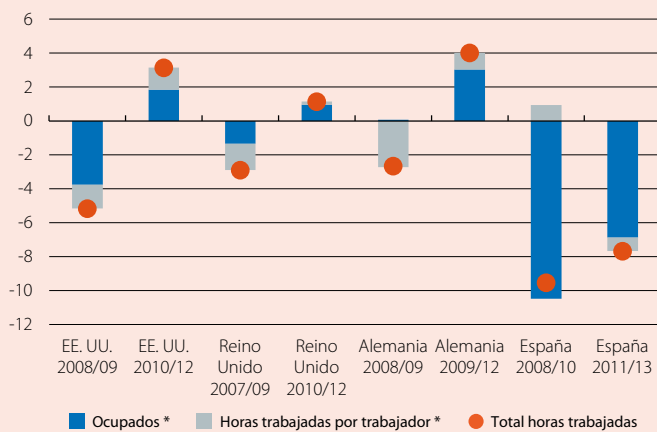


Mecanismos de ajuste del empleo

El impacto de la crisis económica sobre el mercado laboral ha sido una de las principales preocupaciones en los países desarrollados durante los últimos años. La destrucción de empleo, especialmente si es de larga duración, descapitaliza el país, aumenta el riesgo de pobreza, desanima a las personas afectadas y a su entorno, y supone un importante coste para las arcas públicas. Por tanto, cuando se produce una caída de la actividad económica, en la medida de lo posible es preferible minimizar el efecto sobre el conjunto de la población ocupada. En el presente artículo analizamos cuál ha sido la evolución del mercado laboral en España, EE. UU., Reino Unido y Alemania, destacando algunos de los factores que ayudaron a amortiguar el impacto de la recesión sobre el mercado laboral.

Evolución del total de horas trabajadas

Variación interanual, promedios por periodo (%)



Nota: * Contribución a la variación interanual del total de horas trabajadas.

Fuente: "la Caixa" Research, a partir de datos de Eurostat, la OCDE y Thomson Reuters Datastream.

El retroceso del PIB que sufrieron estos países durante la crisis no fue muy distinto entre sí: en el Reino Unido cayó un 7,2% entre 2007 y 2009, y en EE. UU. y Alemania, un 4,3% y un 5,9% entre 2008 y 2009, respectivamente. En España, aunque la recesión ha durado más tiempo, la caída no ha sido mucho mayor: concretamente del 7,0% entre 2008 y 2013. Excepto en España, la evolución del total de horas trabajadas tampoco fue muy diferente. En EE. UU. retrocedieron un 5%, mientras que en el Reino Unido y Alemania el descenso se situó cerca del 3%. En España, en cambio, el retroceso ha alcanzado el 16,5%.

Donde sí son amplias las diferencias entre países es en cómo se ha llevado a cabo el ajuste del número total de horas trabajadas. En España, la reducción se concentró en el descenso del número de ocupados, especialmente durante los primeros años de la recesión, ya que la cantidad de horas trabajadas por trabajador aumentó. Durante los últimos años, en cambio,

el número de horas trabajadas por trabajador contribuyó a atenuar el impacto de la recesión. En Alemania, el número de ocupados se mantuvo prácticamente constante durante la recesión, mientras que el número de horas trabajadas por trabajador descendió un 2,7%. En EE. UU. y en el Reino Unido, el ajuste se encuentra en posiciones intermedias: la mayor parte se llevó a cabo mediante la disminución del número de personas ocupadas, pero el papel que desempeñó la caída del número de horas trabajadas por ocupado no es despreciable.

El ajuste a través de las horas trabajadas por ocupado es útil cuando tiene lugar una caída temporal de la actividad. En EE. UU. y España, dado que la recesión ha sido especialmente intensa y duradera en el sector inmobiliario, es normal que se haya podido amortiguar menos el impacto de la recesión utilizando este mecanismo de ajuste. De todas formas, merece la pena analizar con algo más de detalle los factores que permitieron un uso tan efectivo de la disminución de las horas trabajadas por ocupado en Alemania. Según Schmitt (2011),¹ este se consiguió principalmente por medio de cuatro instrumentos. En primer lugar, un 25% de la reducción de las horas se produjo gracias al subsidio para el desempleo a tiempo parcial. Con esta fórmula, si una empresa disminuye, por ejemplo, un 20% la jornada de un trabajador, este percibe el 20% de los beneficios por desempleo. En segundo lugar, se adoptaron numerosos acuerdos entre trabajadores y empresarios en los que se pactó acortar transitoriamente la jornada. Esta última medida, según el estudio, explica un 40% del descenso de las horas por trabajador que se registró en Alemania durante la crisis. Otro 20% del ajuste se logró a través del sistema de bolsas de horas. Concretamente, los empresarios redujeron la jornada de sus trabajadores a cuenta de las horas que habían acumulado previamente. Por último, el resto del descenso de horas se explica por una disminución de las horas extra.

