indemnización de despido u otra prestación análoga pagada por el empleador (art. 12, párr. 1, a)
Arabia Saudita	No	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba, categorías particulares de trabajadores (trabajadores domésticos, gente de mar, deportistas)	Sí		Sí	No	No	Sí
Argentina	No	Funcionarios públicos, categorías particulares (trabajadores agrícolas, trabajadores domésticos)	Sí	Principio general de no discriminación	Sí	Sí	Sí	Sí
Armenia	No	Contrato de duración determinada (CDD), trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Sí	Todos los motivos previstos en el C-158	Sí	Sí	Sí	Sí
Australia	100 <sup>1</sup>	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Sí	Todos los motivos previstos en el C-158	Sí	Sí	Sí	Sí

País	Recurso a las cláusulas de flexibilidad		Causas de despido		Preaviso	Procedimientos específicos para el despido colectivo		Indemnización de despido
	Empresas excluidas, en función del número de trabajadores (art. 2)	Categorías de trabajadores excluidos (art. 2)	Causa justificada de despido (art. 4)	Causa injustificada (art. 5)		Plazo de preaviso razonable (art. 11)	Consultas con representantes de los trabajadores (art. 13)	
Los países que ratificaron el Convenio se indican en fondo gris								
Austria	5	Categorías particulares (trabajadores agrícolas, trabajadores domésticos, periodistas, actores)	No, salvo en caso de despido sin preaviso por falta grave	Todos los motivos previstos en el C-158, salvo la presentación de una queja	Sí	Sí	Sí	Indemnización de despido u otra prestación análoga pagada por el empleador (art. 12, párr. 1, a)
Azerbaián	No	Ejército, personal judicial, CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Sí	Principio general de no discriminación	Sí	No	No	Sí
Bangladesh	5	Funcionarios públicos, directivos, CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Sí	Principio general de no discriminación	Sí	No	Sí	Sí
Belarús	No	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Sí	Principio general de no discriminación	Sí	Sí	Sí	Sí
Bolivia	No	Funcionarios públicos, trabajadores agrícolas	Sí	Principio general de no discriminación	Sí	No	No	Sí
Bosnia y Herzegovina	No	No	Sí	Todos los motivos previstos en el C-158, salvo la presentación de una queja	Sí	Sí	Sí	Sí
Brasil	No	Funcionarios públicos	Sí	Principio general de no discriminación <sup>2</sup>	Sí	No	Sí	Sí

País	Recurso a las cláusulas de flexibilidad		Causas de despido		Preaviso	Procedimientos específicos para el despido colectivo		Indemnización de despido
	Empresas excluidas, en función del número de trabajadores (art. 2)	Categorías de trabajadores excluidos (art. 2)	Causa justificada de despido (art. 4)	Causa injustificada (art. 5)		Plazo de preaviso razonable (art. 11)	Consultas con representantes de los trabajadores (art. 13)	
Los países que ratificaron el Convenio se indican en fondo gris								
Camboya	No	Funcionarios públicos, personal judicial, policía, ejército, policía militar, personal del transporte aéreo y marítimo, trabajadores domésticos	Sí	Todos los motivos previstos en el C158, salvo la presentación de una queja contra el empleador, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la ausencia durante la licencia de maternidad	Sí	Sí	Sí	Indemnización de despido u otra prestación análoga pagada por el empleador (art. 12, párr. 1, a)
Camerún	No	Funcionarios públicos, personal judicial, ejército, policía, CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Sí	Principio general de no discriminación	Sí	Sí	Sí	Sí
Chile	No	Funcionarios públicos	Sí	Principio general de no discriminación	Sí	No	Sí	Sí
China	No	Funcionarios públicos	Sí	Todos los motivos previstos en el C158	Sí	Sí	No	Sí
Chipre	No	Funcionarios públicos, ejército, CDD, en período de prueba	Sí	Todos los motivos previstos en el C158	Sí	Sí	Sí	Sí
Colombia	No	Funcionarios públicos	Sí	Principio general de no discriminación	Sí	No	Sí	Sí
República de Corea	5	Miembros de la familia, categorías particulares (trabajadores domésticos)	Sí	Principio general de no discriminación	Sí	Sí	Sí	Sí
República Democrática del Congo	No	Funcionarios públicos, ejército, gendarmería, en CDD, en período de prueba	Sí	Todos los motivos previstos en el C158, salvo la presentación de una queja	Sí	Sí	Sí	No, salvo los empleados de comercio

