

## Los riesgos de aplicar el modelo alemán en un país como España

[Kurzarbeit](#), [España](#), [modelo alemán](#), [desempleo](#), [EREs](#)

[@J. Fernández-Villaverde/L. Garicano](#) - 26/11/2009

[Deja tu comentario \(8\)](#)

Durante este otoño, los políticos y agentes sociales se han interesado por el modelo alemán de trabajo reducido. Hace sólo un par de semanas, el ministro de trabajo, el portavoz económico del Partido Popular y varios líderes sindicales se manifestaron a favor de crear un programa similar en España que fuera más allá de las figuras ya existentes en nuestro marco jurídico (como EREs de reducción de jornada y la posibilidad de compaginar **el subsidio de desempleo con un trabajo parcial**).

Varios países europeos han acumulado una larga experiencia con programas de trabajo reducido. El caso paradigmático es el alemán. Su programa, llamado *Kurzarbeitergeld* o sistema de compensación laboral a corto plazo, consiste en permitir un acuerdo temporal (24 meses como mucho) en el que la empresa **se compromete a no despedir a sus empleados**, éstos reducen su jornada laboral y su salario proporcionalmente y el gobierno compensa a los trabajadores por la mayor parte del salario al que renuncian.

Los objetivos fundamentales son reducir la destrucción de puestos de trabajo y evitar a las empresas la pérdida de personal cualificado y por tanto difícil de volver a contratar. Es, ante todo, una **medida temporal para incrementar la estabilidad laboral** manteniendo el nivel de ingresos del trabajador y facilitar la recuperación empresarial tras un bache transitorio. En junio del 2009, el programa acogía a 1,4 millones de trabajadores, concentrados en el sector del metal (35,3%), automóvil (21%), ingeniería mecánica (24,7%) y equipo eléctrico (21,9%). Por el contrario, los sectores menos afectados son salud, gastronomía y venta al por menor, todos ellos con proporciones menores al 1%.

Aunque menos conocidos, otros países como Holanda y Suiza tienen programas similares. La experiencia suiza obliga a la cautela porque, a lo largo del tiempo, las empresas helvéticas han terminado utilizando los programas de trabajo reducido, no como una manera de capear temporales transitorios, sino como un mecanismo estructural de ajuste de plantillas. En Holanda, el programa ha sido introducido por primera vez en esta crisis con dos detalles interesantes. Primero, **para tener financiación pública, la reducción de horas debe ir ligada a un plan de formación**. Segundo, la reducción de trabajo va dirigida específicamente a trabajadores especializados en empresas con una caída temporal fuerte en la demanda. En la práctica ha sido muy difícil conseguir que estos criterios funcionasen correctamente.

### Posibles Ventajas de un Programa de Trabajo Reducido

Una economía de mercado moderna crea y destruye empleos a una gran velocidad. Incluso en un año de expansión entre el 10 y el 15% de los empleos desaparecen y, para compensar, aparece otro 10-15% de nuevos empleos. Este dinamismo, que **permite la innovación tecnológica y el crecimiento de la productividad**, genera, en algunas circunstancias, una destrucción excesiva de empleos que programas como el de trabajo reducido pueden paliar.

Un mecanismo que es particularmente importante a este respecto es el que los economistas llaman de inversiones específicas en el puesto de trabajo. Cuando un trabajador comienza su relación con una empresa, tiene que emplear tiempo y esfuerzo en aprender cómo funciona la empresa, cuáles son los procedimientos internos y cuáles son los cometidos particulares de su posición. **En empresas de alta tecnología o muy especializadas, estas inversiones específicas pueden ser muy considerables.**

Un problema con estas inversiones específicas aparece cuando llega una recesión. Imaginémos, por ejemplo, una empresa, que después de mucho esfuerzo, ha conseguido seleccionar empleados de elevada habilidad técnica y que estos han adquirido la cualificación para fabricar un producto de alta calidad. De repente, llega una crisis como la actual, y la demanda de este producto se desploma de manera repentina pero solo transitoria. **Si la empresa y los trabajadores tuviesen buen acceso a los mercados financieros, esto no supondría una mayor dificultad:** los agentes tomarían prestado y capearían el temporal. Sin embargo, en la práctica, esta opción puede no ser factible. La empresa, acuciada por problemas de liquidez, puede verse obligada a despedir a trabajadores que sabe que volverá a necesitar en unos pocos meses. Los trabajadores, aunque sospechan que pueden recuperar el trabajo en el medio plazo, no pueden en muchos casos sentarse a esperar a que esto ocurra y se ven obligados a buscar nuevos trabajos para el que probablemente no estén tan bien preparados.

Un programa de trabajo reducido puede paliar estos dilemas. Las empresas con dificultades transitorias de demanda y problemas de liquidez pueden aprovechar la reducción de jornada para no despedir a sus trabajadores. **Los trabajadores sufren una reducción en sus ingresos pero ésta no es suficientemente grave para obligarles a buscar un nuevo empleo.** Las dos partes, sabiendo que gracias al programa de trabajo reducido pueden sobrevivir las recesiones con mayor tranquilidad, tienen un incentivo adicional para realizar buenos emparejamientos laborales e invertir en ellos. Finalmente, desde el punto de vista del presupuesto público, un programa de trabajo reducido puede ser una alternativa más barata que pagar desempleo a los despedidos.

