

CONSEJO EDITORIAL

7 DE ENERO DE 2016

LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO DEBERÍA SER
FINALISTA

ARTÍCULO DEL LIBRO DE CÉSAR MOLINAS Y PILAR GARCÍA PEREA

knowsquare .

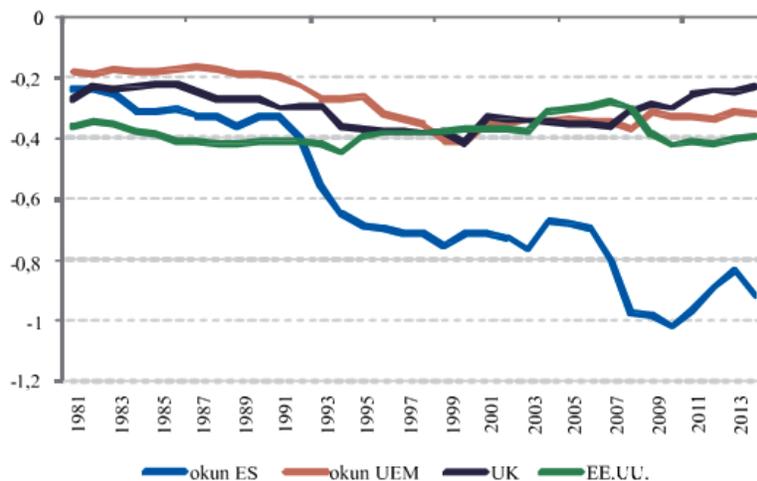
Privado y Confidencial

Prohibida su Distribución sin Autorización Expresa de los Autores y
Know Square S.L.

Cuando se produce la rescisión de un contrato laboral el trabajador tiene derecho a las prestaciones por desempleo para las que haya cotizado y a una indemnización por la rescisión contractual. Esta doble compensación, que no existe en países como los EE. UU. o el Reino Unido, ni en los países nórdicos donde durante la década de los noventa se adoptaron medidas para conciliar la flexibilidad de la empresa con la seguridad de los trabajadores a través de la denominada *flexi-seguridad*, sí existe en otros países de Europa continental, haciendo especialmente complejas las reestructuraciones y los ajustes de plantilla.

En el ámbito de la protección del empleo, España presenta la singularidad de ser el país con la indemnización legal del despido improcedente más alta de Europa pero con un procedimiento más sencillo para despedir ya que desde que en 1980 se introdujo el despido exprés es posible despedir sin preaviso y sin pasar por los tribunales. Desde entonces en España existe la percepción de que la indemnización por despido improcedente es un derecho adquirido y en consecuencia el trabajador tiende a reclamarla incluso en el caso de baja voluntaria. Como hemos discutido en el capítulo 5, esta situación genera un grave problema de incentivos, que termina provocando una excesiva rotación del empleo y limitando la acumulación de capital humano y está dificultando que España se especialice en actividades de elevado valor añadido. En el gráfico 7.5, puede observarse que la variabilidad del paro respecto al PIB es relativamente similar a la de la zona euro, lo que deja a España como una anomalía, una vez más, respecto a la intensidad de los ajustes de plantilla respecto a las caídas del PIB.

GRÁFICO 7.5
COEFICIENTE DE OKUN*. ECUACIÓN DE LA TASA DE PARO CON RESPECTO AL PIB. ESTIMACIÓN CON VENTANA DE 20 AÑOS

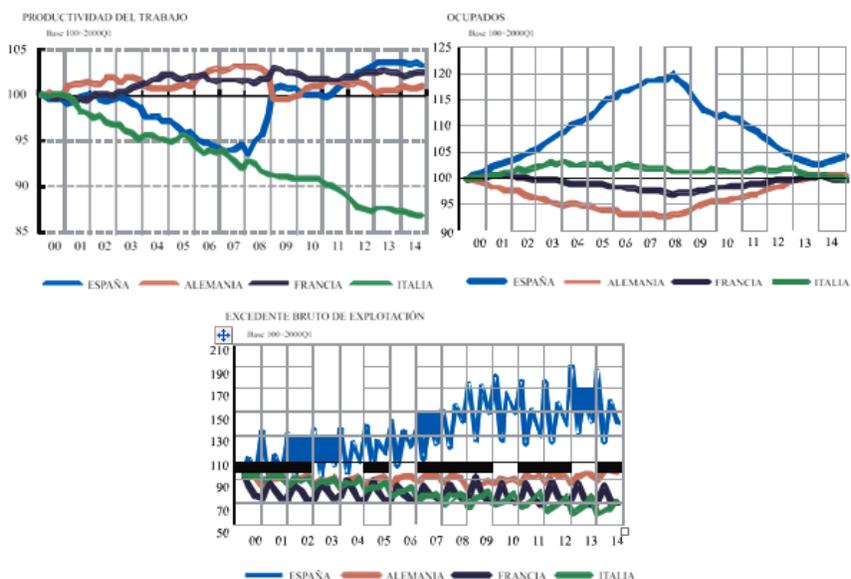


*El coeficiente de Okun recoge la sensibilidad de la tasa de paro al crecimiento del PIB. La estimación se ha realizado utilizando datos anuales para el período 1960-2014, introduciendo un retardo de la variable dependiente y recurriendo a ventanas de 20 años.

