

EMPLEO/DESEMPLEO**ALEMANIA****EVOLUCIÓN DEL SECTOR DE CESIÓN DE TRABAJADORES**

La Agencia Federal de Empleo (BA) publicó en febrero de 2018 el informe "Evolución actual del sector de cesión de trabajadores"¹⁴, en el que analiza los cambios registrados en el sector de la cesión de trabajadores en Alemania desde distintos aspectos. Lo más importante a destacar es:

- El sector de cesión de trabajadores reacciona con anticipación a los cambios de las condiciones marco de la coyuntura económica y, por ello, es un indicador temprano de la evolución que registrará posteriormente el mercado laboral.
- El número de trabajadores en este sector ha registrado una gran dinámica de crecimiento en los últimos años.
- De julio de 2016 a junio de 2017 más de un millón de personas trabajaba en la cesión laboral, ya fuera con un contrato de cotización obligatoria a la Seguridad Social o con un miniempleo. La cifra de trabajadores en cesión laboral representa casi el 3% del total del empleo.
- Los trabajadores en cesión laboral trabajan a menudo en actividades con bajo nivel de exigencias. Más del 50% de ellos realiza trabajos de ayudante mientras que en el conjunto de los trabajadores solo es el 20%.
- La mayoría de los trabajadores en cesión son hombres jóvenes. El porcentaje de trabajadores en cesión laboral sin una F.P es mucho mayor que de las personas sin FP en el conjunto de los trabajadores. También es mayor el porcentaje de extranjeros en la cesión laboral.
- La fuerte dinámica que registra el sector de cesión de trabajadores se traduce también en el elevado riesgo de que los trabajadores por cuenta ajena caigan en situación de desempleo.
- El 14% de las personas que pasan de una situación activa a una de desempleo en el primer mercado de trabajo proceden del sector de

¹⁴ <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Branchen/generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf>

cesión laboral y el 19% de las personas que inician una actividad laboral lo hacen en este sector.

- La duración media de un trabajo en el sector de cesión laboral es menor que el promedio en el resto de los sectores. El 64% de los parados que han iniciado un trabajo con un contrato de cesión laboral después de 6 y 12 meses seguían contando con un empleo sujeto a cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social.
- El salario bruto en el sector de cesión laboral se sitúa muy por debajo de la media del resto de sectores.
- El sector de cesión laboral sigue caracterizándose por una gran necesidad de mano de obra.

Evolución general

Normas legales sobre la cesión de trabajadores

La cesión de trabajadores se ha convertido en una parte esencial del mercado laboral alemán y se caracteriza por una relación triangular entre la empresa de trabajo temporal (ETT), la empresa usuaria y el trabajador temporal.

La cesión de trabajadores se encuentra regulada legalmente en Alemania desde 1972 y desde entonces ha sido modificada en varias ocasiones. Los cambios afectaron a:

- la duración de la cesión laboral,
- las disposiciones sobre temporalidad,
- la sincronización del contrato de trabajo (entre la ETT y el trabajador) y el contrato de cesión (entre la ETT y la empresa usuaria),
- la prohibición de la recontractación,
- la prohibición de discriminación,
- la contratación de un trabajador de plantilla recién jubilado con un contrato de cesión laboral (cláusula de puerta giratoria),
- la introducción de un límite salarial mínimo.

Las principales modificaciones legales se recogen en el siguiente cuadro:

Reformas y enmiendas en el sector de la cesión de trabajadores			
1/01/1982	Prohibición de la cesión laboral en el sector de la construcción		
1/01/1985	Prolongación del tiempo de cesión laboral de 3 a 6 meses	Prolongación de la norma del 1 de marzo de 1990 hasta el 31 de diciembre de 1995	
1/01/1994	Prolongación del tiempo máximo de duración de la cesión laboral de 6 a 9 meses hasta el 31 de diciembre de 2000		Derogación de la prohibición de sincronización para los trabajadores de difícil inserción laboral asignados por la Agencia Federal de Empleo
1/01/1997	Prolongación del tiempo máximo de duración de la cesión laboral de 9 a 12 meses	Autorización de la sincronización de una primera contratación y un contrato laboral en el caso de cesión laboral única	Autorización de una única temporalidad sin causa justificada
1/01/2002	Prolongación del tiempo máximo de duración de la cesión de trabajadores de 12 a 24 meses		Igualdad después de 12 meses
1/01/2003	Supresión de la prohibición de sincronización, de recontractación y de tiempo máximo de duración	Limitación de la prohibición de cesión en la construcción	Principio de igualdad si no existe acuerdo diferente por convenio colectivo
1/01/2009	La ley para asegurar el empleo y la estabilidad crea legalmente la posibilidad de usar la jornada reducida en la cesión laboral (hasta el 31 de diciembre de 2011)		
30/04/2011	Introducción de la cláusula de la puerta giratoria	Creación de la posibilidad de establecer un límite inferior salarial	
1/12/2011	Aplicación de la Directiva de la UE sobre Cesión Laboral (entre otras, creación del campo de aplicación de la Ley sobre cesión laboral)		
1/01/2012	Introducción de un límite inferior salarial hasta el 31 de octubre de 2103: a partir del 1 de abril de 2014 Segunda Reglamentación sobre el límite inferior salarial (hasta el 31 de diciembre de 2016)		
1/04/2017	Después de 9 meses de cesión laboral equiparación salarial con el personal del plantilla. Máximo período en cesión laboral : 18 meses		

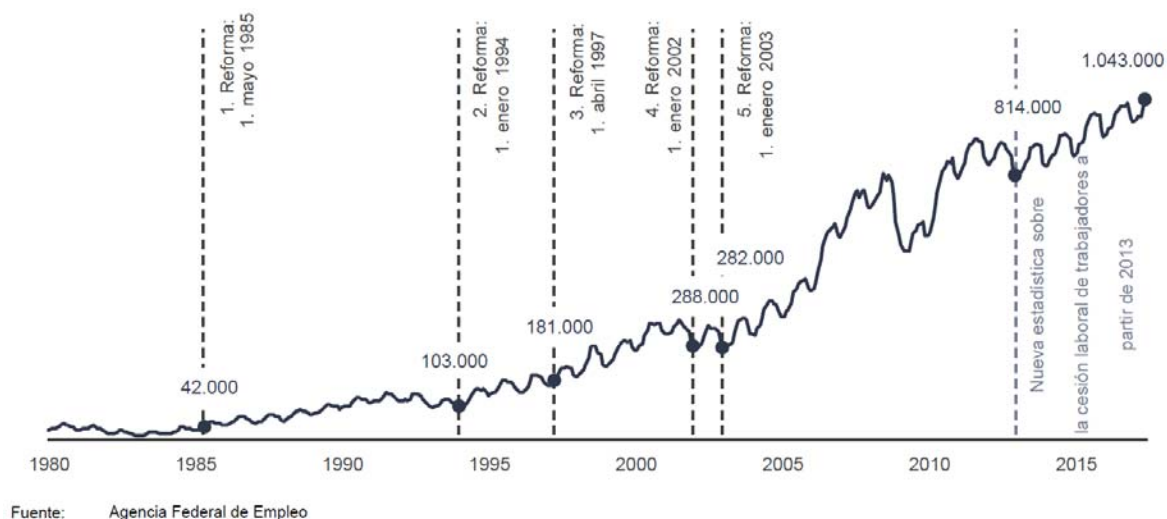
Evolución de la cesión laboral

La evolución de la cesión de trabajadores ha estado marcada por dos factores: por un lado, la coyuntura económica y, por el otro, las reformas legales. De este modo, durante la crisis económica y financiera de 2008-2009 se produjo una caída del número de trabajadores en la cesión a pesar de que también las ETT tuvieron la posibilidad de recibir el subsidio por jornada reducida debido a razones coyunturales. Un claro aumento se percibe sobre todo después de las reformas legales de mayor calado. Se produjo una expansión de esta forma de empleo especialmente tras la amplia desregularización del trabajo temporal a partir del 1 de enero de 2003 con la desaparición de la prohibición de la sincronización y de la recontractación, así como del tiempo máximo de cesión de los trabajadores.

En 1993 había una media de 114.000 trabajadores en cesión laboral, cinco años más tarde esta cifra se había duplicado. Debido a los cambios legales introducidos por la Ley sobre la prestación no contributiva por desempleo (Ley Hartz) se produjo otra gran expansión del sector. Entre julio de 2016 y julio de 2017 había en Alemania más de un millón de trabajadores con un contrato de cesión laboral.

EVOLUCIÓN DE LA CIFRA DE TRABAJADORES EN CESIÓN LABORAL

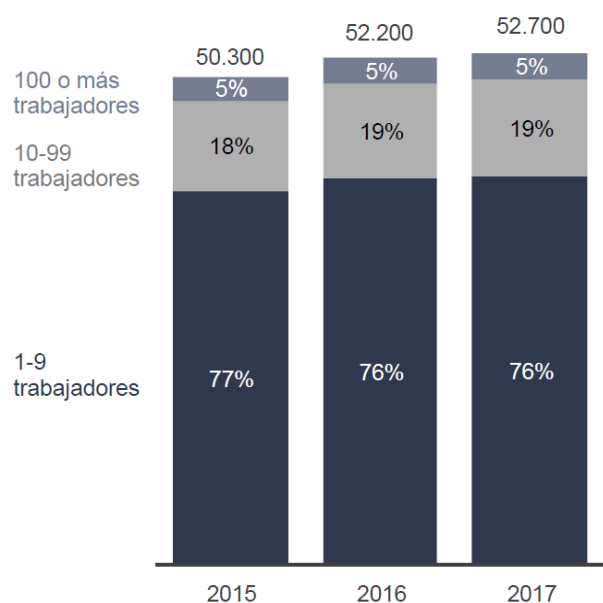
(Reformas del sector de cesión laboral), enero de 1980 – junio de 2017



Empresas de contratación temporal (ETT)

EMPRESAS DE CESIÓN LABORAL

Según el número de trabajadores (30 de junio)



Fuente: Agencia Federal de Empleo

Las empresas con permiso para la cesión de trabajadores pueden clasificarse en empresas centradas principalmente a la cesión de trabajadores y las denominadas empresas mixtas. La principal actividad de estas últimas no es la cesión de trabajadores.

