

## **RELACIONES LABORALES**

### **ALEMANIA**

#### **FLEXIBILIDAD INTERNA Y CRISIS ECONÓMICA**

---

Varios informes publicados recientemente analizan la importancia de la flexibilidad empresarial interna, en particular de la jornada laboral, para afrontar la crisis económica y mantener estable el empleo en Alemania. El Instituto de Investigación Laboral y Profesional (IAB) de la Agencia Federal de Empleo analiza la política de tiempo como una de las claves del éxito del modelo alemán, además de incidir en algunos aspectos negativos de las cuentas individuales de horas. El Instituto de Macroeconomía (IMK) de la fundación sindical Hans Böckler y el Instituto Trabajo y Cualificación (IAQ, 2010) abordan los instrumentos de flexibilización de la jornada en el contexto europeo (IMK, 2010).

#### **Importancia de las cuentas individuales de horas para afrontar la crisis**

El informe del IAB (IAB, 2010 a) analiza el extenso uso que hicieron las empresas durante la crisis de las cuentas de horas individuales a fin de contabilizar las horas trabajadas y poder desviar hacia arriba o hacia abajo la jornada regular. El trabajador acumula así un débito o un haber de horas. En los últimos años la implantación de las cuentas de horas ha sido considerable. En 1999 un 35% de las empresas disponían de cuentas individuales, en 2009 este porcentaje alcanzó el 51%. Se dan con mayor frecuencia en la industria transformadora que en el sector de servicios y más en las grandes empresas que en las PYMEs. Por regla general el tope de horas acumulables suele estar regulado (69 horas en el haber y 39 horas en el debe) y el período de compensación de las cuentas suele ser de 30 semanas, aunque las diferencias entre sectores son considerables.

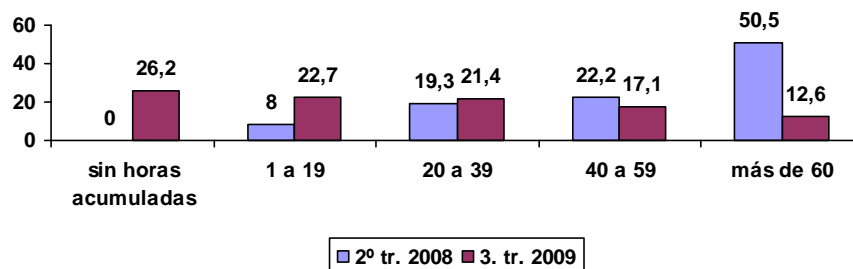
Para solicitar una prestación para los trabajadores afectados por la reducción temporal de la jornada, hasta febrero de 2009 era requisito imprescindible no sólo el haber agotado las cuentas individuales de horas sino también la acumulación de un débito. La normativa que entró en vigor ese mes mantiene la obligatoriedad de agotar el superávit pero no exige el débito de horas.

El informe menciona un aspecto problemático de las cuentas individuales: en las fases de recuperación económica las empresas suelen optar por repartir el trabajo entre la plantilla fija, es decir, los trabajadores vuelven a acumular horas en las cuentas individuales o consumen el débito de las cuentas y las empresas no contratan a nuevos trabajadores. Por lo tanto, podría darse una fase de crecimiento económico sin creación de puestos de trabajo nuevos.

La reducción de cuentas individuales de horas fue el instrumento más usado por las empresas para garantizar los puestos de trabajo durante la crisis. El 45% de las empresas afectadas por la crisis

optaron por consumir las cuentas individuales de horas. El informe analiza el número de horas acumuladas en la fase de crecimiento económico anterior a la crisis y el estado de las cuentas una vez finalizada la misma. En el segundo trimestre de 2008 el 50,5% de los trabajadores tenían más de 60 horas acumuladas, un porcentaje que en el tercer trimestre de 2009 cayó al 12,6%, mientras que el porcentaje de cuentas individuales que están a cero pasó del 0% al 26,2%.

