

EMPLEO/DESEMPLEO

ALEMANIA

EL MERCADO LABORAL EN ALEMANIA EN 2005

Como todos los años, la Agencia Federal de Empleo ha presentado su Informe sobre el mercado laboral, que en esta edición refleja la situación en el año 2005⁹.

Estructura básica del mercado laboral

En el año 2005 se mantuvo la ligera tendencia de crecimiento económico registrada el año anterior. De hecho, descontando la distorsión que supone un menor número de días laborables en 2005, el crecimiento económico fue idéntico en ambos años (1,1%). El peso de este crecimiento recayó sobre todo en la industria exportadora, mientras que la tasa de consumo interno se resintió por la desconfianza de los consumidores, lo que a su vez se tradujo en un ligero aumento de la cuota de ahorro.

La población activa se redujo ligeramente (-0,2%), situándose a finales de año en 38.780.000 personas. En 2005 continuó la eliminación de puestos de trabajo sujetos a cotización a la seguridad social, que pasó a 26.180.000 en junio de 2005 (menos 346.000 en comparación interanual, es decir: -1,3%). Esta reducción se debe sobre todo a la desaparición de programas estatales para la creación de empleo. Pero a diferencia del año precedente, en 2005 la cifra de personas que contaban exclusivamente con un puesto de trabajo del nivel salarial inferior descendió en 56.000, mientras que en 2004 había experimentado un aumento de 428.000. Los autores del informe señalan que la eliminación de puestos de trabajo normales habría sido aún mayor si no se hubiera creado la modalidad de empleos de un euro a la hora. De todas maneras, la situación del mercado laboral en los nuevos estados federados continúa siendo más desfavorable que en los antiguos; en los primeros el número de puestos de trabajo normales eliminados fue mayor (-2,7%); asimismo, la cifra de personas que únicamente contaban con un puesto de trabajo del nivel salarial inferior se vio reducida sensiblemente (-6,3%).

La reducción de puestos de trabajo sujetos a cotización a la seguridad social refleja la tendencia general a sustituir puestos de trabajo normales por otras modalidades de empleo precario. En 1994, el 75,3% del total de puestos de trabajo eran normales, porcentaje que en 2004 se había reducido al 68,2% y en 2005 al 67,5%. La destrucción de este tipo de puestos de trabajo, registrada entre 2004 y 2005, fue mucho más pronunciada en los länder orientales, donde afectó al 2,7% del total, mientras que en los occidentales sólo se vio afectado por el 1,0%. Por sectores, la reducción de empleo más fuerte tuvo lugar en el sector secundario (-2,7%), particularmente en la construcción (-6,2%). De

⁹ Arbeitsmarkt 2005, Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, 24 de agosto de 2006, http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000100/html/jahr/arbeitsmarkt_2005_gesamt.pdf

hecho, la importancia del sector secundario sobre el total de puestos de trabajo sujetos a cotización a la seguridad social pasó del 41,3% en 1994 al 32,7% en 2005. Pero también desaparecieron puestos de trabajo ordinarios en los sectores primario (-3,1%) y terciario (-0,6%). En este último se vieron afectadas sobre todo la educación (-5,1%) y las administraciones públicas (-1,2%), mientras que aumentó el empleo en sanidad y servicios sociales (0,4%) y en servicios relacionados con las empresas (+1,5%).

El empleo masculino descendió de forma mucho más significativa que el femenino (-1,8% y -0,8%, respectivamente), debido con toda probabilidad al incremento de los empleos precarios femeninos, y sobre todo de la jornada parcial. El porcentaje de esta última modalidad pasó del 30,5% al 31,2% en las mujeres, y del 4,5% al 4,6% en los hombres. Los puestos de trabajo por cuenta ajena de jóvenes menores de 25 años descendieron un -3,8%, mientras que en el caso de los mayores de 55 se registró un aumento del 3,3%.

A su vez, en 2005 continuó descendiendo el número de puestos de trabajo del segmento salarial inferior. Los autores del informe interpretan este hecho como el final del proceso expansivo de este segmento salarial. En 2004, sobre todo los denominados mini-empleos todavía presentaban una dinámica considerable, mientras que en 2005 el crecimiento de los mismos sólo fue de un 0,4%, situándose en 6.490.000 empleos. A finales de junio de 2005, un 18% de los trabajadores ejercía exclusivamente un empleo en la franja salarial baja, mientras que otro 7% compaginaba un puesto de trabajo normal con otro de esas características. En el segmento de los mini-empleos ejercidos como actividad única, las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas con un 67,1%.

El número de autónomos y sus familiares aumentó un 3,2%, después de haber experimentado un incremento del 3,6% el año anterior. La tasa de autónomos alcanzó en 2005 el 11,2% (2004: 10,9%; 1991: 9,1%).

El desempleo en 2005

La evolución del desempleo estuvo influenciada en gran medida por la fusión de la prestación por desempleo no contributiva con el subsidio social, medida que resultó en un incremento medio en la cifra de desempleados de 480.000, situándose en 4.861.000 personas. Este efecto se produce debido al paso a la nueva prestación no contributiva de diversos colectivos antes integrados en la denominada reserva silenciosa: mujeres, personas con una baja cualificación, menores de 25 años e inmigrantes. En los *länder* occidentales el aumento fue del 17% (+464.000) hasta alcanzar los 3.247.000, mientras que en los orientales fue sólo de un 1% (+16.000), pasando la cifra total a 1.614.000. La tasa media de desempleo se situó en el 11,7%, siendo en los nuevos estados federados del 18,7% y en los antiguos del 9,9%. La duración media de permanencia en el paro aumentó ligeramente, alcanzando en 2005 las 39,6 semanas (2004: 38,4 semanas).

Colectivos especialmente afectados por el desempleo

Las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes son los colectivos más afectados por la fusión de la prestación por desempleo no contributiva con el subsidio social. La cifra de mujeres desempleadas creció de forma mucho más pronunciada que la de los hombres, el promedio de desempleadas en 2005 fue de 2.260.000, es decir 322.000 más que en 2004. La tasa de desempleo femenino aumentó en 1,9% situándose en el 12,7%, mientras que la de los hombres creció 0,9 puntos, alcanzando el 13,4%. El desempleo femenino continúa siendo mucho más acentuado en los *länder* orientales que en los occidentales, y a las mujeres les resulta más difícil superar la situación de desempleo e integrarse en el mercado laboral.

El desempleo juvenil fue, con un 23%, el doble que el desempleo total, viéndose especialmente afectados los jóvenes entre 15 y 20 años. El número de desempleados en este grupo experimentó un incremento del 65%, alcanzando la cifra de 123.700, debido seguramente al cambio de normativa que les considera aptos para iniciar una relación laboral siempre y cuando no estén cursando estudios o realizando alguna acción formativa.

La tasa de desempleo de los ciudadanos extranjeros ascendió al 25,2%, aproximadamente el doble de la tasa media de desempleo. El número de extranjeros desempleados aumentó un 25,3% en 2005 hasta alcanzar las 673.000 personas. El informe destaca que esta situación se debe en gran parte a la baja cualificación de la población extranjera residente en Alemania. A finales de septiembre de 2005, el 75% de los extranjeros desempleados no contaba con formación profesional, mientras que únicamente el 39% de los desempleados alemanes se encontraba en una situación similar.