País	Recurso a las cláusulas de flexibilidad		Causas de despido		Preaviso	Procedimientos específicos para el despido colectivo		Indemnización de despido
	Empresas excluidas, en función del número de trabajadores (art. 2)	Categorías de trabajadores excluidos (art. 2)	Causa justificada de despido (art. 4)	Causa injustificada (art. 5)		Plazo de preaviso razonable (art. 11)	Consultas con representantes de los trabajadores (art. 13)	
Los países que ratificaron el Convenio se indican en fondo gris								
República Dominicana	No	No <sup>3</sup>	Sí <sup>4</sup>	Principio general de no discriminación	Sí	No	Sí	Indemnización de despido u otra prestación análoga pagada por el empleador (art. 12, párr. 1, a)
Egipto	No	Funcionarios públicos, trabajadores domésticos, CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Sí	Todos los motivos previstos en el C-158	Sí	Sí	Sí	Sí
Eslovenia	No	CDD, en período de prueba	Sí	Todos los motivos previstos en el C-158	Sí	Sí	Sí	Sí por despido económico <sup>5</sup>
España	No	Funcionarios públicos, directivos, empresas familiares	Sí	Todos los motivos previstos en el C-158	Sí	Sí	Sí	Sí
Estados Unidos	No	Funcionarios públicos, categorías particulares (trabajadores agrícolas, trabajadores domésticos, empresas familiares, trabajadores sujetos a la Ley Laboral de Ferrocarriles)	No	Principio general de no discriminación	No	No	Sí	No
Etiopía	No	Puestos de dirección, CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Sí	Todos los motivos previstos en el C-158	Sí	Sí	No	Sí
Finlandia	No	CDD, en período de prueba	Sí	Todos los motivos previstos en el C-158	Sí	Sí	Sí	Sí
Francia	No	Funcionarios públicos	Sí	Todos los motivos previstos en el C-158	Sí	Sí	Sí	Sí

País	Recurso a las cláusulas de flexibilidad		Causas de despido		Preaviso	Procedimientos específicos para el despido colectivo		Indemnización de despido
	Empresas excluidas, en función del número de trabajadores (art. 2)	Categorías de trabajadores excluidos (art. 2)	Causa justificada de despido (art. 4)	Causa injustificada (art. 5)		Plazo de preaviso razonable (art. 11)	Consultas con representantes de los trabajadores (art. 13)	
Los países que ratificaron el Convenio se indican en fondo gris								
Gabón	No	Funcionarios públicos, CDD, en período de prueba	Sí	Todos los motivos previstos en el C-158	Sí	Sí	Sí	Indemnización de despido u otra prestación análoga pagada por el empleador (art. 12, párr. 1, a)
Georgia	No	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	No	Principio general de no discriminación	No	No	No	Sí
Ghana	No	Ejército, policía, CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Sí	Todos los motivos previstos en el C-158	Sí	Sí	Sí	No, salvo el despido por motivos económicos
India	100	Funcionarios públicos, puestos directivos, ejército, fuerza aérea, policía.	Sí	Todos los motivos previstos en el C-158	Sí	Sí	Sí	Sí
Japón	No	Funcionarios públicos, gente de mar	Sí	Todos los motivos previstos en el C-158	Sí	Sí	Sí	No <sup>6</sup>
Kazajstán	No	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Sí	Principio general de no discriminación	Sí	Sí	No	No, salvo el despido por motivos económicos
Kirguistán	No	Ejército, CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Sí	Principio general de no discriminación	Sí	Sí	Sí	Sí
Letonia	No	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba, ciertas categorías de funcionarios	Sí	Todos los motivos previstos en el C-158	Sí	Sí	Sí	No