**Número de horas acumuladas en las cuentas individuales, en % sobre el total, 2º tr. 2008 y 3º tr. 2009**



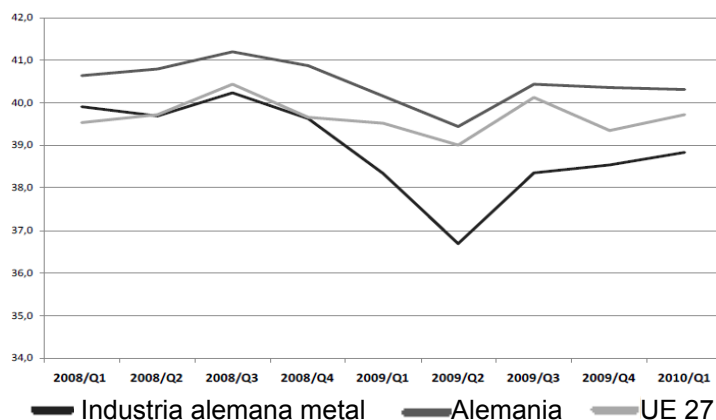
*Fuente: IAB, 2010*

A lo largo de la crisis la reducción media de horas fue de 45 horas, pasando de 72 a 27 horas. En un tercio de las empresas se consumieron entre 20 y 39 horas, en una de cada cuatro incluso más de 60 horas. La media de horas consumidas fue mayor en la industria transformadora (50) que en el sector servicios (38). Seis de cada diez empresas recurrieron a las cuentas individuales de la mayoría de la plantilla (sector secundario: 63%, sector terciario: 57%), sólo en una de cada once empresas se vio afectado menos del 20% de la plantilla. Sin embargo, llama la atención que únicamente el 5% de las empresas acumularon un débito de horas en las cuentas individuales, aunque con un número medio de horas considerable (46).

**Las políticas horarias como instrumento para afrontar la crisis**

El IAQ sitúa su análisis de las herramientas de flexibilidad interna dentro de la jornada laboral en el contexto europeo. En 2009 la duración media de la jornada semanal se redujo en la UE 27 en 0,3 horas, mientras que en Alemania la reducción alcanzó las 0,8 horas. En el momento álgido de la crisis durante el segundo trimestre de 2009 la reducción media de la jornada semanal se situó en 1,4 horas, alcanzando un promedio de 39,4 horas.

### Horas semanales por trabajador, 1º tr. 2008 a 1º tr. 2010



Los sectores con una fuerte actividad exportadora son los que más han reducido la jornada laboral. En comparación con al año anterior el número de horas trabajadas a la semana en la industria transformadora durante el segundo trimestre de 2009 cayó en 2,5 horas, destacando la caída en la industria metalúrgica (36,7 horas semanales, -3,00).

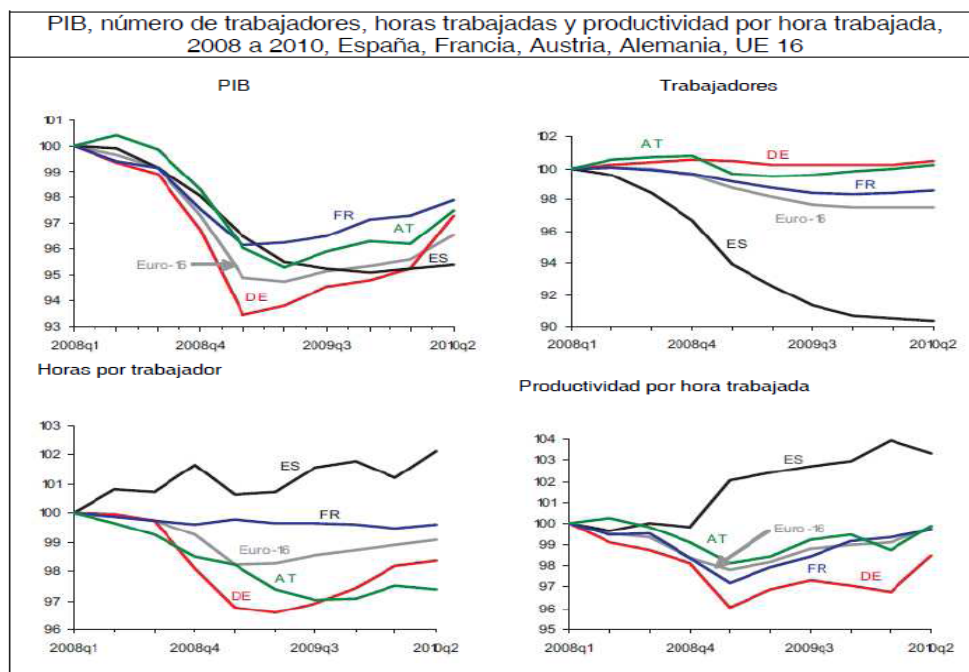
Jornada semanal real de los trabajadores a jornada completa por sectores y trimestres											
	1/08	2/08	3/08	4/08	1/09	2/09	3/09	4/09	1/10	2008	2009
Industria metalúrgica	39,91	39,70	40,24	39,64	38,35	36,70	38,37	38,55	38,85	39,87	37,99
Industria transformadora	40,03	39,94	40,51	40,02	38,85	37,44	39,04	39,00	39,29	40,12	38,58
Industria transformadora sin metalúrgica	40,23	40,39	40,99	40,71	39,80	38,82	40,24	39,82	40,12	40,58	39,67
Construcción	40,13	41,04	41,93	41,03	39,55	39,85	41,49	40,74	39,26	41,04	40,41
Servicios privados	41,17	41,24	41,58	41,31	40,94	40,31	41,04	40,97	40,94	41,33	40,82
Comercio minorista	40,36	40,62	40,99	40,61	40,12	39,45	40,28	40,22	40,16	40,64	40,01
Servicio público	40,22	40,33	40,84	40,60	40,04	39,38	40,22	40,32	40,45	40,50	39,99
Alemania	40,64	40,80	41,20	40,88	40,16	39,44	40,44	40,36	40,32	40,88	40,10
UE 27	39,54	39,72	40,44	39,67	39,52	39,01	40,14	39,34	39,72	39,83	39,49