Prestaciones

En lo referente a las prestaciones, 6.560.000 personas obtuvieron algún tipo de prestación por desempleo. Hubo 1.730.000 (26%) beneficiarios que recibieron prestaciones contributivas, mientras que 4.980.000 (76%) se acogieron a la no contributiva. El 62% de los perceptores de alguna de estas dos prestaciones estaba dado de alta como desempleado, con lo cual el 84% de los desempleados recibía alguna prestación. Llama la atención la caída en un 6% (-110.000 personas) del número de beneficiarios de la prestación contributiva por desempleo. El 83% de los beneficiarios de esta prestación estaban registrados como desempleados, es decir, que el 17% restante eran beneficiarios de incapacidad laboral por participar en una acción formativa o por estar acogidos a un programa de prejubilación. En cuanto a la cuantía de la prestación contributiva por desempleo, el 33% de los beneficiarios percibía el 67% del último salario real por tener hijos a cargo, mientras que el 67% de ellos recibía el 60% de ese salario. La prestación media ascendió a 770 euros mensuales, oscilando entre 619 euros, la media para mujeres casadas, y 1.031 euros, la media para hombres casados.

El 56% de los 4.980.000 beneficiarios de la prestación por desempleo no contributiva estaban inscritos como desempleados; 2.210.000 personas recibían esta prestación no contributiva sin estar

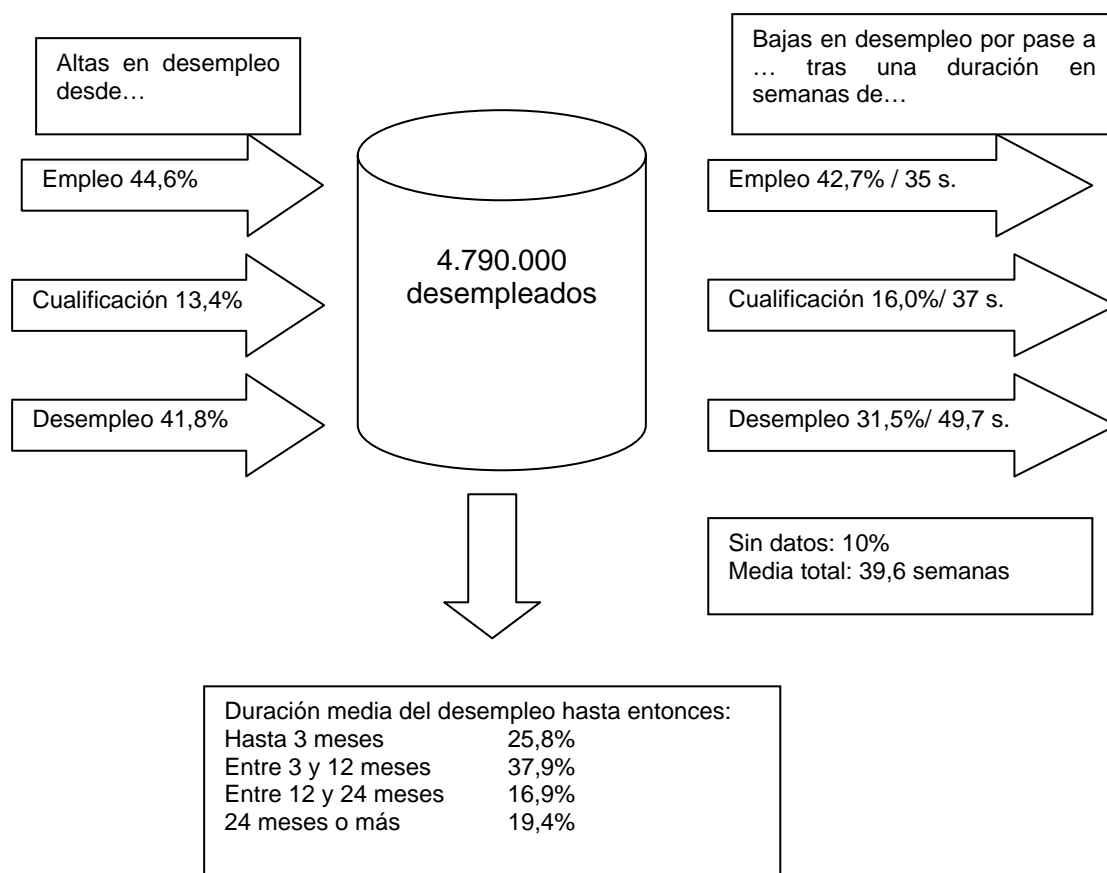
desempleadas, la mayoría probablemente por no haber finalizado la formación escolar, por recibir dicha prestación con carácter complementario o por no estar a disposición del mercado laboral debido a circunstancias especiales como tener un hijo menor a su cargo. La unidad familiar perceptora de la prestación no contributiva, recibía en 2005 un promedio de 834 euros, dependiendo el importe final de la situación particular de cada beneficiario. El 18% de estos beneficiarios complementaba sus ingresos con la prestación no contributiva. Un análisis de la estructura de los beneficiarios de esta ayuda revela que el 1,5% de la totalidad de trabajadores con un puesto de trabajo regular y el 7,1% de las personas que ejercen un mini-empleo recibía una prestación no contributiva complementaria.

Fluctuación del mercado laboral

En 2005 aumentó a 413.000 el número de puestos de trabajo ofrecidos por el Servicio Público de Empleo (+127.000 con respecto a 2004), cifra que el año anterior había registrado un descenso de un 19%. El informe cifra la totalidad de las ofertas en 1.113.000, es decir 384.000 más que en 2004 (+53%). Los autores del informe destacan que el incremento de puestos de trabajo subvencionados fue decisivo para esta evolución tan positiva, pero que incluso descontando esos puestos el incremento fue de 274.000 (+39%). El aumento fue similar en los *länder* occidentales (+53%) y en los orientales (+52%). La tasa de puestos notificados a los Servicios Públicos de Empleo aumentó en 2005 del 33% al 38%, aunque en este aspecto salta a la vista la diferencia entre los *länder* occidentales (34%) y los orientales (59%), debido probablemente a la importancia que en estos últimos tienen los puestos de trabajo subvencionados.

En cuanto al número de inscritos como desempleados, los autores del informe constatan que en 2005 se redujo en un 13% el acceso al mercado laboral desde un puesto de trabajo, probablemente debido a que la eliminación de puestos de trabajo en todos los sectores se produjo por fluctuación de los trabajadores y no por despidos. El número de altas en el registro de desempleo se redujo en todos los sectores, sobre todo en el secundario (-18,3%), seguido de los sectores primario y terciario (ambos -12 %). En cambio aumentó el número de altas procedentes de otras formas de inactividad (+18%). En esta categoría hay que englobar a todos los beneficiarios del subsidio social que han pasado a ser considerados desempleados. Las altas de mujeres aumentaron un 8% mientras que las de hombres descendieron un 6%.

En cuanto a las bajas en el registro de desempleo, aumentaron considerablemente las motivadas por el inicio de una relación laboral (+11,7%), mientras que se redujeron las bajas debidas al inicio de una acción formativa, así como las debidas al paso a otra situación de inactividad.



