

«Aspectos económicos y fiscales de la política de tiempo de trabajo en Alemania»

Esta ponencia trata sobre la política de tiempo de trabajo desarrollada en Alemania en los últimos años y esboza algunas claves sobre su efectividad en términos de empleo. Más específicamente, se evalúan las implicaciones económicas y fiscales de los diferentes elementos que integran esta política: la reducción generalizada del tiempo de trabajo regular, el trabajo a tiempo parcial, las jubilaciones anticipadas, la jornada laboral reducida, así como los acuerdos empresariales específicos «a la Volkswagen» para la defensa del empleo.

Lan honetan azken urteetan Alemanian garatutako lan denboraren politika azaltzen da eta enpleguaren terminoetan izan duen eraginkortasunari buruz zenbait gako aipatzen dira. Zehatzago izanda, politika hori osatzen duten elementuen ekonomi eta zerga ondorioak ebaluatzen dira, aztergaiak honako hauek direlarik: ohiko lanaldiaren murrizketa orokorra, lanaldi partzialeko enplegua, alde aurreko jubilazioak, lanaldi murriztua, eta enpleguaren alde enpresetan adostutako berarizko akordioak, «Volkswagen eran».

This paper is about the working time policy developed in Germany over the last few years and offers some interpretation on its efficiency in terms of employment. More specifically, the economic and fiscal implications of the various elements that integrate this policy are evaluated: general reductions of regular weekly working time, part-time, short-time work, early retirement and firm specific agreement «a la Volkswagen» as employment protection.

1. Introducción
 2. Antecedentes
 3. Consecuencias económicas y fiscales de una reducción general del tiempo de trabajo regular (RTTR)
 4. La jornada laboral reducida
 5. Reducciones del tiempo de trabajo específicas de la empresa para la protección del empleo
 6. Trabajo a tiempo parcial
 7. Vejez y jubilación anticipada
 8. Conclusión
- Referencias bibliográficas

Palabras clave: Política de empleo, reducción del tiempo de trabajo.
Nº de clasificación JEL: J20, J22, J26, J38

1. INTRODUCCIÓN

A partir de la campaña de las centrales sindicales a favor de reducir el tiempo de trabajo semanal individual regular (TTR) por debajo del umbral de las 40 horas, se ha venido desarrollando un debate actual y controvertido sobre sus consecuencias. Para conseguir una perspectiva adecuada, este documento tratará en primer lugar acerca de algunos antecedentes extraídos de la experiencia atesorada en los últimos diez años en Alemania en materia de reducción y flexibilización del tiempo de trabajo. La política de tiempo de trabajo (PTT) no sólo comprende los convenios colectivos sobre tiempo de trabajo, sino también las tendencias del trabajo a tiempo parcial, jubilación anticipada, jornada laboral reducida, así como de otros acuerdos específicos de empresa respecto al tiempo de trabajo. La protección del empleo por medio de un gran recorte del tiempo de trabajo —como lo llevó a cabo

por vez primera Volkswagen (VW) en 1994— es un destacado ejemplo a estos efectos. Por tanto, las consecuencias económicas y fiscales dependen claramente de cuál sea el elemento de la PTT que se tome en consideración: en la sección 3 se tratan las reducciones generales del TTR, en la 4 la jornada reducida, en la 5 las medidas específicas de empresa «a la VW», en la 6 el trabajo a tiempo parcial y, finalmente, en la sección 7 la jubilación anticipada. En la sección 8 se consideran brevemente algunas conclusiones, incluyendo comentarios sobre el papel de la política de tiempo de trabajo en relación a las políticas macroeconómicas.

2. ANTECEDENTES

En 1990, en Alemania Oriental el tiempo de trabajo (oficial) fue considerablemente mayor que en Alemania Occidental. Desde entonces, el tiempo de trabajo

semanal se ha reducido más rápidamente en Alemania Oriental; no obstante, su nivel está todavía por encima del nivel de Alemania Occidental. La unificación supuso para Alemania Oriental una crisis de transformación fundamental. La abrupta disminución de las horas trabajadas en total ha sido amortiguada por la PTT y por una política activa respecto al mercado de trabajo. En cuanto a la PTT, el primer impacto negativo en el desempleo ha sido combatido por medio de la jornada laboral reducida. El Gráfico n.º1 muestra que los niveles de empleo han caído pero en menor medida que el PIB o el número total de horas trabajadas hasta finales de 1991. Además, la extensión masiva de las disposiciones de jubilación anticipada a las necesidades específicas del mercado laboral de Alemania Oriental ha evitado asimismo una considerable tasa de desempleo manifiesto. Tanto la PTT de Alemania Oriental, como otras medidas políticas, fueron (y son) financiadas ampliamente por parte de Alemania Occidental; en consecuencia, la experiencia de Alemania Oriental no puede ser considerada como un ejemplo de PTT «normal».

Este documento se centra en Alemania Occidental, es decir, la República Federal en sus fronteras anteriores a la unificación. Alemania Occidental experimentó una prolongada prosperidad económica desde 1983 hasta 1991; especialmente en 1991 ha tenido lugar un gran auge provocado por la unificación. Se ha producido un incremento significativo en el número de personas que trabajan, un crecimiento de cerca de 3 millones desde 1982 hasta 1992. A pesar de la afluencia de mano de obra proveniente de Alemania Oriental y Europa del Este, el auge de la unificación supuso una caída decisiva del nivel de desempleo. Sin embargo, la recesión de 1992-93 invirtió esta tendencia, y para comienzos de 1994 el desempleo había alcanzado una tasa récord.

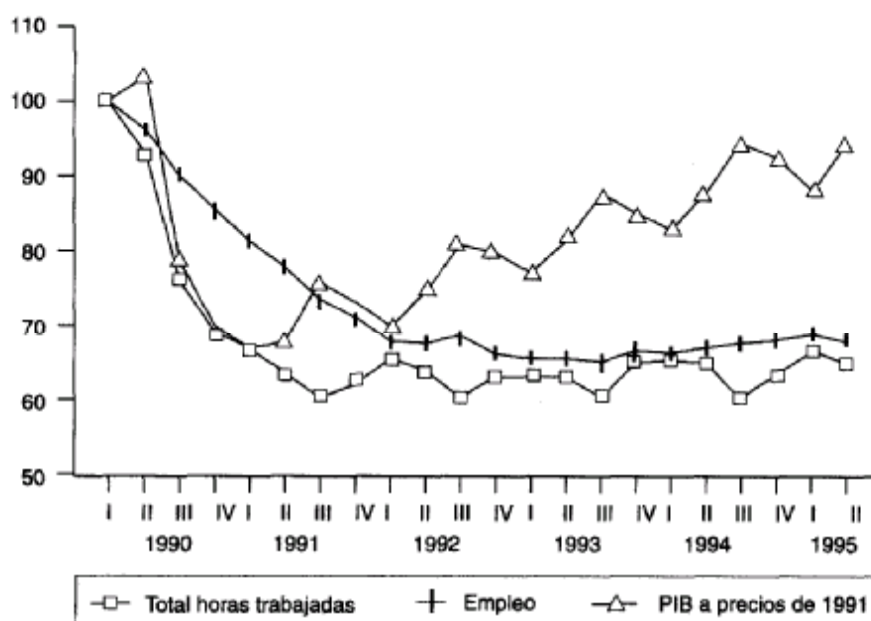
En Alemania Occidental la semana laboral de 35 horas de las industrias del

metal entró en vigor el 1 de octubre de 1995; exactamente hace 10 años, era todavía de 40 horas. Este nivel ha estado en vigor desde 1967. Desde una perspectiva de largo plazo (ver Cuadro n.º 1), el decrecimiento medio anual del trabajo regular de jornada completa ha sido mayor en tiempos de pleno empleo; desde 1960 hasta 1974 la variación media anual ha sido de -1%. En los años transcurridos entre 1975 y 1984 la proporción fue solamente de -0.3%. Fundamentalmente se prolongaron las vacaciones; las horas semanales sólo decrecieron ligeramente hasta 1984, cuando el sindicato de los trabajadores del metal (Industriegewerkschaft Metall, IGM) promovió el rebajar el umbral de las 40 horas semanales. En otras industrias el camino hacia la reducción mediante convenio colectivo ha sido más lento; algunos estados federales incluso han decretado recientemente que los funcionarios han de trabajar 40 horas a la semana de nuevo. Como media, el tiempo de trabajo regular establecido por convenio colectivo ha disminuido un -0,8 por año en el período 1984-1990. Desde 1990 hasta 1995 sólo han tenido lugar reducciones menores, exceptuando los dos últimos pasos en el camino hacia la semana de 35 horas de las industrias del metal. La tasa media anual de variación se mantuvo en un -0,3 nuevamente en el período 1990-1995.