En junio de 2017 había en Alemania 52.700 ETT¹⁵, un incremento de 600 (+1%) en comparación interanual; de ellas, unas 11.500 empresas centraron su actividad empresarial principalmente en la cesión laboral, 200 más que hace un año (+2%).

¹⁵ Se trata de la cifra de empresas que emplean por lo menos a un trabajador en cesión laboral, que no es idéntica a la cifra de empresas que tienen permiso para la cesión de trabajadores. La razón de esta diferencia es que una empresa con autorización para la cesión laboral puede poseer varias empresas en distintas regiones.

Más del 75% de todas las empresas de cesión laboral emplearon a menos del 10% de los trabajadores en cesión. En el 19% de las empresas trabajaron entre 10 y 99 trabajadores temporales y el 5% empleó a 100 o más trabajadores con un contrato de cesión laboral. Desde 2015 esta distribución de las empresas se mantiene prácticamente constante.

Existen grandes diferencias entre las empresas dedicadas principalmente a la cesión de trabajadores y las empresas dedicadas principalmente a otras actividades empresariales en lo que respecta a la cifra de trabajadores con un contrato de cesión laboral. De este modo, el 44% de las empresas del primer grupo contaban con al menos 50 trabajadores en cesión laboral, mientras que 9 de cada 10 empresas del segundo grupo emplearon a menos de diez trabajadores con un contrato de cesión.

Empleo en la cesión laboral

Trabajadores en el sector de cesión laboral

Entre julio de 2016 y junio de 2017 en Alemania 1.010.000 personas trabajaban en la modalidad de cesión laboral, ya fueran con un contrato de afiliación a la Seguridad Social o con un miniempleo, lo que supone un incremento en comparación interanual de 34.000 (+4%).

Los trabajadores en cesión laboral representan aproximadamente el 3% sobre el conjunto de los trabajadores a cuenta ajena (36,85 millones). Considerando las formas de empleo por separado, el 2,9% de los 31,87 millones de trabajadores afiliados a la Seguridad Social y el 1,4% de los 4,98 millones de personas con un miniempleo tenían con un contrato de cesión laboral.

Empleo con cotización a la Seguridad Social

El empleo con cotización obligatoria a la Seguridad Social es la forma de empleo dominante en la cesión de trabajadores. Entre julio de 2016 y junio de 2017 un total de 940.000 personas contaban con un contrato de cesión laboral y cotizaban a la Seguridad Social, es decir aproximadamente 9 de cada 10 trabajadores en cesión laboral, 34.000 más que hace un año (+4%).

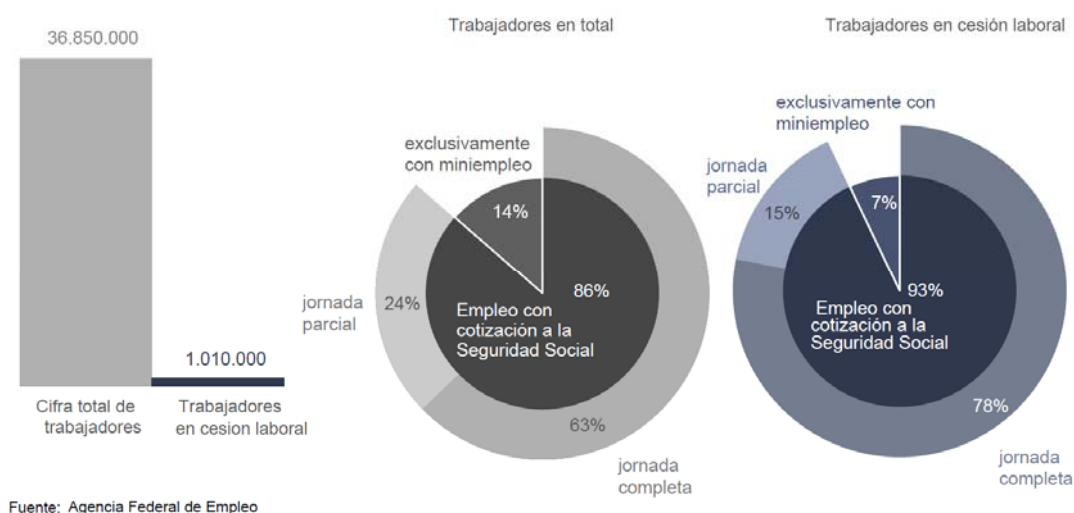
La mayoría de estas relaciones laborales tenían una jornada de trabajo completa. Concretamente, de julio de 2016 a junio de 2017 el 84% (789.000 trabajadores) de los trabajadores en cesión laboral y con cotización a la Seguridad Social tenía un trabajo a jornada completa y el 16%, o 150.000, un trabajo a jornada parcial. Si se observan los datos de forma relativa, la cifra de los trabajadores con jornada parcial aumentó más que la de los empleados con jornada completa al darse un aumento

del 7% frente al 3%, tendencia similar a la del conjunto de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social.

Miniempleos

Esta forma de empleo está mucho menos extendida en la cesión laboral que el trabajo regular. De julio de 2016 a junio de 2017 había 71.000 personas con un miniempleo en el sector de la cesión de trabajadores, prácticamente tantos como el año anterior (-200). Mientras que el 14% del conjunto de los trabajadores tuvieron en ese periodo un miniempleo, en el sector de la cesión laboral fue sólo el 7%.

MODALIDADES DE EMPLEO Julio 2016 – junio 2017



Además, durante el periodo de análisis había 40.000 personas en total que, junto a su empleo principal, tenían un segundo empleo como trabajador en cesión laboral, es decir el 4% de todos los trabajadores en cesión laboral.

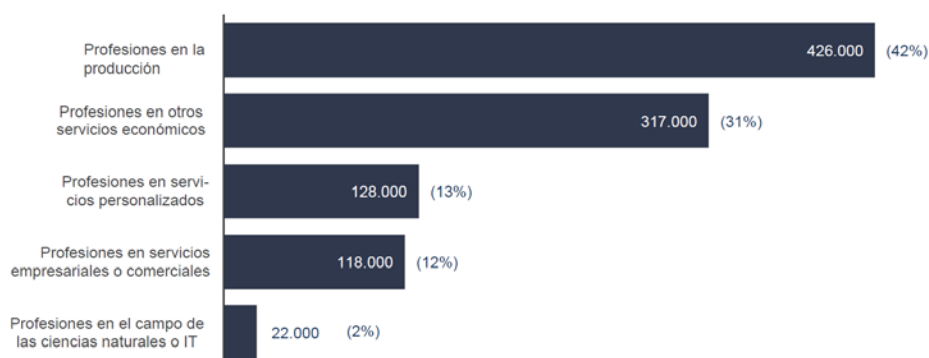
Características del empleo en la cesión laboral

A largo plazo se observa un cambio en las estructuras de los sectores en los que se da cesión laboral, que resulta de la mayor importancia del sector terciario. El porcentaje de los trabajadores en cesión laboral en profesiones de la producción ha ido cayendo gradualmente desde inicios del nuevo siglo; mientras que la cifra de trabajadores en cesión laboral que trabajaban en el sector servicios, por ejemplo en los denominados *Call Center*, en almacenes, en el transporte o en las profesiones sociales o sanitarias, ha registrado un aumento. Al mismo tiempo aumentó la importancia de las actividades auxiliares.

Actividades ejercidas

Más de 4 de cada 10 empleados en la cesión trabajó entre julio de 2016 y junio de 2017 en la producción, prácticamente uno de cada tres en el sector servicios económicos, por ejemplo en la seguridad privada o la limpieza, uno de cada 8 en los servicios personalizados (por ejemplo en la gastronomía o profesiones sanitarias) y uno de cada nueve desempeñó una profesión comercial (en el comercio o gestión empresarial). El aumento de la cesión laboral de 34.000 en comparación interanual se ha traducido en todos los sectores económicos, pero sobre todo en el sector de los otros servicios económicos que registró un claro crecimiento con 19.000. El aumento en las profesiones de la producción con 9.000 y en las profesiones de servicios personalizados con 5.000 fue menor.

TRABAJADORES EN LA CESIÓN LABORAL SEGÚN CAMPOS PROFESIONALES
(Valor absoluto y porcentaje en relación a la cifra total) Julio 2016 – junio 2017



Fuente: Agencia Federal de Empleo

Cualificación

El porcentaje de personas sin formación profesional en la cesión laboral es del 27%, claramente superior al 16% registrado en la cifra total de trabajadores. Por el contrario, la cuota de universitarios en la cesión laboral es del 9%, y por lo tanto muy inferior al 16% registrado entre todos los trabajadores. La cuota de trabajadores con una formación profesional regular se diferencia poco: el 64% en la cesión laboral frente al 68% del total de trabajadores.

Nivel de exigencia (requisitos)

En cuanto a la cualificación, los trabajadores en cesión laboral realizan a menudo actividades con un nivel de exigencia bajo. Entre julio de 2016 y junio de 2017 más del 50% ejercían una actividad como ayudante o asistente, siendo la media total del conjunto de los trabajadores el 20%. Por el contrario, en la cesión de trabajadores son muy pocas las

actividades que exigen una alta cualificación. Mientras que en relación con todos los empleados, un 12% ejercía un trabajo que exigía una maestría de oficio y otro 12% una licenciatura, los porcentajes de estos colectivos fueron en la cesión laboral del 4% y el 5% respectivamente. A más del 33% de los trabajadores en cesión se les exigió una formación profesional, mientras que entre la cifra total de empleados supera el 50%.

