

Els Opuscles del CREI

---

núm. **26**

Junio 2010

# Costes y conflictos de despido, y el funcionamiento del mercado laboral

**Maia Güell**



**CREI** 

Centre de Recerca  
en Economia Internacional

El Centre de Recerca en Economia Internacional (CREI) es un centro de investigación constituido como consorcio integrado por la Universidad Pompeu Fabra y la Generalitat de Catalunya. Su sede está en el campus de la Universidad Pompeu Fabra, en Barcelona.

El objetivo de CREI es promover la investigación en economía internacional y macroeconomía con los estándares académicos más altos.

*Els Opuscles del Crei* pretenden ser los instrumentos de difusión de la investigación del CREI en el ámbito no académico. Cada *Opuscle* recoge, para un público general, las conclusiones y observaciones de trabajos publicados, o en vías de publicación, en las revistas especializadas. Se hace constar que las opiniones expresadas en *Els Opuscles del Crei* son responsabilidad de sus autores.

### **Consejo editorial**

Antonio Ciccone (editor)

Jordi Galí

Teresa Garcia-Milà

Andreu Mas-Colell

*Editado por: CREI*

*Universitat Pompeu Fabra*

*Ramon Trias Fargas, 25-27 08005 Barcelona*

*Tel. 93 542 13 88*

© CREI, 2010

© de esta edición: *Maia Güell*

*Traducción del inglés: Anna Alsina*

*Diseño: Fons Gràfic*

*Impressión: Masanas Gràfiques*

*ISSN: 1137 - 7828*

*Dipòsito legal: B-25.558-2010*

# Costes y conflictos de despido, y el funcionamiento del mercado laboral

Maia Güell (\*)

## 1. Introducción

A menudo se considera que los costes de despido son los que provocan un mal funcionamiento del mercado laboral, especialmente en Europa. Efectivamente, los costes de despido regulados son una de las principales diferencias institucionales entre los Estados Unidos y Europa. Sin embargo, sus efectos siguen sin entenderse completamente. Un hecho que lo demuestra de manera informal es que, desde los años 80, las reformas llevadas a cabo en distintos países europeos en el ámbito de los costes de despido han sido –de una manera u otra<sup>1</sup>– poco exitosas en la reducción del paro.<sup>2</sup> En el mejor de los casos, cuando las reformas han funcionado en cierta medida, no se han acabado de entender los motivos subyacentes. Por lo tanto, hoy en día, a pesar de los numerosos intentos de reformas, la desregulación del mercado laboral es un tema pendiente en el ámbito político, en el que los costes de despido están en el centro del debate de la regulación laboral.

De hecho, mientras escribo este *opuscle* he recibido un correo electrónico de la OCDE anunciando la publicación de un libro que empieza con el siguiente texto: “El paro es un reto para la mayoría de países de la OCDE. Este análisis exhaustivo del mercado laboral europeo muestra

que la existencia de una regulación elevada afecta seriamente a las tasas de paro y al funcionamiento del mercado laboral”.

A pesar de la visión popular –especialmente entre asesores políticos– que los costes de despido perjudican la ocupación, desde un punto de vista académico esto no está tan claro. Tanto los modelos teóricos como los estudios empíricos llevan a resultados ambiguos cuando se analiza el efecto de los costes de despido en la ocupación agregada. Uno de los motivos de esta ambigüedad podría ser que estos análisis se abstraen de la complejidad e incerteza que existe entorno a la legislación de protección a la ocupación, aunque éste sea uno de los factores de los que más se quejan las empresas (ver, por ejemplo, Blanchard y Tirole, 2003).

El objetivo de este *opuscle* es analizar algunas investigaciones recientes en relación al efecto de la complejidad y la incerteza de la legislación de protección a la ocupación sobre la ocupación agregada. En primer lugar, describiré cómo el hecho de adoptar una visión más amplia de la legislación de protección a la ocupación puede conllevar conflictos de despido. Por conflictos de despido me refiero al hecho de que un trabajador no está de acuerdo con las condiciones del despido iniciado por la empresa y, por consiguiente, es probable que demande al empresario en un proceso judicial. Los conflictos de despido afectan a los resultados judiciales y hacen que el coste de despido sea incierto. En segundo lugar, revisaré los efectos de los costes de despido en el funcionamiento del mercado laboral en un marco con conflictos de despido. Finalmente, expondré las implicaciones políticas que resultan de este análisis.

Una anticipación del mensaje principal de este *opuscle* es que, efectivamente, lo más probable es que los costes de despido tengan efectos negati-

vos sobre la ocupación, pero el motivo no es tan sencillo. El motivo no tiene tanto que ver con la indemnización que las empresas tienen que pagar a los trabajadores, sino con el hecho de que la resolución de los conflictos de despido puede ser incierta y, en consecuencia, como se verá más adelante, supondrá un coste más elevado para las empresas el hecho de ofrecer incentivos a los trabajadores –como pueden ser sueldos más elevados.

En relación a las implicaciones políticas de este análisis, se puede anticipar en primer lugar que la magnitud de los efectos de la reducción de los costes de despido sobre la ocupación depende crucialmente del grado de incertidumbre por lo que se refiere a la resolución de los conflictos de despido. En segundo lugar, la introducción de contratos temporales como método para reducir los costes de despido para nuevas contrataciones puede tener efectos perversos, e incluso generar un nivel de paro más elevado.

## **2. La legislación de protección a la ocupación en pocas palabras**

Este apartado no pretende hacer una descripción exhaustiva ni especializada de la legislación de protección a la ocupación (de ahora en adelante EPL, del inglés *Employment Protection Legislation*), sino de las características generales de la ley, especialmente con relación a los conflictos de despido entre el empresario y el trabajador.

Normalmente la ELP europea distingue entre dos tipos de causas de conflictos, digamos categoría 1 y categoría 2.<sup>3</sup> La clave para diferenciar estas dos categorías yace en las respectivas indemnizaciones. La ley determina que la empresa tiene que compensar al trabajador cuando las causas entran

dentro de la categoría 1. La cantidad a compensar se fija según la ley. De ahora en adelante a esta indemnización la llamaré “indemnización por defecto”. Por otro lado, no es necesaria ninguna compensación cuando se despide a un trabajador por causas de la categoría 2. Las causas de la categoría 1 son aquellas no directamente imputables al trabajador y, por lo tanto, éste tiene derecho a una compensación. Las causas de la categoría 2 son las que se consideran que “son culpa del trabajador” y, por lo tanto, no tiene derecho a ninguna compensación.

Algunos ejemplos pueden ser útiles para entender la naturaleza de ambas categorías. Imaginémonos una reducción en la demanda del producto que una empresa produce que puede requerir una reducción en el nivel de producción, o bien un cambio tecnológico que puede requerir una reorganización del personal de la empresa. Estos dos tipos de causas serían del tipo de la categoría 1 ya que si, debido a estos cambios la empresa se ve obligada a despedir a un trabajador, tendrá que haber una compensación (“indemnización por defecto”) porque las causas originarias del despido no están directamente relacionadas con el comportamiento del trabajador en el puesto de trabajo. Al contrario, una reducción en el nivel de producción debido a un comportamiento inadecuado del trabajador o de absentismo serían causas englobadas en la categoría 2. Por consiguiente, si se despide al trabajador, éste no tiene derecho a ninguna compensación ya que se considera que es exclusivamente “culpa del trabajador”. Por conveniencia me referiré al primer tipo de causas como “despidos económicos” y al segundo tipo como “despidos disciplinarios”.

Puesto que empresario y trabajador tienen intereses opuestos, es probable que discrepen cuando se produce un despido. Aunque ambas partes pueden estar de acuerdo en lo que se refiere a la

causa en sí del despido, es probable que no lo estén en la magnitud de ésta y, por lo tanto, en el hecho de si el despido está justificado o no. Generalmente la ley no especifica cuál tiene que ser la magnitud de la reducción del nivel de la demanda de un producto que justifica un despido económico. Tampoco especifica el número de días de absentismo que justifica un despido disciplinario.

Si el trabajador no está de acuerdo con el despido, siempre puede decidir demandar a la empresa. Aunque generalmente, antes de ir a juicio, se inicia un proceso de reconciliación. Si no se llega a ningún acuerdo, entonces el proceso de demanda va a juicio.

En el juicio, la empresa puede demostrar que tiene razón y el trabajador perdería el caso.<sup>4</sup> Si se da esta situación, sería el final del caso. Pero si la empresa no puede demostrar que tiene razón y, por lo tanto, el trabajador gana el caso<sup>5</sup>, entonces la empresa estará obligada a pagar una indemnización más grande con respecto a las indemnizaciones que corresponden a la ausencia de conflicto. Por conveniencia me referiré a este tipo de indemnización como “mayor indemnización”. Esta se puede considerar como una forma de castigo a la empresa por intentar engañar a la ley.