A la luz de estos antecedentes, es sorprendente que se le de tanta importancia a este asunto. Las federaciones de empresarios argumentan que la menor carga de trabajo individual es uno de los factores principales de que Alemania se haya convertido en un emplazamiento poco atractivo para las empresas durante los últimos diez años. Por contra, los sindicatos señalan el importante efecto de creación de empleo obtenido a resultas de la reducción de las horas de trabajo regulares.

Los diversos convenios colectivos celebrados en las industrias del metal desde 1984 son interesantes en varios

Gráfico n° 1. Empleo y crecimiento. Alemania del Este



Fuente: Federal Statistical Office; National Accounts Statistic of DIW.

aspectos (Bosch/Stille, 1991). En primer lugar, las industrias del metal (ingeniería eléctrica y mecánica, vehículos de carretera) son el núcleo de las industrias de bienes de inversión de Alemania. Se caracterizan por unas altas cuotas de exportación; la competitividad internacional es crucial. En segundo lugar, la reducción del tiempo de trabajo semanal regular (RTTR) se ha efectuado de un modo innovador. Para evitar fricciones en la medida de lo posible, los acuerdos entraron en vigor mucho más tarde, dando tiempo para preparar su puesta en práctica. Además, los acuerdos han sido el resultado de una negociación: los empresarios pidieron flexibilidad a cambio del menor tiempo de trabajo demandado por las centrales sindicales. En el contexto de Alemania, la flexibilización de las horas de trabajo no significa la mera desregulación. Debido al sistema considerablemente desarrollado de decisiones conjuntas y de negociación

colectiva, la «flexibilidad regulada» se convirtió en un nuevo foco de atención de la negociación colectiva. La flexibilidad supone que cada persona podría trabajar por ejemplo dentro de un margen de entre 37 y 40 horas, pero la media de las horas acordadas individualmente en cada empresa no podría exceder de 38,5 («diferenciación individualmente»). En la actualidad, la diferenciación individual es posible para un 13% (resp. 18%) del personal, sin ninguna media que alcanzar.

Mientras que esta medida se diseñó con la intención de evitar cuellos de botella de especialistas, la introducción de los sistemas de variación tenía por objetivo desligar el tiempo de trabajo individual y el tiempo de funcionamiento del capital. Las horas de trabajo semanales pueden distribuirse de forma uniforme o no entre los días de trabajo semanal, y pueden variar de

Cuadro n.º 1. Componentes del tiempo medio de trabajo de la mano de obra asalariada de la RFA

	1960	1970	1974	1980	1984	1990	1994
Convenios colectivos							
— días por semana	5,5	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
— horas por semana	44,6	41,5	40,8	40,1	40,0	38,5	37,8
— días festivos por año	15,5	21,2	23,7	27,3	29,9	30,7	31,0
Horas contractuales por año ¹	2.124	1.896	1.832	1.790	1.760	1.676	1.661
Desviaciones reales debidas a:							
h.p.a. ² extras	+95	+157	+116	+80	+66	+71	+61
h.p.a. de bajas	-113	-109	-107	-109	-85	-93	-87
otras h.p.a. ³	-5	-16	-12	-13	-15	-4	-8
Horas por año reales	2.101	1.930	1.829	1.748	1.726	1.650	1.627
En % de h.p.a. contractuales:							
extras	4,5	8,3	8,3	4,5	3,8	4,2	3,7
bajas	5,3	5,7	5,8	5,1	4,8	5,5	5,2
otras	0,2	0,8	0,7	0,7	0,9	0,2	0,5
h.p.a. reales	96,9	101,7	99,8	97,7	98,1	98,4	98,0
Empleo (1.000 personas)	20.078	22.138	22.945	23.818	23.251	25.453	25.579
— jornada completa			20.857	21.222	20.554	21.635	21.205
— tiempo parcial			2.088	2.596	2.697	3.818	4.374
Tiempo parcial en % del total				10,9	11,6	15,0	17,1
Volumen de horas realmente trabajadas (millones de h.p.a.)	41.768	41.729	40.771	40.221	38.639	39.938	38.847
— jornada completa				37.157	35.544	35.711	34.212
— tiempo parcial				3.064	3.095	4.227	4.634
Volumen a t. parcial en % s/ total				7,6	8,0	10,6	11,9

¹ En jornada completa.

² h.p.a. = horas por año.

³ Jornada reducida, malas condiciones meteorológicas, disputas, variaciones, permiso por maternidad/paternidad.

Fuente: IAB (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nuremberg); elaboración propia.

una semana a la siguiente, pero la media semanal obtenida a lo largo del período de compensación deberá ajustarse a las horas semanales «regulares» acordadas. Hoy día, los períodos de compensación abarcan hasta seis meses, y en algunos casos incluso mucho más. Además, la temporización exacta de las horas de trabajo, la diferenciación individual y la variación de las horas de trabajo deben ser acordadas a nivel de empresa entre la

dirección y el comité de empresa.

El convenio colectivo de 1994 de las industrias del metal incorpora una cláusula según la cual la dirección y los comités de empresa pueden acordar, de forma voluntaria, el recorte de las horas de trabajo regular por semana hasta un mínimo de 30 horas. Si lo hacen para el total de la mano de obra de la empresa (excepto aprendices), los sueldos semanales deben recortarse de forma proporcional a las horas de trabajo.

A cambio la dirección debe garantizar que no se efectuará ningún despido ordinario durante la vigencia del convenio alcanzado en la empresa (*variante 1*). Si los despidos son inevitables, la dirección y los comités de empresa deberán intentar evitar cualquier desventaja respecto a las prestaciones percibidas por desempleo.

Existe también una interesante *variante 2*: si el acuerdo se alcanza sólo respecto a partes de la empresa o para grupos de empleados, deberá darse una compensación salarial parcial. En las industrias del metal de Baden-Württemberg, por ejemplo, la compensación salarial sería de un 1% si el tiempo de trabajo se recorta en una hora hasta las 35 horas semanales; y llega al 7% si se opta por el recorte máximo hasta alcanzar las 30 horas. Pero en esta variante no habrá protección contra el despido. En ambas variantes, no obstante, se prevé la posibilidad de redistribuir los componentes retributivos no regulares a una base mensual, a fin de que la disminución de los salarios mensuales sea la menor posible.

El que el tiempo de trabajo sea flexible favorece claramente los intereses de los empresarios, ya que de ese modo se pueden regular perfectamente las horas de funcionamiento así como ajustar las horas de funcionamiento a los posibles cambios de la demanda. Así, desde el punto de vista de los empresarios, los convenios deben centrarse en disponer de una mano de obra cuya prestación de trabajo real dependa de la demanda. Los empresarios persiguen contratos en los que sólo se establezca la cifra media de horas por año, y una determinada retribución mensual, independiente de la prestación real de trabajo por mes. Así, lo más probable es que se tienda hacia contratos específicos para cada empresa en los que se acuerde un cierto número de horas por año y una determinada

retribución por mes. Aumentando la extensión del período de compensación y la franja de variación opcional de tiempo de trabajo, se puede optimizar la prestación de trabajo, es decir, se disminuye la acumulación de mano de obra, manteniendo al mismo tiempo el potencial de cualificación de los trabajadores; además, se reducirá la necesidad de realizar contribuciones adicionales a la seguridad social (sanitarias y de vejez) como en el caso de la jornada reducida, y de abonar suplementos por horas de trabajo extraordinarias. Los costes salariales se ven así recortados, el coste laboral unitario disminuye, y, por último pero no por ello menos importante, se puede influir de forma satisfactoria sobre los costes unitarios de capital.

El tiempo de trabajo flexible puede ser también ventajoso para los empleados teniendo en cuenta sus preferencias de tiempo y su interés por salvar sus puestos de trabajo. Los intereses de empresarios y empleados coinciden en el caso «ideal»: la competitividad de la empresa depende tanto de una dirección innovadora, como de una mano de obra responsable, muy motivada y consciente. Un ajuste a la baja consentido en tiempos de demanda débil, por otra parte, satisface también a ambas partes.

3. CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y FISCALES DE UNA REDUCCIÓN GENERAL DEL TIEMPO DE TRABAJO REGULAR (RTTR)

Consideremos un caso en que se efectuara por acuerdo una reducción del tiempo de trabajo regular (RTTR), es decir, un recorte de las horas trabajadas por semana y/o un incremento de los días de vacaciones. La consideración fiscal depende de las consecuencias económicas, y éstas no pueden evaluarse en términos generales. Han de tenerse en cuenta tanto las condiciones precisas de

los convenios como la situación económica. Los convenios determinan los costes que deberán afrontar las empresas al llevar a cabo una RTTR. Los acuerdos salariales, junto con la RTTR, son decisivos para la productividad del trabajo así como para el tiempo de utilización del capital. La situación económica, por otro lado, es relevante en cuanto al efecto de la RTTR sobre el empleo. Durante un período de prosperidad o de auge económico, el efecto de creación de empleo será bastante considerable, mientras que durante un período de recesión o incluso depresión económica, este efecto será mucho más reducido, puesto que los empresarios utilizan la RTTR para adaptar a la baja su mano de obra.