La flexibilidad horaria no es el único mecanismo para atenuar la caída del número de ocupados en una etapa recesiva, sino que también pueden contribuir a suavizarla los ajustes salariales. La inflación reduce los salarios reales, en la medida en que el salario nominal avanza a un ritmo menor que el IPC. Aunque en mayor o menor grado, en todos los países antes mencionados el crecimiento de los salarios por hora trabajada ha sido inferior al de la inflación durante los últimos años. En EE. UU., el crecimiento de

1. Schmitt, J. (2011), «Labor Market Policy in the Great Recession. Some Lessons from Denmark and Germany», CEPR.

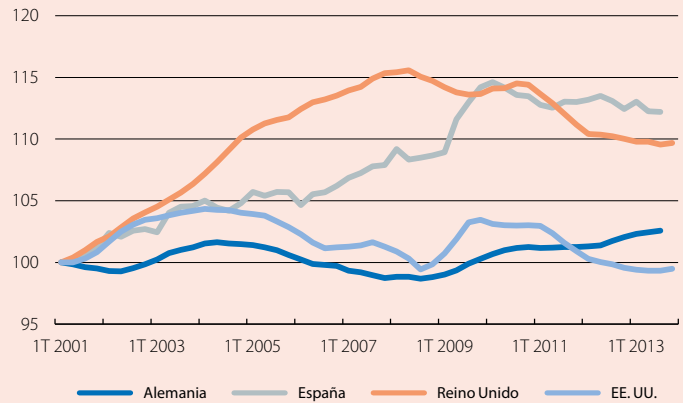
los salarios nominales por hora en el sector manufacturero entre 2007 y 2013 fue relativamente contenido (2,0% anual, en promedio), pero también lo fue la inflación (2,1%). En cambio, en el Reino Unido, al crecimiento relativamente moderado de los salarios nominales (2,4%) se sumó una inflación bastante mayor (3,4%). En España, durante los primeros años de la recesión los salarios nominales en la industria siguieron creciendo a tasas elevadas (del 3,7% entre 2007 y 2011), pero a partir de 2012 se registró un cambio muy notable: entre 2012 y el 3T 2013, el crecimiento de los salarios fue del 1,8% interanual en promedio, mientras que la inflación se situó en el 2,2%.

Tradicionalmente se suponía que los salarios eran muy rígidos y que difícilmente se ajustaban a la baja. Dado que para el conjunto de ocupados en promedio no se suelen dar tasas de variación negativas de los salarios, se presumía que la inflación era la principal vía de ajuste. Sin embargo, un reciente estudio para EE. UU. y Reino Unido muestra que una proporción importante de los trabajadores experimentaron reducciones nominales del salario. Concretamente, Elsby *et al.*² observan que en EE. UU. el 25,5% de los encuestados reportaron una reducción del salario nominal en 2012. Los datos para Reino Unido son similares: en 2011 el 23,1% de los cambios de salario nominales fueron negativos.

En conclusión, la experiencia vivida durante los últimos años debe servir de lección para que mejoren las instituciones que gobiernan las relaciones laborales en todas las economías desarrolladas. Es preciso identificar los factores que han permitido amortiguar con más eficacia el impacto de la última recesión en cada país para poder afrontar con mayores garantías la siguiente. El margen de maniobra es amplio.

Evolución del salario real por hora

(Índice, 1T 2001 = 100)



Nota: Media móvil de tres meses. Datos corregidos de variaciones estacionales. Sector manufacturero.
Fuente: "la Caixa" Research, a partir de datos de la OECD.

Oriol Aspachs y Maria Gutiérrez-Domènech
Departamento de Economía Europea, Área de Estudios y Análisis Económico, "la Caixa"

2. Elsby, M. W., Shin, D. y Solon, G. (2013), «Wage Adjustment in the Great Recession», NBER Working Paper No. 19478.