En resumen, es útil pensar en la ELP europea a dos niveles. En un primer nivel, la ELP dice sencillamente que la ley establece la indemnización por defecto mencionada anteriormente para los trabajadores que pierdan sus puestos de trabajo por causas consideradas ajenas al control del trabajador; y, además, la inexistencia de una indemnización cuando la pérdida del puesto de trabajo se debe a un comportamiento inadecuado del mismo trabajador. En un segundo nivel, la ley establece la mayor indemnización mencionada anteriormente para cualquier caso que se lleve a juicio y que se resuelva a favor del trabajador.<sup>6</sup>

En cambio, los EE.UU. operan bajo el denominado *employment-at-will*, que permite que empresarios y trabajadores finalicen su relación contractual sin tener que pagar ninguna indemnización ni demostrar la causa de ello. Sin embargo, existen algunas excepciones importantes que limitan el despido de los trabajadores por parte de los empresarios.<sup>7</sup> Incluso así, los EE.UU. tienen el nivel más bajo de la EPL entre los países de la OCDE (ver OCDE, 2004).

### **3. Resultados mixtos en la literatura existente**

La manera clásica en la que los economistas han modelado la EPL es sencillamente como una indemnización fija que las empresas tienen que pagar a los trabajadores despedidos. Es una indemnización fija e impuesta por la ley. Este tipo de modelos económicos descartan la posibilidad de conflictos de despido. Esta visión se centra en el primer nivel de la EPL, expuesta anteriormente en el apartado (2) y, por lo tanto, implícitamente, en la indemnización por defecto. Esto significa que los despidos disciplinarios son sin coste y, por lo tanto, es natural que no se tengan en cuenta en este análisis. En general, si no se toma en consideración la posibilidad de conflictos de despido, no tiene sentido evaluar las distintas causas de despido o los distintos niveles de indemnizaciones.

A pesar de la idea generalizada, sobre todo entre la mayoría de organizaciones internacionales, de que los costes de despido tienen un efecto negativo sobre la ocupación, existen distintos puntos de vista en la literatura académica en función del modelo utilizado. Así pues, en los modelos que no tienen en cuenta los conflictos de despido, los costes de despido pueden tener efectos ambiguos, neutros o incluso positivos.



La idea prevalente de los efectos negativos de los costes de despido sobre la ocupación proviene de la evidencia circunstancial de comparar las tasas del paro en los EE.UU. y en Europa, así como el grado de regulación de sus respectivos mercados de trabajo. Los argumentos más comunes que apoyan este punto de vista son los siguientes: en primer lugar, los costes de despido hacen que la mano de obra sea un factor de producción más caro, sobre todo en entornos inestables. En segundo lugar, los costes de despido pueden incentivar a los trabajadores contratados a pedir mayores sueldos debido al elevado coste que supone su reemplazo; así, en los modelos llamados *insider-outsider*, los costes de despido también suponen que el factor trabajo sea un *input* más caro. Tal como explico más adelante, los modelos dinámicos y los de equilibrio general pueden cambiar radicalmente estos argumentos comunes.

### **3.1. Modelos con efectos ambiguos de los costes de despido**

El trabajo seminal de Bentolila y Bertola (1990) constituye un primer paso para evaluar los efectos de los costes de despido sobre la ocupación, más allá de los argumentos comunes descritos anteriormente. Si existen costes de despido, las empresas que anticipan cualquier *shock* negativo en el futuro contratarán a menos trabajadores. Por lo tanto, si todo el resto se mantiene constante, el nivel de paro será más alto que si no existieran los costes de despido. Asimismo, cuando las empresas se enfrenten a un *shock* negativo despedirán a menos trabajadores si esto es costoso. En consecuencia, si todo el resto se mantiene constante, habrá menos trabajadores que pierdan su trabajo y el nivel de paro será más bajo que si no existieran los costes de despido. Así, el efecto de los costes de despido sobre el nivel de ocupación agregada no está claro del todo ya que depende de cuál de los dos efectos es mayor. Los costes de despido hacen que

la ocupación sea más estable, pero su efecto sobre el nivel de ocupación es ambiguo. En definitiva, el efecto total de los costes depende de si éstos reducen más los flujos hacia el paro o desde el paro.

Conviene subrayar que, en el argumento anterior, basado en los flujos de trabajadores, los salarios se consideran como dados y, por lo tanto, los costes de despido no les afectan. La incorporación de salarios en este contexto, tal como hacen Bertola (1990) y Lazear (1990), significa un importante paso hacia adelante para analizar los efectos de los costes de despido.

### **3.2. Modelos con efectos neutros de los costes de despido**

Lazear (1990) hace una aportación importante a la literatura: bajo ciertas condiciones (que explico más adelante), los costes de despido no tendrían ningún efecto sobre la ocupación y, por lo tanto, su efecto sería neutro. La razón es que, bajo estas condiciones, la empresa y el trabajador podrían llegar a un acuerdo con relación a la redistribución de los pagos a través del tiempo sin que nadie saliera perdiendo respecto a la situación sin costes de despido. El argumento de Lazear se puede analizar teniendo en cuenta únicamente dos períodos. Conviene notar que la presencia de costes de despido hace que la contratación sea más atractiva para los trabajadores (y menos para la empresa) que cuando no existen estos costes. Por lo tanto, hay cierto margen para que los trabajadores hagan un pago cuando empiezan a trabajar de manera que la compensación esperada sea la misma que en ausencia de los costes de despido. Posteriormente, se devolvería este pago a los trabajadores. Si el valor de este pago es igual a la indemnización por despido dictaminada por la legislación, entonces las decisiones de contratación de las empresas son las mismas que en ausencia de los costes de despido. A continuación presen-

to una caricatura útil de esta reasignación intertemporal de pagos. Imaginemos que los costes de despido son de 999 euros –para un trabajador. El primer día laboral el trabajador da al empresario un cheque por valor de 999 euros. El empresario coge el cheque y lo guarda en un cajón de su despacho. Suponiendo que se despida al trabajador porque hay una recesión, el empresario devolverá al empleado el cheque original de 999 euros. Por lo tanto, la empresa puede tomar decisiones ignorando el coste de despido. O sea, los trabajadores estarían financiando implícitamente sus indemnizaciones de despido, aunque éstos no tendrían ninguna pérdida de ingresos en comparación con una economía sin costes de despido. Más importante aún es el hecho que, en este caso, los efectos de los costes de despido sobre los flujos de trabajadores sugeridos por Bentolila y Bertola se eliminarían y, por lo tanto, el nivel de ocupación sería el mismo que si no existieran costes de despido.<sup>8</sup>

La caricatura del cheque es útil para entender el argumento de Lazear, aunque raramente se observe a los trabajadores haciendo pagos a los empresarios. En realidad, este cheque podría tener la forma de sueldos iniciales más bajos y, posteriormente, los trabajadores podrían recuperar sus pagos iniciales perdidos ya sea a través de una indemnización de despido (si se despide al trabajador) ya sea con sueldos más altos (si el trabajador sigue contratado).

¿En qué condiciones podría ser factible esta reasignación de pagos a través del tiempo? En primer lugar, debería darse el supuesto de que fuera indiferente a los trabajadores transferir renta de un período a otro. En segundo lugar, los mercados de capital deberían funcionar perfectamente, de manera que los trabajadores puedan pedir prestada la suficiente cantidad de dinero para poder reducir variaciones en el consumo a través del tiempo. En tercer lugar, todos los pagos deberían efectuar-

se entre la empresa y el trabajador. Si el proceso de despido involucrase pagos a una tercera parte, entonces los costes de despido no se podrían neutralizar, ya que el valor del cheque sólo podría ser la cantidad que eventualmente se reintegraría al trabajador.

Bertola (1990) también demuestra que los costes de despido pueden ser neutros sobre la ocupación en un modelo en el que los trabajadores pueden negociar sus sueldos en cada período. Los costes de despido otorgan cierto poder de negociación a los trabajadores que han sido contratados para un período, los *insiders*. Si la empresa quiere substituirlos por trabajadores en paro, esto conlleva el coste de despido. Por lo tanto, los *insiders* pueden reclamar un aumento de sueldo sin riesgo alguno de perder su puesto de trabajo. Pueden pedir como aumento aquella cantidad equivalente al coste de substituirlos. Por consiguiente, estos trabajadores empiezan con un salario inicial que después se incrementa en la cuantía del coste de despido. Si la historia se terminase aquí, como pasa en los modelos originales *insider-outsider*, los costes de despido reducirían la ocupación, ya que éstos provocarían que los trabajadores fueran más caros en términos salariales. Pero los trabajadores en paro podrían estar dispuestos a trabajar por un salario más bajo y, por lo tanto, reducirían el salario inicial. Anticipando que más adelante serán costosos de substituir y, en consecuencia, tendrán salarios más elevados, reclamarán un salario inicial que los deje indiferentes al hecho de estar contratados o bien estar en el paro. Esto significa que los salarios iniciales serán más bajos en una medida proporcional a los costes de despido. Nuevamente, los costes laborales se distribuyen a través del tiempo sin que tengan ningún efecto sobre la ocupación. Y, si se dan ciertas condiciones, el efecto de los costes de despido puede eliminarse con salarios iniciales más bajos.