País	Recurso a las cláusulas de flexibilidad		Causas de despido		Preaviso	Procedimientos específicos para el despido colectivo		Indemnización de despido
	Empresas excluidas, en función del número de trabajadores (art. 2)	Categorías de trabajadores excluidos (art. 2)	Causa justificada de despido (art. 4)	Causa injustificada (art. 5)		Plazo de preaviso razonable (art. 11)	Consultas con representantes de los trabajadores (art. 13)	
Los países que ratificaron el Convenio se indican en fondo gris								
Lesotho	No	Funcionarios públicos, ejército, CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Sí	Todos los motivos previstos en el C-158	Sí	Sí	No	Indemnización de despido u otra prestación análoga pagada por el empleador (art. 12, párr. 1, a)
Luxemburgo	No	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Sí	Todos los motivos previstos en el C-158, salvo la presentación de una queja	Sí	Sí	Sí	Sí
Malawi	No	Ejército, policía, CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Sí	Todos los motivos previstos en el C-158	Sí	No	No	Sí
México	No	Funcionarios públicos	Sí	Principio general de no discriminación	No	Sí	Sí	Sí
República de Moldova	No	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Sí	Principio general de no discriminación	Sí	Sí	Sí	Sí
Marruecos	No	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba <sup>7</sup>	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Níger	No	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba, categorías particulares de trabajadores (ejército, funcionarios públicos)	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Panamá	No	Funcionarios públicos	Sí	Principio general de no discriminación	No	No	Sí	Sí

País	Recurso a las cláusulas de flexibilidad		Causas de despido		Preaviso	Procedimientos específicos para el despido colectivo		Indemnización de despido
	Empresas excluidas, en función del número de trabajadores (art. 2)	Categorías de trabajadores excluidos (art. 2)	Causa justificada de despido (art. 4)	Causa injustificada (art. 5)		Plazo de preaviso razonable (art. 11)	Consultas con representantes de los trabajadores (art. 13)	
Los países que ratificaron el Convenio se indican en fondo gris								
Perú	No	Funcionarios públicos	Sí	Todos los motivos previstos en el C-158	No	Sí	Sí	Indemnización de despido u otra prestación análoga pagada por el empleador (art. 12, párr. 1, a)
Portugal	No	Funcionarios públicos	Sí	Todos los motivos previstos en el C-158, salvo el estado civil y el origen social	Sí	Sí	Sí	
Federación de Rusia	No	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba, categorías particulares de trabajadores (ejército)	Sí	Principio general de no discriminación	Sí	Sí	No	Sí
Senegal	No	Funcionarios públicos	Sí	Todos los motivos previstos en el C-158	Sí	Sí	Sí	Sí
Serbia	No	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Sí	Todos los motivos previstos en el C-158	Sí	Sí	Sí	No, salvo el despido por motivos económicos <sup>8</sup>
Sudáfrica	No	Categorías particulares (ejército, personas que trabajan menos de 24 horas por mes)	Sí	Todos los motivos previstos en el C-158	Sí	Sí	Sí	Sí
Suecia	No	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba, categorías particulares (directivos, personas empleadas en talleres protegidos, personal doméstico)	Sí	Todos los motivos previstos en el C-158	Sí	Sí	Sí	Sí

País	Recurso a las cláusulas de flexibilidad		Causas de despido		Preaviso	Procedimientos específicos para el despido colectivo		Indemnización de despido
	Empresas excluidas, en función del número de trabajadores (art. 2)	Categorías de trabajadores excluidos (art. 2)	Causa justificada (art. 4)	Causa injustificada (art. 5)		Consultas con representantes de los trabajadores (art. 13)	Notificación a la autoridad competente (art. 14)	
Los países que ratificaron el Convenio se indican en fondo gris								
Turquía	30 <sup>9</sup>	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Sí (salvo la gente de mar)	Sí	Sí	No	No	Sí
Ucrania	No	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Sí	Sí	Sí (en parte)	No	Sí	Sí
Reino Unido	No	Policia, ejército, gente de mar	Sí	Todos los motivos previstos en el C158, salvo el origen social y el estado civil	Sí	Sí	Sí	Sí
República Bolivariana de Venezuela	No	Contratos de duración determinada, trabajadores ocasionales y estacionales, trabajadores durante el período de prueba <sup>10</sup>	Sí	Principio general de no discriminación	Sí	Sí	Sí	Sí
Zambia	No	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No

1 Véase la observación de la CEACR 2007 – Esta exclusión no se indicó en la primera memoria en virtud del artículo 22 de la Constitución y, por ende, no está en conformidad con el C158.

