



La extensión de la flexiguridad – el potencial de los regímenes de reducción del tiempo de trabajo

INFORME DEL ERM 2010

Resumen ejecutivo

Introducción

La relevancia adquirida por los regímenes de reducción del tiempo de trabajo en los dos últimos años no tiene precedentes. Muchos Estados miembros han ampliado sus regímenes vigentes, y otros los han adoptado por vez primera. Este tipo de iniciativa se percibe comúnmente como una medida eficaz para la atenuación de los efectos más perjudiciales de la gravísima recesión actual.

Los regímenes de reducción del tiempo de trabajo y de despido temporal financiados con cargo a fondos públicos constituyen el objeto principal del informe, si bien es importante subrayar que existen muchos otros medios para reducir las horas de trabajo. Es posible recurrir a reducciones de las horas extraordinarias a iniciativa de la empresa, al uso de cuentas de horas de trabajo y derechos a vacaciones, y muchos otros tipos de acuerdos bilaterales entre empleadores y empleados.

En el informe se pone de relieve que el número de empleados en el primer trimestre de 2010 se había reducido en cinco millones respecto a las cifras del inicio de la crisis, a mediados de 2008. Sólo la construcción y la manufactura registran ya una caída neta del empleo de cinco millones de personas. Asimismo, se ha observado una reducción significativa en los sectores del transporte y el comercio minorista. Entre los sectores en los que crece el empleo figuran la salud y la educación, la programación y consultoría informáticas, y otras actividades profesionales liberales y científicas. Los niveles de reestructuración a gran escala en la base de datos del ERM comenzaron a retornar a los promedios a largo plazo a mediados de 2009, tras el fuerte repunte de la actividad registrado en el cuarto trimestre de 2008 y el primero de 2009.

Contexto de las políticas

Aún cuando un repunte del ciclo empresarial pueda revelar a posteriori ciertos aspectos negativos de los regímenes de reducción del tiempo de trabajo (p. ej., menores tasas de transición entre empleos), estos sistemas sí parecen haber constituido un instrumento eficaz para el sostenimiento de dicho ciclo. La pregunta

consiste en determinar si pueden tener alguna otra utilidad, y en concreto, lograr contribuir a la resolución de algunos de los problemas estructurales que afronta la Unión Europea de cara a 2020. En este informe se argumenta que la respuesta es que sí.

Los regímenes de reducción del tiempo de trabajo basados en la financiación pública constituyen quizá el mejor ejemplo de la manera en que los costes del ajuste del mercado laboral pueden compartirse de más ampliamente. El presente informe muestra el verdadero nivel de consenso alcanzado por numerosos interlocutores sociales europeos respecto a este tipo de regímenes. Se sugiere que tal consenso podría canalizarse para procurar un mayor desarrollo de estos mecanismos, hacia una orientación más activa de la formulación de políticas, una extensión del concepto de flexiguridad y, más en concreto, la generación de nuevas destrezas para los puestos de trabajo necesarios para colocar a Europa en el camino hacia la recuperación y, con una perspectiva a más largo plazo, hacia las visiones contempladas en Europa 2020.

Resultados principales

- La reducción del tiempo de trabajo fue especialmente frecuente en Alemania, Bélgica, Italia, Francia, el Reino Unido y Suecia. Esto contrasta con la situación en la República Checa, Eslovaquia, Bulgaria, Portugal, Eslovenia, Hungría, España y Lituania, donde la mayor parte del ajuste neto se debió a las pérdidas de puesto de trabajo.
- El número de trabajadores en regímenes de reducción del tiempo de trabajo (TRRTT), no necesariamente en aquellos subvencionados con fondos públicos, se triplicó hasta alcanzar casi los dos millones entre 2008 y 2009.
- Los mayores porcentajes de TRRTT respecto al total de trabajadores se dan en Italia, Alemania, los Países Bajos, Eslovenia y Bélgica, y los menores, en Suecia, el Reino Unido y Luxemburgo.