3.1. Consecuencias económicas

La mayoría de los economistas pertenecientes a la corriente económica dominante, niegan la utilidad de las políticas de tiempo de trabajo, especialmente la RTTR, como instrumento para incrementar el empleo. No obstante, se han realizado diversos intentos para evaluar la RTTR más detalladamente. Así, un estudio publicado por el Ifo (1983) sostenía que «el rechazo, por parte de la oferta, de la reducción del tiempo de trabajo no está bien fundado, tanto en lo que respecta a su exclusividad como en cuanto a su exactitud empírica». Las discusiones sobre la relevancia de la hipótesis de saturación, sobre la relación precio/factor, y sobre las perspectivas a largo plazo de la oferta de mano de obra etc. fueron seguidas muy detalladamente por el Ifo. Quedó demostrado que las políticas de tiempo de trabajo podrían, bajo ciertas condiciones, tener efectos positivos sobre el empleo.

A continuación se exponen de forma esquemática los resultados de un estudio simultáneo realizado por el DIW (Stille y

Zwiener, 1983); este trabajo consistió en una evaluación de una RTTR gradual, desde 40 a 35 horas, realizada a lo largo de cinco años. El estudio se basó en un supuesto diferente al investigado por el Ifo, en el cual se estudió una RTTR de dos horas; también difirió en cuanto a la posición negociadora adoptada en aquel momento por las centrales sindicales, que demandaban una reducción del tiempo de trabajo semanal desde las 40 a las 35 horas en un solo paso. El estudio del DIW mostró que ésta era una estrategia bastante arriesgada: si se pusiera en práctica y se intentara mantener los ingresos nominales al mismo nivel, tendría casi seguro unos efectos negativos en la inflación y la producción.

El análisis de la RTTR se basó en gran medida en simulaciones por medio de un modelo macroeconómico, y demostraron claramente hasta qué punto es esencial tomar en consideración ciertos supuestos y ciertos mecanismos económicos. Los ejercicios de simulación se dispusieron para determinar la combinación óptima de instrumentos políticos que proporcionarían el mayor efecto posible de creación de empleo, reduciendo simultáneamente al mínimo el impacto sobre otras variables macroeconómicas estratégicas (producción, renta, inflación, déficit públicos, balanza comercial).

Se comprobó que una de las variables cruciales eran los costes laborales unitarios, en los que influye principalmente la modalidad de compensación salarial adoptada y el efecto de la RTTR en la productividad del trabajo. Este efecto, conocido como EPI (efecto productividad del trabajo inducida), por lo común será bastante diferente para la industria privada y para el sector público. Por consiguiente, estos dos sectores deberán analizarse de forma separada. Los cálculos relativos a la industria privada mostraron una gran divergencia de un sector a otro y con el

transcurso del tiempo. Es importante resaltar que un EPI positivo incrementa el margen de distribución que no afecta a los costes, en comparación con los convenios colectivos sin RTTR.

La magnitud del EPI depende de las condiciones económicas generales, entre otras cosas. Este resultado fue confirmado por un estudio posterior de los efectos de creación de empleo de la RTTR en las industrias del metal desde 1985 (Stille y Zwiener, 1987). Durante una recesión el efecto productividad del trabajo inducida será mayor que durante un período de prosperidad o un período en que el nivel de utilización de las capacidades sea alto. De forma similar, el efecto de creación de empleo a corto plazo es mayor en tiempos de auge económico que durante las recesiones. Tanto los múltiples factores posiblemente involucrados, como la divergencia de las estimaciones, se tomaron en consideración presentando en los resultados de la simulación un límite superior e inferior para el efecto productividad inducida.

Asimismo se estudiaron tres métodos alternativos de compensación salarial. Aun cuando no producía el mayor efecto de creación de empleo, se puso de manifiesto que la opción óptima era un método en el que el nivel de compensación salarial era del mismo orden de magnitud que los efectos precio y productividad inducidos, ya que ello tenía el efecto menos desfavorable en las restantes variables macroeconómicas (producción, inflación, renta, balanza comercial, déficit público). La compensación salarial real es decisiva a la hora de determinar el coste resultante para las empresas, así como la demanda macroeconómica. Junto con la magnitud de la RTTR, afecta asimismo a la evolución del volumen total de horas trabajadas que se habrán de repartir entre más trabajadores tras la puesta en práctica de la RTTR. Así, el tipo de

compensación salarial adoptado deberá ser aquél que minimice el efecto sobre la demanda privada y la competitividad vía costes.

El efecto de creación de empleo en el sector privado se calculó basándose en los cambios del volumen total de horas y del tiempo de trabajo regular semanal. Pero esta relación entre el volumen total de horas trabajadas (que disminuye en los resultados de la simulación) y el empleo debe tener en cuenta, asimismo, otros componentes del tiempo de trabajo. A modo de ejemplo, la puesta en práctica de una estrategia de RTTR provocará normalmente un incremento de las horas extraordinarias o una reducción del trabajo de jornada reducida, que normalmente se eliminará en un año o dos. Algunas empresas podrían tener alguna dificultad en incrementar el empleo en la misma medida en que sería necesario para compensar la disminución del volumen de factor trabajo. La RTTR modifica el umbral necesario para contratar nuevo personal.

Además, la RTTR incide principalmente sobre los trabajadores de jornada completa. Si el trabajo a tiempo parcial no se reduce en la misma medida que el trabajo de jornada completa, el efecto de creación de empleo se verá reducido en cierto grado, especialmente durante el primer año. Se calculó que el efecto de creación de empleo de la RTTR gradual supuso entre 500.000 y 900.000 empleos en el sector privado tras cinco años. El efecto de creación de empleo en el sector público depende fundamentalmente del supuesto de que no se aplique una estrategia de consolidación después de la RTTR, contrarrestando así sus efectos en el empleo. El efecto de creación de empleo en el sector público se analizó más en profundidad cuando la RTTR real entró en vigor (principios de 1988). El convenio estableció una RTTR de 1,5 horas por semana en dos etapas. Se evaluó que el efecto real de creación de

empleo que supuso fue muy escaso (Stille y Zwiener, 1988). Se podría haber alcanzado un efecto más positivo (de alrededor de 135.000 empleos) simplemente con negociar la RTTR, la compensación salarial y el empleo adicional al mismo tiempo («en un paquete»). Se demostró que los «paquetes» específicos mejoraban el efecto de creación de empleo sin aumentar el déficit presupuestario.

Las valoraciones teóricas realizadas *ex ante* acerca de los efectos generales de la RTTR ayudaron a clarificar el papel crucial de los detalles relevantes de los convenios colectivos; una demanda fuerte y el apoyo del gobierno hacen que el efecto de creación de empleo sea más positivo. Pero también quedó bastante claro que el cálculo de la creación de empleo y demás efectos de la RTTR dentro del marco general debería considerarse con una gran precaución. Uno de los problemas reside en la configuración de la articulación monetaria, especialmente en lo referente a los efectos sobre los tipos de interés y los precios. Las simulaciones no pueden prever cambios en la política monetaria.

Los empresarios resaltaron los efectos negativos de la RTTR en los costes unitarios de capital (y, por supuesto, en los costes laborales unitarios). Este efecto negativo se origina si el stock de capital existente se utiliza menos intensivamente debido a la RTTR. Así, los empresarios trataban de conseguir que el tiempo de trabajo fuera más flexible a fin de introducir una mayor eficiencia de costes en la gestión del tiempo, y para disociar aún más el tiempo operativo (TO) de las máquinas y el tiempo de trabajo (TT) individual. Los convenios colectivos que posibilitan unos costes unitarios de capital constantes, pueden ser asimismo favorables para los trabajadores, si éstos incrementan su margen para negociar compensaciones salariales y/o la magnitud de los efectos de creación de empleo.