La fluctuación registrada en el mercado laboral a lo largo de 2005 fue considerable. Se iniciaron aproximadamente 6.300.000 nuevas relaciones laborales sujetas a cotización a la seguridad social, aunque ese mismo año dejaron de existir otras 6.500.000 relaciones laborales. No obstante, la tasa de fluctuación se viene reduciendo desde 2001. Se observan grandes diferencias entre los sectores económicos, debidas sobre todo a la incidencia de la temporalidad. La mayor tasa de fluctuación se da en la agricultura/silvicultura y hostelería con 55,1% y 50,1%, respectivamente, seguido de los servicios relacionados con la industria (42,5%), la construcción (38,8%) y el resto de los servicios (31,8%), mientras que la banca y los seguros (10,2%) y las administraciones públicas (11,3%) registran tasas de fluctuación muy bajas.

Intermediación laboral por parte de las agencias de empleo

A comienzos de 2005, el Servicio Público de Empleo contaba con 225.000 ofertas notificadas; a lo largo del año fueron comunicadas otras 2.730.000, ascendiendo el total a 2.960.000, un 23,5% más que el año anterior. Se cubrieron 2.560.000 vacantes, lo que representa un incremento del 18% en comparación interanual, siendo de 52 días el intervalo medio entre la notificación y la mediación. No obstante, el informe señala que parte de este incremento se debe al mayor número de puestos de trabajo subvencionados notificados al Servicio Público de Empleo, pero incluso descontando ese

grupo, las agencias de empleo mediaron un total de 2.320.000 puestos no subvencionados, un 7% más que en 2004.

El porcentaje de los puestos de trabajo sujetos a cotización a la seguridad social que fueron objeto de intermediación por parte de las agencias de empleo se redujo ligeramente en 2005, pasando del 33% en 2004 al 32% en 2005. Otro criterio para evaluar la participación de las agencias de empleo en el proceso de intermediación es la tasa de notificación de puestos de trabajo sobre el total de ofertas. En otoño de 2005, el 38% del total de vacantes ofertadas se había notificado a las agencias de empleo, un incremento del 4% en comparación interanual. El informe cita una encuesta representativa acerca de las vías más usuales de búsqueda de trabajadores: el 22% de las empresas encuestadas dice haber recurrido a la agencia de empleo, porcentaje que asciende al 33% si se incluye el banco de datos en Internet.

Medidas para mejorar la intermediación

La actividad de las agencias de empleo se ha centrado en agilizar el proceso de intermediación laboral y lograr que los desempleados seleccionados para ocupar una vacante concreta se adecuen lo máximo posible al perfil del puesto ofertado. El informe reconoce que la influencia de las agencias de empleo en los períodos de oferta y tramitación es limitada, ya que dependen en gran medida de factores estructurales y coyunturales. Cabe destacar que en 2005 aumentó considerablemente la importancia de la empresa privada en el proceso de intermediación laboral; a finales de junio de 2005 operaban en Alemania 15.900 empresas de trabajo temporal o de cesión de trabajadores, gestionando la intermediación de un total de 453.400 personas, un 13% más que en 2004. Esta modalidad de empleo cuenta con una baja participación de la mujer (24%) y se caracteriza por una duración muy limitada de la relación laboral.

Los otros dos elementos para agilizar la intermediación de los trabajadores que merecen especial mención son las sanciones impuestas a aquellos demandantes que rechacen acciones de inserción laboral adecuadas a sus características y la penalización por la percepción indebida de prestaciones.

Las sanciones consisten en la reducción de la prestación o incluso en la suspensión del pago de la misma. Entre mayo y diciembre de 2005 fueron impuestas un total de 261.000 sanciones a beneficiarios de la prestación contributiva por desempleo, entre otros motivos por no cumplir con la obligación de notificar a tiempo una futura situación de desempleo (110.200) y por la falta manifiesta de iniciativa propia para encontrar un puesto de trabajo (4.100); en ambos casos se trata de supuestos que antes de 2005 no se sancionaban. Si se restan estas dos causas, quedan 150.900 sanciones, un 10% menos que el año anterior, siendo el motivo principal la renuncia voluntaria a un puesto de trabajo, circunstancia que se dio en 114.600 casos, una cifra prácticamente idéntica a la del año precedente. La disminución de las sanciones se debe sobre todo a que son menos los desempleados que rechazan un puesto de trabajo ofrecido por la agencia de empleo. En 2005 fueron

impuestas 30.700 sanciones por este motivo, 33% menos que el año anterior. También se redujo considerablemente el número de sanciones motivadas por la interrupción o negativa a participar en una acción formativa, impuesta 5.600 veces, un 35% menos que en 2004.

La lucha contra el acceso indebido a las prestaciones se intensificó gracias al incremento de los controles y del intercambio de datos entre administraciones y organismos. La cifra de casos detectados continuó descendiendo: en 2004 había experimentado un descenso del 60% frente al 2003, y en 2005 se mantuvo esta tendencia, reduciéndose a la mitad el número de expedientes abiertos (42.000). Sobre todo cayeron los casos de percepción indebida de la prestación no contributiva (26.000, -47%) y, en consecuencia, también el importe de las sanciones impuestas (4.100.000 euros, -32%). El acceso indebido se dio en todas las profesiones, pero en especial en las afectadas por una elevada fluctuación como la construcción, la hostelería y la gastronomía, las empresas privadas de seguridad y el sector de transportes y servicios. Se trató mayoritariamente de infracciones cometidas por los trabajadores; el porcentaje de infracciones que tuvieron como autores a los empresarios se aproximó al 10%.

La oferta de mano de obra

La oferta de mano de obra aumentó en 2005, situándose en 44.600.000 (+ 146.000), posiblemente debido al aumento considerable de personas que se vieron obligadas a trabajar. También en este aspecto se constató una diferencia entre las dos partes de Alemania: mientras que en los *länder* occidentales dicha oferta creció (+174.000), en los orientales descendió (-28.000).

Entre 1998 y 2002, la cifra de población prácticamente se había estancado. A finales de 2005, vivían en Alemania 82.440.000 personas, 63.000 menos que el año anterior. Pese a esta tendencia general, los autores del informe señalan haber constatado grandes diferencias regionales. Mientras que en los *länder* orientales la disminución del número de habitantes fue de -0,5%, en los occidentales se registró un aumento del 0,1%. Este cambio demográfico se reflejó en la estructura de edad, denotándose un mayor peso de los grupos superiores. Sobre todo el de personas entre 15 y 65 años disminuyó considerablemente desde 1998. A finales de 2004, un total de 55.210.000 personas pertenecían a ese grupo de edad, lo que supone un -0,5% en comparación interanual. El grupo de los menores de 15 años incluso se redujo en un 2% en ese mismo período, a diferencia de los mayores de 65 años, que aumentó un 3,4%. Todo ello contribuyó a elevar la edad media de la población, que pasó de 39,29 años en 1990 a 42,05 años en 2004.

La tasa de empleo en sus dos variantes, trabajadores y desempleados sobre la población activa o sobre el total de la población, se situó en 73,7% y 49,9%, respectivamente, siendo mucho más elevada en los nuevos estados federados (75,7% y 52,9%) que en los antiguos (73,2% y 49,1%).

El grupo de edades comprendidas entre 30 y 50 años es el que presentaba una mayor tasa de empleo, situándose en el 87,8%; la menor correspondía al grupo de edad entre 15 y 20 años (30,2%)

y entre 60 y 65 (21,6%). La tasa de empleo de los hombres era mayor que la de las mujeres (80,4% y 66,8%), aunque en los *länder* orientales la tasa de empleo femenino era mucho más elevada que en los occidentales (72,1% y 65,5%), diferencia apenas significativa con respecto a los hombres (79,1% y 80,8%). La tasa de empleo de la mujer extranjera fue del 52,9% y, por lo tanto, mucho menor que la de la mujer alemana (68,4%), mientras que apenas existe diferencia entre la tasa de empleo de los hombres extranjeros y alemanes (78,2% y 80,7%).