La cesión laboral puede representar una oportunidad de inserciones laboral para personas con una baja cualificación y personas que tras situaciones de desempleo tienen dificultades para volver al mercado laboral.

Sexo

La mayor parte de los trabajadores en el sector de cesión laboral son hombres; concretamente el 70% entre julio de 2016 y junio de 2017, mientras que en el conjunto de los trabajadores el empleo femenino es prácticamente idéntico al de los hombres. La alta cifra de hombres en la cesión laboral se explica en parte con que los trabajadores con profesiones del sector de la producción siguen representando una gran parte de los trabajadores en cesión laboral y estas profesiones son desempeñadas principalmente por hombres. No obstante, la importancia de esta tendencia va en descenso.

Entre julio de 2016 y junio 2017 había en total 709.000 hombres trabajando en cesión laboral y 301.000 mujeres; el aumento en comparación interanual fue mayor entre los hombres (+27.000 o +4%) que entre las mujeres (+7.000 o +2%).

Aproximadamente la mitad de los hombres trabajan en el sector de la producción y un tercio en otros servicios económicos, mientras que el empleo de las mujeres se concentra sobre todo en los servicios. En lo relativo al empleo femenino destacan las profesiones de servicios personalizados y otros servicios económicos con algo más del 25% respectivamente. Otro 25% de las mujeres trabaja en servicios personalizados o comerciales. El mayor aumento se registró tanto en hombres como en mujeres en las profesiones de otros servicios económicos con 16.000 (+7%) y 3.000 (+5%) respectivamente.

Edad

Los trabajadores en cesión laboral suelen ser predominantemente jóvenes. Mientras que un tercio de todos los trabajadores son menores de 35 años, en la cesión laboral el 47% pertenece a este segmento de edad. Por el contrario, uno de cada ocho trabajadores en cesión laboral tiene 55 o más años, mientras que la relación en la cifra de todos los empleados es

de uno de cada cinco. Esto puede ser un indicio que la cesión laboral desempeña un papel en la inserción de los trabajadores jóvenes en el mercado de trabajo.

Nacionalidad

Entre julio de 2017 y junio de 2018, el 28% de los trabajadores en cesión laboral tenía un pasaporte extranjero, esta cuota ha aumentado en los últimos años y duplica la cuota del 11% registrada entre todos los empleados. Por otro lado, el 2% de los empleados alemanes trabajaban con un contrato de cesión laboral, porcentaje que se ha mantenido constante. Por el contrario, el porcentaje de trabajadores extranjeros en cesión laboral sobre el conjunto de los trabajadores extranjeros ha pasado del 1,6% en 2013 al 7% en la actualidad. Parece ser que la cesión laboral ofrece a los extranjeros, y también a los solicitantes de protección internacional, una buena oportunidad para entrar en el mercado laboral alemán. Según un estudio de Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), aproximadamente un 13% de las ETT ya había contratado durante el último trimestre de 2016 uno de los refugiados que llegaron a Alemania desde 2014, un porcentaje muy superior al 3,5% sobre el conjunto de las empresas.

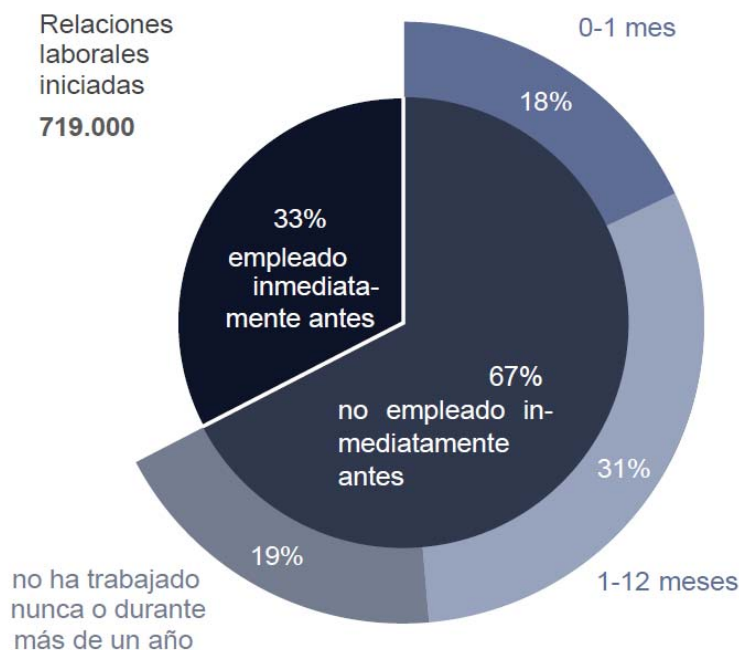
Cesión laboral como forma de empleo flexible

Dinámica en la iniciación y finalización de la relación laboral

La cesión laboral está caracterizada por una gran fluctuación de las relaciones laborales. Durante la primera mitad de 2017 unos 719.000 trabajadores iniciaron una relación laboral con una ETT, lo que implica un aumento de estas relaciones laborales del 6% en comparación interanual.

La cesión laboral también ofrece perspectivas de empleo a desempleados o trabajadores amenazados por el desempleo, así como a personas que van a entrar por primera vez en el mercado laboral o se reincorporan al mismo. El 67% (484.000) de las personas que iniciaron relaciones en cesión laboral durante la primera mitad del 2017 no habían tenido ningún empleo inmediatamente antes o no habían trabajado nunca. Casi el 75% de ellos habían trabajado en cesión laboral por última vez durante el último año (350.000 relaciones laborales nuevas). Algo más del 25% de ellos (135.000) había finalizado su último empleo por lo menos hace un año o no habían trabajado nunca antes.

RELACIONES LABORALES INICIADAS SEGÚN EL ESTATUS DE EMPLEO PRECEDENTE 1ª mitad de 2017



Fuente: Agencia Federal de Empleo

El 33% de las nuevas contrataciones en la cesión (234.000) que se formalizaron durante la primera mitad del 2017 en la cesión temporal se produjo sin interrupción directamente después de otra relación laboral. Principalmente se trató de un empleo de cotización obligatoria a la Seguridad Social (156.000).

También la cifra de las relaciones laborales temporales finalizadas es, en comparación con la cifra media, es muy elevada alta y refleja la gran dinámica que registra el sector de la cesión laboral. Frente a las 719.000 relaciones laborales en la cesión laboral iniciadas durante la primera mitad de 2017 finalizaron un total de 661.000 relaciones laborales, un 7% más en comparación interanual.

Duración del empleo

En cuanto a la duración de las relaciones laborales iniciadas entre las ETT y los trabajadores en cesión laboral, a finales de junio existían 1,13 millones de relaciones laborales entre la ETT y el trabajador. Más de un tercio de ellas (392.000) tuvieron una duración de al menos 18 meses (gráfico 10) y una quinta parte (227.000) de entre 9 y 18 meses.

De las 661.000 relaciones laborales temporales finalizadas durante la primera mitad de 2017, el 17% de ellas (112.000) duraron por lo menos

18 meses; el 13% (85.000) entre 9 y 18 meses, el 28% (185.000) finalizaron antes de un mes y el 19% (129.000) finalizaron en un espacio de tiempo entre uno y tres meses. Por lo tanto, las ETT parecen seguir adaptando su plantilla de la forma más flexible posible a la demanda de las empresas. Los trabajadores del sector de cesión laboral encuentran rápidamente un nuevo puesto de trabajo después de haber finalizado la relación laboral. De todos los trabajadores que finalizaron su relación laboral en la primera mitad de 2017, el 65% de ellos ya estaba trabajando 90 días después de haber terminado la relación laboral, de ellos dos tercios fuera del sector de cesión laboral.

Paso del empleo temporal a una situación de desempleo

La cesión laboral es una forma flexible de empleo que presenta una fluctuación mucho mayor que otros sectores y, por lo tanto, encierra para el trabajador un mayor riesgo individual de perder el puesto de trabajo.

Entre noviembre de 2016 y octubre de 2017, casi 2,5 millones de personas, que habían trabajado en el primer mercado laboral, se encontraban en situación de desempleo; de ellos, el 93% (2,3 millones) con cotización obligatoria a la Seguridad Social. 323.000 de las personas que cayeron en situación de desempleo se registraron en el sector de cesión laboral.

Con ello, el 14% de las altas en el registro de desempleo corresponde a un sector que da empleo a menos del 3% de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social (ver punto 3.1.). Únicamente los sectores otros servicios económicos (340.000 o 15%) y el comercio. (313.000 o 14%) presentan un porcentaje similar. Ambos sectores emplean al 18% de todos los afiliados a la Seguridad Social. También la industria manufacturera, sector con alto porcentaje de afiliación (21% del conjunto de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social), representa un porcentaje elevado de las personas que pierden su empleo (12% de todas las situaciones de desempleo o 269.000).

El riesgo de caer en situación de desempleo se ha reducido en los últimos años debido principalmente a la buena evolución de la economía. También los trabajadores en cesión laboral se benefician de esta coyuntura aunque en este sector sigue siendo alto el riesgo de desempleo en comparación con la media. Este riesgo se situó entre enero y diciembre de 2017 en un promedio de 3,06%, casi cinco veces más alto que el porcentaje de riesgo general (0,63%). El alto riesgo se refleja en la alta dinámica de las numerosas relaciones iniciadas y finalizadas.

RIESGO DE CAIDA EN EL DESEMPLEO DESDE UNA SITUACIÓN DE EMPLEO

Diciembre de 2008 a diciembre de 2017; en %



Observando la situación a largo plazo se percibe que la cesión laboral reacciona intensamente a los cambios de las condiciones coyunturales marco (ver punto 5.1.). En el transcurso de la crisis económica de 2008/2009 este riesgo aumentó notoriamente, desde 2011 se mantiene en un valor bajo –en comparación con el riesgo superior al 7% registrado en 2009 – y desde 2012 incluso cae de forma continua.