2 (Desahucio). Las partes pueden poner fin a la relación de trabajo sin causa justificada, a condición de respetar un preaviso.

3 Véase el artículo 5 del Código del Trabajo de la República Dominicana (1999).

4 Véase el artículo 75 del Código del Trabajo – (Desahucio). Las partes pueden poner fin a la relación de trabajo sin causa justificada, a condición de respetar un preaviso.

5 En todos los demás casos de despido, la persona desempleada que busca trabajo percibirá un subsidio de desempleo.

6 Las indemnizaciones de despido pueden establecerse en los convenios colectivos.

7 Véanse los comentarios de la CEACR de 2008 sobre los trabajadores domésticos y los trabajadores en el sector tradicional.

8 Véase la observación de la CEACR en que se pide enmendar la legislación de conformidad con el artículo 12, párrafo 1.

9 Véase la observación de la CEACR 2007 – Esta exclusión no se indicó en la primera memoria en virtud del artículo 22 de la Constitución y, por ende, no está en conformidad con el C158.

10 Véase la observación de la CEACR 2009 sobre el personal directivo.

---

## Anexo IV

### Bibliografía de la parte IV

- Akerlof, G. *An Economic Theorist's Book of Tales*. New York: Cambridge University Press, 1984.
- Amable, B., Demmou, L. y Gatti, D.. «Employment performance and institutions: new answers to an old question», Institute of the Study of Labour (IZA), Bonn, marzo de 2007.
- Arrunada, B., 2007. «Pitfalls to avoid when measuring institutions: Is Doing Business damaging business?», en *Journal of Comparative Economics*, vol. 35, páginas 729-747.
- Ashan, A. y Pagès, C., 2007. «Are all labor regulation equal? Assessing the effects of job security, labor dispute and contract labor in India», Banco Mundial.
- Auer, P., 2007. «In search of optimal labour market institutions», en *Economic and Labour Market Paper*.
- , P., Berg, J. y Coulibaly, I., 2005. «¿El trabajo estable mejora la productividad?», en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 124, núm. 3.
- Bertola, G., 1998. «Microeconomic perspectives on aggregate labour markets», en Ashenfelter y Card (coordinadores de la publicación), «*Handbook of Labour Economics*», vol. 3, North-Holland.
- , Boeri, T. y Cazes, S., 2000. «Employment protection and labour market adjustment in OECD countries: evolving institutions and variable enforcement» *Employment and Training Paper* 48, 1999.
- , «Protección del empleo en los países industrializados y necesidad de nuevos indicadores», en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 119, núm. 1, páginas 61-78.
- Blanchard, O., 2005. «Designing labour market institutions» en J. Restrepo y A. Tokman, (coordinadores de la publicación), «*Labour Markets and Institutions*», Banco Central de Chile, Santiago.
- y Tirole, J., 2004. «The optimal design of labor market institutions», MIT, documento mimeografiado.
- Boeri T., 1998. «Enforcement of employment security regulations, on-the-job search and unemployment duration», en *European Economic Review* (Amsterdam), vol. 43, núm. 1, páginas 65-89.
- , 2005. «Reforming Labor and Product Markets: Some lessons from two decades of experiments in Europe», IMF Working Paper WP/05/07, Washington.
- Cazes, S. 2008: «Flexicurity in Europe, a short note on moving forward», documento preparado para un diálogo tripartito de alto nivel sobre el

---

modelo social europeo en el contexto de la globalización, Turín 1.º-3 de julio de 2008.

