



# Repensar la protección de los empleados en un entorno profesional en constante evolución

por Dan Țop

La tradición doctrinal europea, desde los trabajos de Hugo Sinzheimer<sup>1</sup>, conceptualizó el derecho laboral como parte del "derecho social", con la función de atenuar las asimetrías de poder contractual y establecer mecanismos para la protección de la persona que realiza el trabajo. El derecho laboral se concibió, desde su surgimiento, como un derecho de protección del trabajador, con el fin de corregir el desequilibrio estructural entre empleador y empleado.

La protección del trabajador no representa una opción ideológica, sino el fundamento histórico y funcional de todo el sector. Sin embargo, el modelo clásico<sup>2</sup> de protección, basado en la estabilidad de la relación laboral, la rigidez de la norma imperativa y la amplia intervención del Estado, se encuentra hoy en un claro proceso de desgaste. No porque la idea de protección se haya vuelto inútil u obsoleta, sino porque sus instrumentos tradicionales ya no se corresponden con las realidades económicas, sociales y profesionales del mercado laboral contemporáneo. El derecho laboral está experimentando un cambio de paradigma: de la protección formal, centrada en la rigidez de la norma y la estabilidad de la relación jurídica, a la protección funcional, orientada hacia la eficiencia, la adaptabilidad y la seguridad de la trayectoria profesional. Según este nuevo modelo, la protección ya no se concibe exclusivamente a través de las prohibiciones y limitaciones a las que está sujeto el empleador, sino a través de la capacidad del ordenamiento jurídico para garantizar la continuidad social y profesional del empleado, incluso en situaciones de transición, movilidad o rescisión contractual.

## 1. Evolución del concepto de protección

La protección del empleado se ha asociado tradicionalmente con la existencia de normas imperativas destinadas a limitar la libertad contractual del empleador y garantizar la estabilidad de la relación laboral. Esta concepción, propia del derecho laboral clásico, ha funcionado eficazmente en un contexto económico caracterizado por la estabilidad, las relaciones laborales de larga duración y una relativa homogeneidad de las formas de provisión de trabajo<sup>1</sup>.

Sin embargo, los recientes acontecimientos en el mercado laboral —mayor movilidad profesional, diversificación de las formas de empleo, digitalización y fragmentación de la trayectoria profesional— han puesto de manifiesto las limitaciones de este enfoque. La protección basada exclusivamente en la rigidez de la norma y la preservación de la relación jurídica corre el riesgo de

---

<sup>1</sup> Hugo Sinzheimer, *Der korporative Arbeitsnormenvertrag*, Duncker & Humblot, Berlin, 1907.

<sup>2</sup> Marc Richeveaux, Dan Țop, *La protection des droits des travailleurs dans l'Union Européenne*, Ed. Harmattan, Paris, 2008.

no satisfacer las necesidades reales del trabajador contemporáneo y, en ciertas situaciones, producir efectos contrarios a su propósito<sup>2</sup>.

No cabe duda de que la protección clásica ya no explica el derecho laboral actual.

En este contexto, es necesario conceptualizar una forma de protección que no se defina únicamente por la intensidad de la restricción legal, sino también por su eficacia social y profesional. Esta forma se denomina protección funcional.

## **2. El concepto y características de la protección funcional**

La protección funcional puede definirse como el conjunto de mecanismos jurídicos mediante los cuales el derecho laboral y el derecho de la seguridad social garantizan eficazmente la seguridad profesional y social de la persona, independientemente de la estabilidad formal de la relación laboral

La protección clásica se regía por la idea de equilibrio entre las partes de la relación jurídica —el trabajador y el empleador—, considerada esencial para lograr una protección multilateral<sup>3</sup> y efectiva de la persona que realiza el trabajo.

A diferencia de la protección clásica, que se centra en la relación laboral jurídica como tal, la protección funcional se orienta hacia la persona y su trayectoria profesional. No niega la importancia de la estabilidad, pero se niega a considerarla un fin en sí misma.

La protección funcional se caracteriza por:

- a) flexibilidad regulatoria controlada;
- b) énfasis en la seguridad laboral;
- c) complementariedad entre el derecho laboral y el derecho de la seguridad social;
- d) uso de mecanismos de compensación, adaptación y continuidad social.

Este enfoque implica un cambio de perspectiva: la protección ya no se evalúa por el número de prohibiciones impuestas al empleador ni por la rigidez de la norma, sino por la capacidad del ordenamiento jurídico para evitar que el trabajador se vuelva vulnerable en contextos de cambio, transición o pérdida del empleo.