Paso de situación de desempleo a la contratación en cesión laboral

Un análisis agregado de las estadísticas de empleo y desempleo permite determinar en qué sectores económicos entraron a trabajar las personas desempleadas que empezaron a trabajar con un contrato temporal.

2,1 millones de desempleados empezaron a trabajar entre noviembre de 2016 y octubre de 2017 en el primer mercado laboral; de ellos, 1,9 millones accedieron a un empleo regular con cotizaciones a la Seguridad Social justo después de caer en situación de desempleo y otros 358.000 en la cesión laboral. También aquí se refleja la alta fluctuación. La cesión laboral tiene un alto porcentaje de la cifra total de personas que pasaron de una situación de empleo al desempleo, así como del desempleo al empleo en relación con la suma total (ver punto 4.3).

Si bien dos tercios de los desempleados que inician una relación laboral en la cesión proceden del ámbito de las prestaciones contributivas, la cesión laboral también desempeña un papel especial en la contratación de personas desempleadas receptoras de la prestación no contributiva por desempleo. Teniendo en cuenta que la cesión laboral ofrece numerosas oportunidades en el segmento de las bajas cualificaciones, este sector representa una oportunidad de mejorar su empleabilidad precisamente a las personas poco cualificadas o para las acogidas al seguro básico por desempleo. Entre noviembre de 2016 y octubre de 2017, el 25% de todas

las relaciones laborales iniciadas por desempleados perceptores de la prestación no contributiva se produjeron en el sector de la cesión laboral, mientras que en el caso de los perceptores del subsidio por desempleo este porcentaje se situó en el 16%.

La cesión laboral también ofrece a los refugiados una posibilidad de entrar en el mercado laboral. Entre noviembre de 2016 a octubre de 2017, unas 15.000 personas procedentes de los principales países de origen habían empezado a trabajar con un contrato temporal, el 30% de todas las relaciones laborales iniciadas por personas desempleadas procedentes de esos países.

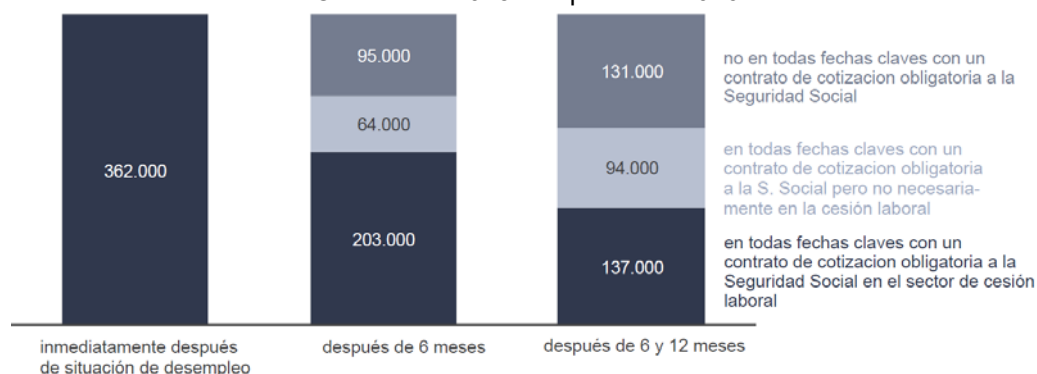
A través de esta valoración integrada se puede evaluar si la relación laboral que se ha iniciado desde una situación de desempleo conduce a una inserción laboral estable. Valorando los resultados acumulativos registrados a los 6 y a los 12 meses después de salir de la situación de desempleo entre octubre de 2015 y septiembre de 2016 se observa que durante este tiempo 362.000 personas pasaron de estar desempleados a trabajar con un contrato de cesión laboral con cotizaciones a la Seguridad Social. De ellas, 266.000 personas seguían teniendo un empleo de afiliación a la seguridad social seis meses después de iniciar la relación laboral, de ellos 203.000 en el sector de cesión laboral y 64.000 en otros sectores.

231.000 (64%) de las 362.000 personas que desembocaron en el sector de cesión laboral, tenían un contrato con cotizaciones a la Seguridad Social tanto a los 6 como a los 12 meses de iniciar la relación laboral. 137.000 de ellos no tenían un empleo de cotización de forma ininterrumpida, sino que en alguno momento estuvieron por ejemplo desempleados o participaron en alguna medida de fomento. El 59% de los 231.000 se mantenían 6 y 12 meses después de haber iniciado la relación laboral, en la cesión laboral y el 41% (94.000) en otros sectores. Una cifra considerable de personas cambia de una empresa de cesión laboral a otro tipo de empresa, pero se desconoce si el empleo fuera de la cesión laboral se debe al denominado "efecto adherente", es decir, si la empresa usuaria decide incluir en su plantilla fija al trabajador contratado en cesión laboral, o si éste encontró el nuevo empleo por otra vía.

La duración de la situación de empleo en la cesión laboral es más baja que la media de todos los sectores juntos. En general, los resultados de la valoración aportan indicios de que la inserción al mercado laboral de los desempleados a través de la cesión laboral se consigue mejor de lo que a primera vista sugieren los cortos periodos de empleo en ETT.

PASO DEL DESEMPLEO AL EMPLEO EN LA CESIÓN LAOBRAL Y PERMANENCIA

Octubre de 2015 – septiembre 2016



Fuente: Agencia Federal de Empleo

Cesión laboral y empleo total

Cesión laboral como indicador temprano

La cesión laboral reacciona de forma prematura a los cambios de las condiciones coyunturales marco. En tiempos de crecimiento económico aumenta en un principio –además de, por ejemplo, la estructura de las horas extraordinarias – el uso de la cesión laboral. Pero si se mantiene el impulso, aumenta la confianza del empresariado en la evolución económica y con ello también su disposición a ampliar su plantilla fija. Por el contrario, en una fase de desaceleración económica es la cesión laboral el sector en el que primero se perciben las consecuencias de la recesión. Antes de despedir a los trabajadores fijos, además de reajustar la jornada laboral con una reducción de las horas extraordinarias o una reducción de jornada laboral, por regla general las empresas reducen la contratación temporal.

Pero no existe una relación automática entre un descenso del empleo con cotización a la Seguridad Social en la cesión de trabajadores y una probable caída del empleo en general. Detrás de una contracción de la cifra de trabajadores en cesión laboral puede estar también una creciente disposición de las empresas usuarias a contratar de forma directa a los trabajadores en cesión laboral o a que a éstos les surjan otras oportunidades de empleo fuera de la cesión laboral. Precisamente en tiempos de una creciente falta de personal cualificado podría ser decisivo el hecho de que las empresas intenten retener al personal cualificado. Además, las reformas legales pueden influir en la dinámica de empleo de la cesión de trabajadores en una u otra dirección.

Es evidente la anticipación temporal de la cesión laboral de la crisis económica de 2008/2009 así como de la posterior recuperación. La recesión tuvo repercusiones con anticipación en el empleo de la cesión laboral, y su retroceso – en términos desestacionalizados - se inició ya en la primavera de 2008, mientras que el empleo regular con cotizaciones a la Seguridad Social no empezó a descender hasta otoño de 2008. Por otro lado, el impacto de la recuperación económica sobre el empleo también se hizo notar primero en el sector de cesión de trabajadores.

Después de los retrocesos de 2012 y del estancamiento registrado en la primera mitad de 2013, el empleo de cesión laboral volvió a registrar una tendencia creciente a partir de mediados de 2013. No obstante, el crecimiento es menor que en el empleo total, que desde 2010 registra una clara e ininterrumpida tendencia ascendente.

Contribución de la cesión laboral al crecimiento del empleo

A pesar del bajo porcentaje en el empleo total (por debajo del 3%), el aumento y descenso de las cifras de empleo en la cesión laboral tienen un claro efecto sobre la evolución del empleo general. Las cifras del empleo regular con afiliación a la Seguridad Social y del empleo con afiliación a la Seguridad Social en el sector de cesión laboral muestran que este último en 2005, al contrario de la evolución de empleo general, creció en comparación interanual. Es de suponer que la desregularización de la cesión laboral introducida en 2003 favoreció esta evolución. La reducción de empleo general en este tiempo se vio frenada por la positiva evolución del sector de cesión laboral. Entre 2006 y 2008 creció el empleo en general, a lo que también contribuyó la cesión laboral, aunque con un porcentaje decreciente. Mientras que en 2006 todavía el 55% de la creación de empleo tenía su origen en la cesión laboral, en 2008 era sólo el 11%.

Las repercusiones de la crisis económica de 2008 y 2009 se hicieron notar en toda su amplitud en 2009. El descenso del empleo en la cesión de trabajadores fue el doble que en el empleo en general (ver punto 5.1). Esta pérdida de empleo en la cesión de trabajadores pudo ser recuperada nuevamente a partir de 2010, por lo que la cesión laboral contribuyó en 2010 y 2011 a la creación de empleo.

La economía alemana se vio afectada en 2012 por la recesión registrada en Europa. La consecuencia fue una caída del crecimiento del empleo en 2013. El descenso del empleo en la cesión de trabajadores se hizo notar ya en 2012, desde 2014 el sector de la cesión tiene una influencia positiva aunque moderada que oscila en torno al 5%.