En cuanto a la evolución de la tasa de empleo en un período más largo cabe resaltar que entre 1991 y 2005 la tasa de empleo femenino aumentó considerablemente en los antiguos estados federados, pasando del 57,2% al 65,5%, mientras que en los nuevos se redujo del 74,8% al 72,1%. Asimismo se constató una reducción considerable de la participación en el mercado laboral de los jóvenes entre 15 y 20 años de edad, que en los hombres pasó del 42,8% en 1991 al 33,3% en 2005, mientras que en la mujer pasó del 36,1% al 26,1%, debido probablemente a la permanencia más prolongada de los primeros en el sistema escolar.

Los flujos migratorios internos y externos apenas aportaron mano de obra al mercado laboral, el IAB calcula que en 2005 el saldo migratorio fue de +80.000 personas, 40.000 de las cuales accedieron al mercado laboral (*länder* occidentales: +59.000; *länder* orientales: -17.000). El número de permisos de trabajo concedidos se redujo entre 2004 y 2005 en 133.200, situándose al final de este período en 364.100. Este descenso se debió probablemente en gran manera a la caída de los permisos concedidos a trabajadores con contrato por obra (-105.800), ya que muchas de las empresas que se acogieron a esta modalidad provienen de los nuevos Estados miembro de la Unión Europea.

En comparación con el resto de Estados de la UE, la tasa general de empleo en Alemania se sitúa, con el 74%, por encima de la media europea, que en la primavera de 2005 era del 70%. En 2005 Alemania también se posicionaba por encima de la media europea en lo referente a la tasa de empleo de los hombres (81% y 78%, respectivamente), la tasa de empleo femenino (67% y 62%), así como la tasa de empleo de las personas entre 50 y 64 años (64% y 57%).

Políticas de mercado laboral

Las políticas activas de mercado laboral tienen como objetivo principal insertar a los desempleados de una forma estable en el mercado laboral y mejorar el equilibrio entre la oferta y la demanda de puestos de trabajo. Además de estos efectos más bien indirectos, las políticas activas disponen de instrumentos que permiten incidir de forma directa en el mercado laboral, posibilitando que parte de los desempleados abandonen al menos temporalmente esta situación.

La Agencia Federal de Empleo destinó en 2005 un total de 16.850 millones de euros a actuaciones en materia de política activa de mercado laboral, 2.670 millones menos que en 2004. También se redujo el presupuesto de prestaciones directas ligadas a las políticas activas, que pasó de 5.540 a

3.560 millones de euros. Cabe señalar que la estructura del gasto en políticas activas ha experimentado un cambio considerable, centrándose más en la creación de empleo y apoyándose para ello básicamente en el fomento del autoempleo.

Instrumentos de política activa de empleo

La incidencia de los instrumentos de política activa de empleo ha sido muy desigual. Ha aumentado la importancia de dos de ellos: el fomento del autoempleo, del que se beneficiaron una media de 326.000 personas (+37% en comparación interanual), y las oportunidades de empleo, popularmente conocidas como empleos de un euro por hora, creados en 2005 y a los que accedieron 201.000 desempleados. Por otra parte, únicamente 61.000 personas (58.000 menos que en 2004) accedieron a los instrumentos clásicos del fomento del empleo (creación de empleo, adaptación estructural y creación de infraestructuras). Asimismo se vieron reducidos los instrumentos de promoción de puestos de trabajo ordinarios, que en comparación con 2004 disminuyeron en 57.000 hasta situarse en 72.000, y el número de trabajadores acogidos a la reducción de jornada por motivos empresariales, que pasó a 126.000, es decir 26.000 menos que en 2004.

También disminuyó considerablemente el número de participantes en actuaciones de especialización laboral, que pasó a 114.400 personas, un 38% menos que el año anterior. Se registró un importante descenso en el número de participantes en acciones encaminadas a comprobar la idoneidad de un desempleado para un empleo o a su entrenamiento. En 2005 sólo participaron 69.000 desempleados en medidas de este tipo, un 27% menos que en 2004. Es probable que este descenso se deba a que la Agencia presta mayor atención a actuaciones que garanticen la rápida inserción en el mercado laboral y promueve por ello sobre todo aquellos programas de menor duración. Los autores opinan que esta reducción responde a una tendencia duradera y de largo alcance.

En lo referente a la formación y capacitación profesional de jóvenes, en 2005 la Agencia Federal de Empleo centró sus esfuerzos en dos direcciones: las acciones de preparación profesional y la formación profesional de jóvenes con especiales dificultades para acceder al mercado laboral. Un total de 169.500 jóvenes inició alguna de las acciones de preparación a lo largo de 2005, un 5% más que el año anterior, aunque el número de plazas se mantuvo prácticamente constante (97.500). Estas acciones tuvieron como objetivo servir a los jóvenes de puente a un puesto de trabajo o de formación profesional. Por otra parte, la Agencia fomentó la formación profesional de jóvenes con especiales dificultades para acceder al mercado laboral. En 2005 hubo 98.800 jóvenes que iniciaron una acción de este tipo, un 5% menos que el año anterior, participando un total de 113.400 jóvenes en estos programas durante todo 2005, un 9% menos que en 2004. Por último, la Agencia concedió ayudas a 103.300 jóvenes que cursaban algún tipo de formación profesional o una acción preparatoria.

Hubo 4.700 discapacitados que participaron en actuaciones de creación de empleo, el 10% del total de participantes en este programa, un 1% más que en 2004. Participaron en actuaciones

tradicionales de adaptación estructural 400 discapacitados y otros 1.500 en acciones de formación continuada.

El informe resalta que está ganando importancia la integración de los desempleados en el “primer mercado laboral”, es decir, en puestos de trabajo no subvencionados, mientras que las subvenciones se centran sobre todo en el fomento del autoempleo. Un total de 663.600 desempleados recibieron prestaciones por este concepto, lo que supuso un descenso importante del 23%, aunque la media de beneficiarios aumentó un 5%, situándose en 415.500.

El fomento del empleo cuenta con una gama de instrumentos variados. Las dos modalidades más conocidas son la subvención del autoempleo, que en 2005 fue utilizada por 233.600 personas (+55% en comparación con 2004), y la ayuda transitoria, de la que se beneficiaron 156.900 personas (-14%).

Menor importancia tienen las Agencias de servicio de personal, variante de la cesión de trabajadores, que emplearon a una media de 23.800 personas en 2005. La ayuda a la inserción laboral posibilitó a 134.000 desempleados el acceso al mercado laboral (-15%). Existen otros instrumentos de menor incidencia: las subvenciones para contrataciones por empresas de reciente creación (14.800, -30%), las ayudas para contrataciones de sustitución (800, - 55%) y las ayudas complementarias para trabajadores que cursan su especialización (400, -65%). Además, las agencias de empleo concedieron en 2005 un total de 212.000 ayudas excepcionales para facilitar el inicio de una relación laboral (-32%).