En general, el incremento de flexibilidad y la reducción del tiempo de trabajo han tenido una influencia positiva en el empleo y la competitividad alcanzada por Alemania en el período 1985-1990. Los convenios colectivos negociados en la década de los 80 hicieron posible que las compañías incrementaran el tiempo operativo a pesar de que el número de horas individuales trabajadas disminuyó hacia finales de la década (Stille, 1991). Esto también se demostró claramente durante el auge de la unificación. Durante una recesión, resulta sumamente sencillo reducir nuevamente las horas operativas. Los nuevos sistemas de tiempo flexible permiten una variación procíclica, y un adecuado ajuste diario y semanal de las horas operativas. A lo largo de este período de reducciones substanciales en el tiempo de trabajo individual regular, Alemania consiguió acumular grandes superávits por cuenta corriente. Los incrementos globales de los salarios y de la productividad pueden haber producido un crecimiento más lento de los costes laborales unitarios de lo que hubiera sido posible sin la reducción del tiempo de trabajo. Por consiguiente, la flexibilización y la reducción del tiempo de trabajo ha influido de forma positiva en la competitividad (precio) internacional de la economía alemana.

Lo realmente significativo para la globalidad de la economía no es el volumen del tiempo de trabajo individual, sino más bien la eficiencia del input total de horas trabajadas. Una reducción gradual de las horas de trabajo con compensaciones salariales que no afecten a los costes no provoca un incremento de los costes laborales unitarios. Si también el tiempo operativo puede optimizarse de un modo más fácil, la reducción del tiempo de trabajo no tendrá un efecto negativo en los costes unitarios de capital. Bajo estas condiciones, los argumentos en contra de las reducciones del tiempo de trabajo no resultan convincentes en absoluto.

3.2. Consecuencias fiscales

La discusión acerca de las consecuencias fiscales, por consiguiente, debería realizarse asumiendo las siguientes premisas:

- el convenio salarial toma en consideración la reducción de las horas de trabajo semanales de modo que los costes laborales unitarios permanezcan constantes;
- la flexibilización permite a las empresas mantener su tiempo operativo del capital habitual, es decir, también los costes unitarios de capital permanecen constantes. Un acuerdo sobre la RTTR que no afecte a los costes no tiene ningún efecto que suponga un detrimento de la competitividad si los empresarios pueden reorganizar la mano de obra sin ningún coste adicional y sin ninguna fricción por el lado de la demanda. Está perfectamente claro que cualquier RTTR reducirá más bien el volumen total de trabajo debido a los efectos de productividad del trabajo inducidos a resultas de la reducción y flexibilización del tiempo de trabajo. El montante salarial, no obstante, se mantiene constante, dado que la estrategia de no afectar a los costes tiene como consecuencia el que los salarios por hora crezcan de acuerdo con el efecto de productividad del trabajo inducida.

Así pues, tomemos el caso de que la suma de los salarios brutos se mantenga constante. Puesto que debería tener lugar un incremento en el número de personas empleadas de manera lucrativa, cada uno recibirá una parte más pequeña de la masa salarial. A partir de esta premisa, el resultado respecto a los ingresos fiscales es directo: si el impuesto sobre la renta es

progresivo, los ingresos fiscales totales menguarán debido a la RTTR.

La reducción de las horas de trabajo afectará también a las cotizaciones abonadas a, y las prestaciones recibidas de, las diferentes ramas de la seguridad social. Las cotizaciones son proporcionales a los ingresos hasta un techo determinado. Supongamos que este techo y las primas de la cotización se adaptan para tener neutralidad de ingresos respecto a la reducción de horas. El impacto en las prestaciones es más complicado. Por ejemplo, las prestaciones por seguro de desempleo disminuirán en general si el número de desempleados se reduce (o si no tiene lugar un incremento). Esto depende evidentemente del efecto de creación de empleo de la RTTR, así como de hasta qué punto se vea afectada la tasa de participación. El efecto sobre el desempleo es menor que sobre el empleo, dado que la oferta de mano de obra normalmente aumenta cuando los niveles de empleo crecen. Además, puesto que las prestaciones son proporcionales a la media de los ingresos netos mensuales, cada persona desempleada recibe un pago menor en cierta medida.

Las pensiones disminuirán a corto plazo si la RTTR tiene un efecto positivo respecto a la creación de empleo; en tal caso, habrá menos personas que pidan la jubilación anticipada. A largo plazo, tendrá lugar un efecto moderación de las prestaciones por pensionista. Este es el mismo efecto que el mencionado respecto a las prestaciones por desempleo. La «fórmula de la pensión» está basada en la media de los ingresos netos de cada individuo, su posición relativa en cuanto a ingresos y el número de meses en que ha pagado la cotización. La media de los ingresos netos será baja, pero, por contra, suponiendo que se produzca un efecto positivo sobre la creación de empleo, habrá asimismo más personas que

reciban una pensión por derecho propio, o el montante que perciban será mayor puesto que habrán cotizado en períodos en que, de otro modo, hubieran estado en el paro. El efecto total pudiera ser todavía de moderación de las prestaciones, ya que de otra forma algunas de estas personas podrían haber percibido una pensión indirecta, teniendo en cuenta que las pensiones sociales se pagan también a viudas y viudos si su cónyuge estaba asegurado. En consecuencia, las reducciones del tiempo de trabajo no sólo tienen un impacto en las rentas presentes, sino también en las pensiones futuras de la cohorte de que se trate. Tan pronto como se reduzcan las primas de cotización, se obtiene asimismo un efecto sobre la factura salarial: los costes salariales de las empresas disminuyen (ligeramente) y los ingresos netos de los asalariados aumentan (ligeramente). La reducción de las cotizaciones es beneficiosa para la competitividad.

En general, aunando los efectos impositivos y sobre la seguridad social, en nuestras simulaciones resulta un ligero efecto negativo sobre los déficits fiscales. Es importante resaltar que esto parece ser más el resultado de las repercusiones negativas sobre el PIB, que el resultado de los mecanismos intrínsecos de cálculo de los ingresos y prestaciones de las diversas ramas del sistema de seguridad social.

4. LA JORNADA LABORAL REDUCIDA

Tradicionalmente, las variaciones cíclicas de la demanda se han podido amortiguar por medio de la jornada reducida y las horas extraordinarias. En el caso de las horas extraordinarias, lo normal es que el empresario abone cierto suplemento salarial, que llega a suponer un 25% o más. Por lo general, otras formas de tiempo de trabajo atípicas

conlleven, asimismo, costes salariales adicionales, como, por ejemplo, el trabajo nocturno, en días festivos o por turnos. Las empresas normalmente intentan evitar estos costes salariales adicionales. El desarrollo moderno de las horas flexibles trata de reducir estos costes extras sin cambiar los acuerdos sobre suplementos salariales, sino redefiniendo las horas atípicas, de tal modo que sean calificadas como normales; específicamente, las horas extras en el sentido clásico podrían desaparecer gradualmente a consecuencia de la flexibilización del tiempo de trabajo. Según se muestra en el Cuadro n.º 1, las horas extras definitivas, como porcentaje del TTR, alcanzaron su punto álgido alrededor de 1970 (8,3%) y decayeron gradual pero cíclicamente hasta alcanzar el 3,7% en 1994. La variación del TTR durante los períodos de compensación aumentará la participación de las horas extras temporales y, al mismo tiempo, disminuirá la obligación de los empresarios de abonar suplementos por horas extraordinarias.

El coste producido por la utilización de la jornada laboral reducida debe ser soportado a partes iguales por los empresarios y los empleados vía cotizaciones al seguro de desempleo. Inicialmente, el objetivo de la jornada reducida era promover el mantenimiento de los trabajadores temporales en tiempos de decaimiento cíclico, que debe ser de al menos un 10%. El período regular es de 6 meses (al menos 1 mes)¹. Tras este período, debe asegurarse el retorno a las horas de trabajo normales. Durante el período en cuestión, los trabajadores de jornada reducida reciben pagos de compensación de Ingresos del orden del 60% (67% si tienen hijos) de los ingresos netos². La Oficina Federal de

¹ También puede llevarse a efecto por 1 mes en caso de despidos masivos inminentes.

² En algunas industrias existen convenios por los que se eleva la tasa de compensación hasta un 90%; por ejemplo, en la industria química.

Trabajo reembolsa al empresario este gasto de compensación de ingresos.

En 1987, hubo una ampliación de la compensación por jornada reducida a causa de *razones estructurales*, a fin de permitir que las industrias en declive, como la del acero y la del carbón, dispusieran de períodos más prolongados de ajuste a la baja de la mano de obra, hasta un máximo de 24 meses³. Mientras que en el caso de la jornada reducida cíclica, el empleo continuado en la empresa debe garantizarse al final del período de jornada laboral reducida, este requisito no se establece en el caso de la jornada reducida estructural. La fecha de caducidad prevista de la jornada laboral reducida (finales de 1995) se ha pospuesto hasta el 31 de diciembre de 1997 para ofrecer la oportunidad de recurrir a ella a otras industrias que se encuentran bajo la presión de ajustes estructurales (por ejemplo, la industria de armamento).