La protección funcional debe evaluarse mediante indicadores concretos. Entre ellos, cabe mencionar: a) continuidad de la protección social, incluso fuera de la relación laboral; b) acceso efectivo a prestaciones sociales adecuadas en caso de pérdida del empleo; c) posibilidad de reconversión y formación profesional; d) proporcionalidad de las medidas de protección en relación con los intereses económicos legítimos; e) capacidad del ordenamiento jurídico para gestionar las transiciones profesionales.

3. Protección funcional y principio de proporcionalidad.

La protección funcional está inseparablemente ligada al principio de proporcionalidad, consagrado tanto en el Derecho europeo (art. 5, párr. 4 del TUE, que limita la actuación de la UE a lo estrictamente necesario para alcanzar los objetivos, garantizando que las medidas no sean

---

<sup>3</sup> Top D., *Tratat de dreptul muncii, Doctrină și jurisprudență*, ediția a VI-a, editura Universul Juridic, București, 2025, p. 142; Ștefănescu I.T., *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, editura Universul Juridic, București, 2017 p. 92; Gheorghe M., *Dreptul individual al muncii*, editura Universul Juridic, București, 2016, p. 47; Țiclea Alexandru, *Natura juridică a muncii prestate prin intermediul platformelor digitale*, Revista română de dreptul muncii, nr. 6/2025, p. 40.

excesivas) como en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (p. ej., C-67/96, Albany, párrs. 75-78)<sup>4</sup>. La protección no puede ser absoluta, sino que debe ser adecuada al objetivo perseguido y no generar efectos excesivos<sup>5</sup>, de modo que no exceda lo necesario para alcanzar el interés legítimo del empleador. Este principio se aplica, en particular, en materia de sanciones disciplinarias y despidos, para garantizar un equilibrio entre los derechos del empleado y las prerrogativas del empleador. En la práctica, la proporcionalidad exige que la sanción disciplinaria se establezca en relación con la gravedad de la falta, las circunstancias en que se cometió, el grado de culpabilidad y las consecuencias del acto. Al analizar la legalidad de una sanción, es necesario verificar si el empleador cumplió con estos criterios.

Por ejemplo, en la jurisprudencia rumana, el despido disciplinario de un empleado por retrasos reiterados pero de corta duración se consideró desproporcionado, y el tribunal opinó que el empleador debería haber aplicado una sanción más leve, como una amonestación por escrito. En otro caso, el tribunal sostuvo que la aplicación de la sanción de despido disciplinario no puede ser censurada si el empleador cumplió con los criterios de individualización previstos en el Código Laboral y no abusó de la prerrogativa disciplinaria. En este caso, incluso si el empleado tenía antigüedad y no había sido sancionado previamente, el tribunal consideró que la sanción aplicada estaba justificada por la gravedad del acto<sup>6</sup>.

La jurisprudencia europea también ha subrayado la aplicación del principio de proporcionalidad en las relaciones laborales, como en el caso Bărbulescu contra Rumania, en el que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos estableció que la supervisión de las comunicaciones electrónicas del empleado por parte del empleador debe respetar un equilibrio justo entre el derecho a la privacidad del empleado y el derecho a la seguridad social. Los intereses del empleador, analizando si la medida es proporcional al objetivo perseguido<sup>7</sup>.

Por lo tanto, el principio de proporcionalidad constituye un instrumento jurídico esencial para prevenir abusos y mantener un equilibrio entre la autoridad del empleador y la protección del empleado en el marco de las relaciones laborales.

Este enfoque permite conciliar los derechos sociales con las libertades económicas, sin sacrificar la esencia de la protección. La protección funcional no implica debilitar el derecho laboral, sino su racionalización y eficiencia.

#### **4. El papel de la seguridad social en el logro de la protección funcional**

Un elemento central de la protección funcional es la integración de la legislación de seguridad social en la estructura de protección del empleado. En el modelo clásico, la seguridad social solía considerarse un mecanismo subsidiario<sup>8</sup>, que se activaba únicamente en caso de ruptura de la relación laboral.

---

<sup>4</sup> TJUE, Asunto C-67/96, Albany International BV contra Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, Sentencia de 21 septiembre de 1999, ECLI:EU:C:1999:430, apartados 75 a 78.

