

12/2009

El paro como señal positiva de productividad



Recientemente, muchos empresarios plantean despidos de regulació de empleo (ERE) temporales para hacer frente a la crisis actual. Por ejemplo, en los últimos meses, NISSAN y ESTIBARNA han planteado despidos temporales para 2.025 y 1.200 trabajadores de Barcelona, respectivamente. En este artículo, se analiza cómo estos despidos temporales afectan al comportamiento de los empresarios y de los trabajadores en un contexto donde éstos tienen información privilegiada sobre su productividad antes de ser despedidos, mientras que el mercado la desconoce. Según el estudio, si los trabajadores despedidos que vuelven con el empresario inicial son los más productivos, es posible que prefieran permanecer en el paro antes que trabajar en un trabajo poco cualificado y mal remunerado. En este caso, permanecer en el paro se convierte en una señal positiva de productividad. Este trabajo demuestra que en determinadas condiciones este comportamiento también es óptimo a nivel social y presenta políticas sociales que dan los incentivos correctos a los diferentes agentes para llegar a este óptimo social.

Los despidos temporales no son un hecho nuevo de la presente crisis económica. De hecho, ya hace muchos años que los empresarios los utilizan para ajustar su plantilla a las

fluctuaciones de las demandas del mercado por sus productos. En Europa, se calcula que una tercera parte de los trabajadores que pierden su trabajo vuelven a trabajar con el empresario que los había despedido. Por ejemplo, Jensen y Svarer, 2003, encuentran que en Dinamarca la mitad de los despidos son temporales. Así mismo, Jansson, 2002, estima que un 45% de los trabajadores que se encuentran en el paro acaban trabajando de nuevo para el empresario que los había despedido. En otros países europeos, los despidos temporales representan aproximadamente una tercera parte de los despidos totales -un 37% en España, un 32% en Austria, y un 26% en Alemania (Alba-Ramírez *et al.*, 2007; Fischer i Pichelmann, 1991; y Mavroramas y Orme, 2004, respectivamente). La relevancia de los despidos temporales también se encuentra en los mercados de trabajo de los Estados Unidos y del Canadá (Lilen, 1980; Katz, 1986; US Bureau of Labor Statistics, 2009; Robertson, 1989; Corak, 1996; y Raff *et al.*, 2003).

En este artículo se analiza, desde el punto de vista teórico, cómo estos despidos temporales afectan el comportamiento de los empresarios y de los trabajadores en un contexto donde éstos tienen información sobre su productividad, mientras que el mercado la desconoce. En este modelo, los trabajadores más productivos tienen una mayor probabilidad de ser contratados de nuevo por el empresario que los había despedido y, por tanto, es posible que prefieran permanecer una temporada en el paro que trabajar en una faena poco remunerada y poco productiva (incluso si no tienen la certeza de que se les contratará de nuevo). Cuando esto se produce, el paro es una señal positiva de productividad. Este modelo sugiere que al menos algún componente de las decisiones de búsqueda de trabajo por los trabajadores en el paro tiene un componente de "signaling" (es decir, de dar una señal sobre su productividad a los empresarios que buscan trabajadores). El estudio analiza las implicaciones de política laboral y, en concreto, de incentivos a la búsqueda de trabajo.

La idea principal es que los trabajadores conocen sus niveles de productividad con el empresario inicial y, que esta productividad, está correlacionada con: (1) la probabilidad de que se les contrate de nuevo en la misma empresa, y (2) la productividad en una nueva empresa. Estos trabajadores despedidos, que se saben productivos en su antiguo trabajo y con alta probabilidad de que el empresario los contrate de nuevo en un futuro próximo, preferirán permanecer en el paro en vez de buscar un nuevo trabajo. A medida que pasa el tiempo, si estos trabajadores no han vuelto con el empresario inicial, empiezan a darse cuenta de que quizá su despido es definitivo y, por tanto, empiezan a buscar un nuevo trabajo. Los otros empresarios desconocen la productividad de los trabajadores despedidos, pero observan el tiempo que han estado en el paro y, por tanto, infieren que aquellos trabajadores que, una vez en el paro, buscan trabajo en seguida son trabajadores poco productivos que no esperan que se los contrate en el antiguo trabajo. En cambio, si el trabajador no tiene prisa en buscar un nuevo trabajo y ha estado una temporada en el paro, está señalando en el mercado que es un trabajador productivo que tenía un buen trabajo y que creía tener posibilidades de volver a él, pero que ha tenido mala suerte y o ha estado contratado de nuevo por el antiguo empresario.

El estudio analiza bajo qué condiciones este comportamiento también es un comportamiento óptimo a nivel social y estudia cuáles son las políticas laborales más apropiadas para llegar a un equilibrio eficiente. En concreto, el estudio encuentra que una política óptima desde el punto de vista social implicaría implementar un subsidio a la búsqueda de trabajo que dé los incentivos correctos a los diferentes trabajadores. Es decir, que se implemente un subsidio que, por un lado, estimule a aquellos trabajadores que no eran productivos en su trabajo anterior al despido a buscar un nuevo trabajo, pero que, a la vez, no desincentive a los trabajadores que habían sido productivos antes del despido a esperar un período razonable

en el paro por si los contratan de nuevo en su antiguo trabajo. El resto del trabajo analiza las propiedades de equidad de esta política y examina bajo qué condiciones es efectiva.

Núria Rodríguez Planas

nuria.rodriguez@uab.cat

Referencias

"A signaling model of temporary layoffs". Rodríguez-Planas, N. OXFORD ECONOMIC PAPERS-NEW SERIES, 61 (3): 566-585 JUL 2009.

[View low-bandwidth version](#)