IAQ, 2010

La reducción de la jornada laboral supuso una reducción media semanal de una hora por trabajador, lo que equivale al 3% del total de horas trabajadas, con lo que se garantizó la estabilidad de 1.200.000 puestos de trabajo. En la crisis la flexibilidad interna fue decisiva para estabilizar el empleo. La reducción de la jornada laboral, la caída de la productividad y la continuación de la reestructuración del mercado de trabajo alemán lograron salvar cerca de 3,1 millones de puestos de trabajo.

Además de la prestación para los trabajadores afectados por la reducción temporal de la jornada (*Kurzarbeit*), el consumo de las cuentas individuales de horas, la compensación de horas extras, la reducción de jornada a nivel empresarial acordada en convenios colectivos y la renuncia a ampliaciones horarias reguladas en la negociación colectiva fueron decisivas. La media de horas no trabajadas debido a la reducción temporal de la jornada fue de 13,4 en 2009, las reducciones de jornada en aplicación de los convenios supuso 10 horas y la compensación de horas extras y el consumo de las cuentas individuales 15 horas. El efecto de estos dos últimos instrumentos fue por lo tanto ligeramente superior al de la reducción de jornada.

El informe del IMK analiza varios factores decisivos para blindar una parte de los puestos de trabajo en el contexto de la crisis. En Alemania y en Austria el número de trabajadores se mantuvo prácticamente estable debido a la espectacular contracción del número de horas trabajadas, que fue especialmente fuerte en estos dos países, mientras que en España el número de horas por trabajador incluso aumentó. A su vez las empresas optaron por reducir la productividad durante la crisis, lo que en Alemania ha llevado a una fuerte caída de la productividad por hora trabajada.



### La reducción de la jornada en crisis anteriores

El IMK compara la evolución de las horas trabajadas y de la productividad durante tres épocas de crisis en la economía alemana (2º trimestre de 1973-2º trimestre de 1975, 1º trimestre de 2001-2º trimestre de 2005 y la actual crisis), y concluye que la reducción de las horas es un instrumento que en Alemania ya se ha utilizado en anteriores crisis. En la crisis vivida de los setenta se perdieron 914.000 puestos de trabajo. Gracias a la reducción de la jornada de trabajo se pudieron mantener 370.000 puestos y otros 800.000 gracias a la caída de la productividad por hora. En total, se consiguió mantener 1,2 millones puestos de trabajo, el 4,4% del total. Durante la crisis del 2001 al 2005 el escaso uso que se hizo de la reducción de la jornada este instrumento supuso la destrucción de 170.000 puestos de trabajo. No obstante, la ralentización de la productividad hizo posible salvar el 4,7% de los puestos de trabajo (1,9 millones). En la actual crisis el empleo incluso creció el 0,2% a pesar de que la contracción del PIB en teoría habría significado la destrucción de 3,3 millones de puestos de trabajo. La reducción de la jornada garantizó el mantenimiento del 2,8% de los puestos de trabajo (1,1 millones) y la caída de la productividad el 4,7% (1,9 millones). En las tres fases analizadas el número anual de horas trabajadas experimentó una fuerte reducción: 44,6 horas en 2008-2009, 33 horas en 2001-2005 y 83 horas en 1973-1975.