Fuente: AMECO.

El alto coeficiente de Okun en España es indicativo de que la elevada protección del empleo no impide, como ocurre en otros países europeos, los reajustes de plantilla, que de hecho son más intensos que en los EE.UU. Así, después de las crisis, las empresas que sobreviven recuperan la rentabilidad perdida con relativa rapidez pero a costa de excluir de forma duradera del empleo a parte de la población, que pasa a engrosar las filas de esos casi cuatro millones de parados de larga duración, y a costa también de generar una excesiva precariedad laboral. En los paneles del gráfico 7.6 se aprecia cómo la recuperación de la rentabilidad en España ha venido impulsada por las intensísimas ganancias aparentes de la productividad del trabajo derivadas de los ajustes de plantillas frente a Francia y especialmente Italia, que siguen teniendo enormes dificultades para recuperar la rentabilidad y empezar a crecer. En estos países, aunque la indemnización legal por despido es inferior a la española, resulta más difícil despedir ya que no existe la modalidad del despido exprés, de tal forma que si el trabajador denuncia el despido es obligatorio pasar por los tribunales y, en algunos casos como Italia, los jueces exigen la reincorporación del trabajador a la empresa. La reciente reforma del mercado de trabajo italiano trata precisamente de corregir esta situación que está impidiendo la reasignación de los recursos hacia los sectores más productivos y afectando muy negativamente a la rentabilidad de las empresas. Para ello está previsto introducir algo muy similar al despido exprés español, modernizando paralelamente el sistema de prestaciones por desempleo cuya percepción exigirá una estricta condicionalidad en la participación de políticas activas¹.

GRÁFICO 7.6
PRODUCTIVIDAD, EMPLEO Y MÁRGENES



Fuente: AMECO.

La excesiva protección del empleo en Europa crea en ambas modalidades, aunque por motivos diferentes, una mala asignación de recursos que afecta al crecimiento de la Productividad Total de los Factores y que dificulta no solo hacer frente a los grandes retos planteados en la primera parte de este libro sino también, en los países del área del euro la salida de la crisis ya que los ajustes no pueden realizarse «como antaño» devaluando la moneda.

En la actualidad los sistemas de protección por desempleo están muy implantados en los países europeos, por lo que el papel que juegan las indemnizaciones en términos de cobertura han dejado de tener sentido como garantía de la manutención personal y familiar durante el período que va entre que se pierde un empleo y se encuentra otro, porque esta garantía ya la da la prestación por desempleo. Hay más. Cuando la indemnización por despido es elevada, por ejemplo la indemnización fija del despido exprés ya mencionada, tiene un efecto renta importante que desincentiva la intensidad de búsqueda de empleo, favorece la aparición del paro de larga duración y acaba provocando la descualificación del trabajador, dificultando su reincorporación al mercado de trabajo y propiciando que acabe viviendo de una subvención asistencial. Quizá esta sea una de las distorsiones que más dificultan reducir el desempleo de larga duración en España.

Nosotros proponemos mantener las indemnizaciones por despido pero que estas tengan un carácter finalista y que sirvan para financiar cursos de formación organizados por unos renovados Servicios Públicos de Empleo (SPE) o por organizaciones privadas y también para financiar los servicios de agencias de colocación públicas o privadas que deberían operar en un régimen competitivo. El importe de la indemnización no debería entregarse en efectivo sino que debería ingresarse en una cuenta a nombre del trabajador despedido. La disponibilidad total de estos fondos estaría condicionada a la efectiva reinserción laboral. Una vez el trabajador haya encontrado un nuevo empleo, se haya comprobado que este es real y que no hubo dolo en la consecución de la indemnización, el remanente de fondos en la cuenta finalista se pondría a la libre disposición del beneficiario de la misma.

La transición a un sistema de indemnización finalista como el que proponemos tendría que hacer frente a una casuística compleja porque no es lo mismo, por ejemplo, el despido de un trabajador en la treintena con muchas posibilidades de encontrar un nuevo trabajo que el despido de un trabajador en su cincuentena con menos posibilidades de encontrarlo. También se debería considerar el caso de trabajadores que no encuentren trabajo tras intentarlo de manera fehaciente durante mucho tiempo. Dicho esto y reconociendo la complejidad de la casuística, creemos que se tendría que empezar a introducir el carácter finalista de la indemnización por despido.