<sup>5</sup> Bercusson, Brian, *European Labour Law*, 2nd Edition (October 16, 2009). EUROPEAN LABOUR LAW, 2<sup>ND</sup> EDITION, Cambridge University Press, Forthcoming, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1490178>

<sup>6</sup> Tribunal de Apelación de Bucarest, Sección VII de Conflictos Laborales y Seguridad Social, Sentencia n.º 20 de 9 de enero de 2017, disponible en línea en <https://www.juridice.ro>

<sup>7</sup> European Court of Human Rights, Bărbulescu v. Romania, Hotărârea din 5 septembrie 2017, disponibilă online la <https://hudoc.echr.coe.int>

<sup>8</sup> Dan Țop, *Dreptul securității sociale*, ediția a III-a, editura Zven, Târgoviște, 2017.

En realidad, la seguridad social se convierte en un instrumento principal de protección funcional, que garantiza: la continuidad de los ingresos; la reducción del impacto social de la pérdida del empleo; y la facilitación de la reinserción profesional.

La seguridad social, como instrumento esencial de protección funcional de las personas, tiene la función de mantener el equilibrio social y económico en situaciones de riesgo. A través de sus mecanismos y programas, busca principalmente garantizar la continuidad de los ingresos de las personas, quienes, por diversas razones, ya no pueden obtener ingresos del trabajo de forma temporal o permanente. Así, mediante prestaciones por desempleo, pensiones, asistencia social u otras formas de apoyo financiero, el sistema de seguridad social contribuye a mantener un nivel de vida mínimo y a prevenir la pobreza.

La necesidad de protección social y de garantizar una vida digna para todos los trabajadores llevó al Parlamento Europeo a adoptar la Directiva 2041/2022 sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Esta directiva no impone un salario mínimo uniforme, sino que establece principios claros y un marco para que cada Estado miembro garantice unos ingresos que permitan una vida digna, reduzcan la pobreza laboral y promuevan la convergencia social. La Directiva europea “no impone un salario mínimo fijo, pero obliga a los Estados miembros a establecer un mecanismo transparente y objetivo para su cálculo”<sup>9</sup>.

Otra función importante de la seguridad social es reducir el impacto social de la pérdida del empleo. Esta puede generar inestabilidad económica, estrés y exclusión social. Al proporcionar prestaciones económicas temporales y ofrecer servicios de asesoramiento y apoyo, el sistema de protección social mitiga los efectos negativos del desempleo en las personas y sus familias.

La seguridad social también contribuye a facilitar la reinserción profesional de las personas desempleadas o en otras situaciones de vulnerabilidad. Esto se logra mediante la formación profesional, la reconversión laboral, la orientación profesional y el apoyo a la integración en el mercado laboral. De este modo, el sistema no solo proporciona apoyo pasivo, sino que también fomenta el retorno activo al trabajo y la participación en la vida económica.

A través de estas funciones, la seguridad social se convierte en un pilar fundamental de la solidaridad social y la estabilidad económica, contribuyendo a proteger a las personas de los riesgos sociales y a mantener la cohesión social.

Esta integración refleja un profundo cambio conceptual: la protección ya no se vincula exclusivamente al mantenimiento de la relación laboral, sino al mantenimiento del estatus social y profesional de la persona.

## **Conclusiones**

El futuro del derecho laboral no reside ni en renunciar a la protección ni en preservar rígidamente sus modelos tradicionales, sino en su reconfiguración, para convertirse en un instrumento de equilibrio entre flexibilidad y seguridad, entre retos económicos y dignidad en el trabajo. La protección no debe ser un dogma, sino una función jurídica que tenga en cuenta las realidades sociales que la ley debe regular. El concepto de protección funcional ofrece un marco teórico capaz de explicar los desarrollos contemporáneos en el derecho laboral y orientar la reinterpretación de sus instituciones clásicas. Permite superar la oposición artificial entre protección y flexibilidad y

---

<sup>9</sup> Claudia-Ana Moarcăș, *Un pas spre demnitate socială și echitate economică: rolul venitul minim adecvat*. Revista română de dreptul muncii, nr. 6/2025, p. 86.

allana el camino hacia un derecho laboral adaptado a las realidades actuales, sin perder su identidad. La protección ya no es un dogma, sino una función jurídica, evaluable por su eficacia social y profesional.

***Dan Top***

Profesor Ph.D.

Escuela de Doctorado en Sociología y Ciencias Jurídicas de la Academia Rumana  
Presidente de la Asociación para el Estudio de las Relaciones Laborales en Rumania,  
miembro de pleno derecho de la Asociación Internacional de Relaciones Laborales y Empleo (ILERA)  
Redactor jefe de la publicación Revue Européenne du Droit Social  
Miembro de Cielo-Laboral