En las tres fases se aplicaron diversos instrumentos. En los años setenta tuvo gran importancia el número de horas acordadas en la negociación colectiva. Diversos sectores introdujeron las 40 horas semanales. Entre 2000 y 2005 muchas empresas recurrieron a la jornada parcial para reducir el número de horas trabajadas. Los trabajadores que contaban con una jornada inferior a la regular crecieron en 1,7 millones durante este período. Mientras que en los años setenta y en la última crisis los principales instrumentos de flexibilidad interna (reducción de horas extras, cuentas individuales y reducción de jornada) sumaron entre el 60% y el 70% de la reducción del número de horas, entre 2001 y 2005 tuvieron una importancia muy inferior.

Variación de la jornada laboral en fases de crisis, principales instrumentos									
	1973 a 1975			2000 a 2005			2007 a 2009		
	en horas	en %	% sobre el total de variación de horas anuales	en horas	en %	% sobre el total de variación de horas anuales	en horas	en %	% sobre el total de variación de horas anuales
<b>Variación horas anuales/trabajador</b>	-82,8	-4,6		-32,9	-2,4		-44,6	-3,3	
<b>Principales instrumentos</b>									
<b>Jornada semanal por convenio</b>	-43,8	-2,4	52,9	-58,5	-4,2	177,9	-18,7	-1,4	42,0
- jornada parcial	-11,4	-0,6	13,8	-58,7	-4,2	178,5	-5,2	-0,4	11,7
Horas extraordinarias	-31,8	-1,8	38,4	-10,1	-0,7	30,8	-10,1	-0,7	22,7
Prestación jornada parcial	-18,1	-1,0	21,9	-0,6	-0,0	1,9	-13,7	-1,0	30,7
Cuentas individuales	-0,6	-0,0	0,7	-0,9	-0,1	2,8	-10,0	-0,7	22,5

Fuente: IMK, 2010

### Ampliación de la jornada antes de la crisis

El IAQ señala que desde mediados de los años 90 hasta el inicio de la crisis en Alemania se había producido un gradual aumento de la jornada laboral. En 1995 la media de horas trabajadas se situaba en 39,7, en 2000 había pasado a 40,1 y en 2008 alcanzaba las 40,4 horas. En el contexto europeo Alemania pertenece al grupo de países que ha ampliado la jornada laboral, mientras que en otros Estados se observa una tendencia a la reducción.

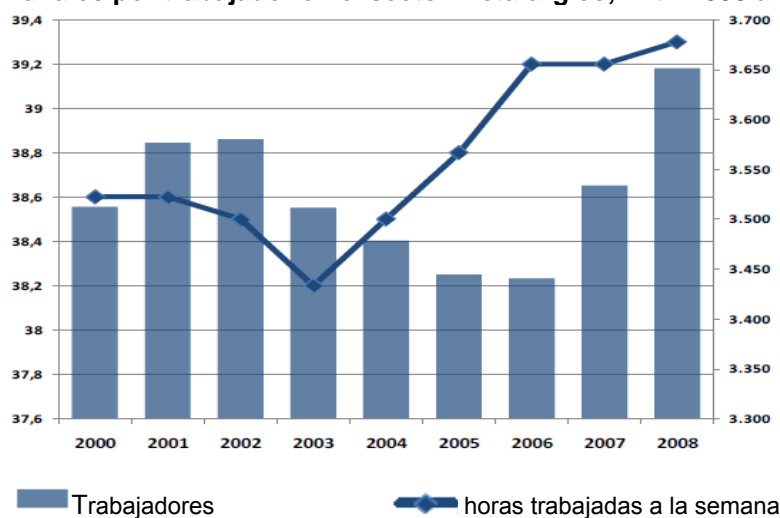
Promedio jornada semanal trabajadores por cuenta ajena, 1995 a 2008, UE 15				
	1995	2005	2008	1995-2008
<b>Irlanda</b>	40,2	39,2	38,8	-1,4
<b>Países Bajos</b>	39,5	38,8	38,9	-0,6
<b>Bélgica</b>	38,3	39,0	39,1	+0,8
<b>Finlandia</b>	38,6	39,3	39,2	+0,6
<b>Italia</b>	38,5	39,2	39,2	+0,7
<b>Dinamarca</b>	38,9	39,4	39,3	-0,6
<b>Francia</b>	39,9	39,1	39,3	-0,6
<b>Suecia</b>	40,0	39,9	39,9	-0,1
<b>Luxemburgo</b>	39,5	40,2	39,9	+0,4
<b>Portugal</b>	41,2	40,2	40,2	-1,0
<b>UE 15</b>	40,3	40,3	40,3	0,0
<b>Alemania</b>	39,7	40,0	40,4	+0,7
<b>España</b>	40,7	41,0	40,6	-0,1
<b>Grecia</b>	40,3	41,0	40,8	+0,5
<b>Reino Unido</b>	43,9	42,6	42,4	-1,5

