

Compensación para trabajadores despedidos por causas objetivas

El seguro de desempleo y la indemnización por despido no coordinados no funcionan para asegurar las pérdidas que produce la eliminación del puesto de trabajo

DISCURSO DE ASCENSOR

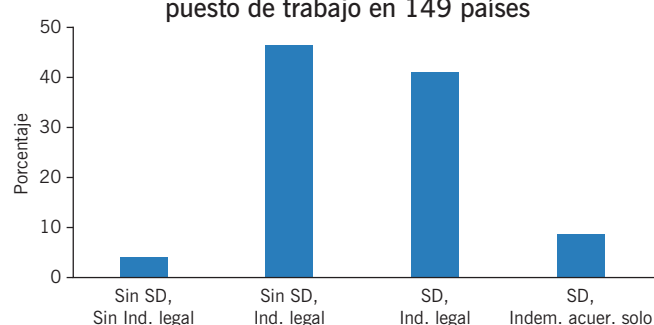
La eliminación del puesto de trabajo supone una grave amenaza de ingresos para trabajadores de larga trayectoria sometidos a periodos de desempleo y salarios de reintegración más bajos. El método mayoritario para asegurar las pérdidas por la eliminación del puesto de trabajo es una combinación no coordinada del seguro de desempleo y la indemnización por despido. Los países menos desarrollados a menudo dependen exclusivamente de la obligación de indemnización por despido de la empresa debido a la complejidad administrativa de los sistemas de seguros de desempleo. Si ambas opciones son operacionales, la integración sistemática de ambas es importante, aunque quizás no sea posible si la indemnización por despido se ofrece de forma voluntaria.

HALLAZGOS CLAVE

Pros

- + Lo ideal es que un sistema integrado de seguro de desempleo y garantía de salario pudiera compensar totalmente las pérdidas de ingresos por eliminación del puesto de trabajo.
- + Las pérdidas por eliminación del puesto de trabajo están estrechamente relacionadas con la permanencia en el empleo, lo que hace que un seguro de un salario planificado o la indemnización por despido sean una alternativa práctica a un seguro de salario difícil de proporcionar.
- + Las pérdidas de salario de los trabajadores despedidos por causas objetivas son a menudo cuantiosas, pero la incidencia de la eliminación del puesto de trabajo de trabajadores de larga trayectoria es relativamente pequeña, al igual que los gastos de indemnización totales previstos.

Distribución de los sistemas de eliminación del puesto de trabajo en 149 países



Nota: SD: seguro de desempleo público; Ind. legal: indemnización por despido legalmente obligatoria; Indem. acuer. solo: Indemnización por despido por acuerdo laboral solamente.

Fuente: Cálculos propios del autor a partir de [1].

IZA
World of Labor

Contras

- Los datos sobre pérdidas de salario necesarios para diseñar un sistema ideal solo están disponibles para algunos países.
- El valor práctico de la indemnización por despido como seguro de salario planificado depende de la calidad de la conexión entre las pérdidas de ingresos y la permanencia en el empleo, cuya correspondencia deja mucho que desear.
- Los trabajadores de larga trayectoria son a menudo trabajadores de más edad, pero las pérdidas por eliminación del puesto de trabajo cerca de la jubilación son especialmente difíciles de calcular debido a los sistemas de ayuda a la discapacidad y a la jubilación alternativos.

MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

Los riesgos de pérdida de ingresos de los trabajadores de larga trayectoria por la eliminación del puesto (desempleo y menor salario de reintegración) deben coordinar el seguro de desempleo y la indemnización por despido (seguro de salario planificado). Los dos programas se tratan por separado, pero deberían integrarse. La integración podría exigir al gobierno prestar ambos beneficios, pero los costes extra no deben ser cuantiosos. Aunque la capacidad de implementación varía por país, el paquete ideal por eliminación del puesto aumentaría la indemnización por despido según el tiempo de permanencia en el empleo, pero reduciría la prestación por desempleo.