

ES HORA DE APUNTAR A ESQUEMAS DE RETENCIÓN DE EMPLEOS PARA SALVAR TRABAJOS QUE AÚN SEAN VIABLES

LSE Blogs

Escrito por:

Alexander Hijzen, economista senior de la Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE.

Agnès Puymoyen, estadística en la OCDE

Andrea Salvatori, economista laboral en la OCDE

Puede consultar la versión en inglés [aquí](#)

Los países de la OCDE se han enfocado en gran medida en los planes de retención de empleo para contener las consecuencias de la crisis del COVID-19. Estos esquemas reducen el costo para los empleadores de mantener a los trabajadores inactivos, al tiempo que protegen sus ingresos. En mayo de 2020, los planes respaldaban alrededor de 50 millones de puestos de trabajo en los países OCDE, unas diez veces más que durante la crisis financiera mundial. Esta recuperación sin precedentes ha evitado un aumento del desempleo y ha contribuido a respaldar la demanda agregada. Pero a medida que los países retiran las restricciones a la actividad económica, escriben Alexander Hijzen, Agnes Puymoyen y Andrea Salvatori (OCDE), los esquemas JR (job retention) deben apuntar a empleos en riesgo que sean viables a mediano plazo.

Los esquemas de retención de empleo (JR) han sido una de las principales herramientas políticas en muchos países de la OCDE para contener las consecuencias sociales y laborales de la crisis de COVID 19 (OCDE , 2020); Scarpetta et al., 2020). Pueden adoptar la forma de esquemas de jornada reducida (STW) que subvencionan directamente las horas no trabajadas (Giupponi y Landais, 2020), como el Kurzarbeit alemán o el Activité partielle francés , y planes de subsidio salarial (WS) que subvencionan las horas trabajadas. pero también se puede utilizar para complementar los ingresos de los trabajadores en horas reducidas, como la Medida Puente de Emergencia Holandesa (Noodmatregel Overbrugging Werkgelegenheid, NOW) o el Job Keeper Payment en Australia. En el Reino Unido, se les conoce como 'licencia'.

Los gobiernos han promovido diferentes tipos de esquemas de retención de puestos de trabajo, logrando niveles de aceptación sin precedentes.

La mayoría de los países de la OCDE tenían programas de jornada reducida-STW preexistentes que ampliaron rápidamente mediante una serie de cambios. Estos incluyeron simplificar los procedimientos, eliminar la necesidad de una justificación económica o permitir que se postulara cualquier empresa afectada por la crisis, extender la elegibilidad para incluir a los trabajadores con contratos no permanentes y reducir el costo para los empleadores y aumentar los beneficios para los trabajadores.

Algunos países introdujeron nuevos esquemas de jornadas reducidas -STW temporales (por ejemplo, Dinamarca, Letonia, Eslovenia, Reino Unido), la mayoría de los cuales ofrecen apoyo solo cuando las horas se reducen a cero, es decir, en el caso de despidos temporales. Tales esquemas podrían ser más fáciles de implementar rápidamente y menos

vulnerables al abuso basado en la clasificación errónea de los trabajadores de medio tiempo. Sin embargo, también son necesariamente más rígidos y excluyen la posibilidad de compartir los costos del ajuste entre la fuerza laboral a través de reducciones amplias del tiempo de trabajo (es decir, el trabajo compartido).

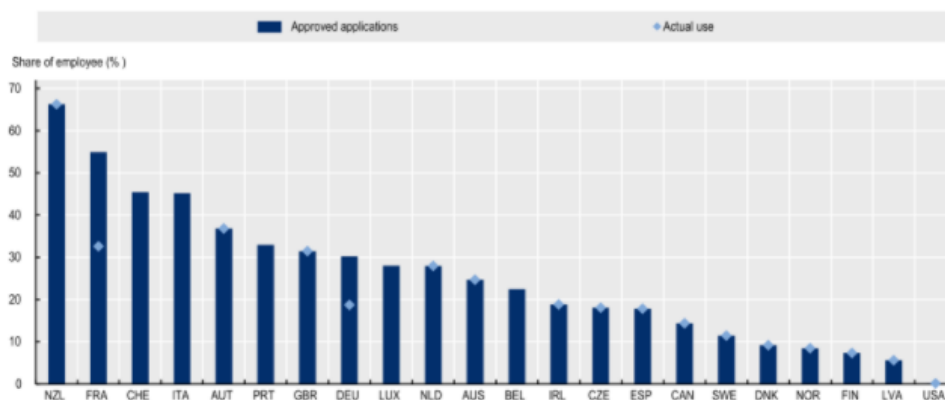
Otros países introdujeron subsidios salariales ad hoc que las empresas pueden utilizar para las horas trabajadas (como los subsidios salariales estándar) así como para las horas no trabajadas (como los esquemas STW) (por ejemplo, Australia, Canadá, Estonia, Irlanda, Países Bajos, Nueva Zelanda).