El superávit de horas de trabajo acumulado con anterioridad a la crisis tuvo un efecto negativo sobre la creación de puestos de trabajo. La flexibilidad que en esos años permitió acumular un número importante de horas en las cuentas individuales no responde a una mayor autonomía de los trabajadores sino una especie de crédito horario de los trabajadores a los empresarios, y además impidió la creación de un número importante de nuevos puestos de trabajo.

La industria metalúrgica fue el sector que experimentó la mayor reducción de horarios durante la crisis. La patronal hizo grandes esfuerzos para ampliar la jornada de trabajo. Además, se trata del sector en el que más difieren la jornada laboral regulada por convenio y las horas realmente trabajadas.

El número de horas trabajadas cayó hasta 2004 y volvió a remontar a la vez que caía el número de trabajadores a jornada completa. En 2007 y 2008 volvieron a aumentar los trabajadores, mientras que las horas trabajadas se mantuvieron estables en unos valores muy elevados. En 2005 y 2006, años de recuperación económica, aumentó el número de horas trabajadas en el sector a la vez que caía el número de trabajadores.

**Horas semanales por trabajador en el sector metalúrgico, 1º tr. 2008 a 1º tr. 2010**



Una vez pasada la crisis se está produciendo un nuevo incremento de las horas trabajadas. Si bien en parte se debe a la paulatina desaparición de la reducción temporal de la jornada, son muchas las empresas que vuelven a permitir horas extraordinarias y los trabajadores vuelven a acumular horas en sus cuentas individuales, lo que podría suponer la pérdida de la oportunidad de crear empleo en esta fase de recuperación de la economía.

## Conclusiones

Los informes coinciden en destacar la ambivalencia que presentan las cuentas individuales de horas como instrumento para la flexibilidad interna. Por una parte no cabe duda que muchas empresas han

podido afrontar la crisis recurriendo a las horas acumuladas en las cuentas individuales durante la fase crecimiento económico. La estabilidad del empleo durante la crisis en Alemania se debe en buena medida a la reducción de las jornadas laborales, un instrumento que ha resultado eficaz para evitar despidos, mantener el capital humano en las empresas y evitar los costes relacionados del reclutamiento de trabajadores una vez superada la crisis. Por otra parte este instrumento conlleva el peligro de que la recuperación económica se produzca sin la creación de nuevos puestos de trabajo. Las cuentas individuales protegen por tanto a aquellas personas que ya cuentan con un puesto de trabajo, mientras que dificultan la reinserción laboral de los desempleados y refuerzan con ello la segregación del mercado de trabajo entre insiders y outsiders.

El informe del IMK destaca que la flexibilidad interna no precisa únicamente de una normativa reguladora y de las correspondientes ayudas y prestaciones (p.ej. protección contra el despido, prestación para los trabajadores afectados por la reducción temporal de la jornada). Resulta imprescindible la existencia de estructuras corporativistas que permitan desarrollar con celeridad la flexibilidad interna. La rápida reducción de la jornada regulada por convenio y la existencia de las cuentas individuales son el resultado de la negociación colectiva tanto a nivel empresarial como en ámbitos más amplios.