



«La relación entre coste del despido y empleo no está probada»

Entrevista

Maia Güell

Catedrática de Economía de la Universidad de Edimburgo

GLÒRIA AYUSO
BARCELONA

Hay muchas afirmaciones que con el tiempo van cuajando y se asumen como verdades. Cuestionarlas es tarea básica pero también muy ardua. Es lo que ha hecho la Catedrática de Economía de la Universidad de Edimburgo Maia Güell en el estudio *Costes y conflictos de despido y el funcionamiento del mercado laboral*. Güell, una de las promotoras de la *Propuesta para la reactivación laboral en España* suscrita en 2009 por un centenar de economistas españoles, critica los términos de la nueva

ley de reforma laboral. **El documento, que publica el Centro de Investigación en Economía Internacional de la Universidad Pompeu Fabra, pone en duda que un elevado coste del despido incida necesariamente en el nivel de ocupación.**

Es una afirmación asumida políticamente, cuando a nivel empírico la relación entre los costes de despido y la ocupación no están probados. Menor coste de despido no quiere decir necesariamente más empleo. La relación estadística no es significativa.

Entonces, ¿en qué se basa tal opinión?

El índice de la OCDE que relaciona la indemnización de cada contrato con la ocupación no es suficiente. En España, el contrato temporal es el más utilizado, es el que tiene menores costes de despido, y



Maia Güell.

en cambio la ocupación no es más alta.

¿La reforma laboral mejorará la ocupación?

La reforma no elimina el contrato temporal. Es un grave error. La indemnización en los contratos fijos desciende de los 45 a los 33 días, pero no supondrá la solución.

¿Por qué?

Las empresas continuarán optando por el contrato temporal, que además de injusto es muy ineficiente porque no favorece la formación de los trabajadores. Además, en época de crisis, todos los empleados temporales son despedidos.

¿Cuál es la solución?

El problema es la gran complejidad del sistema y la incertidumbre de los empresarios cuando tienen que acudir a los tribunales frente a la inseguridad de si su decisión será aprobada por el juez. El despido de 45 días es mucho cuando las empresas tienen en realidad que pagar 20 días, pero optan por esta mayor cuantía con el fin de ahorrarse los largos trámites judiciales.

¿Cuál sería el mejor tipo de contrato?

Se deberían simplificar todos los casos y establecer un único contrato, con una causa única, y seguro que se contrataría más. Creo que el contrato único lo resolvería todo de golpe. *