La extensión de la jornada reducida ha sido de una importancia particular en los nuevos estados de Alemania del Este tras la unión económica, monetaria y social; en una versión modificada todas las empresas podrían solicitar compensaciones por jornada laboral reducida (hasta llegar a la desaparición total de la jornada). En 1991 hubo como media cerca de dos millones de trabajadores de jornada reducida. Hasta la fecha, casi la mitad de todos los trabajadores de Alemania Oriental han tenido alguna experiencia de jornada reducida.

Hasta el 31 de diciembre de 1993, las empresas recibían una compensación de la Oficina Federal del Trabajo por un importe equivalente a la mitad de la diferencia entre la contribución

³ Es obvio, sin embargo, que —en la práctica e incluso en la teoría— no puede realizarse una distinción clara y neta entre razones cíclicas y estructurales.

correspondiente a la jornada reducida y la contribución normal. En la actualidad, sin embargo, los empresarios deben soportar también la cuota de los trabajadores de las cotizaciones sanitarias y de vejez durante el período de jornada laboral reducida. Esta modificación de la normativa supone que el instrumento de la jornada reducida sea considerablemente más costoso para el empresario.

5. REDUCCIONES DEL TIEMPO DE TRABAJO ESPECÍFICAS DE LA EMPRESA PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO

5.1. La solución de VW

Mientras el gobierno federal y algunas organizaciones empresariales subrayaron la necesidad de incrementar de nuevo el tiempo de trabajo regular (con salarios más bajos), la dirección y el comité de empresa de Volkswagen (VW), una de las mayores compañías industriales de Alemania, llegaron a un acuerdo, a finales de 1993, sobre un amplio recorte en el tiempo de trabajo a cambio de protección del empleo (Meinhardt, Stille y Zwiener, 1993). Dado que este acuerdo puede calificarse como un punto de inflexión decisivo en las relaciones laborales de Alemania, a continuación se presenta un breve resumen.

El poco prometedor panorama económico que presentaba VW en aquella época —una productividad del trabajo excesivamente baja y una brusca caída en las ventas en 1993— llevó a la dirección a anunciar la necesidad de una reducción a medio plazo de su mano de obra en Alemania, reducción que afectaría al 30% de los empleados. Al mismo tiempo, el director de personal recientemente elegido —poseedor de una valiosa experiencia de cómo afrontar una crisis, adquirida en la industria del acero Saar Steel— propuso un conjunto de

medidas de ajuste horario que —en caso de aceptarlo el comité de empresa— haría que los despidos no fueran necesarios. Puesto que VW tiene «su propio» convenio colectivo (Haustarifvertrag), la dirección y las centrales sindicales podían realizar directamente un nuevo acuerdo respecto al tiempo de trabajo y los salarios. El período de negociación fue bastante breve; llegaron básicamente a un consenso sobre tres secciones del acuerdo.

La más importante era una reducción del 20 por ciento en las horas de trabajo de todos los empleados desde 36 a 28,8 horas por semana. Por cierto, las 28,8 horas acordadas se distribuyen a lo largo de 5 días laborales en algunas plantas. Este recorte en las horas vendría acompañado de un recorte de igual magnitud en los salarios mensuales. En realidad, la disminución del salario mensual medio resultó ser de alrededor del 16%. Se llegó a los nuevos salarios por medio de cierto número de pasos, incluyendo, por ejemplo, la anterior introducción de la semana de 35 horas y las subidas salariales acordadas. Simultáneamente, se efectuó un recorte respecto a los días suplementarios de vacación de los empleados de la VW. Debido a la estructura progresiva del impuesto sobre la renta, la disminución de los ingresos netos fue considerablemente menor; se estima que la media ha sido de entre un 11 y un 12 por cien.

La magnitud de este recorte de los salarios netos mensuales le dio al comité de empresa el respaldo de los trabajadores para firmar el convenio. Este apoyo se acrecentó aún más trasladando los componentes de los ingresos anuales a una base mensual. Aquí se incluía la paga extraordinaria de Navidad, que suponía un 96% de los ingresos brutos del último año, y la paga extraordinaria de vacaciones que se paga de forma adicional al pago salarial ordinario durante

las vacaciones y que alcanza el 70% de los ingresos salariales brutos mensuales⁴. Ambas se dividieron por 12 y se añadieron a los salarios mensuales. El resultado ha sido, en total, que el salario mensual siguió siendo prácticamente el mismo.

El restante recorte del 10% se habría de alcanzar por medio de un «modelo de bloque» y un «programa de contratación y jubilación escalonadas». La parte referente a la contratación y la jubilación flexibles realmente se ha puesto en práctica a finales de 1994. Se acogió como un «contrato entre generaciones». La parte referente a la jubilación incorpora la idea de una jubilación escalonada de jornada parcial. La idea de tener algo así como un relevo mediante una sustitución gradual de los empleados de mayor edad (de 56 o más años) por aprendices es nueva. Según el tiempo de trabajo semanal de los empleados jóvenes procedentes de los programas internos de formación de la VW va aumentando —de 20 horas (hasta 24 meses) a 24 horas (de 24 hasta 42 meses) y finalmente a 28 horas—, la semana de trabajo de los empleados mayores decrece en la misma medida —a 24 horas hasta los 60 años de edad, y a 20 horas entre los 60 y los 63 años—. Por medio de este modelo, VW piensa que le será posible emplear a la totalidad de sus 1.400 jóvenes tras completar su aprendizaje vinculado a la empresa en los años venideros.

El «modelo de bloque» se debía aplicar a alrededor de 40.000 trabajadores —jóvenes (hasta 30 años) y/o solteros—. La idea básica era que dispusieran de tres meses más de vacaciones por año empleados en recibir formación adicional en una empresa de preparación de la VW. La compañía intentó que la Agencia Federal

⁴ La gratificación navideña que depende de la antigüedad como empleado de la VW no se incluyó en este procedimiento.

de Empleo cofinanciara este modelo, pero no tuvo éxito. Así pues, este elemento de formación del acuerdo nunca se llevó realmente a la práctica.

En septiembre de 1995 se alcanzó un nuevo acuerdo:

- subidas salariales moderadas y una reducción de los suplementos salariales por trabajar los sábados (el sábado no es un día de trabajo regular en la mayoría de las empresas de la industria del metal);
- continuación de la protección contra el despido;
- las 28,8 horas por semana ahora pueden distribuirse de manera no uniforme a lo largo del año, y sólo se alcanzará como media; el tiempo real de trabajo por semana no excederá de 38,8 horas y la carga de trabajo diaria se limita a 8 horas. La media anual se alcanzará por medio de tiempo libre.

Este nuevo acuerdo significa que la reducción masiva de tiempo de trabajo efectuada en VW muy probablemente nunca se revocará.

5.1.1. Aspectos económicos

El primer acuerdo de VW estaría en vigor hasta el 31 de diciembre de 1995; durante este período la VW no podría realizar despidos ordinarios⁵. Esto supone que los trabajadores aseguraban sus puestos de trabajo para los dos años siguientes a cambio de una reducción de los ingresos anuales. Por contra, si se hubieran despedido 20.000 trabajadores sus ingresos habrían descendido en alrededor del 40%. Dado que las oportunidades de encontrar un nuevo

⁵ Los despidos extraordinarios son los relativos a deficiencias de trabajadores individuales tales como conducta desordenada, no cumplir con el deber, no cumplir los estándares de trabajo, etc.

puesto de trabajo en la misma región eran bastante escasas, también habrían de tomarse en consideración los costes de la mudanza. El acuerdo de la VW, por consiguiente, debe contemplarse en el contexto de una negociación con concesiones⁶.

Además, si se hubiera optado por los despidos, la empresa tendría que soportar los costes extremadamente elevados de los planes sociales. La VW probablemente hubiera ido a la bancarrota. Igualmente, los sistemas de jornada laboral reducida no se aplicaron en base a consideraciones respecto a los costes; bajo las condiciones del acuerdo salarial de la empresa, la VW se vería obligada a abonar compensaciones salariales suplementarias por jornada laboral reducida para que dichos salarios alcanzaran el 90% del nivel salarial. Además, a partir de 1994, la VW —y no la Oficina Federal de Trabajo, como hasta entonces— sería responsable de abonar las cotizaciones por seguro sanitario y de vejez de los trabajadores de jornada laboral reducida. La jornada reducida podría haber costado a la VW cerca de 500 millones de marcos alemanes (DM) por año. En conjunto, las alternativas al acuerdo de la VW hubieran sido con mucho demasiado caras para que VW pudiera afrontarlas.