— y Nesporova A., 2003. «Labour markets in transition. Balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe», Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

—, Nesporova A., 2007. «Flexicurity, a relevant approach in Central and Eastern Europe», Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

Comisión Europea - COM(2007)359 final, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, el Consejo, el Comité Económico y Social Europeo y el Comité de las Regiones, Hacia los principios comunes de la flexiguridad: Más y mejor empleo mediante la flexiguridad y la seguridad, Bruselas, 27 de junio de 2007.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008. «Employment security and employability: a contribution to the flexicurity debate», documento publicado en el marco de la EWCS, Dublín.

Heckman, J. y Pagès, C., 2000. «The cost of job security regulation: evidence from Latin America countries», NBER Working paper 7773, NBER, Cambridge, Massachusetts, Estados Unidos.

Ichinowski C., K. Shaw y G. Prenzushi, 1997. «The effects of human resource management practices on productivity: A study of steel finishing lines», en *The American Economic Review*, 87, páginas 291-313.

Nickell, S. y Layard, R., 1999. «Labor Market Institutions and Economic Performance», en O. Ashenfelter y D. Card (coordinadores de la publicación), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, Amsterdam, Países Bajos, páginas 3029-3084.

OCDE, 1999. «Employment Outlook», París.

—, 2006. «Employment Outlook», París.

Wilthagen, T., 2004. «Balancing flexibility and security in European Labour Markets», documento presentado a la conferencia «Recent developments in European industrial relations», organizada por el Consejo Socioeconómico de los Países Bajos en el marco de la Presidencia de la UE por los Países Bajos, La Haya, 7-8 de octubre de 2004.

— y Tros, F., 2004. «The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets», en *European Review of Labour and Research*, vol. 10, núm. 2.

Grupo del Banco Mundial, *Doing Business Economy Rankings* en: <http://www.doingbusiness.org/economyrankings/>

---

## Anexo V

### **Observación general de la Comisión de Expertos sobre el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, adoptada en su 79.<sup>a</sup> reunión, 2008**

#### ***Observación general***

La Comisión fue informada de las consultas que tuvieron lugar en la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo en oportunidad de la 303.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración, en noviembre de 2008 sobre la situación del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158). La Comisión es consciente que se reiteró la preocupación sobre el número de ratificaciones del Convenio, el recurso a las exclusiones previstas en el *artículo 2* y la flexibilidad para su aplicación.

La Comisión advierte que muchos más países que aquellos que han ratificado el Convenio dan efecto a sus principios básicos tales como el preaviso, la oportunidad de defenderse antes del despido, la causa justificada y el recurso ante un órgano independiente. La mayoría de los países que hayan ratificado o no el Convenio, cuentan en la legislación nacional vigente con disposiciones que se conforman con algunos o todos de los requisitos básicos del Convenio. La Comisión observa que los principios del Convenio son una fuente de derecho importante para los juzgados del trabajo y los tribunales laborales en los países que ratificaron y aun en aquellos que no lo han ratificado. En la presente reunión, la Comisión tomó nota con satisfacción de las sentencias dictadas en marzo de 2006 y julio de 2008 por el Tribunal de Casación de Francia dando aplicación directa al Convenio. Como un ejemplo de país que no ratificó el Convenio, la Comisión advierte que según las informaciones disponibles, los tribunales han recurrido al Convenio para desarrollar su jurisprudencia en Sudáfrica.

La Comisión entiende que en los principios básicos del Convenio hay un equilibrio bien construido entre los intereses del empleador y los intereses del trabajador como lo demuestran las disposiciones sobre despidos por motivos relacionados con las necesidades del funcionamiento de la empresa. Lo anterior tiene particular importancia en el contexto de la crisis financiera actual. Dado que el Convenio apoya a las empresas productivas y sostenibles, se reconoce que un derrumbe económico puede ser causa justificada de despido. La Comisión subraya que el diálogo social es un procedimiento esencial para responder a los despidos colectivos — la consulta con los trabajadores o con sus representantes debería permitir encontrar la manera de evitar o de minimizar el impacto social y económico de los despidos para los trabajadores.

La Comisión expresó su convicción de que una mejor difusión de las informaciones disponibles sobre el Convenio y el reconocimiento por las partes interesadas de los requisitos básicos del Convenio pueden servir de base en futuras consultas para alcanzar consensos tripartitos.