

# **Políticas para mitigar el impacto social de la crisis y reducir el desajuste entre recuperación económica y recuperación del empleo**

- **Medidas de emergencia para prevenir despidos masivos**

**Manuela Tomei y Jon Messenger  
(TRAVAIL, OIT GINEBRA)**

# Principales facetas de la actual crisis económica

- Una crisis de envergadura, de carácter global y de larga duración
- Caracterizada por la caída en la demanda agregada
- La caída en la demanda se traduce en una contracción de la producción de bienes y servicios que, a su vez, genera despidos masivos y una caída del empleo
- El impacto social de la crisis difiere según el contexto socio-económico, estructura del mercado laboral y « fiscal space », pero riesgos de inestabilidad social y política son comunes

■

## Paquete de políticas para encarar la crisis

- Medidas de emergencia para prevenir despidos masivos
- Protección social
- Políticas activas del mercado del trabajo
- Políticas de apoyo a las PyMes
- Políticas salariales
- Diálogo social

# “Work sharing”: una estrategia para preservar empleos formales durante la crisis económica ?

- Work sharing consiste en la reducción temporal de las horas de trabajo repartidas entre el mismo número de trabajadores de una misma empresa con el fin de preservar los empleos existentes , minimizar los despidos y retener a la fuerza trabajo hasta que la economía se recupere

## Elementos que caracterizan los programas de work-sharing ?

- Una reducción del número de horas de trabajo para todos los empleados de una empresa ,o unidad a su interior, como alternativa al despido
- Una reducción correspondiente (pro-rata) en los salarios/remuneraciones de dichos trabajadores
- Una compensación monetaria parcial de la reducción de los salarios (opcional)
- El establecimiento de precisos límites de tiempo en los que dichos programas pueden implementarse (opcional)
- La creación de vínculos con actividades de formación y cualificación profesional para los trabajadores afectados (opcional)

## Aspectos clave que cabe tomar en cuenta al diseñar e implementar dichos programas

- Qué tipo de empresas deben ser atendidas? Cómo evitar que dichos programas se utilicen para abordar problemas estructurales de las empresas, ajenos a la coyuntura económica?
- Qué grupos de trabajadores son atendidos por dichos programas ? Trabajadores típicos y atípicos?
- Cómo asegurar un reparto equitativo de los costos asociados a la implementación de estos programas ?

# La perspectiva de los empleadores

## ■ Ventajas

- Work-sharing permite ajustes a fluctuaciones en la demanda de productos/servicios
- Al evitar los despidos, permite ahorrar los costos asociados a la selección y contratación de nuevos trabajadores cuando recupere la economía.
- Una ejecución exitosa de estos programas puede traducirse en mayor productividad laboral y en una reducción de los costos unitarios de producción.

## ■ Desventajas

- Work sharing requiere de ajustes en la organización del trabajo.

# La perspectiva de los trabajadores

## ■ Ventajas

- Estabilidad laboral (por lo menos de forma temporal)

## ■ Desventajas

- Reducción significativa del salario (aunque cortes salariales suelen ser compensados de forma parcial)

# Experiencias nacionales: Alemania

- *Kurzarbeit*: previsto para empresas que enfrentan una reducción temporal e inevitable en la demanda de productos/servicios o en el acceso al crédito
- Convenios colectivos por rama y a nivel de empresas
- *Kurzarbeit* prevé:
  - Un complemento salarial equivalente al 60% del recorte salarial para trabajadores cuyas remuneraciones mensuales hayan caído por lo menos en un 10%; hasta el 67 % para trabajadores con un dependiente
  - La duración máxima para participar en el programa es de 18 meses
  - Vinculación con oferta de formación asociada a una reducción de las cotizaciones

# Experiencias nacionales: Japón

- Acuerdo Nacional Tripartito (Marzo 2009) suscrito por Primer Ministro, Nippon Keidanren (Federación de Empresarios), la Cámara de Comercio e Industria, la Federación Nacional de PyMES y la Confederación Nacional de Sindicatos (RENGO):
  - Empleadores se comprometen a evitar despidos por medio de la reducción de horas de trabajo
  - Organizaciones de trabajadores se comprometen a cooperar en la reducción de los costos

# Experiencias nacionales: Japón

- El gobierno se compromete a:
  - ampliar y acelerar el desembolso del Fondo de Subsidios para Ajustes en el Empleo para las PyMES
  - Introducir un Subsidio para la preservación del empleo por medio de un programa de reducción de trabajo overtime. Pagos directos a las empresas que:
- (1) alcanzan un acuerdo con los sindicatos sobre reducción trabajo over-time y desarrollan un plan de reducción de dicho trabajo
- (2) preservan el empleo de trabajadores a tiempo determinado y sub-contrata por la duración de un año

# Otras experiencias nacionales: Francia

- Empresas con serias dificultades financieras pueden reducir de forma temporal las horas de trabajo y las remuneraciones o suspender sus actividades
- Los trabajadores afectados se declaran en "paro parcial" o "técnico" y perciben una compensación salarial equivalente al 60 % del salario bruto
- El "paro parcial" o "técnico" contempla una cobertura máxima de 800 hours, hasta un total de 1000 hours para empresas en industrias altamente vulnerables (por ej. Industria automotriz)

# Cómo se adoptan y ejecutan los programas de work-sharing?

- Programas de work sharing no pueden ser impuestos por ley
- Sin embargo, la legislación nacional puede alentar su adopción por medio de incentivos a las empresas
- Diálogo social, factor clave:
  - Acuerdos nacionales tripartitos
  - Convenios colectivos
    - Estos pueden prever pagos compensatorios para los trabajadores en caso de reducción de horas de trabajo o pagos adicionales cuando las circunstancias económicas mejoran

## Conclusión:

### Cuáles son los factores de éxito?

- **Equidad**—asegurar un reparto equitativo entre las empresas y su fuerza trabajo de los costos asociados a la implementación de dichos programas
- **Diálogo**—el proceso por medio del cual se negocia y define la repartición de dichos costos entre las partes
- **Compensación salarial** —los gobiernos juegan un papel clave en asegurar una compensación parcial de los recortes salariales