La solución de VW evita el desempleo (manifiesto), manteniendo intacto el capital humano. En una situación comercial más favorable, la producción podría incrementarse (y se ha incrementado) sin nuevas contrataciones y sin abonar suplementos salariales por horas

⁶ El acuerdo de la VW es en cierto modo similar a las medidas adoptadas en Brandenburgo tras la unificación. Parecía inevitable una reducción en el número de profesores. La Sra. Birthler, ministra del partido verde, propuso una solución de reparto del trabajo; los profesores se pusieron de acuerdo y trabajaron a tiempo parcial reduciendo el tiempo de trabajo dentro de una banda de entre el 17,5 y el 24%.

extraordinarias. La solución de VW ha enriquecido asimismo los instrumentos de la PTT:

- recortes masivos del tiempo de trabajo y de los ingresos, en lugar de despidos masivos y/o jornada laboral reducida;
- integración sistemática de sistemas de jornada parcial en la vejez y de jubilación.

5.1.2. Aspectos fiscales

Simultáneamente, como resultado del acuerdo de la VW, a la Oficina Federal del Trabajo le fue posible evitar un brusco incremento en sus gastos en prestaciones tanto de jornada reducida como de desempleo. El efecto global sobre los presupuestos públicos no es difícil de calcular. Comparemos

- el acuerdo de la VW (caso 2) y
- el caso del despido del 20% de los trabajadores (caso 1).

El caso de la jornada laboral reducida (por ejemplo, que 60.000 trabajadores trabajaran a jornada reducida recortando en un tercio las horas regulares), en comparación con el caso 1 habría supuesto para la Oficina Federal del Trabajo una carga de cerca de 400 millones de DM; esto se vería parcialmente compensado por unos salarios y unos impuestos sobre la renta relativamente más altos, así como mayores cotizaciones al seguro social sanitario y de vejez.

El Cuadro n.º 2 recoge los efectos presupuestarios directos del acuerdo de VW (caso 2), en comparación con el caso de despido de 20.000 trabajadores (caso 1). Los impuestos y las prestaciones por desempleo se han calculado para una pareja casada, con un hijo y con un salario. En el caso 1 la suma de la renta disponible por el conjunto de los 80.000 empleados que continúan en la empresa

y los 20.000 despedidos es mayor que en el caso 2, porque en este último no es preciso abonar ninguna compensación por desempleo. Por ello, la Oficina Federal del Trabajo se ahorra cerca de 740 millones de DM en el caso 2, aunque al otro lado de la balanza se sitúa una menor recaudación de impuestos y cotizaciones a la seguridad social. En el caso 2, las consecuencias financieras del subempleo las soportan principalmente los empleados y la compañía en cuestión. De acuerdo con el cálculo del modelo, la carga total para el presupuesto público es 367 millones menor en el caso 2 que en el caso 1.

Desde una perspectiva macroeconómica, por lo tanto, una aplicación más universal de la solución de VW tendría unos efectos negativos sobre la demanda general efectiva. Así, se eliminaría el «estabilizador automático» de los pagos del seguro de desempleo y, en una situación económica recesiva generaría efectos procíclicos y negativos.

5.2. Acuerdos sobre reducción/ variación de horas opcional más protección contra el despido

Para finales 1993, se perdieron nuevamente un millón de puestos de trabajo en menos de dos años, alrededor de un tercio del incremento de empleo durante el prolongado período de prosperidad que tuvo lugar desde 1983 hasta 1991. El ejemplo de la VW, más la profunda recesión de 1992/93 (en respuesta a la unificación de 1990/91), condujo a nuevos convenios colectivos. Para que otras empresas tuvieran opciones similares a la VW, éstas deberían participar en nuevos convenios colectivos. Si no, estas empresas tendrían que seguir la vía mucho más complicada del «despido parcial por razones empresariales» (betriebsbedingte Änderungskündigungen) de acuerdo con el Acta de Protección contra el Despido. Así pues, en unos pocos nuevos

Cuadro n.º 2. **Efectos presupuestarios directos de la redistribución del 20% de las horas totales trabajadas por 100.000 empleados**

(En millones de DM por año)

	CASO 1 20% despedidos	CASO 2 Recorte del 20% en horas y sueldos	DIFERENCIA entre 1 y 2
Unidades familiares:			
Salarios brutos totales	5.178	5.178	0
Salarios netos totales ¹	3.524	3.659	135
Renta disponible ²	4.026	3.659	-367
Finanzas públicas:			
Impuesto sobre la renta	642	507	-135
Pensiones			
— Cotizaciones empleados	994	994	—
— Cotizaciones desempleados	96	—	-96
Seguro sanitario			
— Cotizaciones empleados	694	694	—
— Cotizaciones desempleados	143	—	-143
Oficina Federal del Trabajo			
— Cotizaciones por empleados	337	337	—
— Prestaciones por desempleo	741	—	741

Caso 1: el 20% de los empleados reciben prestaciones por desempleo.

Caso 2: reducción de tiempo de trabajo para todos los empleados, sin ninguna compensación salarial.

¹ Salario bruto menos Impuesto sobre la renta y cotización a la seguridad social por parte del empleado.

² Salario neto más prestaciones por desempleo.

Fuente: Melnhardt, Stille, Zwiener 1993.

convenios colectivos se incorporaron cláusulas (abiertas) que contemplaban acuerdos a nivel de empresa para modificar el tiempo de trabajo dentro de cierto margen de tiempo. En la minería de carbón se acordaron "días «libres» adicionales, es decir, sin trabajo; los salarios se redujeron en un 6%. Al igual que en VW, las pagas extraordinarias anuales se pagan mensualmente. Cuantitativamente, los convenios colectivos más importantes sobre la modificación opcional del tiempo de trabajo son los de las industrias del metal (ver sección 2) y la industria química. Al contrario que en las industrias del metal, en la industria química la opción específica de la empresa para modificar

el TTR por acuerdo colectivo no va necesariamente unida a la protección contra el despido.

Los nuevos convenios colectivos sobre la modificación opcional del tiempo de trabajo son un punto culminante del desarrollo experimentado previamente tanto por las negociaciones colectivas como por el acuerdo de la VW, y marcan un punto de inflexión en las relaciones laborales. La modificación opcional de horas —si se acuerda a nivel de empresa— sirve como un medio adicional para disponer de una variación del tiempo de trabajo (y del tiempo operativo del capital) dependiente de las ventas. La solución de VW y algunos de los acuerdos opcionales se centran en un

ajuste a la baja. Pero la tendencia seguramente será permitir la variación en ambos sentidos, proporcionando así el potencial para sustituir al trabajo tradicional de jornada reducida y las horas extras.

5.2.1. *Evaluación*

Una encuesta realizada por el Instituto Ifo en julio de 1994 muestra que cerca del 9% de las empresas del metal entrevistadas han hecho uso de las nuevas posibilidades del convenio colectivo; así, las horas de trabajo se han reducido en un 16% a cambio del empleo en las empresas respectivas. Tres empresas de cada cuatro incluyeron a todos sus trabajadores (por ejemplo, Audi). Una de cada cuatro utilizó la variante 2 (por ejemplo Daimler en algunas de sus plantas, con protección temporal contra el despido). La industria metalúrgica, la industria química y también las empresas públicas dan cuenta de un considerable número de puestos de trabajo «salvados» —50.000 en la industria del metal, por ejemplo—. En la industria química, una encuesta dirigida a 862 empresas (con 500.000 empleados) reveló que alrededor de una cuarta parte hicieron uso de esta opción; de estas empresas, una minoría redujo y una aplastante mayoría aumentó el tiempo de trabajo, incluso hasta alcanzar las 40 horas semanales.

En comparación con la jornada laboral reducida, las variaciones opcionales del tiempo de trabajo tienen un potencial de ajuste menor, pero que, no obstante, puede aumentarse más. El ajuste de los acuerdos opcionales puede permanecer por debajo del umbral del 10% de la jornada reducida y puede así utilizarse como un medio mejor para un ajuste preciso. A este respecto sirve como un complemento de la jornada laboral reducida. Si se utiliza como sustituto, es más barato que la jornada

reducida. No se produce ningún coste adicional para complementar las cotizaciones a la seguridad social por jornada reducida. Los costes laborales unitarios son más bajos utilizando la opción que por medio de la jornada laboral reducida. Desde el punto de vista de los empleados, la desventaja más importante en comparación con la jornada laboral reducida es que no se protege ni el sueldo actual ni los ingresos futuros contra las pérdidas.

Incluso con protección contra el despido, la negociación realizada por la empresa le es bastante beneficiosa puesto que el compromiso de protección contra el despido no constriñe tanto como en el caso de la jornada laboral reducida. Los acuerdos de opción no se combinan con medidas de cualificación. Esto es una desventaja, también en comparación con la jornada reducida. A este respecto, la solución de VW está más orientada hacia el futuro.