La Agencia Federal de Empleo dispone de varias modalidades de subvención para crear puestos de empleo. En este orden de cosas tuvieron una importancia considerable como oportunidades de empleo los denominados trabajos a un euro por hora, cuyos principales destinatarios son los desempleados que perciben la prestación no contributiva por desempleo. Un total de 604.100 personas recibieron esta ayuda, estando empleados una media de 193.300 personas en esta modalidad. Este colectivo se caracterizó por el elevado porcentaje de personas que carecen de formación profesional (47%) o no han finalizado la formación escolar (20%). El 31% de los beneficiarios fueron desempleados de larga duración, la remuneración media percibida fue de 1,25 euros por hora trabajada.

Las variantes clásicas de creación de puestos de trabajo siguieron perdiendo importancia. Sólo 47.800 personas accedieron a una actuación de creación de empleo, lo que supone un descenso del 44% en comparación interanual, mientras que las actuaciones de adaptación estructural registraron una caída del 86%.

Las agencias de empleo disponen de fondos para la promoción individual de los desempleados. Esta modalidad engloba actividades tan diversas como las acciones de cualificación individualizadas, la bonificación de la conversión de puestos de trabajo temporales en indefinidos y la concesión de

ayudas económicas para iniciar una relación laboral en el extranjero. Este tipo de ayudas fueron concedidas a 80.800 personas, un 51,5% menos que en 2004. En 2005 fueron 132.300 los desempleados que obtuvieron otro tipo de ayudas financiadas por las agencias: asesoría a deudores, asistencia psico-social, asesoría en casos de dependencia, etc.

En el invierno de 2004/2005, las agencias destinaron un total de 241 millones de euros para hacer frente a la temporalidad motivada por las condiciones climáticas sobre todo en la construcción.

Existen dos modalidades principales de jubilación anticipada: la parcial introducida en 1996 y una variante de jubilación anticipada para desempleados mayores de 58 años. La primera, aplicable a trabajadores mayores de 55 años, permite una jubilación paulatina subvencionada, siempre y cuando el empleador supla a ese trabajador con un desempleado o con un joven que haya finalizado recientemente su formación. Un total de 89.800 personas se acogieron en 2005 a esta modalidad, lo que supone un incremento del 13% con respecto al año anterior. La segunda modalidad se dirige a personas mayores y les concede el derecho a percibir prestaciones a pesar de no estar ya a disposición de la intermediación laboral. Un total de 233.100 personas accedieron a esta modalidad (+5,6%).

Participación de la mujer en las medidas de política de empleo

El volumen III del Código Social, que regula las políticas activas de empleo, determina que la representación de la mujer entre los beneficiarios de dichas políticas debe ser al menos equivalente a su porcentaje sobre el total de desempleados, que en 2005 fue del 45,1%. En las actuaciones tradicionales de creación de empleo las mujeres participaron con un 41,1%, mientras que en las oportunidades de empleo sólo el 39,3% de los participantes fueron mujeres. El 52,2% de los participantes en acciones de especialización profesional fueron mujeres, pero sólo el 42,2% de los participantes en acciones formativas. Las dos principales medidas de fomento del autoempleo presentaron diferentes grados de participación de la mujer: mientras que la subvención al autoempleo contó con una participación femenina del 44,7%, sólo el 27,1% de los beneficiarios de las ayudas transitorias fueron mujeres.

Coste de las políticas de empleo

En 2005 los fondos destinados a políticas de empleo experimentaron un claro crecimiento: la Agencia Federal de Empleo y el Gobierno Federal destinaron 82.900 millones de euros a estos efectos, lo que supone un incremento de 8.370 millones. La Agencia Federal de Empleo contó con 16.850 millones de euros para políticas activas de empleo, 2.670 millones menos que en 2004. La dotación presupuestaria de los diferentes instrumentos experimentó una evolución diferente.

Sobre todo las nuevas prestaciones para el fomento de la inserción en el mercado laboral de beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo contaron con importantes fondos (2.570

millones) y se incrementaron en 473 millones los fondos de las diferentes modalidades de fomento del autoempleo, que ascendieron a un total de 3.200 millones de euros.

Las prestaciones sustitutorias de las retribuciones en sus diferentes modalidades supusieron un gasto de 52.110 millones de euros, 2.860 millones más que el año anterior. Las prestaciones contributivas por desempleo (27.020 millones de euros) descendieron con respecto a 2004 (29.070 millones).

La relación entre el gasto en políticas activas y pasivas de empleo fue de 1 a 3,09, frente a una relación entre 1 y 2,52 en 2004. Las subvenciones del Fondo Social Europeo, destinadas sobre todo a la cualificación profesional, ascendieron en 2005 a 106 millones de euros.

Balance de la intermediación

Todas las agencias de empleo deben presentar un informe anual sobre el destino que de los fondos recibidos. Las agencias destinaron en 2005 un total de 13.600 millones de euros a las diferentes políticas activas de empleo; de éstos, 3.600 millones en concepto de prestaciones discrecionales (en 2004 esos conceptos supusieron 19.500 y 9.100 millones respectivamente). En los länder orientales siguieron siendo superiores los fondos destinados a los instrumentos tradicionales de creación de empleo (10% frente al 4,6% en los occidentales), mientras que en los länder occidentales el porcentaje de fondos destinados a medidas de formación fue considerablemente superior (36,3%, occidentales 21,5%).

La tasa de inserción permite cifrar el número de participantes en actuaciones en materia de creación de empleo que han logrado iniciar una relación laboral en los seis primeros meses después de finalizar la actuación. El informe únicamente refleja los datos correspondientes al período comprendido entre julio de 2003 y junio de 2004, en el que se logró una tasa de inserción del 37,7%.

DATOS BÁSICOS DEL MERCADO LABORAL EN ALEMANIA, 2003 - 2005

Evolución del mercado laboral	Año		
	2003	2004	2005
Población activa (promedio mensual)	38.632.000	38.782.000	38.672.000
Cotizantes a la seguridad social	26.954.686	25.523.982	26.178.266
Desempleados	4.376.795	4.381.282	4.860.877
De ellos:			
Hombres	2.446.795	2.448.719	2.605.655
Mujeres	1.930.580	1.932.563	2.254.771
Jóvenes < de 25 años	516.136	504.381	618.867
Mayores de 50 años	1.094.268	1.079.967	1.210.114
Extranjeros	542.966	545.080	672.951
Tasa de desempleo (%)			
- en relación con la población civil activa	10,5	10,6	11,7
- en relación con la población civil asalariada	11,2	11,7	13,1

Perceptores de prestaciones:			
- Prestación por desempleo	1.919.079	1.845.012	1.728.592
- Prestación por desempleo II	---	---	4.959.680
- Subsidio por desempleo	1.994.444	2.193.878	---
Ofertas de empleo notificadas	354.762	285.607	413.078
Instrumentos de política activa de empleo			
Jornada reducida			
Formación continua	195.371	150.593	125.505
Medidas de entrenamiento	259.922	184.418	114.350
Medidas de creación de empleo	92.681	94.748	69.000
Empleos a un euro por hora	143.516	117.278	60.897
Medidas de acompañamiento	----	12.493	225.235a
Otras prestaciones	306.475	394.588	415.479
	370.693	395.373	233.075

Fuente: Agencia de Empleo BA, 2006

NUEVO PROGRAMA DE PARTICIPACIÓN DE MAYORES DE 50 AÑOS EN EL MERCADO LABORAL

El Consejo de Ministros celebrado el 13 de septiembre aprobó un programa denominado Iniciativa 50+, que tiene como objetivo facilitar el acceso de los trabajadores mayores al mercado laboral. El objetivo del ministro de Trabajo es crear 100.000 puestos de trabajo para mayores de 50 años aumentando paulatinamente la edad media de jubilación y lograr que cada vez más personas trabajen hasta los 67 años. El Ministerio espera poder aumentar la tasa de empleo de los mayores de 55 años del actual 45,4% al 50%, ofreciendo salarios combinados (subvencionados por el Estado), así como otras ayudas específicas.

