



**EMBARGO hasta 15:00 GMT
18 de Junio de 2013**



Organización
Internacional
del Trabajo

Resumen Ejecutivo

Work Sharing during the Great Recession

New Developments and Beyond

[Repartición del trabajo durante la crisis mundial

Nuevos progresos y otros avances]

Bajo la dirección de Jon C. Messenger y Naj Ghosheh

En esta publicación se examina el renovado interés en la repartición del trabajo y su aplicación como estrategia para preservar puestos de trabajo durante la crisis mundial de 2008-2009. Los autores abordan asimismo la experiencia de la crisis para el uso potencial de la repartición del trabajo a fin de crear empleo, aportando sus puntos de vista al debate actual sobre su eficacia como medida de creación de puestos de trabajo. La publicación ofrece un análisis en profundidad sobre la repartición del trabajo en Europa, especialmente en Alemania, Austria, Bélgica, Francia y los Países Bajos, y en países de otros continentes, como Estados Unidos, Japón, Turquía y Uruguay. Los autores sintetizan las principales enseñanzas extraídas de los casos de los países y abordan sus repercusiones para el futuro de la repartición del trabajo.

Antecedentes históricos

Para conocer el origen de la repartición del trabajo debemos remontarnos a 1891 en Alemania, donde encontramos los primeros contratos en los que se ofrecía una compensación monetaria por la reducción del tiempo de trabajo. Durante la Gran Depresión, en Europa y en América del Norte surgieron multitud de iniciativas de repartición del trabajo, impulsadas tanto por la industria como por los gobiernos. Por ejemplo, en los Estados Unidos, la repartición del trabajo se convirtió en una de las iniciativas principales del país para luchar contra la depresión durante el mandato del Presidente Roosevelt. El Acuerdo sobre Reinserción (PRA) de 1933 impulsado por el Presidente promovió que las empresas privadas: i) acortaran la semana de trabajo a 35 horas; ii) aumentaran el salario por hora, y iii) reconociesen el derecho legal de los trabajadores a la negociación colectiva.

Durante el período de prosperidad que siguió a la Segunda Guerra Mundial, el concepto de repartición del trabajo prácticamente desapareció, excepto en unos pocos países europeos. Sin embargo, la llegada de la crisis mundial de 2008-2009 ha llevado a un resurgimiento espectacular de la repartición del trabajo como instrumento de las políticas del mercado de trabajo dirigidas a preservar los empleos existentes.

La repartición del trabajo, un modo preservar puestos de trabajo en tiempos de crisis

Las medidas relacionadas con la repartición del trabajo pueden adoptar dos formas distintas. La primera, de la que el programa alemán *Kurzarbeit* es el ejemplo por excelencia, puede definirse como un instrumento del mercado laboral basado en la reducción de las horas de trabajo con objeto de repartir el menor volumen de trabajo entre el mismo número o un número similar de trabajadores y evitar así los despidos. En el marco de los programas nacionales de repartición del trabajo, las empresas pueden percibir beneficios si, en lugar de despedir personal, reparten el menor volumen de trabajo, mediante la reducción de las horas de trabajo de todos los empleados o todos los miembros de una unidad de trabajo.

En épocas de crisis económica, las medidas temporales de repartición del trabajo como instrumento de las políticas del mercado de trabajo pretenden no sólo salvaguardar los empleos existentes durante una recesión cíclica, sino que también permiten a las empresas conservar su fuerza de trabajo calificada, reduciendo los costos en concepto de despido y de (re)contratación, manteniendo las plantas en funcionamiento y levantando el estado de ánimo del personal en momentos difíciles. Si este tipo de medidas se diseña y aplica correctamente, el resultado puede resultar una solución que beneficie a todas las partes: los trabajadores pueden conservar sus empleos e incluso prepararse para el futuro, las empresas consiguen no sólo sobrevivir a una crisis económica, sino que pueden posicionarse para prosperar cuando la economía se recupere, y se reducen al máximo los costos del desempleo y, en última instancia, de la exclusión social, para los gobiernos y la sociedad en su conjunto. Esta publicación se centra principalmente en este tipo de repartición del trabajo.