- Los trabajadores en el sector de la manufactura, aquellos con niveles de formación bajos y en ocupaciones de escasa cualificación tienen más probabilidades de engrosar el grupo de los TRRTT, aunque, también en este caso, existe cierta variación entre Estados miembros.
- Los 15 regímenes de reducción del tiempo de trabajo estudiados en el informe varían ampliamente en lo que se refiere a la reducción máxima aplicada. Los recortes de horas de trabajo oscilan entre el 10 y el 100%, y compensan entre el 55 y el 80% de la retribución a la que se haya renunciado.
- La indemnización por los derechos de seguridad social perdidos no está generalizada, aunque hay casos en que sí la asumen los empleadores o el Estado.
- En principio, todas las partes convienen en que debe impartirse formación y, en algunos regímenes, ésta es obligatoria. A pesar de ello, los niveles de inscripción son limitados, y existe cierta inquietud por la calidad de la oferta. Los trabajadores no siempre están motivados para participar, las empresas pueden adolecer de una experiencia limitada, y la capacidad para la formación, sobre todo en pequeñas y medianas empresas (PYME) es muy problemática, dada la naturaleza fragmentada de los sistemas de formación en algunos países.
- La incertidumbre respecto al momento del posible regreso del empleado al trabajo, que se produce en ocasiones con escaso preaviso, dificulta además la planificación de la formación.
- Últimamente se ha tendido a proporcionar mayores ingresos de compensación cuando el trabajador participa en actividades de formación.
- Aunque, en ocasiones, los costes de estas iniciativas están subvencionados, éste no suele ser el caso, y la financiación representa un problema fundamental en numerosos regímenes.
- Las dificultades administrativas son comunes, y la demora entre las solicitudes y los reembolsos oscila de 15 días, a dos meses. Los regímenes en funcionamiento cuando estalló la crisis, y aquellos que cuentan con una sólida alianza de interlocutores sociales, han experimentado menos problemas de aplicación.
- El problema citado a menudo respecto de que estos regímenes sólo respaldan a empresas que, en última instancia, no son rentables, pueden minimizarse mediante una adecuada asignación de costes y otras sanciones e incentivos. De esta manera puede promoverse a las empresas que se autoseleccionan, y que sólo atraviesan dificultades temporales y tienen un futuro económico viable. En cualquier caso, el apoyo ha de ser temporal.

Orientaciones para la adopción de políticas

- Los regímenes de reducción del tiempo de trabajo proporcionan flexibilidad cuantitativa al empleador, así como seguridad en cuanto al puesto de trabajo y los ingresos para el empleado; además, cumplen con muchos de los «principios comunes de flexiguridad» esbozados por los interlocutores sociales europeos.
- Es fundamentalmente la falta de formación lo que dificulta que estos mecanismos aborden los retos de los mercados de trabajo modernos y logren una integración más estrecha con los fines de la Estrategia Europea de Empleo.
- La formación no debe adaptarse únicamente a la empresa de que se trate, y ha de incluir la adquisición de destrezas más generales. Debe organizarse en módulos, con el fin de proporcionar la flexibilidad que requieren los trabajadores en este tipo de regímenes.
- Probablemente, estos regímenes tienen una función que cumplir más allá del contexto del paquete de medidas anticrisis en el que muchos fueron adoptados.
- Un enfoque tripartito facilitará la ejecución de las políticas.
- Resulta poco lógico limitar tales iniciativas a ciertos sectores o tipos de trabajadores.
- La compensación salarial debe corresponder al nivel de las prestaciones nacionales por desempleo.
- Si la reducción del tiempo de trabajo se mantiene durante un período prolongado, ha de considerarse asimismo alguna forma de compensación por la pérdida de derechos de seguridad social.

La conclusión global en lo que atañe a la formulación de políticas es que la naturaleza consensuada de estos regímenes proporciona una base prometedora para una mayor cooperación tripartita. Al igual que en los dos últimos decenios asistimos a una reorientación de la política de mercado de trabajo, que pasó de pasiva, a activa, un sistema de reducción del tiempo de trabajo acorde con los principios de la flexiguridad ha de adoptar un planteamiento más activo. De este modo, se facilita la reestructuración interna de las empresas durante la recesión, y se propicia la adopción de una prioridad más contracíclica para la formación. Además, mejora la empleabilidad en el mercado de trabajo externo, en caso de que acabe siendo necesario recurrir a los despidos.

Información adicional

El informe completo, *Extending flexicurity – the potential of short-time working schemes: ERM report 2010* (La extensión de la flexiguridad - el potencial de los regímenes de reducción del tiempo de trabajo: informe 2010 del ERM), está disponible en línea en www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1071.htm.

John Hurley, Oficial de investigación:
joh@eurofound.europa.eu