La llamada "Iniciativa 50+" es una estrategia política con la que el Gobierno intenta modernizar el mercado laboral de Alemania. La necesidad de esta modernización estriba en la evolución demográfica y la competencia internacional. Se trata de un nuevo elemento de la estrategia política iniciada ya por el anterior Gobierno presidido por el entonces Canciller Federal Gerhard Schröder (SPD) bajo el lema "Agenda 2010", con la cual se intenta conservar lo que por un lado constituye las ventajas de Alemania como núcleo industrial y por otro asegurar la base de los sistemas de seguridad social.

La Iniciativa 50+ no consiste únicamente en un programa de subvención que ocasiona gastos adicionales al Estado. La idea es que el mejor aprovechamiento del potencial y de la experiencia de los trabajadores y empleados mayores de 50 años pueda dar como resultado incluso una mayor competitividad económica.

En 2005 se registró a nivel nacional un promedio de 1,2 millones de desempleados mayores de 50 años, entre ellos 580.000 personas mayores de 55 años. De 2000 a 2005 se había producido un aumento del 37,5% al 45,4% en el colectivo de trabajadores entre 55 y 64 años. No obstante, sigue siendo habitual que los empleados y trabajadores mayores no logren reintegrarse en el mercado laboral una vez que han perdido su empleo. De hecho, el apartado 428 del volumen III del Código Social, que regula la transición paulatina a la jubilación y la prejubilación de personas a partir de 58 años, no representa precisamente un incentivo a la permanencia en el mercado laboral de los trabajadores mayores. La actual coalición de Gobierno amplió la vigencia del apartado 428 hasta finales de 2007, obedeciendo a la precaria situación del mercado laboral, pero entendiendo que de esta manera se están financiando dos instrumentos contradictorios: con uno se intenta reintegrar a los mayores de 50 años en el mercado laboral, y el otro apoya prácticamente su exclusión. En el período transitorio se reduce paulatinamente el tiempo durante el que es posible percibir las prestaciones de prejubilación. Al mismo tiempo se incrementa de 60 a 63 años el límite de edad a partir de la cual es posible jubilarse estando en paro.

Objetivos de la Iniciativa 50

La Iniciativa 50+ aspira sobre todo a un cambio de mentalidad. Tanto las personas mayores de 50 años como los empleadores tienen que ser conscientes de la importancia de aprovechar la experiencia y los conocimientos de los trabajadores mayores y de integrarlos en el mercado laboral. Los años entre 50 y la edad de jubilación tienen que reconocerse como una fase vital productiva. Para alcanzar el objetivo formulado en la estrategia de Lisboa de la Unión Europea hay que conseguir que hasta el año 2010 la cuota de participación de las personas mayores de 55 años en el mercado laboral sea por lo menos del 50%. Hasta el año 2012 Alemania quiere alcanzar una de las cuotas más altas de toda la UE en cuanto a participación de este grupo de personas en la vida laboral. A este fin, el Estado no sólo subvencionará los salarios de personas mayores para facilitar su reintegración en el mercado laboral (salarios combinados), sino que también fomentará las medidas de reciclaje y perfeccionamiento profesionales. Los instrumentos políticos utilizados se someterán a una evaluación continua con el fin de reducir los trámites burocráticos y controlar la eficacia de los mismos.

Funcionamiento de los salarios combinados

Para conseguir un reintegro rápido de los perceptores de la prestación por desempleo en el mercado laboral se ofrece durante dos años una compensación salarial a aquellos desempleados mayores de 50 años que firmen un contrato laboral que les proporcione un salario neto inferior al último salario percibido. La subvención consta de dos prestaciones:

- En el primer año se amortiza el 50% de la diferencia entre el antiguo y el nuevo salario neto, y en el segundo año el 30%.

- Se paga durante dos años un suplemento a las cuotas al seguro de pensiones hasta alcanzar el 90% del nivel abonado anteriormente, calculado en base al antiguo salario bruto.

De esta forma, los salarios combinados ayudan a los trabajadores a iniciar una nueva relación laboral, aunque ésta no esté bien remunerada, reduciendo los efectos negativos para el nivel de ingresos y la futura pensión. Se calcula que a medio plazo hasta 30.000 trabajadores podrían aprovecharse de tales salarios combinados. Al mismo tiempo se ahorrarían los gastos en concepto de prestación por desempleo, mientras que la seguridad social podría contar con ingresos adicionales.

Incentivos para los empresarios

En el marco de las subvenciones salariales se ofrece asimismo una asignación a los empresarios que estén dispuestos a contratar a un desempleado mayor de 50 años. Si se trata de personas difíciles de intermediar laboralmente o con una necesidad especial de integración en el mercado laboral, se aplicarán criterios más generosos para la concesión de esta ayuda. Como mínimo, se pagará durante un año una subvención del 30% de los costes salariales (y como máximo, una subvención del 50% durante tres años). A cambio, los empresarios tendrán que contratar al desempleado durante un año por lo menos. Las subvenciones se regularán temporalmente en el volumen III del Código Social, cap. 16, apdo. 1. El volumen II del Código Social regula la aplicación de la norma también a los perceptores de la prestación básica que buscan empleo, de manera que también a nivel municipal se puedan adjudicar las ayudas. En total se espera que anualmente se efectúen entre 50.000 y 70.000 contrataciones adicionales.

Fomento del perfeccionamiento profesional

La cuota de participantes entre 55 y 64 años en los programas de perfeccionamiento profesional se situó en 2003 en el 9%, tratándose – en comparación internacional – de un índice demasiado bajo si se tiene en cuenta la importancia económica de Alemania. Con el fin de incrementar la participación de personas mayores en las acciones formativas de perfeccionamiento se prevé ampliar los incentivos existentes e introducir nuevas modalidades de fomento (volumen III del Código Social, cap. 417 apdo. 1). En el futuro, los trabajadores mayores de 45 años (antes: mayores de 50 años) que trabajen en empresas con menos de 250 empleados (antes: menos de 100 empleados) podrán percibir subvenciones para la participación en cursos de perfeccionamiento. Las ayudas consistirán en un talón de formación, con el cual pueden inscribirse en un centro de formación certificado, siempre y cuando el empresario esté dispuesto a seguir pagando el salario durante el curso y los conocimientos facilitados no sean de aplicación exclusiva para el puesto de trabajo actual.

Iniciativa “Nueva Calidad del Trabajo” (“INQA”)

Los requisitos previos para que los trabajadores vuelvan a trabajar (y quieran hacerlo) durante más años de su vida son unas condiciones de trabajo satisfactorias, modernas y adaptadas a la edad del trabajador. Para ello se necesitan inversiones continuas en sanidad, además de elevar la cualificación de los trabajadores. Al mismo tiempo se trata de no excluir a ningún trabajador, independientemente de su edad, a la hora de efectuar cambios en las condiciones de trabajo, las vías de comunicación o la organización empresarial interna. Sólo con plantillas bien informadas y motivadas es posible generar aquellos productos y servicios innovadores con los que la economía podrá ser competitiva a nivel internacional.