Una condición importante para que los costes de despido sean neutros es que los salarios tienen que ser perfectamente flexibles, de manera que se puedan bajar en el momento de la contratación. Hay que subrayar que, según la magnitud relativa de los costes de despido, la redistribución de los costes laborales a través del tiempo podría condicionar unos salarios iniciales bastante bajos e, incluso, potencialmente negativos.<sup>9</sup>

Imaginemos la presencia de un salario mínimo regulado como es el caso en la mayoría de países de la OCDE. En este caso, los salarios no pueden bajar demasiado y, por lo tanto, puede que no sea factible percibir salarios más bajos en un período concreto, aunque después se pueda compensar con salarios más altos. Por lo tanto, los costes de despido no se pueden eliminar y podrían repercutir en la ocupación.<sup>10</sup>

En resumen, los distintos modelos que tienen en cuenta los sueldos en el análisis de los costes de despido indican que este análisis debería incorporar un perfil de salarios crecientes (es decir, salarios iniciales más bajos y, posteriormente, más elevados). Así, el efecto de los costes de despido en los flujos de trabajadores podría ser neutralizado. La razón es que, en primer lugar, dados los sueldos, los costes de despido provocan que las empresas contraten a menos trabajadores. Pero teniendo en cuenta que los costes de despido también suponen unos salarios iniciales más bajos, esto incita a la contratación. Por lo tanto, en total, la contratación sería la misma, tanto si existen costes de despido como si no. En segundo lugar, dados los salarios, los costes de despido provocan que las empresas despidan a menos trabajadores. Pero como los costes de despido también provocan que después los salarios sean más elevados, esto incita al despido. Por consiguiente, los costes de despido no tendrían ningún efecto real sobre la ocupación agregada.

Si analizamos los efectos de los costes de despido sin tener en cuenta los salarios como dados, nos proporciona una primera lección. Supongamos un país con un salario mínimo regulado. La reasignación de pagos a través del tiempo sería difícil de implementar en este caso, ya que los salarios iniciales no podrían caer por debajo del nivel salarial regulado. Por lo tanto, la combinación de los costes de despido y el salario mínimo podrían generar paro. Pero el motivo no sería el coste de despido en sí, sino su interacción con el salario mínimo. Una argumentación similar se aplicaría para un país en el que los mercados de capital no funcionasen perfectamente.

### **3.3. Modelos con efectos positivos de los costes de despido**

Hasta ahora hemos visto que los costes de despido pueden tener un efecto ambiguo en la ocupación. También hemos visto que, en ciertas circunstancias, se pueden eliminar los efectos de los costes de despido con una reasignación de pagos a través del tiempo. Los modelos anteriores suponen implícitamente que las empresas tienen una visión muy negativa de los costes de despido, ya que incrementan el coste del factor trabajo. A pesar de esto, hay otras investigaciones importantes que ofrecen una visión totalmente diferente de los costes de despido. Estos modelos ponen el énfasis en aquellas situaciones en las que las empresas ofrecen voluntariamente costes de despido a sus empleados. Las razones normalmente están relacionadas con otros problemas o con las imperfecciones del mercado laboral que los costes de despido pueden ayudar a mejorar. Por ejemplo, imaginemos que para poder trabajar en una empresa haya que hacer una inversión en alguna habilidad concreta, que sólo tiene valor en aquella empresa. Como es bien conocido, en esta situación, a no ser que el empresario y el empleado se comprometan a seguir trabajando juntos,

esta inversión no se llevaría a cabo. Los costes de despido pueden ayudar a resolver este problema en el sentido que llevarían a que la ruptura de la relación trabajador-empresario fuera muy costosa. Por consiguiente, los costes de despido pueden aportar un compromiso que haga que la relación empresario-trabajador dure más y, por lo tanto, ayude a que este tipo de inversión se lleve a cabo. Otro ejemplo en el que las empresas pueden ofrecer voluntariamente indemnizaciones por despido es cuando los trabajadores tienen aversión al riesgo. Las empresas podrían actuar como aseguradoras de los trabajadores ante imprevistos, ofreciéndoles una fuente de ingresos más baja, pero más estable.

Una cuestión fundamental es saber cómo se compara el nivel de costes de despido que las empresas estarían dispuestas a ofrecer y el que impone la ley. Si los costes que dictamina la legislación son más bajos que los que están dispuestas a ofrecer las compañías, entonces éstos ya no serían relevantes.

Estas consideraciones no son puramente teóricas. En la realidad observamos empresas que ofrecen voluntariamente protección a la ocupación en países en los que los costes de despido son inexistentes o prácticamente no regulados. Un ejemplo clásico es el llamado *New Deal of International Business Machines Corporation (IBM)* que es una de las empresas pioneras (desde 1930) y más importante de los EE.UU. en ofrecer beneficios sociales a los trabajadores. De hecho, mientras escribo este *opuscle*, IBM ha aparecido en las noticias porque ha creado una empresa que vende servicios de beneficios para los trabajadores. Otro ejemplo de interés de los EE.UU. es el caso *Google*. Durante sus primeros años de vida, cuando tenía pérdidas, se vio obligada a despedir diversos trabajadores a quien les ofreció voluntariamente indemnizaciones en forma de acciones.

Otro ejemplo es el estereotipado modelo japonés de recursos humanos.

Esta última interpretación de los costes de despido da pie a otra perspectiva desde el punto de vista político. Si no existe ninguna legislación que regule los costes de despido, puede surgir de manera natural una protección a la ocupación como iniciativa de las empresas y de los trabajadores, especialmente en presencia de imperfecciones del mercado. Esto sugiere que dejar el mercado sin regulación alguna no debería implicar necesariamente que los trabajadores se queden totalmente desprotegidos en caso de perder sus puestos de trabajo.

Una vez recogidos todos los distintos puntos de vista obtenemos una perspectiva interesante. Si todos los mercados funcionaran perfectamente y no hubiera otras regulaciones sobre los salarios (como, por ejemplo, el salario mínimo), entonces el efecto de los costes de despido regulados se podría eliminar y, por lo tanto, no tendrían ningún efecto sobre la ocupación. De lo contrario, los costes de despido no serían neutros; aunque, en este caso, las empresas podrían estar dispuestas a ofrecer costes de despido de manera voluntaria.

En resumen, en la medida en que no todos los mercados funcionan perfectamente y/o hay regulaciones salariales, los resultados teóricos respecto al efecto de los costes de despido y del paro no son concluyentes. Sin embargo, ¿cuál es la evidencia empírica respecto a la relación entre los costes de despido y el funcionamiento del mercado laboral?<sup>11</sup>

### **3.4. Evidencia empírica**

El análisis empírico que utiliza datos de distintos países de la OCDE halla que hay una estrecha relación entre las medidas de la EPL<sup>12</sup> y los flu-



jos del mercado laboral.<sup>13</sup> Los países que tienen unas regulaciones más estrictas, en el caso que todo el resto se mantenga constante, tienen más estabilidad en la ocupación. Al mismo tiempo, en estos países la duración del paro también es más elevada. Sin embargo, los resultados son menos claros cuando se analiza empíricamente la relación entre las medidas de los costes de despido y las tasas de paro. En general, se ha observado que el efecto de los costes del despido en el paro es pequeño, no siempre significativo y sensible a distintas especificaciones. La explicación más común es que la teoría prevé efectos ambiguos de los costes de despido. Otra explicación por parte de Bertola, Boeri y Cazes (2000), en la misma línea que el resto de este *opuscle*, es que las medidas de la EPL son muy imperfectas y, en particular, no consiguen incorporar la complejidad de las disposiciones legales.

Tal como se ha comentado anteriormente, una característica común de las tres perspectivas revisadas en este apartado (3) es que modelan la EPL sencillamente como una indemnización sin ninguna posibilidad de conflictos de despido en su análisis. En el siguiente apartado, revisaré parte de mi investigación que toma en consideración una visión más amplia de la EPL, incorporando la posibilidad de los conflictos de despido y explicando las consecuencias en términos de los efectos de los costes de despido en aquel contexto.

#### **4. Conflictos de despido**

Tal como se ha comentado anteriormente, no parece que las empresas se quejen demasiado por el hecho de que tengan que pagar una indemnización fija a los trabajadores despedidos. Pero sí que se quejan por las disposiciones adicionales, a menudo complicadas, de la ley. También se quejan

de la incertidumbre acerca de la EPL. De hecho, los modelos analizados en el apartado (3.2) también prevén que, si la reasignación intertemporal de pagos es factible, la indemnización fija *per se* no tiene por qué ser problemática para la ocupación.

