

## ¿Debe la indemnización por despido ser uniforme para todos los trabajadores?

El contrato único indefinido con una indemnización por despido que aumente con la antigüedad puede reducir el paro y la pérdida de empleo

### DISCURSO DE ASCENSOR

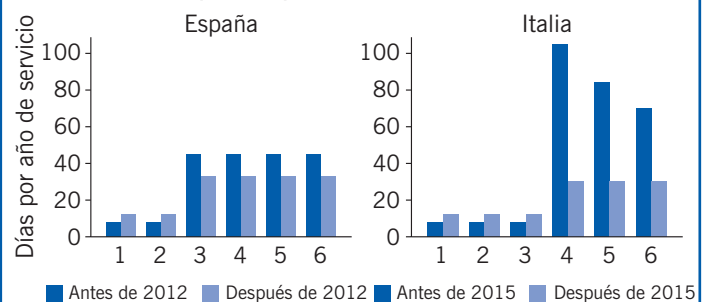
La tendencia hacia la flexibilidad del mercado laboral en Europa ha supuesto tradicionalmente la introducción de una legislación que facilita a las empresas crear contratos temporales con costes de despido bajos, sin cambiar el nivel de protección que existe para los puestos fijos. Esto ha creado una fuerte «dualidad» en algunos mercados laborales europeos que puede afectar a la rotación, la fijación de salarios y la acumulación de capital humano. Ante esto, algunos economistas proponen sustituir el sistema existente de contratos temporales y fijos por un contrato único indefinido para las nuevas contrataciones, con una indemnización por despido que aumente con la antigüedad en la empresa.

### HALLAZGOS CLAVE

#### Pros

- + Eliminar los contratos temporales mejoraría la productividad debido al efecto positivo que los contratos fijos tendrían en el estado de ánimo de los trabajadores y en la implicación de la empresa.
- + La formación proporcionada por la empresa aumentaría con relaciones de empleo más permanentes.
- + Un contrato único ayudaría a reducir la rotación excesiva que sufren los trabajadores jóvenes con pocos derechos de antigüedad, lo que también reduciría la desigualdad salarial.

### Indemnización por despido en mercados laborales duales



Nota: el nivel de indemnizaciones por despido que se muestra en la figura tiene en cuenta el reglamento en España antes y después de la reforma laboral de 2012. En cuanto a Italia, la reforma Fornero se considera el statu quo antes de la reciente aprobación de la reforma de la Ley Laboral de 2015.

Fuente: cálculos del propio autor según datos de la OCDE. En internet: <https://data.oecd.org/>

#### Contras

- La introducción de un contrato único seguiría generando desigualdad en los derechos de antigüedad y podría no eliminar la «dualidad» en el mercado laboral.
- Eliminar los contratos temporales tendría efectos negativos para el empleo si la protección de este que se asocia a los contratos fijos sigue sin verse afectada, sobre todo durante épocas de recesión.
- Eliminar los contratos temporales puede fomentar el uso de otros tipos de contratos atípicos.
- La implementación de un contrato único podría entrar en conflicto con algunas convenciones legales que exigen una razón válida para finalizar una relación laboral.

### MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

Un elemento impulsor clave en las decisiones de contratación y despidos de las empresas es la gran diferencia en la indemnización por despido entre los contratos temporales y los fijos, lo que conduce a la tendencia para ajustar el número de empleados en lugar de los precios o salarios. Sin embargo, si se eliminara el contrato temporal y se sustituyera por un contrato único indefinido con una indemnización por despido que aumentara en función de la antigüedad o el tiempo de permanencia en la empresa, podrían disminuir el paro y la destrucción de empleo (sobre todo durante los tres primeros años de empleo).