Hay varias razones por las que estos países han optado por introducir esquemas de subsidios salariales- WS temporales. En primer lugar, con la excepción de los Países Bajos, tenían una experiencia previa limitada o nula con los esquemas de jornadas reducidas-STW. En segundo lugar, las empresas en la mayoría de estos países normalmente enfrentan costos de despido relativamente bajos y, por lo tanto, podrían tener incentivos débiles para participar en esquemas de jornadas reducidas-STW que generalmente involucran algunos costos de procedimiento y, en algunos casos, una contribución financiera explícita de las empresas.

Finalmente, los subsidios salariales - WS probablemente dan a las empresas más flexibilidad en la gestión de sus horas y proporciona incentivos más fuertes para mantener las horas trabajadas y aumentarlas rápidamente cuando las condiciones mejoran. Sin embargo, dado que las empresas que experimentan la disminución mínima de ingresos necesaria para calificar pueden usar estos esquemas incluso si en realidad no necesitan reducir las horas, es probable que los esquemas de subsidio salarial WS sean más derrochadores que los de jornadas reducidas-STW.

Estas medidas han tenido niveles de aceptación sin precedentes (Figura 1). En mayo de 2020, los esquemas apoyaron a unos 50 millones en toda la OCDE, diez veces más que durante la crisis financiera mundial (Hijzen y Venn, 2011). Esto ha contribuido al bienestar de los hogares al fortalecer la seguridad del empleo y los ingresos apoyando el consumo agregado, reduciendo el riesgo de que los shocks de oferta se transformen en una crisis de demanda. Además, al ayudar a escalonar las solicitudes de los desempleados, han “aplanado la curva de los desempleados” y han aliviado las presiones sobre los mercados laborales y los servicios de empleo.

Figura 1. Las solicitudes de participación en planes de retención de empleo han sido masivas en algunos países. La figura muestra la proporción de empleados dependientes



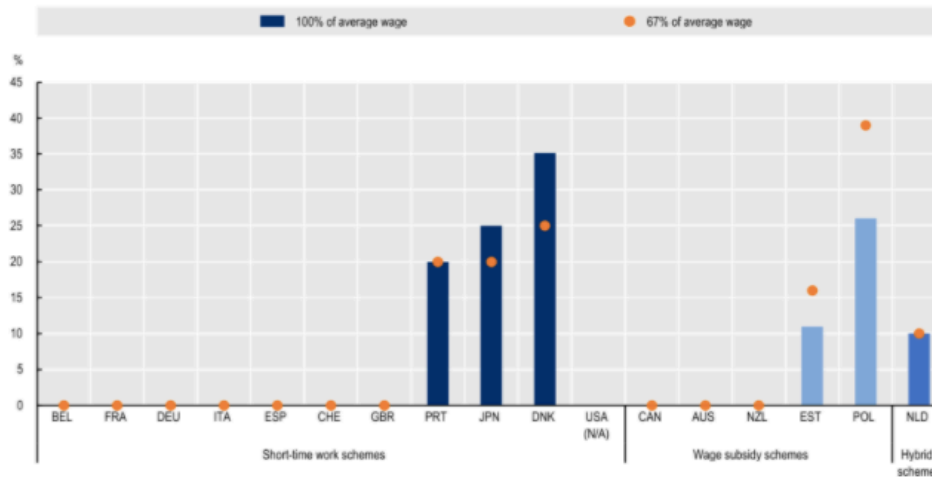
Nota: Las tasas de incorporación se calculan como un porcentaje de empleados dependientes en el cuarto trimestre de 2019. Los datos se refieren a finales de mayo, excepto para Luxemburgo y Suiza (finales de abril). Australia, Canadá, Irlanda, los Países Bajos y Nueva Zelanda operan esquemas de subsidios salariales, que no están condicionados a la reducción del trabajo. Estados Unidos: los datos se refieren a la participación en planes de compensación de corta duración. Fuente: fuentes nacionales.