Con la iniciativa “Nueva Calidad del Trabajo” (“INQA”), el Estado, los *länder*, los interlocutores sociales, los organismos gestores de la seguridad social, las fundaciones y las empresas intentan encontrar soluciones creativas destacando buenos ejemplos. El objetivo es apoyar al mayor número de empresas posible en su compromiso por la implementación y aplicación de medidas innovadoras orientadas a los intereses de los trabajadores, facilitando el intercambio de experiencias entre las mismas.

Reglamento de plazos para personas mayores de 52 años

Además de los instrumentos relevantes del mercado laboral, conviene aprovechar mejor las posibilidades del derecho laboral para facilitar la contratación de personas mayores. La Ley sobre el trabajo parcial y el trabajo temporal contiene una norma que facilita la contratación temporal de trabajadores mayores de 52 años. Se trata de una norma conforme al derecho comunitario que contiene incentivos para la contratación de personas mayores.

Pactos regionales de empleo para personas mayores de 50 años

En combinación con otras iniciativas, como por ejemplo el programa del Ministerio de Educación e Investigación “Regiones emprendedoras – fomento de redes”, con el Programa “Perspectiva 50+ - Pactos de empleo para mayores en las regiones” se fomentarán 62 proyectos innovadores de reinserción profesional de personas mayores de 50 años. En diálogos individuales con los empresarios y los desempleados se buscarán estrategias idóneas de contratación de personas pertenecientes a este segmento de edad.

Programa nacional “30.000 empleos adicionales”

Con el programa nacional “30.000 empleos adicionales para personas mayores de 58 años” se subvencionan trabajos ocasionales durante un máximo de tres años para evitar un período de

desempleo durante la transición a la jubilación. Si hasta finales de 2006 no se agotan los recursos destinados a este propósito se examinará la posibilidad de prolongar el programa.

Otros campos de esfuerzo común

También en el servicio público se han de mejorar las oportunidades laborales de personas mayores. El objetivo es que no se vean excluidas y mantengan sus empleos o sean contratadas. La cuota de personas de edad avanzada contratadas en el servicio público suele ser superior a la de la empresa privada. Con la iniciativa "Experiencia es futuro" se intenta encauzar un diálogo entre el Estado, los *länder* y los interlocutores sociales para desarrollar actividades que abarquen también la calidad del trabajo, la prevención de riesgos laborales, la lucha contra la discriminación de personas mayores y la flexibilización de la jornada. Para ello se aprovechará también de la experiencia de la iniciativa "INQA".

Reacciones a la propuesta

Esta medida ha sido acogida con gran escepticismo por expertos en la materia, que consideran desmedida la cifra pretendida de 100.000 puestos de trabajo nuevos. Así, la directora del Instituto de Estudios del mercado laboral, perteneciente a la Agencia Federal de Empleo, opina que una política que se limite a subvencionar la creación de puestos de trabajos para mayores resultará insuficiente.

Destacados políticos democristianos también se han mostrado sumamente críticos con la medida. El director de la Federación Alemana de Asociaciones empresariales y a la vez diputado democristiano Reinhard Göhner cree que este programa no redundará en beneficio de los mayores y señala que estudios recientes demuestran que el 90% de los actuales beneficiarios de puestos de trabajo subvencionados también habrían iniciado esa relación laboral incluso sin contar con la ayuda estatal. Por lo tanto, algunos empresarios podrían verse tentados a aprovecharse de este instrumento, opinión compartida por la Federación Alemana de Sindicatos.

Además los sindicatos creen que es una equivocación que los trabajadores mayores se vean abocados al sector salarial inferior y temen que esta iniciativa impulse aún más la tendencia constatada de que los empresarios vean en sus colaboradores mayores una oferta de mano de obra barata. Los sindicatos aprueban la creación de puestos de trabajo de estas características en casos aislados, pero son contrarios a su uso indiscriminado y abogan por limitar no sólo el número de puestos de trabajo subvencionados, sino también la duración de este programa.

De hecho, el propio Müntefering había reconocido este verano que no podía descartar que algunas empresas pudieran despedir a parte de sus trabajadores para a continuación volver a contratarlos recurriendo a dichas ayudas. El Presidente de las Cámaras de Comercio señala que el problema radica en que el empresario prácticamente se ve obligado a solicitar las ayudas y subvenciones

estatales una vez que se le ofrezcan. Opina que sería más eficaz desregularizar la protección contra el despido y flexibilizar las relaciones laborales.

Destacados especialistas señalan que la evaluación de los nuevos instrumentos de políticas activas de mercado laboral puso en evidencia a comienzos de año que apenas se han aprovechado en otras ocasiones las ayudas similares a las propuestas ahora por Müntefering, situándose el número de concesiones por debajo de las 10.000. Por otra parte, una encuesta a beneficiarios de esta ayuda muestra que los empresarios en primer lugar toman la decisión si proceder a la contratación de un candidato concreto y después suelen indagar si existe alguna subvención que se ajuste al perfil del candidato seleccionado.

La Federación Alemana de Asociaciones Empresariales es especialmente crítica con la intención del Ministro de Trabajo de financiar las diferentes subvenciones y ayudas a través de los fondos de la Agencia Federal de Empleo, que se nutre de las cotizaciones de los trabajadores, lo cual es calificado por los empresarios como una carga adicional de los contribuyentes.

También los liberales (FDP) son contrarios a esta iniciativa. El Secretario General de este partido opina que las subvenciones directas distorsionan el mercado laboral y acusa al gobierno de “activismo político”, incidiendo en los resultados de la evaluación de la reforma laboral. Los Verdes acusan a Müntefering de haberse limitado a cambiar de nombre a instrumentos ya existentes, por lo que dudan que este paquete de medidas permita eliminar realmente la discriminación de los mayores en el mercado laboral.

Propuesta Iniciativa 50plus, Gobierno Federal:

<http://www.bmas.bund.de/BMAS/Redaktion/Pdf/50plus-hintergrundpapier-eckpunkte,property=pdf,bereich=bmas,sprache=de,rwb=true.pdf>

INQA:

<http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/initiative.html>

AUGE DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

En un informe publicado el pasado mes de septiembre, el Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional “IAB” (perteneciente a la Agencia Federal de Empleo “BA”) expone el auge del trabajo temporal y los efectos para el mercado laboral.

El tema es de especial actualidad a la vista de los debates acerca de la introducción de un salario mínimo interprofesional, los salarios combinados y la compatibilidad entre la prestación por desempleo y el trabajo temporal.