CONTRIBUCIÓN DE LA CESIÓN LABORAL AL CRECIMIENTO DE EMPLEO

Comparación interanual, empleo total de afiliación y cesión de trabajadores, 30 de junio del respectivo año

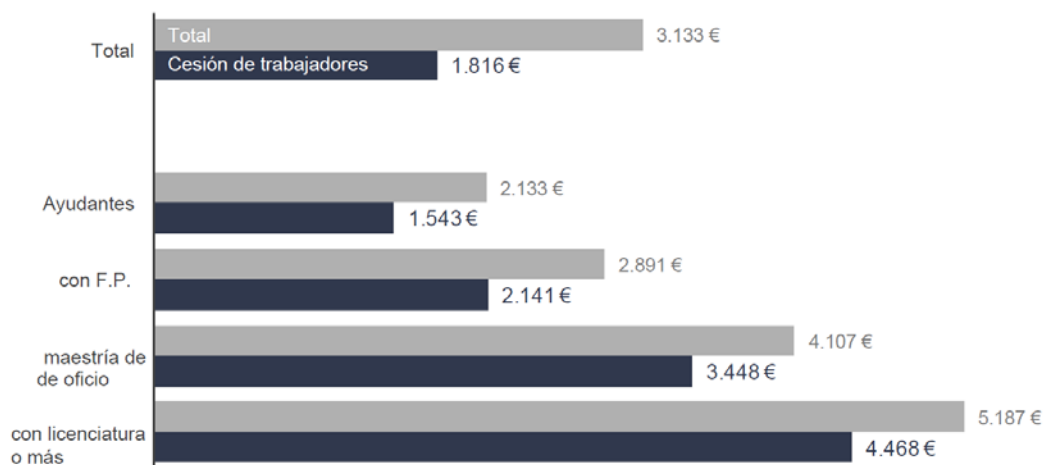


Remuneración en la cesión laboral

La remuneración bruta de los trabajadores en cesión laboral se encuentra por debajo de la media. La mediana del salario bruto mensual de los trabajadores con jornada completa afiliados a la Seguridad Social se situó en 2016 en 3.133€. La retribución media de los trabajadores en cesión fue del 1.816€, un 42% inferior a la media general, lo que está relacionado principalmente con la gran diferencia que existe entre las estructuras de empleo de la cesión laboral y los empleados en general. Mientras que el 52% de los trabajadores con jornada completa en la cesión temporal (sin tener en cuenta a los aprendices) realiza una actividad de ayudante, entre los empleados en general este segmento profesional solamente representa el 12%, esta diferencia también se refleja en las retribuciones. Además, en el sector de cesión laboral apenas se ofrecen trabajos que exija una licenciatura y una maestría de oficio y que por ello tengan salarios superiores a la media.

También se muestran diferencias en la remuneración a la hora de observar el nivel de cualificación. Los trabajadores en cesión laboral que trabajan como ayudantes ganan un promedio de 1.543€ y con ello 28% menos que los ayudantes del resto de los sectores. En los trabajos en los que se exige una cierta cualificación se presenta una diferencia porcentual parecida y en los trabajos en los que se exige una maestría de oficio o una licenciatura se mantiene una diferencia del 16% y del 14% respectivamente.

REMUNERACIÓN BRUTA DEL TRABAJADOR EN GENERAL Y EN CESIÓN LABORAL,
en euros 31 de diciembre de 2016



Fuente: Agencia Federal de Empleo

No obstante, a la hora de comparar las remuneraciones, hay que tener en cuenta que en parte existen considerables diferencias entre los trabajadores del sector de cesión laboral y los empleados de otros sectores, por ejemplo en sus características sociodemográficas o en la discontinuidad de la vida laboral. Una simple comparación de la remuneración bruta media serviría como primer punto de referencia pero resultaría insuficiente para retratar esta compleja realidad. Si además se tienen en cuenta las diferencias estructurales entre ambos colectivos, las diferencias salariales se reducen notoriamente.

Además de las diferencias retributivas, el porcentaje de empleados de la cesión laboral que perciben prestaciones complementarias del seguro básico para desempleados es relativamente alto. Mientras que en junio de 2017 un 2% del conjunto de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social percibían la prestación no contributiva por desempleo, la cuota en la cesión laboral se situó en el 5%. La mayor parte de los trabajadores en cesión laboral que percibían prestaciones complementarias del seguro básico, tenían un contrato con jornada completa (71% de la cesión de trabajadores en comparación con el 25% del total de sectores).

Demanda de mano de obra

La demanda de mano de obra en el sector de cesión laboral depende en especial medida de la evolución económica de Alemania, por lo que a menudo es considerado un indicador temprano de futuros cambios de la coyuntura económica. Un notorio incremento de los puestos de trabajo en el sector de la cesión es considerado un indicador de una evolución

Actualidad Internacional Sociolaboral n° 223

#

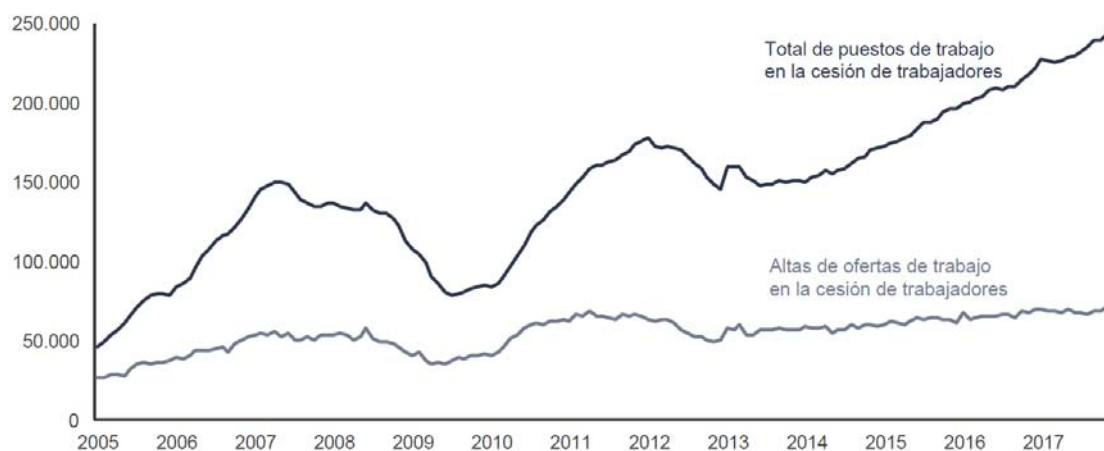
positiva en el mercado laboral. Por el contrario, una caída podría ser el primer indicio de una desaceleración económica.

Además, el comportamiento de las empresas a la hora de contratar personal en cesión laboral tiene unas características específicas. Así por ejemplo, la oferta de empleo en la modalidad de la cesión de las empresas usuarias se adapta enormemente a los pedidos que las empresas esperan tener en un futuro próximo, lo que significa que en parte estos puestos en cesión se utilizan para preparar la cartera de pedidos.

La estrecha conexión entre la demanda de mano de obra en la cesión laboral y la evolución económica general se pone ante todo de manifiesto al observar la evolución de la necesidad de mano de obra a largo plazo. De este modo, el total de puestos de trabajo notificados y las altas de ofertas de trabajo en el sector de cesión laboral descendió considerablemente durante la crisis económica y financiera del 2008/2009. El descenso fue mayor que el total de ofertas de trabajo comunicadas a la agencia de empleo. Posteriormente, el total de ofertas de empleo notificados en el sector de la cesión laboral volvió a crecer notoriamente entre el verano de 2009 y 2011 (cifras desestacionalizadas), siendo mayor este aumento que el del conjunto de las.

PUESTOS DE TRABAJO NOTIFICADOS EN LA CESIÓN DE TRABAJADORES

Enero de 2005 – Diciembre de 2017



Fuente: Agencia Federal de Empleo

En enero de 2012 el número total de ofertas de empleo en la cesión laboral (desestacionalizada) notificadas a la agencia de empleo alcanzó con 178.000 el nivel más alto, descendiendo posteriormente hasta el verano de 2013. Desde entonces volvió a crecer, situándose en mayo de 2015 por encima del nivel alcanzado en 2011/2012. En diciembre de 2017 la oferta de empleo notificada por el sector de cesión laboral se situó en 251.000 (cifras desestacionalizadas).

La cifra de nuevos contratos en la cesión laboral notificados mensualmente a la Agencia Federal de Empleo también descendió de mediados de 2011 a finales de 2012. Al igual que en el caso del total de puestos de trabajo, con posterioridad a ese período también se registra una tendencia ascendente, aunque algo menos dinámica. Desde 2015 la cifra de las altas mensuales de ofertas de trabajo se mueve por encima de las 60.000 (cifra desestacionalizada), últimamente incluso por encima de los 70.000.

A largo plazo la demanda de mano de obra del sector en la cesión laboral ha ganado en importancia. A consecuencia de la liberalización del trabajo temporal (ver punto 1.1) y en comparación con el resto de los sectores, la demanda de trabajadores temporales creció hasta 2011 por encima de la media. Desde entonces el crecimiento evolucionó de forma similar al conjunto de los puestos de trabajo notificados. El porcentaje de puestos de trabajo en la cesión laboral en relación con el total las ofertas de trabajo notificadas a la Agencia Federal de Empleo registró entre 2005 y 2011 fuertes oscilaciones, si bien desde entonces este porcentaje se ha estabilizado en alrededor de un tercio.

El elevado porcentaje del trabajo temporal en relación sobre el conjunto de las notificadas refleja la mayor dinámica de la Agencia Federal de Empleo en la intermediación así del propio sector de la cesión de trabajadores (ver punto 4.1). Pero el aumento de la oferta de empleo notificada está también relacionada con que también este sector tiene dificultades para cubrir los puestos de trabajo. Por lo pronto se ha incrementado la media de días en los que permanece vacante una oferta en la cesión desde 79 días en 2014 a 96 días en 2017.