Los esquemas de retención laboral reducen el costo de mantener a los trabajadores inactivos al tiempo que protegen los ingresos de los trabajadores

En la mayoría de los países, estos esquemas han reducido a cero el costo de mantener a los trabajadores inactivos, lo que permite a las empresas mantener trabajos por los cuales no hubieran podido pagar salarios de otra manera (Figura 2). Incluso en países donde los empleadores han seguido soportando parte del costo de los trabajadores inactivos (por ejemplo, Dinamarca, los Países Bajos, Estonia, Japón, Portugal y Polonia), los esquemas JR generalmente implican reducciones sustanciales en los costos para los empleadores.

Figura 2. Los esquemas de retención de empleo-JR permiten reducir el tiempo de trabajo a costo cero en la mayoría de los países

Costos laborales como porcentaje de los costos laborales normales durante la fase de confinamiento de la crisis COVID-19 para una reducción del 100% del tiempo de trabajo



(N / A: No aplica ya que la reducción supuesta en el tiempo de trabajo no cae dentro del rango permitido del programa).

Nota: Los esquemas de trabajo de jornada reducida solo subsidian las horas no trabajadas, mientras que los esquemas de subsidio salarial también pueden subsidiar las horas trabajadas. Países Bajos: el plan paga una WS, que es proporcional a la disminución de los ingresos, similar en espíritu a un plan STW. Australia y Nueva Zelanda: la subvención consiste en un pago global que es independiente de la reducción del tiempo de trabajo. Dinamarca y Reino Unido: los regímenes solo permiten despidos temporales (reducción del 100% del tiempo de trabajo). Estados Unidos: la reducción del tiempo de trabajo está limitada por la ley federal entre un 10% y un 60%. Japón: la reducción del costo laboral se calcula utilizando el subsidio mínimo de 2/3 para las empresas más

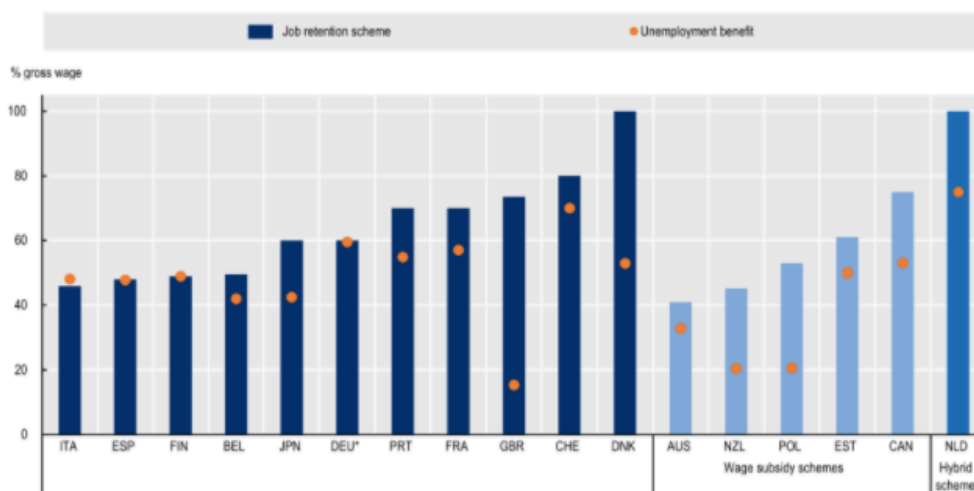
grandes.

Fuente: Cálculos de la OCDE sobre la base de fuentes nacionales.

Por el lado de los trabajadores, los esquemas de retención de empleo-JR han asegurado un mayor nivel de apoyo a los trabajadores que los beneficios por desempleo (UB) en la mayoría de países (Figura 3). En Dinamarca y los Países Bajos, los ingresos de los trabajadores están totalmente protegidos, mientras que en los demás países los trabajadores con salarios medios perciben entre poco menos de la mitad (Italia) y el 80% (Suiza) de su salario bruto habitual. Varios países ofrecieron más apoyo a los trabajadores con salarios bajos, ya sea a través de subsidios salariales de pago único (por ejemplo, Australia, Nueva Zelanda) o imponiendo límites a las prestaciones en planes de trabajo de corta duración (por ejemplo, Italia, España, Reino Unido) - ver OCDE (2020) para más detalles.

Figura 3. Las tasas de reemplazo en los esquemas de retención laboral tienden a ser más altas que en los sistemas de beneficios por desempleo

% del salario bruto (al salario medio para una reducción del 100% del tiempo de trabajo) durante la fase de encierro de la crisis de COVID-19



* Alemania: Tasas netas de sustitución de trabajadores solteros sin hijos. Nota: Los esquemas de trabajo de jornada reducida solo subsidian las horas no trabajadas, mientras que los esquemas de subsidio salarial también pueden subsidiar las horas trabajadas. Las tasas de prestación por desempleo se refieren a la situación de dos meses de desempleo sin incluir las prestaciones de asistencia social o vivienda. Países Bajos: el plan paga una WS, que es proporcional a la disminución de los ingresos, similar en espíritu a un plan STW. Fuente: Cálculos de la OCDE basados en el modelo de impuestos-beneficios de la OCDE y fuentes nacionales.