Los autores examinan el modo en que los formuladores de política han intentado utilizar las medidas relacionadas con la repartición del trabajo como instrumento para mitigar los efectos de la crisis mundial del empleo, que varían notablemente de forma y contenido de un país a otro. En Bélgica, por ejemplo, se aplicaron diversas medidas temporales para combatir el desempleo en las que participaron más de 300.000 trabajadores, el 5,6 por ciento del empleo asalariado del sector privado. En Alemania, en mayo de 2009, el punto álgido de la crisis, 60.000 establecimientos y 1,4 millones de trabajadores, aproximadamente un 5 por ciento del empleo asalariado del sector privado, participaban, por razones económicas, en el programa *Kurzarbeit*. En 2009 en el Japón, 84.481 empresas y 2,5 millones de empleados, un 3,8 por ciento del empleo asalariado del sector privado, participaban el Programa de Subvenciones de Ajuste del Empleo a través de la repartición del trabajo. Sin embargo, el nivel de participación de otros países era mucho más bajo, como el de Austria o Francia, donde no llegaba al 1 por ciento del empleo asalariado del sector privado. Muchos países han podido salvar puestos de trabajo gracias a los programas de repartición del trabajo, especialmente en los peores momentos de la crisis mundial en 2009: 400.000 empleos en Alemania; 370.000 empleos en el Japón, además de más de un millón de puestos de trabajos salvados gracias a la reducción de las horas extraordinarias, y aproximadamente 100.000 empleos en Turquía, el país en desarrollo que cuenta con el programa más importante de repartición del trabajo. Incluso en los Estados Unidos, donde en 2009 sólo existían unos pocos programas de repartición del trabajo a nivel estatal, se atribuye a estos pequeños programas la salvación de 165.000 puestos de trabajo, suficientes para que se promulgase una nueva ley federal sobre la repartición del trabajo.

Repartir el trabajo como medida potencial para crear empleo

El trabajo compartido también puede utilizarse como medida para aumentar el empleo. En este caso, la reducción de las horas de trabajo no se aplica como respuesta a una disminución de la demanda de los productos o servicios de una empresa, sino que es más bien el resultado de una política explícita del Gobierno destinada a inducir ajustes permanentes a la baja en el promedio de horas de trabajo con objeto de promover la contratación adicional, y aumentar así el nivel de empleo. Estas reducciones de las horas de trabajo pueden conseguirse por medios distintos, desde las reducciones de la semana laboral habitual de un país impuestas legalmente, a la negociación colectiva o la utilización de incentivos fiscales (por ejemplo, la reducción de los tipos de impuestos sobre los salarios o los créditos fiscales) ofrecidos a las empresas que reducen la semana laboral media de los empleados de sus empresas semanal, mensual o incluso anualmente, o por alguna combinación de políticas. Esta segunda forma de repartición del trabajo suele ser objeto de polémica entre economistas y formuladores de políticas. Si bien existe una serie de factores distintos que pueden reducir considerablemente la medida en que dichas reducciones de las horas de trabajo se traducen en nuevos puestos de trabajo, una reducción permanente del número de horas de trabajo de estas características podría inducir a los empleadores a aumentar más la contratación de lo que hubieran hecho en otras condiciones.

Esta forma de repartición del trabajo es la que aborda el Capítulo 7 (Golden and Glosser (Dorado y Brillante)) que examina las pruebas que apoyan la repartición del trabajo como instrumento potencial de política para crear más y mejor empleo. Los autores concluyen, basándose en varios estudios principalmente europeos, que, por lo general, aunque no siempre, las reducciones permanentes de las horas de trabajo han tenido efectos globales positivos en el empleo. También simulan los efectos potenciales de la reducción de las jornadas laborales en el empleo en los Estados Unidos en distintos supuestos, y llegan a la conclusión de que la repartición del trabajo podría haber sido un «considerable efecto neutralizador» en la pérdida de empleos durante la crisis mundial, habiendo podido inducir a los empleadores a actuar rápidamente para ampliar la contratación durante la recuperación económica. Estas conclusiones dan a entender que las reducciones permanentes de este tipo también tienen el potencial de aumentar, aunque sea modestamente, los niveles de empleo.