En este apartado reviso parte de mi investigación (Galdón-Sánchez y Güell, 2003) que se basa en una visión más amplia de la EPL. En particular, incorporamos el hecho mencionado anteriormente de que la ley también fija una mayor indemnización para aquellos casos que se llevan a juicio y fallan a favor de los trabajadores. Los conflictos entre los empresarios y los empleados pueden surgir por distintas razones. Nuestra investigación se centra en una fuente concreta potencial de conflicto, la que está relacionada con la misma estructura de la EPL.

Por un instante, descartaremos la posibilidad de que los casos de despido se puedan llevar a juicio. Un resumen crudo de la EPL es que ésta dictaminaría que, dependiendo de las causas de despido reivindicadas por las empresas, el proceso de despido puede ser, ya sea costoso, si se debe a una causa económica, ya sea sin costes, si es una causa disciplinaria. Es decir, que existiría una vía costosa cuando se despide a un trabajador, pero también podría haber una vía sin coste. Para que el despido sea sin coste, la empresa tendría que declarar que la causa en cierta manera está relacionada con “la culpa del trabajador”. De manera que, sin la posibilidad de que el trabajador pueda demandar al empresario, la empresa siempre estaría tentada a despedir por la vía no costosa, ya que, sencillamente, es la estrategia más barata.

Ciertamente, si se tiene en cuenta la posibilidad de que el trabajador puede demandar a la empresa, entonces sería menos relevante pensar en los criterios anteriores. La razón es que si la empresa reivindica el despido sin coste para po-

der ahorrarse los costes de despido, el trabajador podría llevar el caso a juicio. Conviene recordar que si el trabajador gana el juicio, se le recompensará con la mayor indemnización.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que las causas de despido pueden ser muy difíciles de observar por una tercera parte, pongamos, un juez. Puede ser especialmente complicado demostrar que un trabajador no se ha comportado correctamente en su puesto de trabajo o que ha habido un caso de absentismo. Por lo tanto, dado que hay cierta aleatoriedad en la causa real del despido, aunque sea posible para los trabajadores demandar a los empresarios, las empresas estarían tentadas de nuevo a intentar la vía del despido no costoso, puesto que hay posibilidades de hacerse con esta estrategia. Dicho de otro modo, las empresas estarían tentadas a declarar que todos los casos de despido son de naturaleza disciplinaria. Igualmente, por razones opuestas pero simétricas, los trabajadores también estarían siempre dispuestos a llevar el caso de despido a juicio, ya que podrían percibir la mayor indemnización.

En general, el hecho de que a la empresa le convenga o no declarar que el caso de despido es disciplinario en vez de económico dependerá de la diferencia entre la mayor indemnización y la indemnización por defecto, así como de la probabilidad esperada que el proceso judicial falle a su favor. Manteniendo constante todo el resto, cuanto menor sea la diferencia entre estas indemnizaciones, mayor será la tendencia de la empresa a declarar los despidos de tipo disciplinario. La intuición es que la mayor indemnización se puede interpretar como un tipo de castigo para la empresa de manera que si no es suficientemente grande comparada con la indemnización por defecto, la empresa se inclinará a declarar los despidos como disciplinarios. Sin embargo, conviene subrayar que desde el punto de vista del trabajador, siem-

pre es tentador llevar el caso a juicio ya que no tiene nada que perder.<sup>14</sup>

Existe cierta evidencia empírica que demuestra que, hasta cierto punto, esto, de hecho, sucede. Los despidos disciplinarios se utilizan mucho en ciertos países europeos a la hora de despedir a los trabajadores de una manera que se podría considerar desproporcionada. En Francia, por ejemplo, entre 1982 y 1998, los conflictos de despido individuales representaron una media del 60% del total de los conflictos laborales que llegaron a juicio. Y tanto como un 80% de estos despidos llevados a juicio fueron disputas disciplinarias.<sup>15</sup> En España, distintos autores han estudiado cómo los despidos disciplinarios se han utilizado extensamente en vez de los despidos económicos (ver Bentolila, 1997; Malo, 1998; Malo y Toharia, 1999).

Hay una implicación inmediata en términos de resultados judiciales en la tendencia, por un lado, de las empresas a intentar la vía del despido no costosa y, por otro lado, de los trabajadores a llevar siempre los casos a juicio. Así, en general, los casos que se llevan a juicio no estarán perfectamente correlacionados con la realidad. Por lo tanto, las decisiones judiciales basadas en cualquier evidencia presentada por ambas partes tenderán a ser imperfectas.<sup>16</sup> Dicho de otro modo, los despidos (y el coste de los despidos) serán más imprevisibles dado el ruido en la evidencia. Por conveniencia, me referiré a los despidos en presencia de conflictos como “despidos ruidosos”, por el hecho de que para el tribunal no está clara cuál es la causa real que los origina.

Los despidos ruidosos tienen consecuencias importantes. En primer lugar, conviene subrayar que el objetivo principal de la EPL de proteger a los trabajadores en recesiones económicas se puede haber invalidado. Las decisiones judiciales imperfectas implican que en ciertos casos en que

se despiden a los trabajadores porque la empresa está pasando un mal momento desde una perspectiva económica no se les compense a pesar de la intención original de hacerlo; mientras que en otros casos en que se despide a los trabajadores por un comportamiento inadecuado en su puesto de trabajo, éstos recibirán compensaciones aunque ello no sea el objetivo inicial. En segundo lugar, la presencia de decisiones judiciales imperfectas, o de despidos ruidosos, tiene consecuencias importantes a la hora de entender los efectos de los costes de despido en la ocupación. En lo que queda de *opuscle* me concentraré en este último punto.

## **5. Revisando los efectos de los costes de despido**

En este apartado, reviso los efectos de los costes de despido en el funcionamiento del mercado laboral en un marco con conflictos de despido tal como se ha explicado en el apartado anterior. En otras palabras, explico las consecuencias de los despidos ruidosos en relación a los efectos de los costes de despido en la ocupación.

Conviene recordar que los despidos ruidosos implican que hay la posibilidad de que se compense a los trabajadores con una indemnización, incluso si se les despide por razones disciplinarias. Esto tiene un efecto real importante: si los trabajadores pueden conseguir una indemnización, incluso cuando no han hecho el esfuerzo necesario en el trabajo, el coste de no comportarse correctamente en su puesto de trabajo es menor. Esto tiene una consecuencia dramática para las empresas, ya que es más difícil conseguir que sus empleados aporten el esfuerzo necesario en el trabajo. Dicho de otro modo, la motivación de los trabajadores es más costosa por el hecho de que los despidos

ruidosos no permiten discriminar entre los trabajadores despedidos por una razón u otra. Esto es lo mismo que si las empresas tuvieran una tecnología de supervisión peor.

Tal como se explicará más adelante, los despidos ruidosos tenderán a traducirse en niveles de ocupación más bajos. Una primera intuición general es la siguiente: hay distintas maneras de incentivar a los trabajadores. Una política de personal común utilizada por las empresas es premiar el esfuerzo con salarios ‘elevados’. Si las empresas pagan estos salarios elevados por causas de motivación del personal, y si los despidos son ruidosos, entonces pagarán salarios aún más elevados que en ausencia de costes de despido. Habrá un componente fijo adicional en los sueldos debido a los costes de despido que se traducirán en más paro.

Volvamos a los distintos puntos de vista de los costes de despido de la literatura explicados en el inicio del *opuscle* en el apartado (3). A continuación, los revisaré teniendo en cuenta y explicando más detalladamente por qué los despidos ruidosos (contrariamente a los de indemnización fija) generan más paro.

El primer punto de vista de los costes de despido basado en los flujos de trabajadores y salarios fijos señalaba que el efecto de los costes de despido (entendidos como una indemnización fija) es ambiguo por el hecho de que reduce tanto los movimientos hacia como desde el paro (ver apartado (3.1)). ¿Cómo cambia esta predicción si existen despidos ruidosos? Si los despidos son ruidosos, tal como he explicado anteriormente, entonces el coste para los trabajadores de no hacer el esfuerzo adecuado es más pequeño y las empresas tienen el coste adicional de motivarlos. Si las empresas están aplicando salarios elevados para motivar a sus trabajadores, tendrán que pagar salarios aún más elevados ante despidos ruido-

sos. En general, las empresas deberán enfrentarse a un coste adicional fijo por trabajador, ya que los costes de despido provocan que la tecnología de supervisión existente empeore. Por lo tanto, en relación a la contratación, las empresas contratarán incluso menos trabajadores respecto a la situación en la que exista una indemnización fija porque los trabajadores son más caros. En relación a los despidos, las empresas despedirán a más trabajadores respecto a la situación en la que exista una indemnización fija porque es más caro mantener a los trabajadores en su puesto de trabajo debido al coste adicional de la motivación.