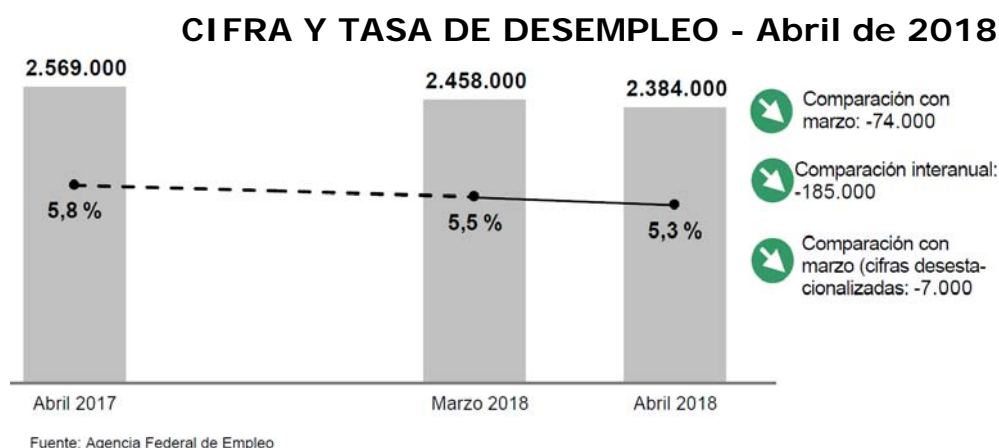
Conclusiones

La cesión laboral tiene una gran importancia para el mercado laboral alemán. El empleo flexible de trabajadores posibilita a las empresas adaptar rápidamente su plantilla a las oscilaciones de los pedidos. Por ello, comparándola con otros sectores, la cesión de trabajadores está marcada por una dinámica y una fluctuación que se encuentran muy por encima de la media: las relaciones laborales presentan una mayor fluctuación y el tiempo medio de empleo es claramente más corto. Para los trabajadores del sector, la gran flexibilidad en la cesión laboral va acompañada de riesgos, como por ejemplo el de pasar de una situación de empleo a una de desempleo. Por otro lado, la cesión de trabajadores ofrece oportunidades de trabajo a personas que tienen problemas en la búsqueda de empleo, por ejemplo debido a su baja cualificación o por llevar en situación de desempleo desde hace tiempo

EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN ABRIL¹⁶

“En abril continuó la activación del mercado laboral propia de primavera, aunque la evolución fue algo más débil que en los mejores meses de invierno”, afirmó el presidente de la Agencia Federal de Empleo, Detlef Scheele, con motivo de la presentación de las recientes cifras mensuales registradas en el mercado laboral durante el mes de abril.

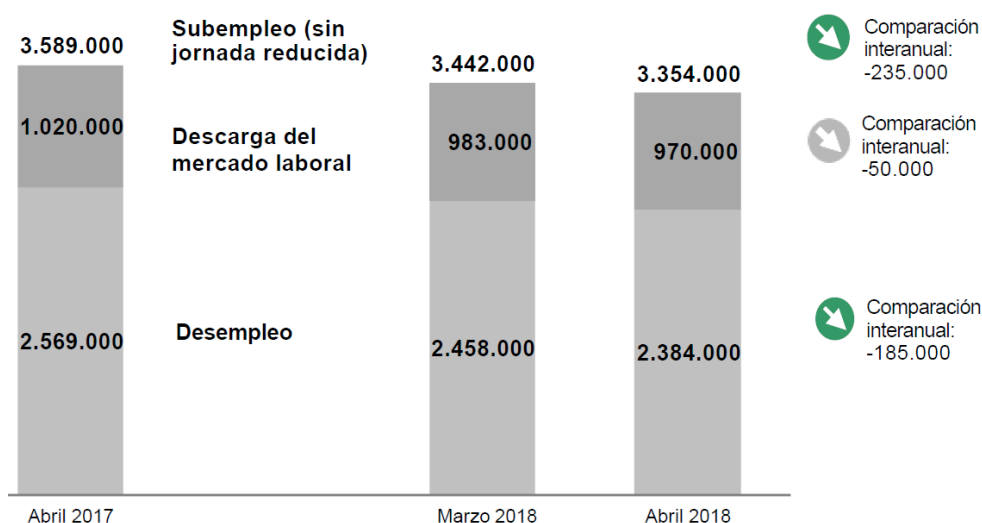
El número de parados registrados en las Agencias de Empleo descendió en abril en 74.000 personas frente al mes anterior (-7.000 en términos desestacionalizados). Con una cifra total de 2.384.000, había 185.000 personas paradas menos en comparación interanual. La tasa de desempleo descendió en 0,2 puntos, situándose en el 5,3%.



El subempleo, que además de los parados incluye a las personas que participan en medidas de integración laboral o están en situación de incapacidad laboral, descendió en abril en 17.000 personas en términos desestacionalizados frente al mes anterior. El número total de personas subempleadas se situó en 3.354.000, unas 235.000 menos que hace un año.

¹⁶ Fuente: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick-Nav.html>

EVOLUCIÓN DEL SUBEMPLEO - abril de 2018, sin jornada reducida (Desempleo, políticas de descarga del mercado laboral y subempleo)

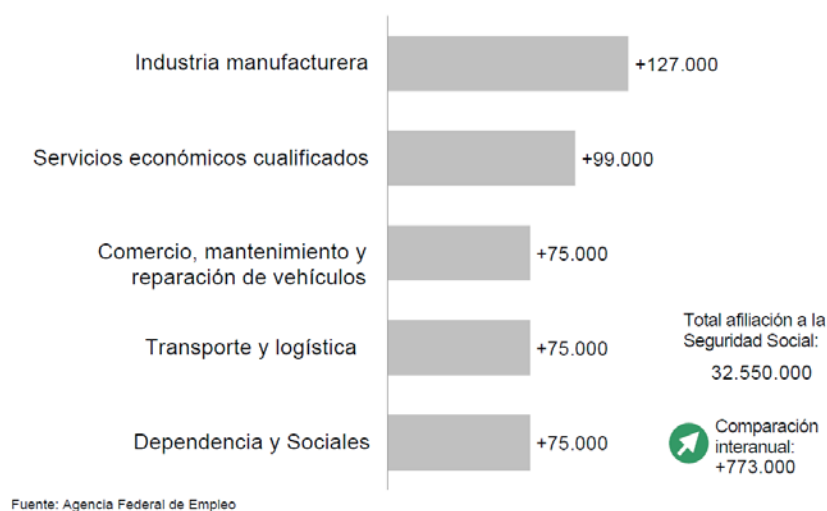


Fuente: Agencia Federal de Empleo

Según los criterios de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), en marzo el desempleo se situó en 1.500.000 personas y la tasa de desempleo fue de 3,5%.

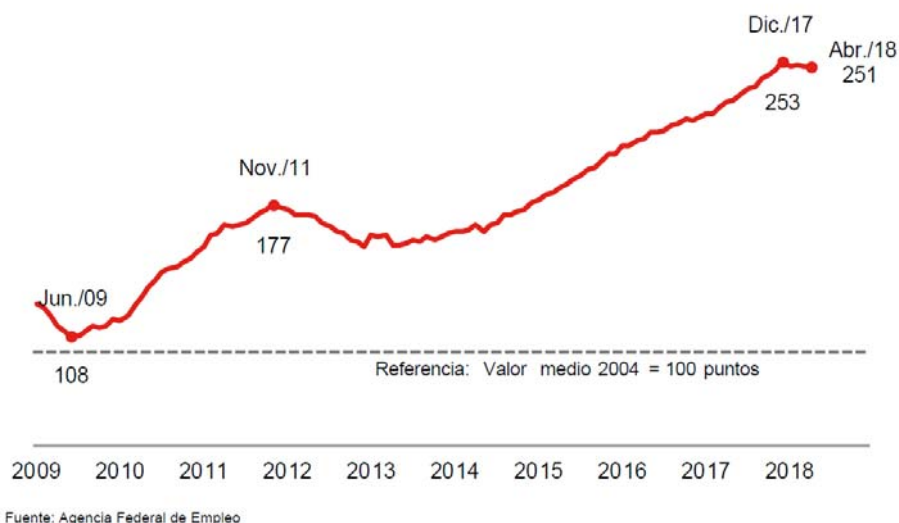
La ocupación y la afiliación a la Seguridad Social alemana continuaron aumentando. De acuerdo con los datos facilitados por la Oficina Federal de Estadística siguiendo criterios nacionales, la ocupación aumentó en marzo en 32.000 personas (términos desestacionalizados) frente al mes anterior y en 598.000 en comparación interanual. La cifra total de ocupados se elevó a 44.460.000 personas. El aumento se atribuye principalmente al crecimiento del empleo acogido al Régimen General de la Seguridad Social. De acuerdo con los cálculos de la Agencia Federal de Empleo, la afiliación de trabajadores a la Seguridad Social aumentó de enero a febrero en 53.000 personas (términos desestacionalizados) y en 773.000 en comparación interanual. La cifra total fue de 32.550.000 personas afiliadas.

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN (selección de sectores) Febrero de 2018



La demanda de mano de obra sigue siendo alta. En abril había registrados en la Agencia Federal de Empleo 784.000 puestos de trabajo vacantes, 78.000 más que hace un año. En comparación con el mes anterior, la oferta de empleo aumentó en 2.000 puestos en términos desestacionalizados. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, se situó con 251 puntos en el mismo nivel de marzo, pero creció 19 puntos por encima del nivel alcanzado el año pasado.

EVOLUCIÓN DE ÍNDICE BA-X (de junio de 2009 a abril de 2018)

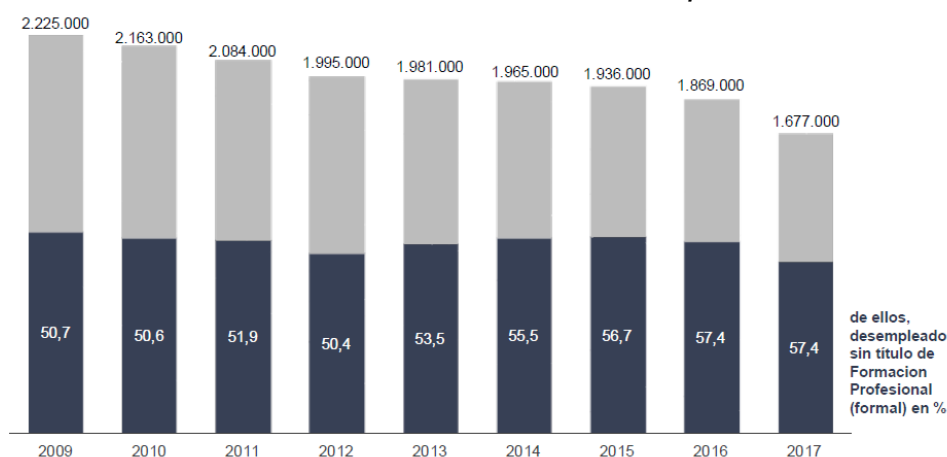


En cuanto a las prestaciones económicas, un total de 692.000 personas percibieron en el mes de abril la prestación contributiva por desempleo, 55.000 menos que hace un año. En lo relativo al seguro básico de las personas que buscan trabajo, el número de beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo se cifró en 4.241.000 personas, 184.000

menos en comparación interanual. Con ello, un 7,8% de la población alemana en edad laboral depende de esta prestación.