De cara al futuro, los planes de retención de puestos de trabajo deben centrarse más en puestos de trabajo viables

A medida que los países relajan las restricciones a las actividades económicas y la incertidumbre sobre la evolución de la epidemia sigue siendo alta, deben decidir cuándo y cómo adaptar las versiones existentes de los esquemas de retención de trabajos-JR, que ofrecen un apoyo generoso con pocas salvaguardas contra sus posibles efectos negativos. La respuesta a esta pregunta es un difícil acto de equilibrio. Por un lado, restringir el acceso a los esquemas de retención-JR demasiado pronto corre el riesgo de permitir la destrucción de empleos que aún podrían ser viables e inducir un aumento en los despidos. Por otro lado, la ampliación de los esquemas de retención-JR de fácil acceso aumenta las posibilidades de preservar los puestos de trabajo inviables, malgastando valiosos recursos y frenando la necesaria reasignación de empleo hacia empresas y sectores en expansión. En lugar de apoyar trabajos inviables, se debería permitir que estos terminen y los trabajadores afectados sean apoyados por beneficios de desempleo.

El momento óptimo de los cambios probablemente difiera entre sectores. Aquellos cuya actividad permanece legalmente restringida pueden continuar requiriendo el tipo de apoyo que ofrecen actualmente los esquemas de retención-JR hasta bien entrada la fase de eliminación del confinamiento. En los sectores en los que se puede reanudar el negocio, los esquemas de retención-JR deben ajustarse para evitar el riesgo de que apoyen trabajos que se han vuelto inviables permanentemente. Los gobiernos pueden utilizar una serie de palancas para mejorar la focalización de los beneficios en empleos con más probabilidades de sobrevivir:

- **Exigir a las empresas que contribuyan con los costos de las horas no trabajadas.** Esto refuerza los incentivos para utilizar subsidios para trabajos que probablemente se reanuden después de la crisis y para aumentar las horas de trabajo lo antes posible (Cahuc, Kramarz y Nevoux, 2018). Por ejemplo, en el Reino Unido, el costo para los empleadores aumentará gradualmente hasta un 20% en octubre. Francia es el único país que ha diferenciado su esquema de jornadas reducidas-STW entre sectores, introduciendo una contribución de los empleadores del 15% hacia el costo del beneficio solo en los sectores que ya no están sujetos a restricciones.
- **El apoyo a la retención de empleo debe tener un límite de tiempo, pero los límites no deben ser inamovibles.** Los plazos reducen el riesgo de que se respalden trabajos que ya no son viables ni siquiera a largo plazo. Sin embargo, los límites de tiempo no deben ser inamovibles, ya que es posible que deban ajustarse según la situación sanitaria y económica.
- **Alinear más estrechamente los beneficios por desempleo y el trabajo de corta duración en países donde la brecha es grande.** Esto puede fortalecer los incentivos para que los trabajadores reanuden el horario laboral normal o busquen otro trabajo y mejorar la orientación de las jornadas reducidas -STW a los trabajos en riesgo de ser destruidos. Francia ha anunciado que la tasa de sustitución de trabajadores se reducirá del 70% al 60% en octubre de 2020.
- **Brindar apoyo para la búsqueda de empleo y la orientación profesional.** La movilidad de los trabajadores de los trabajos subvencionados a los no subvencionados puede promoverse permitiendo o exigiendo a los trabajadores de los esquemas de retención-JR que se registren en los servicios públicos de empleo y se beneficien de su apoyo (por ejemplo, asistencia en la búsqueda de empleo,

orientación profesional y formación).

- **Fomentar la formación en jornada reducida.** La formación puede ayudar a los trabajadores a mejorar la viabilidad de su trabajo actual o mejorar las perspectivas de encontrar uno nuevo. Combinar la formación con horarios de trabajo a tiempo parcial o irregulares es más fácil cuando los cursos de formación están dirigidos a individuos en lugar de a grupos, se imparten de manera flexible a través de herramientas de enseñanza en línea y su duración es relativamente corta. Los Países Bajos han ordenado recientemente que las empresas que utilizan el esquema de retención de empleo-JR deben alentar a los trabajadores a participar en la capacitación.