Comparando la situación de despidos ruidosos con la de una indemnización fija, las empresas contratan a menos trabajadores y despiden a más. Por supuesto, contratarían incluso a más trabajadores si no existieran en absoluto los costes de despido. De manera similar, también despedirían a más. Pero conviene notar que hay un efecto más severo de los costes de despido en la contratación. Esto indica, en el sentido de predecir, que los costes de despido afectarían negativamente a la ocupación. En otras palabras, el hecho de tomar en cuenta los despidos ruidosos rompe la ambigüedad predicha por estos tipos de modelos. La razón por la que la predicción de estos modelos cambia cuando tenemos en cuenta los despidos ruidosos se puede resumir sencillamente en el efecto real que los costes de despido tienen en el coste de los trabajadores (en términos de motivarles).

El segundo punto de vista de los costes de despido propuesto por Lazear se caracteriza por el hecho de que si la reasignación de pagos a través del tiempo es factible, los costes de despido (entendidos como una indemnización fija) no tienen ningún efecto en la ocupación (ver apartado (3.2)). Pero, ¿cómo se ve afectada la factibilidad de esta reasignación intertemporal de pagos si hay despidos ruidosos en vez de una indemnización fija?

Supongamos de nuevo que los costes de despido legislados son de 999 euros, de manera que en el primer día de trabajo, los trabajadores pueden dar al empresario un cheque por este importe que se les devolverá cuando les despidan. El problema que existe ahora es que, aunque el cheque fuera factible, los costes de despido han generado un coste adicional (en relación a la motivación de los trabajadores) que no se puede compensar con un cheque. No es posible reasignar a través del tiempo el coste de la motivación porque es un coste real que las empresas tienen que pagar en cada período con el objetivo de inducir a los trabajadores a realizar el esfuerzo pertinente. En esta situación, el cheque de 999 euros que financia las indemnizaciones de despido futuras no resuelve el hecho de que las empresas tengan que pagar para motivar a los trabajadores porque los costes de despido han incrementado el coste de los incentivos. El problema clave es que el cheque inicial sólo puede tener un valor equivalente a los costes de despido determinados por la legislación. El coste de la motivación adicional es un producto derivado de los costes de despido y la ley ignora si el trabajador tiene derecho a ello o no. Es un coste puramente económico.

Resumiendo de manera sencilla, el efecto de los despidos ruidosos en este tipo de modelo es como si la reasignación de pago intertemporal fuera más difícil que cuando se considera simplemente una indemnización fija. Por lo tanto, aunque el cheque fuera factible en una situación de indemnización fija, los despidos ruidosos podrían implicar que los costes de despido reducirían la ocupación. Conviene subrayar que el motivo no sería la indemnización fija en sí, sino el efecto que los costes de despido tienen en los costes laborales. Por lo tanto, incluso suponiendo que los sueldos puedan ser lo suficientemente flexibles como para eliminar la indemnización fija –con el “truco” del cheque– esto tampoco garantiza que los costes



de despido no tengan ningún efecto en la ocupación porque éstos afectan al coste del esfuerzo.

El tercer punto de vista propuesto por Bertola cuestiona la idea de que los costes de despido reduzcan el nivel de ocupación por el hecho de que éstos incrementan los salarios de los *insiders* (ver apartado (3.2)). Si la redistribución de los costes laborales a través del tiempo fuese factible, entonces los costes de despido (entendidos como una indemnización fija) no afectarían a la ocupación ya que se podrían compensar con unos sueldos más bajos de entrada. ¿Cómo cambia esta predicción si tomamos en cuenta los despidos ruidosos en vez de la indemnización fija?

Podemos suponer que el coste menor de no hacer el esfuerzo adecuado podría ser equivalente a un poder de negociación mayor para los trabajadores *insiders*, que se podría traducir en unos salarios más elevados. La clave aquí es que esta reducción del coste de hacer el esfuerzo afecta a todos los trabajadores, incluso a los que se han contratado recientemente. Esta situación no se da con una indemnización fija, ya que sólo afecta a los trabajadores *insiders* y es por eso que los salarios son de entrada más bajos que los salarios posteriores. En este caso, si las empresas utilizan salarios 'elevados' para motivar a los trabajadores, hay que pagar estos salarios elevados en cada período. Si se paga a los trabajadores por debajo de estos salarios, entonces no harán el esfuerzo adecuado y no producirán nada. Por lo tanto, nuevamente, no se puede redistribuir a través del tiempo este coste adicional. Así, los costes de despido reducirían la ocupación.

El último punto de vista de los costes de despido se caracteriza por el hecho de que las empresas podrían encontrar que vale la pena ofrecer voluntariamente los costes de despido (ver apartado (3.3)). Claramente, si los costes de despido tam-

bién implican un coste adicional a las empresas en términos de motivación a los trabajadores, entonces es menos probable que las empresas ofrezcan voluntariamente esta indemnización.

Finalmente, los estudios empíricos existentes se caracterizan por resultados menos claros respecto a la relación entre las medidas de la EPL y el paro (ver apartado (3.4)). La medida más común de la EPL es un índice que intenta incluir distintos aspectos de la ley, a pesar de que no exista ninguna teoría que explique cómo hacerlo. Por lo tanto, en general, es difícil interpretar empíricamente el efecto de este índice en el paro. Por ejemplo, por lo que se refiere a la discusión anterior, la indemnización por defecto regulada debería ser importante empíricamente para el paro en la medida que existe cierta rigidez salarial y/o imperfecciones en los mercados de capital. Otro ejemplo, derivado de la discusión anterior, es que, en la medida en que no hay suficientes castigos para las empresas y para los trabajadores cuando pierden los pleitos en los tribunales, los despidos ruidosos (y, por lo tanto, la incertidumbre en el coste de despido) pueden resultar más relevantes. En este caso, la regulación de la mayor indemnización sería la relevante desde un punto de vista empírico a la hora de estudiar el efecto de la EPL sobre el paro. Un índice de la EPL posiblemente incluirá tanto la indemnización por defecto como la mayor indemnización, así como otros aspectos de la ley. Sin embargo, parece que si se considera como un conglomerado único, o incluso si se considera aisladamente de los aspectos que provocan que los costes de despido sean relevantes, posiblemente no se incluirán los efectos comentados anteriormente.

En el último apartado de este *opuscle* se revisarán las lecciones políticas que podemos aprender por el hecho de haber introducido los despidos ruidosos en el análisis de los efectos de los costes de despido en la contratación.

## 6. Implicaciones políticas

En este apartado utilizaré el marco de los costes de despido que se caracteriza por los despidos ruidosos explicado en el apartado (5) con el objetivo de dibujar ciertas lecciones de política económica. En particular, contemplaré dos tipos de políticas distintas: la primera sería una reducción en el nivel de los costes de despido. La segunda sería la llamada “flexibilidad en el margen” que consiste en introducir contratos sin coste de despido para los nuevos contratados, es decir, contratos temporales.

### 6.1. Reducción de los costes de despido

De los apartados anteriores podemos concluir que existen dos razones principales por las que los costes de despido pueden afectar a la ocupación y, a partir de éstas, podemos aprender dos lecciones principales en términos de política económica.

La primera razón tiene que ver con la imposibilidad de reasignar costes de despido a través del tiempo, sea cual sea el motivo. Tal como se ha comentado anteriormente, esto se podría traducir en unos salarios iniciales más bajos y más elevados en el futuro. De aquí se deduce que una primera lección en términos de política es que la indemnización fija a pagar a los trabajadores por los despidos no tiene por qué ser tan problemática *per se*, mientras exista la suficiente flexibilidad salarial. En otras palabras, si los salarios iniciales pudieran ser bajos, entonces el efecto de los costes de despido se congelaría mediante el “truco” del cheque mencionado anteriormente. Sin embargo, si hay grandes restricciones salariales, habitualmente por leyes sobre salarios mínimos, entonces la reasignación de pagos a través del tiempo no sería factible y los costes de despido afectarían a las empresas

en las decisiones de contratación y despido, y, potencialmente, en la tasa de paro.

En cuanto a las lecciones políticas, es crucial entender que una (primera) razón crucial por la que los costes de despido podrían afectar a la ocupación proviene de la combinación de la indemnización que se pagará a los trabajadores y la ausencia de flexibilidad salarial. Conviene subrayar que en este caso la indemnización relevante sería la indemnización por defecto. Imaginemos una reforma que reduzca en cierta manera los costes de despido (pero no demasiado), mientras que se mantienen las mismas regulaciones salariales. En particular, la reforma es tal que los costes de despido no se pueden eliminar totalmente con unos salarios iniciales más bajos. Pero la reducción necesaria de los salarios iniciales es más pequeña que antes y, por lo tanto, esto tendería a incrementar la ocupación ya que una mayor proporción de los costes de despido regulados podría eliminarse. A pesar de esto, la inflexibilidad salarial intocada pone un límite a cuánto puede ser exitosa esta reforma. La razón sería que, dado el salario mínimo, el nivel más bajo de costes de despido podría ser aún demasiado alto para poder hacer una reasignación total de pagos a través del tiempo. En este sentido, la primera lección es que es importante pensar en términos del tándem de indemnizaciones de despido y flexibilidad salarial. Cualquier combinación de los dos factores que se moviera en la dirección de hacer factible la reasignación de pagos tendería a traducirse en mejoras en el funcionamiento del mercado laboral.