Los acuerdos siguen el patrón de los anteriores convenios colectivos sobre el tiempo de trabajo, que también situaban cada vez más a nivel de empresa la puesta en práctica de la variación del tiempo de trabajo dentro de los períodos de compensación. Pero, al contrario que en los convenios anteriores, los relativos a variaciones opcionales significan que la reducción o incremento del tiempo de trabajo y de los ingresos es definitivo para el intervalo de tiempo acordado.

La mayoría de los convenios, no obstante, introducen sistemas de redistribución que implican una asignación mensual de los pagos anuales irregulares, para mantener la variación salarial mensual en un nivel bajo. A este respecto siguen el ejemplo de la VW. Dado que la mayoría de los convenios colectivos recientes reducen las pagas extraordinarias anuales (así como los programas de pensiones específicos de empresa), el potencial de redistribución

disminuye; esta redistribución es una baza que no puede repetirse en el futuro. Si se llevan a cabo negociaciones para un recorte aún mayor podría resultar más difícil saltar el obstáculo de los salarios.

6. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

En 1994, el empleo a tiempo parcial representaba el 17 por ciento del empleo total de Alemania Occidental, un nivel comparativamente bajo según los estándares internacionales. Alrededor del 90 por ciento de los puestos de trabajo a tiempo parcial están ocupados por mujeres. En relación al volumen total de horas trabajadas, la participación del trabajo a tiempo parcial es de alrededor del 12%. Esto es debido al hecho de que la carga de trabajo anual real de los trabajadores de tiempo parcial, como media, es de dos tercios de la carga de los trabajadores de jornada laboral completa.

El tema de la jornada de trabajo a tiempo parcial ocupa uno de los primeros lugares de la agenda política de Alemania. El gobierno federal propaga una «ofensiva en favor de la tiempo parcial». Existe un estudio realizado por McKinsey (1994) que concluye que la difusión de la jornada laboral parcial recurriendo a la división de los puestos de trabajo de jornada completa impulsaría de forma decisiva la creación de empleo.

Una oferta creciente de puestos de trabajo a tiempo parcial satisfaría primordialmente las preferencias de tiempo de las mujeres. El Panel Socioeconómico para Alemania (SOEP-G) ha dado a conocer que las mujeres que buscan trabajo pero que no están registradas como desempleadas, prefieren ampliamente el trabajo a tiempo parcial. Alrededor de 700.000 de dichas mujeres mostró su intención de pedir un trabajo a tiempo parcial en el plazo de un

año. Por contra, las mujeres desempleadas prefieren por lo común un trabajo de jornada completa. Esta interrelación entre el trabajo a tiempo parcial y las tasas de participación sugiere que una extensión forzada del trabajo a tiempo parcial aumentaría la oferta de mano de obra y, en consecuencia, tendría solo un efecto moderado sobre el desempleo. Pero, por supuesto, incluso sin un efecto decisivo de disminución del desempleo, la satisfacción de las preferencias de tiempo de trabajo existentes es un tema relevante por derecho propio.

La tiempo parcial se basa en un contrato facultativo individual. Normalmente, los ingresos mensuales menguarán de forma proporcional al recorte salarial. Pero, tal y como apunta asimismo McKinsey, el cambio de una jornada laboral completa a una a tiempo parcial implica comúnmente un efecto de productividad inducida bastante substancial. Visto desde el ángulo de neutralidad de costes, las empresas podrían compensar el trabajo a tiempo parcial de forma más generosa sin incrementar los costes laborales unitarios (sobre una base horaria).

Esto parece ser necesario, asimismo, desde el punto de vista de que el trabajo a tiempo parcial se asocia frecuentemente con puestos de trabajo peor pagados. La jornada a tiempo parcial, como única fuente pecuniaria, normalmente no aporta suficientes ingresos para una unidad familiar que tenga más de una persona. Incluso para una persona sola, los ingresos de un trabajo a tiempo parcial de menos de 10 horas por semana deben complementarse con otros trabajos similares. La transición hacia la jornada parcial para los trabajadores de baja cualificación está claramente restringida por el recorte de los ingresos. Los trabajadores mejor cualificados pueden aceptar más fácilmente recortes en sus ingresos, pero en este caso la carrera

realizada les hace poner reparos a aceptar puestos de trabajo a tiempo parcial; y, por otra parte, se ofrece un número excesivamente pequeño de puestos de trabajo de jornada reducida para los trabajadores mejor cualificados.

Un cambio hacia el trabajo a tiempo parcial exige también modificaciones en un sistema de seguridad social cuyas prestaciones están estrechamente unidas a unos ingresos de jornada completa durante toda una vida. Estas regulaciones estaban destinadas en su origen a mujeres que trabajaran en jornada parcial y que estuvieran apoyadas por un marido que trabajara a jornada completa. Incluso si los trabajadores de tiempo parcial cotizan a la seguridad social, las prestaciones a las que tienen derecho muchas veces no están muy por encima de los niveles de beneficencia social. Los trabajadores a tiempo parcial están totalmente excluidos del seguro sanitario y de la pensión por vejez si trabajan menos de 15 horas por semana, y si sus ingresos están por debajo de un determinado umbral (1994: 560 DM en Alemania Occidental, y 440 DM en la Oriental). Están excluidos del seguro de desempleo si trabajan menos de la mitad de las horas semanales regulares. La Ley de Promoción del Empleo (Arbeitsförderungsgesetz) de 1994, garantiza la cuantía total de los pagos y prestaciones por desempleo si el trabajador pierde su trabajo dentro de los dos años siguientes al cambio a la jornada parcial. Aun cuando este incentivo es relativamente escaso, es un indicio de la voluntad política de promover el trabajo a tiempo parcial.

Los convenios colectivos, así como los acuerdos específicos de empresa se deberían también adaptar a las necesidades de los que buscan un empleo a tiempo parcial. Lo que les interesa es, con frecuencia, tener la oportunidad de pasarse a una jornada parcial sólo por un período de tiempo

determinado. Las carreras profesionales realizadas «a retazos» requieren la integración de transiciones fáciles entre un trabajo de jornada completa, un trabajo a tiempo parcial y un período sin participación en el mercado laboral; el período sin participación puede significar un año sabático o el cuidado de los hijos. Por consiguiente, la transición por ejemplo hacia la jornada parcial debería ser reversible. Garantizar la posibilidad de regresar es un ingrediente necesario de la PTT.

7. VEJEZ Y JUBILACIÓN ANTICIPADA

La jubilación anticipada ha recibido ayudas oficiales en el período 1984-1987 como medida para contrarrestar las reivindicaciones sindicales de una reducción general del tiempo de trabajo. Su cota máxima se alcanzó en 1987 con cerca de 50.000 «jubilados anticipados» involucrados. En este contexto, parece extraño que el gobierno federal aprobara una Ley de Jubilación Anticipada sin incluir el sector público (más de 4,5 millones de trabajadores por aquel entonces). Se podría haber especificado de una manera que no afectara a los costes. En parte como consecuencia de ello, la *cuota* de personas en los tramos de mayor edad es significativamente más alta en el sector público que en el sector privado, si exceptuamos a los funcionarios.

Pero, incluso fuera del marco de este programa, la jubilación anticipada está muy difundida. De acuerdo con las disposiciones de la Ley de Promoción del Empleo (art. 105c, art. 128) los trabajadores de mayor edad (de más de 57 años y 4 meses) pueden percibir prestaciones por desempleo durante un prolongado período de tiempo sin la obligación de registrarse como desempleados y, por consiguiente, sin la obligación de estar disponibles para un

nuevo empleo. Sobre esta base hay algunos acuerdos de mutualidad específicos de empresa.

Desde 1989, una empresa puede ofrecer un puesto a tiempo parcial, que constituya al menos la mitad de la jornada completa regular, a un trabajador de jornada completa cuya edad sea de entre 58 y 65 años bajo las siguientes condiciones:

- que le pague un suplemento salarial de al menos el 20%;
- que le pague unas cotizaciones a la seguridad social proporcionales a, al menos, el 90% del salario bruto de jornada completa.

Si la empresa contrata a un parado o toma un aprendiz que de otra forma estaría sin trabajo, la Oficina Federal del Trabajo abona por ambos conceptos. Este arreglo entró en vigor en 1992.

Pero también en este caso existen numerosas iniciativas específicas de empresa para conseguir que los empleados de edad avanzada acepten un retiro de jornada parcial. Daimler, por poner un ejemplo, ofrece a sus empleados el siguiente sistema de compensación salarial: si un empleado de más de 55 años reduce su tiempo de trabajo en al menos un 40%, obtiene una compensación salarial parcial del 50%. Este y otros ejemplos del mismo tipo muestran que las empresas están muy interesadas en la jubilación parcial incluso sin «subsídios» provenientes de la seguridad social.