Este sistema nos parece preferible al sistema de mochila austríaca mixto por las siguientes razones. En primer lugar porque da un claro incentivo al trabajador para esforzarse en encontrar un nuevo empleo en el mínimo tiempo posible para así maximizar el remanente que percibirá en metálico. En segundo lugar porque es un sistema que no incrementa el coste actual de las empresas ni el de los trabajadores, inconvenientes que sí tienen otras alternativas. En tercer lugar, porque sigue penalizando a las empresas por el hecho de despedir y, de este modo, internalizar el coste social del despido y, por tanto, el coste social agregado no tiene por qué aumentar, al revés de lo que podría ocurrir en la alternativa de la mochila austríaca pura. Y, en cuarto lugar, porque los costes de gestión del sistema que proponemos, aunque significativos, deberían ser inferiores a los de sus alternativas.

Reconocemos que nuestra propuesta no es una panacea capaz de arreglar todas las graves distorsiones asociadas a la existencia de elevadas indemnizaciones de despido. Muy en particular, podría no arreglar la frecuente corruptela del cobro doloso de la indemnización por parte de trabajadores que tienen otra oferta de empleo, que han decidido aceptarla y que exigen al empresario, típicamente de una pequeña empresa, que les despidan para poder cobrar la indemnización bajo la amenaza de provocar mal ambiente de trabajo durante el tiempo que haga falta si no son despedidos. Esta corruptela, descrita en el Recuadro 7.1, es frecuentísima en España y nuestra propuesta no la eliminaría totalmente, aunque creemos que gracias al aumento de control sí la reduciría significativamente. Con un modelo de mochila austríaca puro, estos incentivos perversos no existen. Sin embargo el incentivo para encontrar nuevo empleo a la mayor brevedad es superior en nuestra propuesta por el mayor atractivo que tiene el efectivo sobre un posible complemento a una pensión futura.

RECUADRO 7.1

¿BAJA VOLUNTARIA O DESPIDO IMPROCEDENTE?

Nos habla la empresaria K: «El incentivo del trabajador a forzar un despido cuando decide dejar la empresa es enorme, hasta el punto de que este tipo de actuación se ha terminado aceptando como normal, al menos en las pequeñas empresas. Recientemente me encontré con una antigua empleada, especialista en manicura y en uñas de gel, y cuando le pregunté si estaba trabajando me comentó que se había dado de alta como autónoma (con la tarifa plana) para trabajar en casa y cuidar de su hija de tres años pero que, precisamente hacía dos días, le habían llamado para ofrecerle trabajo. La dueña de una peluquería había despedido a las trabajadoras A y B, dos antiguas compañeras, y le urgía mucho que entrara a trabajar, ya que estábamos en plenas Navidades. Cuando le pregunté cómo era posible que hubieran despedido a las que habían sido las mejores profesionales que tuve me explicó que una clienta habitual

había montado otra peluquería y les había ofrecido el puesto de encargadas. Luego comentó que ahora tendría que empezar casi de cero porque la mayoría de las clientas seguirían a las trabajadoras A y B. De esta forma, la dueña de la primera peluquería había pagado la indemnización por despido improcedente y perdido a gran parte de su clientela. ¡Entonces recordé que muchas veces me había pasado lo mismo! Pero también me acordé de las dificultades que tenía la trabajadora A para pagar su casa porque la compró cuando los tipos de interés estaban tan bajos que resultaba bastante más barato comprar que alquilar. El acceder a una indemnización (¿periódicamente?) es una importante ayuda para tapar agujeros. ¿Pero es esta la mejor vía de tapar agujeros si se tienen en consideración sus efectos agregados?»

Una forma de minimizar este problema sería estableciendo una regulación especial, tanto en materia de protección del empleo (limitando la cuantía de las indemnizaciones) como de negociación colectiva (introduciendo una mayor flexibilidad a través de cláusulas de descuelgue más ágiles), para las pymes nuevas que se enfrentan a mayores dificultades para negociar un convenio propio y tienen muchas posibilidades de tener que hacer reajustes de plantilla. Estas empresas tienen un elevado potencial de crecimiento pero también se enfrentan a mayores necesidades de adaptación. De hecho, es una práctica general en otros países que las empresas de menor tamaño tengan una regulación menos restrictiva que las de mayor tamaño, por lo que cabría la posibilidad de que esta mayor flexibilidad se extendiera no solo a las pymes nuevas sino a todas las de un cierto tamaño. Aunque el efecto tamaño puede causar distorsiones en el umbral donde se produce el cambio regulatorio, somos de la opinión de que una empresa con una expansión clara no va a dejar de crecer por un cambio de regulación, aunque el hecho de que exista una regulación muy estricta sí puede afectar a la creación de nuevas empresas. Sin duda esta creencia es la que ha debido mover a otros países a relajar la regulación no solo de despidos sino también respecto a la negociación colectiva en las empresas de menor tamaño.

¹Fernández, C y P. García (2015), Recuadro «La reforma reciente del mercado de trabajo en Italia: Job Act» en el empleo en la UEM en 2014), Boletín Económico Banco de España. Abril 2015.