### **Costes de los Programas de Trabajo Reducido**

Un sistema de trabajo reducido puede pues evitar la pérdida del capital humano de las empresas que se enfrentan a un shock temporal de demanda en un momento de crisis de liquidez. Sin embargo, si el shock no es temporal, el programa aumenta el riesgo de congelar la situación y retrasar el ajuste necesario tanto por el lado de los trabajadores como de las empresas.

En el caso concreto de España, este balance entre coste y beneficio es probablemente diferente que en Alemania. La diferencia radica en que, mientras que el shock experimentado por la economía germana es un shock temporal de demanda causado por la fuerte caída del comercio internacional, **el shock en España tiene un componente**

**permanente importante:** durante los últimos años, la construcción de vivienda residencial ha representado por sí solo un 9% del PIB, una cifra absolutamente inaudita. Un simple dato que ilustra este desmesurado tamaño del sector es que dos tercios de las viviendas construidas en la Unión Europea entre 1999 y 2007 han sido construidas en España. Es difícil imaginar que tal situación pueda volver a darse en un futuro cercano. Si la economía alemana puede retrasar ajustes sin incurrir costes excesivos, **la economía española necesita cambiar.** Un modelo como el alemán puede simplemente contribuir a posponer lo inevitable.

Un segundo coste de estos programas se debe a la dificultad para implementarlos, tanto por el incentivo de la empresa a mentir acerca de su verdadera situación y trasladar al contribuyente parte de sus costes durante una recesión, como por el posible fraude, ya que es particularmente fácil convertir la formación que se pide acompañe a este programa en trabajo encubierto. Igualmente, **el alto nivel de economía sumergida en España facilitaría el que empresarios y trabajadores encontrasen mil recovecos para disfrutar del subsidio sin reducción efectiva de la jornada.**

Para evitar estos escollos, un programa bien diseñado debería asegurar que la empresa que se beneficia del programa incurra también en un coste. Una alternativa sencilla para conseguir este objetivo es convertir el subsidio en un crédito que será devuelto, potencialmente a un tipo de interés elevado, cuando acabe el programa. De esta manera, sólo las empresas que verdaderamente se enfrentan a un shock temporal, que tienen trabajadores con capital humano específico importante y que no pueden acceder a liquidez, participarán en el programa. Una nación europea en el que ya funciona un programa similar es Suecia, donde las empresas con dificultades reciben préstamos en forma de retraso de las contribuciones a la seguridad social.

Finalmente queda el tema presupuestario. **No todos los empleos en el esquema desaparecerían sin la reducción de programa de jornada** ¿Cuántos trabajos se subsidiarían innecesariamente por cada empleo “salvado”? Es difícil anticipar este coste para el caso de España, pero existen estimaciones para otros países. En Holanda calculan que de 100.000 empleos salvados, 2/3 sobrevivirán a medio plazo a un coste de 1.000 millones de euros, es decir, alrededor de 15.000 euros por cada empleo, lo cual parece un coste muy alto. Además, a la hora de pensar en la sostenibilidad del programa no se puede ignorar una dificultad común a todos los subsidios: una vez comenzados, el programa será difícil de suprimir, a pesar de las seguras promesas de temporalidad. Si, por ejemplo, se plantea una duración de 12 meses, cuando los primeros trabajadores lleguen a los 12 meses comenzará la presión para prolongarlo para evitar que pierdan su empleo. Esto es exactamente lo que ha pasado en Holanda o Alemania.

## En Suma

Nuestro análisis de los modelos de trabajo reducido sugiere tres conclusiones:

**1.** Estos modelos no son la medida más adecuada para la situación española. Primero, los beneficios son dudosos: la gran destrucción de empleo ya ha tenido lugar y la situación económica requiere un cambio de la estructura económica. Segundo, la implementación es compleja y el coste elevado. **Una reforma estructural del mercado de trabajo tiene más posibilidades de resolver los problemas de la economía española.** Dado que la mayor parte del crecimiento del desempleo ya se ha producido, ahora se trata de facilitar la creación de empleo de calidad. Además, el capital político

que se utilice para poner en marcha esta reforma distraerá a los agentes sociales y a los partidos políticos del esfuerzo necesario para introducir otras reformas laborales más urgentes.

**2.** Si, a pesar de nuestras recomendaciones, se introdujera este nuevo programa, debería ser temporal y con mecanismos de inspección que aseguren que la reducción de trabajo se emplea en formación, como en Holanda, y que esta formación no consiste en realidad en trabajo encubierto para la empresa. Finalmente, **el acuerdo debería ir unido a un plan de viabilidad de la empresa que asegure el mantenimiento del empleo a medio plazo.**

**3. Para limitar el fraude, las empresas que se acojan al programa y reciban un subsidio deben incurrir costes.** Las dos posibilidades concretas más claras son o bien obligar a las empresas a devolver el subsidio (o parte de él) en caso de que el empleo se reduzca después de aprobado el programa, como en Holanda; o bien, como en Suecia, convertir el subsidio en un préstamo en forma de retraso de las contribuciones a la Seguridad Social.

**Jesús Fernández-Villaverde** University of Pennsylvania y FEDEA

**Luis Garicano** London School of Economics, CEPR y FEDEA

*Este artículo es un resumen de un trabajo más extenso que el lector puede encontrar en*

[http://www.econ.upenn.edu/%7Ejesusfv/Kurzarbeit\\_LG\\_JFV.pdf](http://www.econ.upenn.edu/%7Ejesusfv/Kurzarbeit_LG_JFV.pdf)