7.1. Evaluación

La prolongación de la vida laboral parece inevitable en vista de la evolución demográfica, incluyendo las crecientes expectativas de vida. En contraste con esto, persiste la tendencia de que las jubilaciones se inicien en grupos de edad relativamente jóvenes. El tratamiento actual supone grandes costes para el

sistema social de pensiones: las cotizaciones disminuyen debido a que los pagos por el seguro de desempleo redujeron las cotizaciones al seguro de pensión; los meses en que se haya permanecido en el paro se toman en consideración en la fórmula de pensión. De ese modo se viola gravemente el principio de neutralidad de costes.

Este procedimiento permite a las empresas realizar ajustes de la mano de obra de un modo supuestamente libre de costes. Esto, sin embargo, resulta cierto únicamente para una empresa, pero no para la media de empresas, puesto que tiene que proporcionar el 50% de las cotizaciones para el seguro de desempleo y de vejez. Esta diferencia entre la percepción individual y la colectiva se refleja en la conducta real de la empresa respecto a la jubilación anticipada y la queja de los representantes de la empresa sobre las cotizaciones excesivamente altas a la seguridad social («costes laborales no salariales»). De este modo, el Ministerio Federal de Trabajo señala que ya no quiere contribuir al rejuvenecimiento realizado por las empresas en su mano de obra.

Las medidas de jubilación anticipada (y de retiro a jornada parcial de los trabajadores de edad) deben obedecer al menos a estos dos principios:

- el volumen de trabajo desocupado por jubilación debería mantenerse por medio de contrataciones; sólo en ese caso se debería hacer uso de fondos públicos de un modo que no afecte a los costes (por ejemplo, fondos por trabajo de jornada reducida);
- las pensiones individuales serán algo menores en proporción a la jubilación anticipada. En este caso, como con la RTTR, el trabajador debe escoger entre los ingresos provenientes de pensiones relacionadas con el trabajo y el ocio.

8. CONCLUSIÓN

Durante los últimos diez años la PTT ha sufrido algunos cambios fundamentales en Alemania:

1. La flexibilidad se ha convertido gradualmente en el tema más importante en lugar de la reducción del tiempo de trabajo.
2. La protección del empleo, y no la compensación salarial, es la preocupación primordial.
3. El nivel de empresa es el centro, más que el nivel sectorial.

Todavía existen preferencias de una cierta reducción del TTR. Esto debería integrarse en una mayor combinación de la reducción y flexibilización del TTR. Los acuerdos específicos de empresa acerca del recorte del TTR muestran la flexibilidad inherente a las relaciones laborales de Alemania. La PTT, como instrumento para prevenir un incremento adicional en el desempleo, es factible. Los trabajadores han demostrado que prefieren trabajar con unos ingresos menores que estar en el paro y percibir pagos compensatorios del seguro de desempleo más pagos del plan social. Como regla general, los convenios colectivos deberían integrar las modificaciones opcionales para responder a los intereses específicos de la empresa y personales.

El modo en que se reduzcan y flexibilicen las horas de trabajo parece tener un impacto relevante en los sueldos así como en las pensiones, costes laborales unitarios, costes laborales no salariales y la dispersión de ingresos entre diferentes cualificaciones. En mi opinión, los efectos positivos derivados de la reducción y la flexibilización del tiempo de trabajo son mayores que los inconvenientes, que afectan principalmente a los ingresos individuales. Para las empresas, la

presión producida por la RTTR les ha inducido a poner en práctica políticas más eficientes de gestión de la mano de obra. Al contrario de las estrategias neoclásicas de reducir los salarios absolutos o relativos, la RTTR parece ser una estrategia más orientada hacia el futuro: además del mayor efecto de creación de empleo, también la productividad del trabajo así como la eficiencia y la competitividad de la economía se ven positivamente afectadas. Respecto a la flexibilización, los compromisos pueden resultar de interés tanto para los empresarios como para los trabajadores. Aunque el efecto inmediato de la flexibilización sobre el empleo es más bien negativo, el incremento resultante a más largo plazo en cuanto a eficiencia y competitividad será económicamente beneficioso, y también para el empleo.

Regularmente, la PTT no debería ir más allá del umbral de productividad; la RTTR más allá de los incrementos de productividad significaría una disminución de los ingresos nominales. Por otro lado, la compensación salarial que vaya más allá de la línea de neutralidad de los costes laborales unitarios *provocará* una seria desventaja en términos de crecimiento y competitividad.

No deben exagerarse los efectos de una PTT moderada y que no afecte a los costes. Ello, por otro lado, significa que la PTT no puede «resolver» el problema del desempleo. La PTT por sí sola no puede proporcionar un creciente volumen de trabajo, sino, más bien, justamente lo contrario: el volumen de trabajo disminuirá como resultado del efecto de productividad inducido. Debido a la redistribución del trabajo, no obstante, el empleo tendrá una evolución positiva si la RTTR se lleva a cabo según los principios esbozados.

El comportamiento positivo del empleo se deriva de puestos de trabajo competitivos y de una tasa de crecimiento

suficiente. La PTT alcanza su mayor efectividad cuando la política macroeconómica se utiliza de manera eficaz para promover el crecimiento y el empleo. La PTT debe estar coordinada con las diferentes áreas políticas implicadas, como la política de crecimiento, la política de infraestructuras, la política industrial incluyendo la tecnología, los recursos humanos y la educación, así como las políticas monetaria, fiscal y de mercado laboral.

Como regla general, la PTT debería formar parte del proceso de negociación entre asociaciones de empresarios y de trabajadores. Entre ambas partes deberían sufragar los costes de la negociación. Pedir el apoyo de los fondos públicos lleva, a fin de cuentas, a una creciente carga de impuestos y cotizaciones. Puesto que el riesgo moral es siempre un problema, el costo último podría ser mayor en el caso de recibir ayuda pública.

No obstante lo anterior, en ciertos casos se puede hacer uso de los fondos públicos; este puede ser el caso cuando una medida de creación de empleo o de garantía de empleo es beneficiosa para el

público en general. Ello puede ser así en el caso de aseguramiento del empleo de la VW y acuerdos similares. Pero los beneficios para el público —si es que los hay — pueden distribuirse asimismo mediante una rebaja de las cotizaciones a la seguridad social y/o de los impuestos. La reducción de las cotizaciones incrementa los ingresos netos de los trabajadores y reduce los costes laborales no salariales lo cual, después de todo, puede ser beneficioso para los costes laborales unitarios así como para la competitividad (precio).

Los convenios colectivos debieran facilitar asimismo una transición sencilla entre la jornada laboral completa y el trabajo a tiempo parcial. En esta materia, como sucede con la jubilación anticipada, debe mejorarse la coordinación de los convenios colectivos y de las diversas ramas de la seguridad social. Esto es necesario principalmente en lo que respecta a las pensiones por vejez y a la opción de jubilación anticipada. También a nivel de empresa, un balance individual positivo en relación al tiempo puede utilizarse para acuerdos sobre sistemas flexibles de prejubilación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BOSCH, Gerhard y Frank STILLE (1991): «Working Time in Germany: Trends and Policy Issues», *Economies et Sociétés, Série «Economie du Travail»*, no. 17, Sept.-Oct., pp. 21-46.
- MCKINSEY (1994): *Teilen und Gewinnen. Das Potential der flexiblen Arbeitszeitverkürzung*, München.
- MEINHARDT, Volker, Frank STILLE y Rudolf ZWIENER (1993): «Weiters Arbeitszeitverkürzungen erforderlich - Zum Stellenwert des VW-Modells», *Wirtschaftsdienst* Nr. 12, 73. Jg., pp. 639-644.
- STILLE, Frank (1991): «Zunehmende Entkopplungsmöglichkeiten von Arbeits- und Betriebszeiten», *Wochenberichte des DIW*, Nr. 5/1991.
- STILLE, Frank y Rudolf ZWIENER (1983): «Was bringt der Einstieg in die 35-Stundenwoche? Zu den ökonomischen Auswirkungen einer schrittweisen Verkürzung der tariflichen Arbeitszeit», *Wochenberichte des DIW*, Nr. 31/ 1983, S. 383-394.
- STILLE, Frank y Rudolf ZWIENER (1987): «Beschäftigungswirkungen der Arbeitszeitverkürzung von 1985 in der Metallindustrie», *Wochenberichte des DIW*, Nr. 20/1987, S. 273-279.
- STILLE, Frank y Rudolf ZWIENER (1988): «Arbeitszeitverkürzung als Instrument der Beschäftigungspolitik - zum «Lohnausgleich» und den Beschäftigungseffekten im privaten und staatlichen Bereich», *WSI-Mitteilungen, Schwerpunktheft «Zur aktuellen beschäftigungspolitischen Diskussion»*, 10/1988.