La Agencia Federal de Empleo destaca en el informe del mes de abril que mientras que la cifra de personas que buscan trabajo incluidas en el seguro básico de desempleo descendió de 2.225.000 en 2009 a 1.677.000 en 2017, el porcentaje de estas personas que no disponían de un diploma de Formación Profesional aumentó durante ese periodo de tiempo del 50,7% al 57,4%.

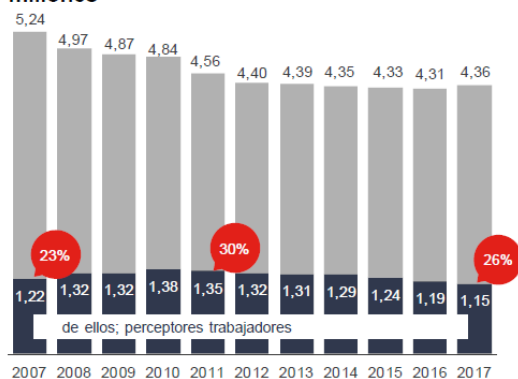
SEGURO BÁSICO DE DESEMPLEO DE LAS PERSONAS QUE BUSCAN Personas sin una F.P. formal, en %



Fuente: Agencia Federal de Empleo

Por otro lado, de las 4.360.000 personas con edad para trabajar que en 2017 percibieron la prestación no contributiva por desempleo, 1.150.000 estaban trabajando; y casi la mitad de estas últimas con un miniempleo. En la evolución de este último colectivo se observa una tendencia al alza del 23% en 2007 al 30% en 2011, para luego volver a descender al 26% en 2017.

**Población en edad laboral
perceptora de la prestación no
contributiva por desempleo, en
millones**



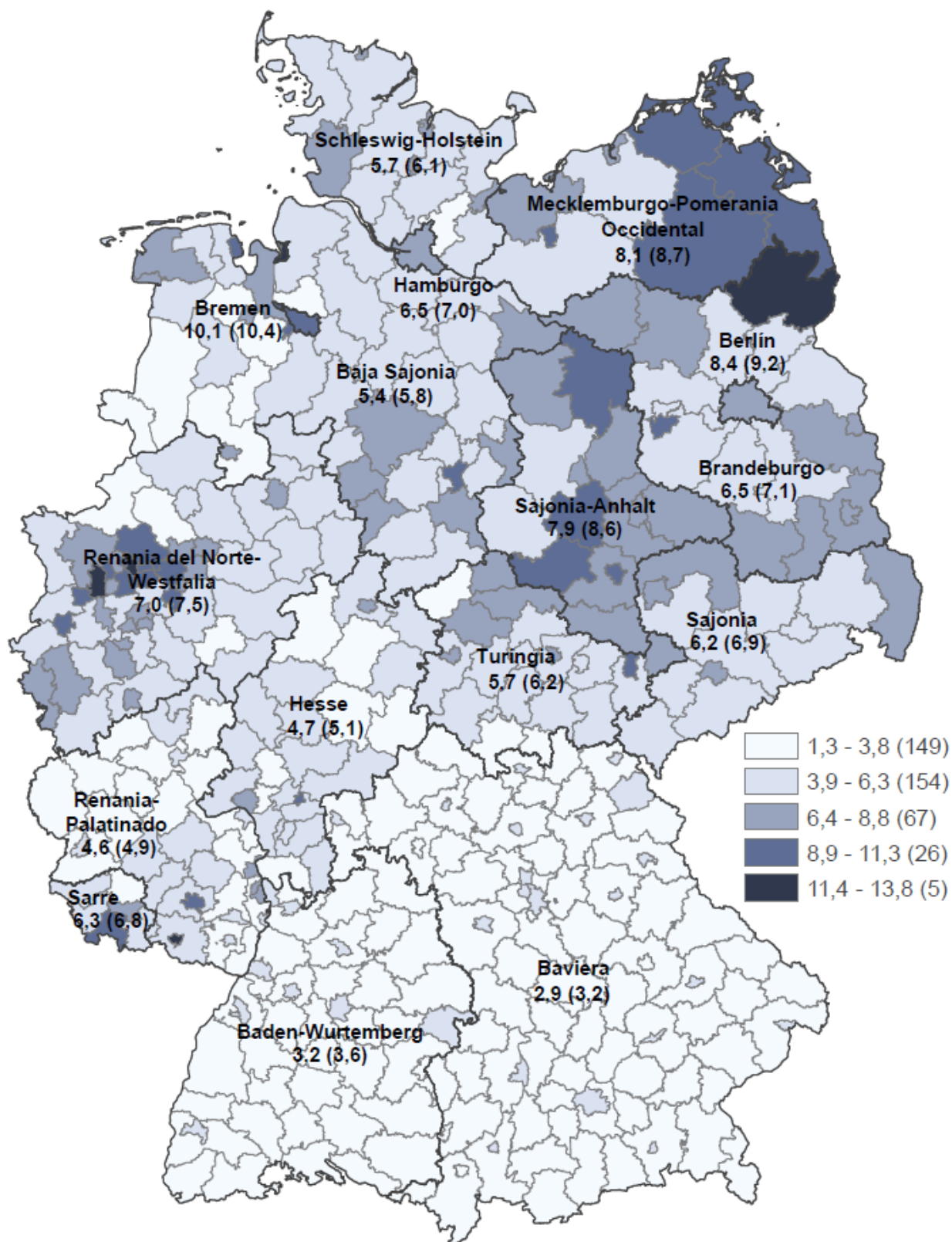
Fuente: Agencia Federal de Empleo

**Población trabajadora perceptora de la
prestación no contributiva según la
forma de actividad, en %**

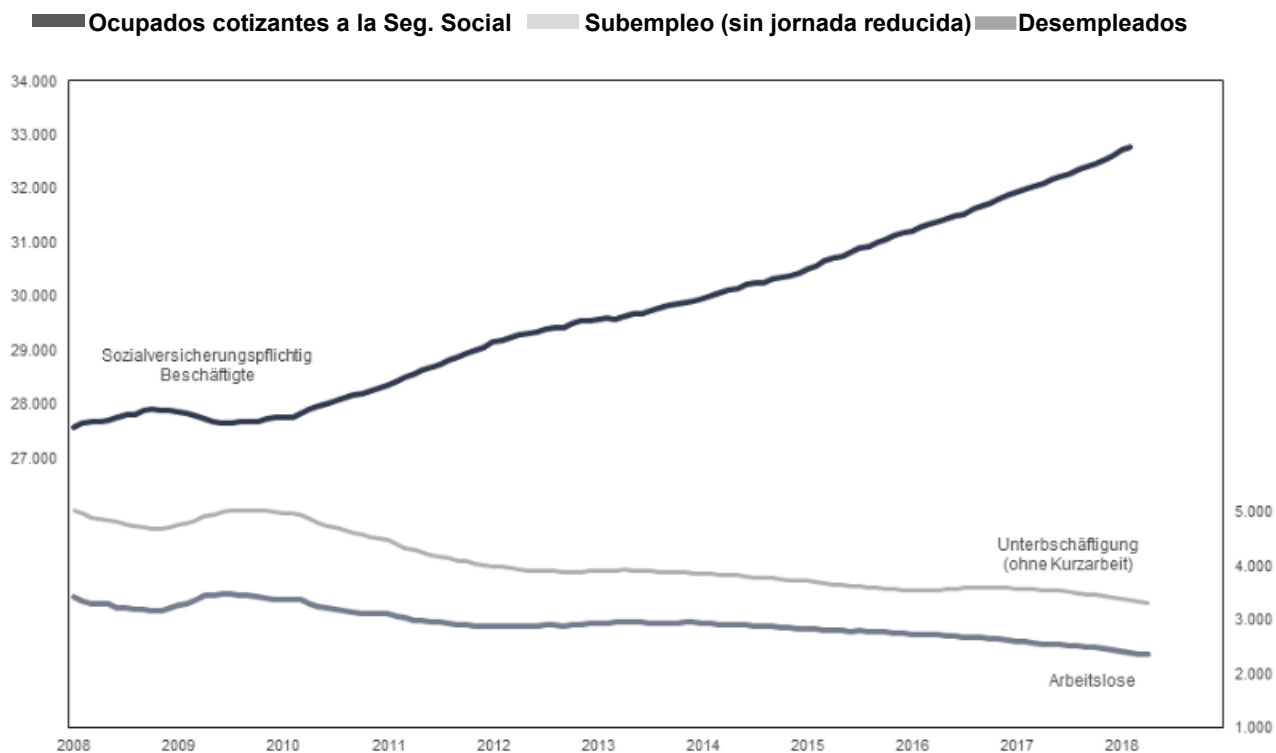


En cuanto al mercado de formación, de octubre de 2017 a abril de 2108 se habían registrado en las agencias de empleo y *jobcenter* unas 429.000 personas interesadas en realizar una formación, 15.000 menos que hace un año. De ellos, 228.000 seguían buscando todavía en abril un puesto de formación. Al mismo tiempo, se comunicaron 475.000 puestos de formación, 13.000 más en comparación interanual. 282.000 puestos de formación se encontraban en abril todavía sin ocupar. Principalmente se ofertaron puestos de formación para comerciantes en el comercio minorista (30.500), vendedores (19.800) y comerciantes en gestión de oficinas (19.200). Al igual que en años anteriores se presentan disparidades en cuanto a la región, la cualificación y las especializaciones profesionales, que dificultan notoriamente el equilibrio entre la oferta y la demanda.