La segunda razón por la que los costes de despido pueden afectar a la ocupación es en cierta medida más severa. Aunque la interacción de la indemnización de despido y la flexibilidad salarial pudieran cambiar el sentido de los efectos de los costes de despido de tal manera que la reasignación intertemporal de pagos fuera factible, desgraciadamente todo esto no se terminaría aquí. La EPL

es mucho más compleja que una indemnización fija, tal como afirman las empresas. Previamente se ha observado que es útil tener una visión más amplia de la EPL que no considerarla sencillamente una indemnización fija para poder entender el resurgimiento de los conflictos de despido; y, por extensión, cómo los costes de despido pueden transformarse en inciertos. De manera más crucial, estos despidos ruidosos pueden tener unos efectos económicos reales porque afectan al coste de motivación de los trabajadores. Por consiguiente, una (segunda) razón fundamental por la que los costes de despido pueden ser problemáticos para el funcionamiento del mercado laboral es porque reducen el castigo a los trabajadores que no hacen el esfuerzo adecuado y, por lo tanto, imponen a las empresas un mayor coste para inducir los incentivos necesarios a los trabajadores. Conviene observar que, en este caso, la indemnización relevante sería la mayor indemnización.

En este sentido puede haber, a cierto nivel, una implicación política simple. En la medida en que los despidos son ruidosos, reduciendo, pues, la mayor indemnización disminuirá la cantidad que los trabajadores pueden conseguir cuando no se han comportado correctamente en sus puestos de trabajo. Por lo tanto, esto reducirá el impacto que los costes de despido tienen en el coste de supervisar a los trabajadores y reducirá los costes laborales. El éxito de esta reforma en términos de reducción del paro depende de hasta qué punto los costes de despido afectaron en primer lugar al coste de no hacer el esfuerzo adecuado.

Conviene subrayar que, en la medida en que la mayor indemnización también es un tipo de castigo para las empresas, entonces podría no ser tan buena idea reducirla. Las políticas que intentan resolver la incerteza en los despidos serían más complicadas. Por un lado, las empresas no tendrían que encontrar siempre conveniente de-

clarar todos los despidos como disciplinarios tan sólo para ahorrarse los costes de despido. Por otro lado, los trabajadores no tendrían que considerar conveniente llevar todos los casos a juicio con la intención de conseguir siempre la mayor indemnización. Observemos que la diferencia entre la indemnización por defecto y la mayor indemnización actúa como un castigo para las empresas y como un premio para los trabajadores. Por lo tanto, es poco probable que tan sólo un cambio en una de estas indemnizaciones mejore la situación. De la misma manera, es poco probable que el hecho de variar la diferencia entre ambas resuelva el problema. Para eso hay que usar dos instrumentos distintos para penalizar a las empresas así como a los trabajadores cuando se llevan los casos a juicio y se pierden. La mayor indemnización podría jugar este papel para las empresas; y para los trabajadores, por ejemplo, podría traducirse en forma de un subsidio de paro reducido. Alternativamente, también podría funcionar algún tipo de impuesto o sanción para la parte que ha perdido el caso en el tribunal.

## **6.2. Introducción de contratos temporales**

Una tendencia común aplicada durante las pasadas dos décadas en diferentes países europeos para reducir los costes de despido es utilizar contratos temporales con costes de despido insignificantes, incluso para trabajos no estacionales. La introducción de estos contratos ha tenido lugar mientras se han mantenido sin modificar los contratos indefinidos que tienen elevados costes de despido. La razón de este tipo de reformas a menudo se debe a que no es políticamente factible reducir los costes de despido para todos, puesto que los trabajadores que ya tienen contrato indefinido se opondrían. Por lo tanto, el compromiso es permitir que las empresas escojan entre los contratos actuales o los nuevos contratos temporales sin costes de despido para las nuevas contratacio-

nes. Los países que han implantado este tipo de reforma han notado, desde su introducción, que los contratos temporales juegan un papel importante en el mercado laboral ya que incluyen la mayoría de nuevas contrataciones, y se utilizan en todos los sectores y ocupaciones (ver OCDE, 1993). A pesar del uso intensivo de los contratos más flexibles, estas reformas han sido poco exitosas de cara a la reducción del paro.

En este apartado revisaré parte de mi investigación (Güell, 2003; Güell y Rodríguez Mora, 2008) en la que hemos estudiado el efecto de este tipo de reformas. Tal como explico más adelante, hemos visto que no sólo pueden ser ineficaces para reducir el paro, sino que incluso pueden generar niveles de paro más elevados.

Puesto que estas reformas se introdujeron con el objetivo de obtener una reducción de los costes de despido, es tentador pensar en los efectos potenciales de los contratos temporales sencillamente como una reducción de los costes de despido. Pero si lo hiciéramos así no sería demasiado útil si queremos explicar por qué han fallado estas reformas. Además, hay otras características de los contratos temporales que no los hacen equivalentes a un nivel inferior de costes de despido. En particular, en la mayoría de países, los contratos temporales no se pueden utilizar continuamente ni indefinidamente. Hay una duración máxima para estos contratos. En consecuencia, las empresas tienen que convertir los contratos temporales en indefinidos o sino despedir al trabajador cuando éste finaliza el contrato.

¿Qué se puede esperar de los contratos temporales en términos de reducción del paro? Imaginémos, para empezar, una situación en que los contratos indefinidos tienen costes de despido tal y como se ha explicado en los apartados anteriores. Es decir, existen despidos ruidosos, cosa que

supone que el coste de motivar a los trabajadores es más alto que si no hubiera costes de despido. Esto se puede traducir en salarios más elevados para los trabajadores fijos cuando no hay costes de despido. En otras palabras, el punto de partida es que los costes de despido reducen la ocupación. Así, potencialmente, hay margen para reformas que traten los costes de despido con el fin de mejorar la ocupación.

Pasemos, seguidamente, a la introducción de los contratos temporales. El hecho de que éstos no conlleven costes de despido los hace más atractivos, y las empresas los preferirían para las nuevas incorporaciones en vez de los contratos indefinidos. Como no se pueden utilizar los contratos temporales continuamente e indefinidamente, esto implica que los trabajadores tienen de media unos contratos de bastante poca duración. En nuestra investigación, argumentamos que los trabajadores temporales estarán motivados a trabajar duramente si tienen la certeza que, haciéndolo, pueden mejorar sus posibilidades de conseguir que su contrato temporal se convierta en indefinido. Dicho de otro modo, si el contrato temporal finaliza seguro en el paro, el hecho de pagar unos salarios más elevados a los trabajadores temporales no sería suficiente para evitar que los trabajadores no hagan el esfuerzo suficiente en el trabajo. La implicación de esto en relación a los efectos de la reforma es que no pueden existir contratos temporales e indefinidos aislados entre ellos, aunque los contratos temporales estén designados desde el principio solamente para nuevas contrataciones. Los contratos temporales y permanentes, (y, por lo tanto, todos los efectos de los costes de despido), están relacionados a través de los incentivos necesarios para motivar a los trabajadores.

Así, puesto que contratar a un trabajador temporal implica cierta promesa de que hay una posibilidad de que el contrato se convierta en perma-



nente, esto significa que las empresas encontrarán que vale la pena utilizar contratos temporales pagándoles salarios iniciales más bajos. Salarios iniciales bajos mientras está en situación de trabajador temporal y salarios futuros más elevados cuando ya está como trabajador permanente parece el “truco” del cheque mencionado anteriormente. De hecho, se puede pensar que los contratos temporales actúan como cheques en términos de renta futura en los contratos indefinidos (salarios y costes de despido más elevados). En este caso, se devolverá el cheque sólo si no se despide al trabajador temporal y se convierte en un trabajador permanente. Los trabajadores aceptan este trato porque es la única manera de conseguir contratos indefinidos, ya que las empresas sólo ofrecen contratos temporales a los trabajadores sin trabajo. Utilizando un argumento similar al del apartado (3.2), el hecho de que los contratos temporales puedan ayudar a reducir el paro o no depende en gran medida de cómo pueden ser de bajos los salarios iniciales en el contrato temporal. De hecho, la introducción de contratos temporales sin poner restricciones a lo bajos que pueden ser los salarios iniciales solucionaría el problema del paro en este contexto. Aunque esto sería con salarios iniciales negativos (es decir, los trabajadores pagarían para conseguir su trabajo y, por lo tanto, la posibilidad de conseguir un contrato indefinido). La razón es que estos salarios bajos en los contratos temporales eliminan los futuros efectos de los costes de despido. En este caso, todos los trabajadores están motivados, puesto que pasar por un contrato temporal es el único modo de conseguir un contrato permanente; y los trabajadores permanentes quieren mantener su puesto de trabajo para evitar tener que empezar otra vez con un contrato temporal de salario reducido. Pero si hay un salario mínimo legislado, los salarios de los contratos temporales no pueden estar por debajo de este nivel. Así pues, la introducción de contratos temporales sin modificar otras restricciones sobre la flexibilidad salarial podría resultar poco efectiva.