Principales enseñanzas y sugerencias en materia de política

Una de las enseñanzas clave extraídas durante la crisis mundial de 2008-2009 y el período posterior es que la reducción de las horas de trabajo puede tener efectos positivos en los niveles de empleo durante una recesión económica grave. Aunque las estimaciones disponibles varían considerablemente de un país a otro, e incluso dentro de un mismo país, casi todas coinciden en que las reducciones de las horas de trabajo han servido para conservar puestos de trabajo, por lo general con efectos de inercia mínimos (por ejemplo, el riesgo de que subsidios a la repartición del trabajo público se destinen a empresas que de todos modos no hubiesen despedido a ningún trabajador).

Si bien durante la crisis los recortes de las horas de trabajo tuvieron efectos positivos en los niveles de empleo, las investigaciones apuntan a que el diseño de los programas y medidas de repartición del trabajo fueron decisivos para su eficacia, al igual que lo fueron el apoyo y la promoción de los programas por parte de los gobiernos. Entre los elementos básicos de los programas de repartición del trabajo se encuentran los siguientes:

- Criterios de elegibilidad equilibrados para empresas y trabajadores;
- Requisitos administrativos para las empresas mínimos y adaptables;
- Flexibilidad en el volumen y en los modelos de reducción de horas;
- Complementos salariales a los trabajadores afectados (por ejemplo, prestaciones por desempleo parcial o compensaciones de corta duración);
- El establecimiento de plazos razonables pero fijos a los subsidios por repartición del trabajo con objeto de minimizar las consecuencias negativas indirectas (por ejemplo, efectos de «peso muerto» y de desplazamiento).

En particular, la combinación de repartición del trabajo con formación no ha resultado muy eficaz. Para aumentar el nivel de éxito, debería plantearse la posibilidad de ofrecer cursos de corta duración o modulares que los trabajadores puedan seguir durante períodos en que no trabajan.

Los efectos demostrados de preservación de puestos de trabajo y los efectos potenciales de creación de empleo de la repartición del trabajo son razones lo suficientemente importantes como para plantearse su aplicación. Las ventajas que aporta a los trabajadores que de otro modo se encontrarían desempleados son evidentes. Aunque también hay otras ventajas potenciales, como por ejemplo para los trabajadores que más riesgo corren de sufrir sobrecarga de trabajo (los que presentan síntomas de fatiga o estrés relacionados con el trabajo) y los trabajadores sobreempleados (los que preferirían trabajar menos horas, aunque ganasen menos), que pueden beneficiarse también de jornadas laborales más cortas.

La repartición del trabajo no es la solución a todos los problemas, pero puede ser una entre más medidas que ayuden a promover un aumento de los puestos de trabajo, un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, empresas y economías más sostenibles y, por último, sociedades más justas.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo

Este resumen no constituye un documento oficial de la Organización Internacional del Trabajo. Las opiniones expresadas no reflejan necesariamente el punto de vista de la OIT. Las denominaciones utilizadas no implican la expresión de ninguna opinión por parte de la OIT sobre la situación jurídica de ningún país, área o territorio, ni sobre sus autoridades o sobre la delimitación de sus fronteras. La referencia a nombres de empresas y de productos y procesos comerciales no implica que la OIT los apoye, y el hecho de no mencionar una empresa, un producto o un proceso comercial concretos no denota desaprobación.

Este texto puede reproducirse libremente mencionando la fuente.

Departamento de Comunicación y de la Información Pública
 Oficina Internacional del Trabajo
 4 route des Morillons, 1211 Ginebra 22, Suiza
 Para más información, visitar nuestro sitio web www.ilo.org