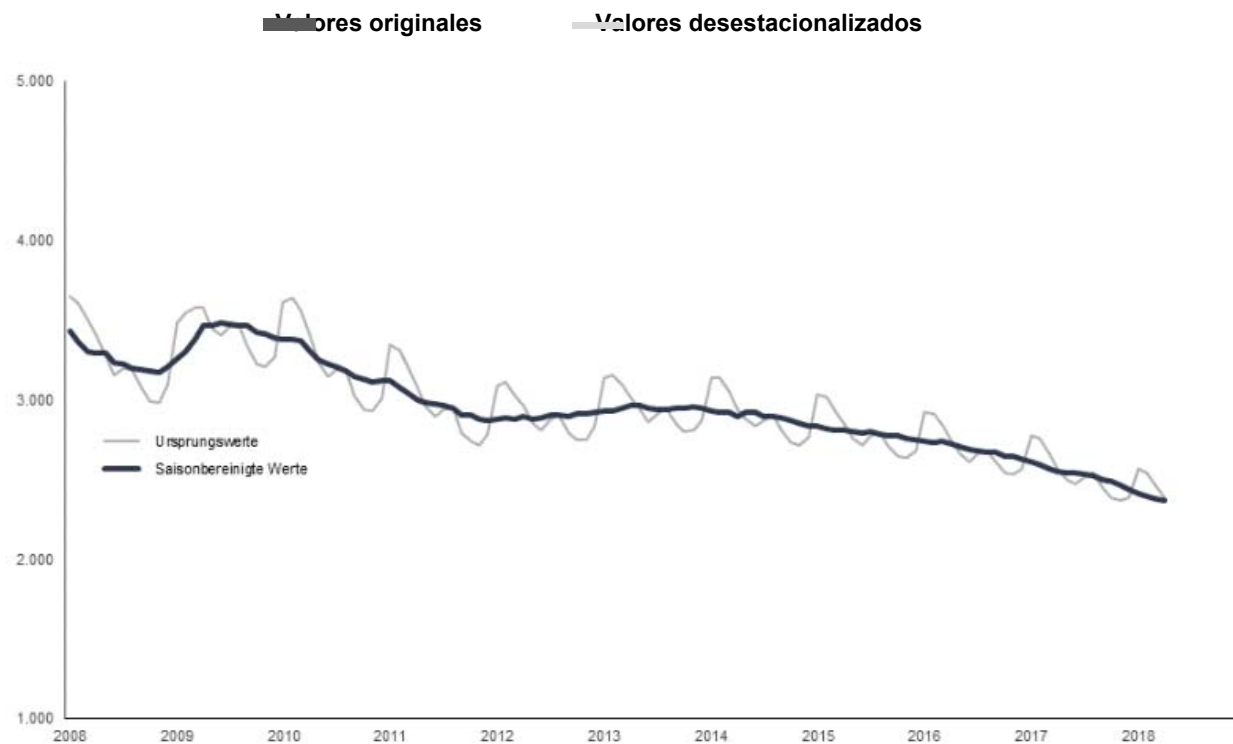
**TASA DE DESEMPLEO EN LÄNDER Y DISTRITOS (sobre la población activa total)
ABRIL DE 2018 (abril de 2017)**



EVOLUCIÓN DEL EMPLEO, EL SUBEMPLEO Y DESEMPLEO EN ALEMANIA
(en miles, cifras desestacionalizadas)



EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN ALEMANIA
(en miles, cifras desestacionalizadas)



INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

ABRIL 2018	2018				Variación en comparación interanual (cuota de desempleo/subempleo: valores)			
	Abril	Marzo	Febrero	Enero	Abril		Marzo	Febrero
					v. absoluto	%	%	%
	1	2	3	4	5	6	7	8
POBLACION OCUPADA								
Ocupados (promedio mensual)	...	44.455.000	44.312.000	44.275.000	1,4	1,4
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	32.546.400	32.482.900	2,4
DESEMPLEO REGISTRADO	2.383.752	2.458.110	2.545.936	2.570.311	-184.860	- 7,2	- 7,7	- 7,8
De ellos: 33,4% en el Código Social III	795.728	859.387	926.535	940.906	-65.726	- 7,6	- 8,1	- 8,7
66,6% en el Código Social II ²)	1.588.024	1.598.723	1.619.401	1.629.405	-119.134	- 7,0	- 7,4	- 7,3
55,4% hombres	1.321.287	1.380.501	1.437.074	1.444.716	-102.972	- 7,2	- 7,6	- 8,3
44,6% mujeres	1.062.464	1.077.607	1.108.860	1.125.593	-81.879	- 7,2	- 7,7	- 7,2
8,6% ≥15 y <25 años	204.371	215.518	224.954	217.360	-21.159	- 9,4	- 9,7	- 9,5
1,7% de ellos ≥15 y <20 años	40.764	42.888	44.193	43.662	-3.807	- 8,5	- 8,8	- 9,0
21,6% ≥55	514.525	529.777	544.731	549.546	-21.224	- 4,0	- 4,2	- 4,6
26,6% extranjeros	634.277	647.278	664.322	670.711	-27.719	- 4,2	- 4,1	- 3,7
73,1% alemanes	1.742.862	1.804.171	1.874.931	1.892.860	-157.327	- 8,3	- 8,9	- 9,2
6,6% con seria discapacidad	158.221	159.477	162.013	163.496	-5.421	- 3,3	- 4,0	- 4,1
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en relación con la población activa	5,3	5,5	5,7	5,8	5,8	-	6,0	6,3
De ellos hombres	5,6	5,8	6,1	6,1	6,1	-	6,4	6,7
mujeres	5,1	5,1	5,3	5,4	5,5	-	5,6	5,7
≥15 y <25 años	4,5	4,8	5,0	4,8	5,0	-	5,3	5,5
≥15 y <20 años	3,1	3,2	3,3	3,3	3,4	-	3,6	3,8
≥55 y <65 años	6,0	6,2	6,4	6,4	6,5	-	6,7	6,9
extranjeros	13,8	14,1	14,4	14,6	15,7	-	16,0	16,3
alemanes	4,4	4,5	4,7	4,7	4,8	-	5,0	5,2
- en relación con la población activa por cuenta ajena	5,9	6,1	6,3	6,4	6,5	-	6,7	6,9
SUBEMPLEO								
Desempleo en sentido amplio	2.744.006	2.820.201	2.900.632	2.909.237	-214.861	- 7,3	- 7,7	- 7,9
Subempleo en sentido estricto	3.330.616	3.417.978	3.491.720	3.490.551	-232.356	- 6,5	- 6,3	- 6,2
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.353.847	3.441.526	3.515.025	3.513.780	-234.776	- 6,5	- 6,3	- 6,2
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	7,4	7,6	7,8	7,7	8,0	-	8,2	8,4
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	692.471	764.795	831.320	833.895	-55.427	- 7,4	- 6,4	- 7,1
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para trab.)	4.241.443	4.257.817	4.263.312	4.257.186	-183.576	- 4,1	- 3,8	- 3,2
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para trabajar)	1.683.224	1.685.248	1.685.422	1.684.594	-24.245	- 1,4	- 0,9	- 0,3
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	7,8	7,8	7,8	7,8	8,1	-	8,1	8,1
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas en el mes	184.856	208.118	232.529	157.855	-23.105	- 11,1	- 0,9	4,3
- Nuevas desde inicios de año	783.358	598.502	390.384	157.855	-9.716	- 1,2	2,3	4,1
- Total de ofertas	784.206	778.158	764.247	736.231	78.257	11,1	12,5	13,3
Índice de empleo BA-X	251	251	252	251	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL - Total	849.602	855.116	844.256	839.019	-89.967	- 9,6	- 8,8	- 8,4
de ellos: Activación y reinserción profesional	196.826	199.013	192.398	178.337	-44.592	- 18,5	- 19,7	- 20,7
Orientación y formación profesional	200.461	201.810	201.449	210.690	-2.070	- 1,0	- 0,7	0,1
Formación continua	167.942	169.083	165.661	165.148	-9.416	- 5,3	- 5,0	- 4,9
Inicio de una ocupación	113.207	114.579	115.162	114.865	-22.573	- 16,6	- 12,2	- 10,8
Medidas especiales para personas con discapacidad	66.358	66.301	66.654	67.811	-371	- 0,6	- 1,1	- 1,5
Medidas de creación de empleo	91.614	90.279	88.999	88.504	-9.153	- 9,1	- 5,6	- 3,4
Otros tipos de fomento	13.194	14.051	13.933	13.664	-1.792	- 12,0	- 5,3	- 4,2
Datos desestacionalizados	Abr./18	Mar./18	Feb./18	Ene./18	Dic./17	Nov./17	Oct./17	Sept./17
Población ocupada	...	32.000	44.000	92.000	65.000	61.000	34.000	40.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	53.000	98.000	88.000	66.000	70.000	50.000
Desempleados	-7.000	-18.000	-21.000	-23.000	-29.000	-20.000	-13.000	-24.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	-17.000	-20.000	-29.000	-27.000	-25.000	-20.000	-14.000	-22.000
Ofertas de trabajo notificadas	2.000	1.000	1.000	0	15.000	8.000	7.000	10.000
Cuota desempleo en relación con total de pob. activa	5,3	5,3	5,4	5,4	5,5	5,5	5,6	5,6
Cuota de desempleo según OIT	...	3,4	3,5	3,5	3,5	3,6	3,6	3,7