Más importante aún, demostramos que si el salario mínimo es lo suficientemente alto, entonces los contratos temporales pueden aumentar el paro. Esta es una lección de política importante. Hay que recordar que hemos introducido los contratos temporales en presencia de los despidos ruidosos, es decir, en esta situación la reducción de los costes de despido ayudaría a incrementar la ocupación. Así, los contratos temporales pueden incrementar el paro incluso en un contexto en que la reducción de los costes de despido lo hubiera reducido. La razón es la siguiente: en cierta manera, los contratos temporales son como unos costes de despido más bajos y, por lo tanto, su introducción haría que las empresas contrataran a más trabajadores, pero que también despidieran a más. Pero, en el caso de los contratos temporales, podemos tener una idea más adecuada de cada uno de estos flujos y, por lo tanto, del efecto total de la introducción de los contratos temporales.

Empecemos con las decisiones de despido. Los contratos temporales implican una nueva causa de flujos hacia el paro que tiene que ver con la no renovación al final del contrato. Tal como he comentado anteriormente, los contratos temporales no se pueden utilizar para siempre, y por razones de motivación algunos se tendrán que convertir en indefinidos. Por lo tanto, la magnitud de los despidos será fija y estará determinada por la magnitud de los problemas de incentivos. No se verá afectada por el salario mínimo. Dados los despidos ruidosos, las empresas renovarían el mínimo posible ya que los contratos indefinidos son más caros. En otras palabras, las empresas despedirán más que si no hubiera contratos temporales. Por lo tanto, manteniendo constante todo el resto, los contratos temporales implicarán niveles de paro más altos.

Examinemos ahora las decisiones de contratación. El hecho de que los incentivos en los con-

tratos temporales se resuelvan con la conversión a contratos permanentes significa que las empresas pagarán salarios bajos a los trabajadores temporales, ya que estos salarios no juegan un papel motivador para estos trabajadores. El nivel de contratación de una empresa lo determinará el punto hasta el que las empresas puedan bajar los salarios iniciales. En general, las empresas contratarán más en comparación con la situación en que sólo haya contratos indefinidos, ya que éstos son contratos más caros (porque las empresas pagan salarios más altos con el fin de motivar a los trabajadores fijos y porque los despidos ruidosos imponen salarios aún más elevados). Incluso así, las empresas contratarán menos cuanto más alto sea el salario mínimo. La razón es que un salario mínimo más alto no contribuye a eliminar el futuro efecto de los costes de despido en los contratos indefinidos. De hecho, si el salario mínimo es demasiado alto, entonces el aumento de las nuevas contrataciones temporales será bastante bajo. Este nivel de contratación bajo no compensará el hecho que las empresas están despidiendo más y, por extensión, se traducirá en un nivel de desempleo más elevado.

Una manera de ver los efectos perversos de los contratos temporales en la ocupación en presencia de un salario mínimo elevado es fijándose que en este caso los contratos temporales aumentan la felicidad de los parados y, por lo tanto, incrementan los problemas de incentivos a los que tiene que hacer frente la economía. Las empresas, en presencia de contratos temporales, tienen que pagar sueldos aún más altos a los trabajadores permanentes. Así pues, resulta menos beneficioso crear una empresa y de aquí se deriva que habrá menos producción. Por lo tanto, el paro aumentará. En este sentido, esta política se parece a la de un incremento en el subsidio de paro.

## 7. Resumen y conclusiones

Este *opuscle* ha revisado la investigación existente en relación a los efectos de los costes de despido en la ocupación. Una lección general es que los costes de despido no se pueden entender sin tener en cuenta las otras variables del mercado laboral. Cuando se consideran los costes de despido como una simple indemnización que las empresas tienen que pagar a sus trabajadores en el momento del despido, es crucial considerar la interacción entre esta indemnización y el grado de flexibilidad salarial. En última instancia, esta interacción determinará el impacto que los costes de despido tendrán o no en el paro. Tomando una visión más amplia de la legislación de protección a la ocupación y permitiendo los conflictos de despido es útil para entender cómo los costes de despido pueden convertirse en inciertos. Esto tiene unas consecuencias económicas importantes ya que los resultados con incerteza de los conflictos de despido implican costes más pequeños de no hacer el esfuerzo adecuado en el trabajo para los trabajadores y, por lo tanto, hace que las empresas incurran en un coste más elevado con el fin de motivar a los trabajadores. De nuevo, para poder entender el efecto de los costes de despido en el mercado laboral, es importante mirar más allá de la indemnización de despido y tomar en consideración los efectos en los salarios. Si juntamos todos estos elementos nos puede ayudar a entender por qué algunas reformas que se ocupan de los costes de despido han sido poco exitosas a la hora de reducir el paro.

En este *opuscle* he considerado los conflictos que surgen debido a la estructura de la legislación de protección a la ocupación en sí misma. La investigación actual sobre los conflictos de despido aún está limitada a la hora de tomar en cuenta otras fuentes de conflictos entre empresarios y

empleados (por ejemplo, el hecho de que la legislación puede ser, en parte, ambigua). Investigación adicional teórica sobre las implicaciones en el funcionamiento del mercado laboral sería muy bienvenida. Del mismo modo, sería muy útil que hubiera más investigaciones empíricas que intenten incorporar medidas más adecuadas de la legislación de protección a la ocupación que capturen los conflictos de despido y, probablemente, los efectos de éstos para valorar posibles consideraciones de política económica.

## Notas

(\*) Agradezco a Sevi Rodríguez Mora sus muy útiles sugerencias y discusiones. Asimismo, le agradezco sus comentarios sobre la primera versión, así como los de Robert Zymek y el de un evaluador anónimo.

(1) En el apartado (6.2) explicaré que una manera habitual ha sido la introducción de contratos temporales con costes de despido inapreciables.

(2) En España, por ejemplo, se introdujeron los contratos temporales sin costes de despido en 1984. Pero, a pesar de la elevada incidencia de esta reforma, una década más tarde, en momentos comparables en el ciclo económico, la tasa de paro se encontraba aún en el nivel de la pre-reforma, alrededor de un 20% (ver Güell, 2003, y Güell y Rodríguez Mora, 2008); algo parecido pasó en Francia (ver Blanchard y Landier, 2002).

(3) En este opuscle no se tienen en cuenta los despidos que afectan a más de un trabajador a la vez, que reciben el nombre de “despidos colectivos”.

(4) Generalmente nos referimos a estos casos como que han sido declarados “justos”.

(5) Generalmente nos referimos a estos casos como que han sido declarados “injustos”.

(6) Generalmente, estas indemnizaciones son una fracción del salario mensual por año de servicio prestado a la empresa. Además, en algunos países, la mayor indemnización puede traducirse como una reincorporación al puesto de trabajo. Generalmente también se concreta una compensación mínima y máxima a la que tiene derecho el trabajador. Por ejemplo, en el año 2003, un trabajador con 20 años de antigüedad tenía derecho a una indemnización por defecto de 4 meses de salario en Francia, 20 meses en Portugal y 12 meses en España. La indemnización más grande correspondiente sería de 16 meses en Francia, 20 en Portugal y 22 en España. Asimismo, Portugal tenía un grado de reincorporación mayor que Francia y España (ver OCDE (2004) para más detalles).

(7) Desde finales de los años 70, muchos de los juzgados de los distintos estados de EE.UU. reconocieron excepciones y establecieron las distintas causas que limitaban el proceso de despido de los trabajadores. Esto permite que los trabajadores demanden a los empresarios y, por lo tanto, se puede traducir potencialmente en un despido costoso para las empresas (ver Autor, Donohue III y Schwab (2004) para una explicación detallada de estos cambios y un análisis de los efectos de éstos sobre el nivel de ocupación). Además, el sistema de subsidio de paro en los EE.UU. es experience-rated, y relaciona las contribuciones a la seguridad social de la empresa con el historial de paro de la empresa, por lo que convierte las decisiones de despido en procesos que no están completamente libres de costes (ver OCDE (2004) para más detalles).

(8) Conviene notar que esta situación podría implicar un mayor nivel de ingresos para los trabajadores, ya que estarían menos tiempo en el paro que si no llegaran a este acuerdo con el empresario.

(9) Este podría ser el caso si el coste de despido esperado, en términos salariales, fuera mayor que el salario en sí. Teniendo en cuenta las indemnizaciones legales, es más fácil que suceda este caso si la probabilidad de que el trabajador gane el caso en un tribunal es suficientemente alta.

(10) Por ejemplo, en España, la “indemnización por defecto” y la “mayor indemnización” son de 20 y 45 días, respectivamente, por año trabajado. Y la probabilidad que un caso sea declarado injusto es de aproximadamente el 70% (ver Galdón-Sánchez y Güell, 2006). Esto significa que el coste total esperado de despido es aproximadamente de  $2/25$  el salario mensual por mes trabajado. Haciendo un cálculo aproximado y sin tener en cuenta que se descuenta el futuro, entonces los sueldos deberían ser más bajos en un  $23/25$  del salario habitual para neutralizar el efecto de los costes de despido. De acuerdo con este ejemplo, para aquellos trabajadores que perciben un salario 1,1 veces el salario mínimo, se podría reducir su sueldo (el salario mínimo no sería vinculante) y, por lo tanto, los costes de despido se podrían eliminar. Pero para aquellos trabajadores que perciben un salario inferior a 1,1 veces el salario mínimo, esto no sería viable.

(11) Ver también Kugler (2007) para una revisión sobre la literatura empírica de los costes de despido, que también incluye distintos trabajos basados en experimentos naturales en distintos países.

(12) Normalmente es un índice elaborado por la OCDE.

(13) Aunque, si los datos no son comparables, resulta difícil hacer comparaciones internacionales; ver, por ejemplo, Blanchard y Portugal (2001), y OCDE (2004).

(14) Estoy eludiendo el coste de ir a juicio para los individuos. En general, el argumento seguiría siendo válido si los costes de ir a juicio fuesen lo suficientemente bajos. Estos costes normalmente se miden en términos del tiempo (captando salarios perdidos) que tarda un caso en resolverse en el tribunal. Por ejemplo, en España, entre 1996 y 2003, este coste se estimó en una media de 2,5 meses (Galdón-Sánchez y Güell, 2006). Dada la indemnización esperada (ver nota 10), esto haría que los trabajadores con una antigüedad en la empresa por encima de los 2,5 años considerasen que les valía la pena ir a juicio.

(15) Fuente: Ministère de la Justice.

(16) En general, si sólo fueran los trabajadores que llevasen los casos a juicio para conseguir mayores pagos (o bien sólo las empresas por la razón opuesta) sería más difícil argumentar que las decisiones judiciales serían imperfectas, ya que esto revelaría información relevante.

## Bibliografía

- Autor, D. H., J. J. Donohue III y S. J. Schwab (2004). "The employment consequences of wrongful-discharge laws: large, small, or none at all?" *The American Economic Review Papers and Proceedings*, 93(2), 440-446.
- Bentolila, S. (1997). "Las decisiones judiciales sobre despidos en España: una perspectiva económica". *Cuadernos de Información Económica*, 128/129.
- Bentolila, S. y G. Bertola (1990). "Firing costs and labour demand: how bad is Eurosclerosis?" *Review of Economic Studies*, 57, 381-402.
- Bertola, G. (1990). "Job security, employment and wages". *European Economic Review*, 34, 851-886.
- Bertola, G., T. Boeri y S. Cazes (2000). "Employment protection in industrialized countries: The case for new indicators". *International Labour Review*, 139(1), 57-72.
- Blanchard, O. y A. Landier (2002). "The perverse effects of partial labour market reform: fixed-term contracts in France". *Economic Journal, Features: Symposium on Temporary Work*, F214-F244.
- Blanchard, O. y J. Tirole (2003). "Contours of employment protection reform". MIT Department of Economics Working Paper No. 03-35.
- Blanchard, O. y P. Portugal (2001). "What hides behind an unemployment rate: comparing Portuguese and U.S. labor markets". *The American Economic Review*, 91(1), 187-207.
- Galdón-Sánchez, J.E. y M. Güell (2003). "Dismissal conflicts and unemployment". *European Economic Review*, 47, 323-335.
- Galdón-Sánchez, J.E. y M. Güell (2006). "Let's go to court! Firing costs and dismissal conflicts". Mimeo.
- Güell, M. (2003). "Fixed-term contracts and unemployment: an efficiency wage analysis". CREA. Working Paper 18.
- Güell, M. y J. V. Rodríguez Mora (2008). "Temporary contracts, incentives and unemployment". Mimeo.
- Kugler, A. (2007). "The effects of employment protection legislation in Europe and the USA". *Els Opuscles del CREI*. Nº 18.
- Lazear, E.P. (1990). "Job security provisions and employment". *Quarterly Journal of Economics*, 105, 699-726.
- Malo, M.A. (1998). *Las indemnizaciones por despido, un problema de negociación*. Editorial ACARL. Madrid.
- Malo, M.A. y L. Toharia (1999). *Costes de despido y creación de empleo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- OCDE (1993). *Employment Outlook*. París.
- OCDE (2004). *Employment Outlook*. París.



## Títulos publicados

---

- 1. Una reflexión sobre el desempleo en España**  
Ramon Marimon (Junio 97)
  - 2. Reducir el paro: ¿a cualquier precio?**  
Fabrizio Zilibotti (Diciembre 97)
  - 3. Impuestos sobre el capital y el trabajo, actividad macroeconómica y redistribución**  
Albert Marcat (Noviembre 98)
  - 4. El prestamista en última instancia en el entorno financiero actual**  
Xavier Freixas (Noviembre 99)
  - 5. ¿Por qué crece el sector público? El papel del desarrollo económico, el comercio y la democracia**  
Carles Boix (Noviembre 99)
  - 6. Gerontocracia y Seguridad Social**  
Xavier Sala-i-Martin (Julio 2000)
  - 7. La viabilidad política de la reforma del mercado laboral**  
Gilles Saint-Paul (Diciembre 2000)
  - 8. ¿Contribuyen las políticas de la Unión Europea a estimular el crecimiento y a reducir las desigualdades regionales?**  
Fabio Canova (Mayo 2001)
  - 9. Efectos de aglomeración en Europa y en EE.UU.**  
Antonio Ciccone (Septiembre 2001)
  - 10. Polarización económica en la cuenca mediterránea**  
Joan Esteban (Mayo 2002)
  - 11. ¿Cómo invierten su riqueza las economías domésticas?**  
Miquel Faig (Octubre 2002)
  - 12. Efectos macroeconómicos y distributivos de la Seguridad Social**  
Luisa Fuster (Abril 2003)
  - 13. Educar la intuición: Un reto para el siglo XXI**  
Robin M. Hogarth (Septiembre 2003)
  - 14. Los controles de capital en la Europa de la posguerra**  
Hans-Joachim Voth (Abril 2004)
  - 15. La fiscalidad de los intermediarios financieros**  
Ramon Caminal (Septiembre 2004)
-

- 
- 16. ¿Preparados para tomar riesgos?  
Evidencia experimental sobre la aversión  
y la atracción al riesgo**  
Antoni Bosch-Domènech / Joaquim Silvestre i Benach  
(Noviembre 2005)
  - 17. Redes sociales y mercado laboral**  
Antoni Calvó-Armengol (Enero 2006)
  - 18. Efectos de la protección del empleo  
en Europa y Estados Unidos**  
Adriana D. Kugler (Febrero 2007)
  - 19. Crecimiento Urbano desordenado:  
causas y consecuencias**  
Diego Puga (Enero 2008)
  - 20. Crecimiento a largo plazo en Europa  
occidental, 1830-2000: hechos y problemas**  
Albert Carreras y Xavier Tafunell (Junio 2008)
  - 21. Como superar el fallo de coordinación en  
empresas y organizaciones:  
evidencia experimental**  
Jordi Brandts (Marzo 2009)
  - 22. La asignación ineficiente del talento**  
José V. Rodríguez Mora (Mayo 2009)
  - 23. Complementariedades en las estrategias de  
innovación y el vínculo con la ciencia**  
Bruno Cassiman (Septiembre 2009)
  - 24. Mecanismos sencillos para resolver conflictos  
de interés y compartir ganancias**  
David Pérez-Castrillo (Noviembre 2009)
  - 25. Transferencia de las innovaciones  
universitarias**  
Inés Macho-Stadler (Enero 2010)
  - 26. Costes y conflictos de despido, y el  
funcionamiento del mercado laboral**  
Maia Güell (Junio 2010)
-





## Maia Güell

Maia Güell se doctoró en Economía por la London School of Economics en el 2000 y fue profesora visitante en la Universidad de Princeton antes de trasladarse a la Universidad Pompeu Fabra. Actualmente es catedrática de Economía en la Universidad de Edimburgo, Profesora afiliada a la Barcelona GSE y investigadora asociada del CEPR, IZA, y el CEP en la LSE. También es miembro del comité ejecutivo de la European Association of Labour Economists y miembro del consejo editorial del Journal of the Spanish Economic Association.

Su investigación en economía laboral ha sido publicada en revistas académicas como *Journal of Labor Economics*, *Journal of Econometrics*, *European Economic Review*, *Labour Economics* y *European Sociological Review*.



Centre de Recerca  
en Economia Internacional

Ramon Trias Fargas, 25-27 - 08005 Barcelona  
Tel: 93 542 13 88 - Fax: 93 542 28 26  
E-mail: [crei@crei.cat](mailto:crei@crei.cat)  
<http://www.crei.cat>

PVP: 6,00 €