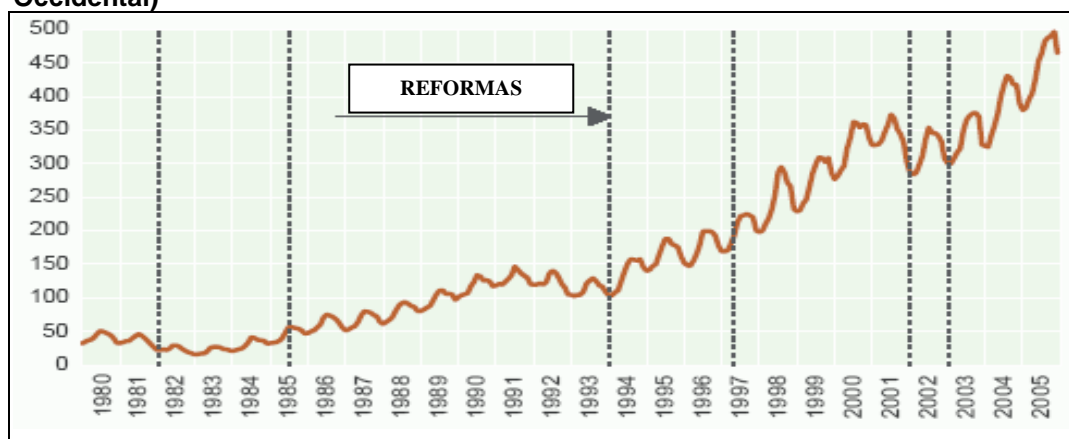
Objetivos del trabajo temporal desempeñado por trabajadores cedidos por una ETT

La ley que regula la prestación temporal de mano de obra, aprobada hace ahora veinte años, tiene como objeto proporcionar a los contratados de las empresas de mediación de mano de obra la máxima estabilidad y, a ser posible, continuidad laboral dentro de estas empresas. Todas las responsabilidades y riesgos correspondientes al empresario recaen en la ETT, de manera que los períodos de inactividad de los trabajadores temporales pertenecientes a una ETT no están cubiertos por el seguro de desempleo. La función principal de las empresas de mediación es permitir a sus clientes que afronten de manera flexible las oscilaciones de la cartera de pedidos sin que se vean obligadas a suprimir puestos de trabajo. Con la última reforma, implantada en 2003, se persiguió el propósito de ampliar el sector del trabajo temporal con la esperanza de que de esta forma tanto las empresas mediadoras como las contratantes acabaran creando nuevos puestos de trabajo.

Evolución y volumen de la mano de obra gestionada por las ETTs en Alemania

Desde el año 1980, el número de trabajadores contratados como mano de obra temporal gestionada por alguna ETT aumentó de 47.000 a 453.000 en junio de 2005. Entre 1995 y 2005 la cuota de crecimiento del sector fue de un 10%, y en 2005 hasta de un 13%. Sin embargo, en 2005 el trabajo realizado por mano de obra cedida por una ETT sólo equivalía el 1,7% del total de empleo sujeto a cotizaciones a la seguridad social. No obstante, esta cifra no refleja el volumen ni la dinámica reales de la mano de obra dependiente de las ETTs. Si en 2005 el volumen medio de personal temporal intermediado por empresas de este tipo fue de 444.000, conviene destacar que en el mismo año se firmaron 738.000 nuevos contratos de trabajo temporal, mientras que sólo se rescindieron 74.000. De ahí que se sospeche que la última desregulación del sector haya tenido mayor impacto del esperado.

Número de trabajadores (en miles) entre 1980 y 2005 (hasta 1992 sólo Alemania Occidental)



Fuente: Agencia Federal de Empleo

La regulación del trabajo temporal gestionado por las ETTs

Reformas del derecho de la mediación de mano de obra temporal		
Entrada en vigor	Cambios más relevantes	Efectos en la duración de la contratación
01-01-1982	Prohibición de la prestación de mano de obra en el sector de la construcción	---
01-05-1985	Ampliación de la duración máxima de la prestación de tres a seis meses hasta el 31-12-1989 Prolongación de la regla a partir del 01-05-1990 hasta el 31-12-1995	positivos
01-01-1994	Ampliación de la duración máxima de la prestación de seis a nueve meses hasta el 31-12-2000 Autorización de la sincronización para desempleados atendidos por la Agencia de Empleo cualificados como difíciles de intermediar	positivos
01-04-1997	Ampliación de la duración máxima de la prestación de nueve a doce meses Autorización de la sincronización del primer trabajo temporal de la mano de obra prestada y su contratación por la empresa intermediadora Autorización de una limitación temporal sin razón objetiva Admisión de recontrataciones temporalmente limitadas del mismo trabajador/empleo, sin pausas entre las contrataciones	negativos
01-01-2002	Ampliación de la duración máxima de la prestación de 12 a 24 meses Principio de igualdad de trato después de 12 meses	sin efecto
01-01-2003	Eliminación de la prohibición de sincronización y recontratación, supresión de la duración máxima de la prestación Introducción de excepciones para el sector principal de la construcción Principio de igualdad de trato, salvo que existan otros convenios colectivos	negativos

En Alemania, el trabajo temporal realizado por mano de obra gestionada por una ETT está regulado desde 1972. Al igual que en otros países europeos, se trata casi exclusivamente de contratos laborales temporales. En los inicios, la duración máxima de un trabajo temporal ininterrumpido en una empresa contratante en Alemania era de tres meses. A través de la prohibición de encadenamiento de contratos para un mismo trabajo, se intentó evitar una ampliación de dicho plazo máximo por parte de las empresas intermediadoras. Además se estipuló que la duración de la contratación de mano de obra por parte de la empresa mediadora tuviera que superar “considerablemente” la duración del primer trabajo temporal realizado, según la legislación en un 5% del mismo (“prohibición de sincronización”).

La reforma de 2002 permitió una contratación por un período superior a los 12 meses. A partir del segundo año concedía a estos trabajadores los mismos derechos que a los trabajadores fijos de la empresa contratante, es decir, el mismo salario e idénticas condiciones laborales. Dado que esto

significa un aumento de los gastos del empresario, se supone que la reforma no contribuyó a ampliar el período de contratación de la mano de obra cedida por una ETT.

En 2003 se eliminó la prohibición del encadenamiento de contratos y de la sincronización. A cambio se determinó el principio de la igualdad de trato desde el mismo día en que se inicia la relación laboral. Sin embargo, las ETTs pueden optar por aplicar los convenios colectivos sectoriales. En los meses posteriores a la aprobación de esta última reforma, las ETTs pasaron a aplicar de una manera más extensiva dichos convenios colectivos, de manera que la mayoría de los trabajadores gestionados por una ETT no disfrutaban del mismo trato que los fijos de las empresas en que desempeñan su actividad laboral. Además, las ETTs pueden rescindir los contratos después de un breve período en caso de no haber demanda. En cualquier momento, las ETTs pueden volver a contratar a la misma persona; de esta forma aumentan los casos de recontrataciones y baja el tiempo medio del contrato.

Características socioeconómicas de los trabajadores intermediados por ETTs

Status de empleo antes y después del trabajo temporal a través de una ETT (Alemania Occidental) %						
	1980-1984	1985-1993	1994-1996	1997-2001	2002	2003
Status anterior						
Desempleado	24,2	23,8	31,2	28,6	33,5	42,8
Otra ocupación	21,9	21,2	15,4	17,2	15,5	13,5
Empleado a través de una ETT	12,4	14,3	13,7	17,3	21,1	23,2
No trabajar ni buscar empleo	41,4	40,7	39,7	36,9	29,9	20,5
Status posterior						
Desempleado	18,6	15,8	20,0	18,4	29,8	33,8
Otra ocupación	32,6	38,2	35,4	33,2	23,7	21,2
Empleado a través de una ETT	15,4	18,4	18,3	21,0	21,9	25,5
No trabajar ni buscar empleo	33,4	27,6	26,3	27,4	24,6	19,4
Empleado por el mismo empleador sin interrupción después de...						
1 mes	68	75	77	74	67	65
3 meses	37	47	51	46	42	40
6 meses	20	27	33	28	26	25
9 meses	13	18	24	20	17	17
12 meses	9	13	17	15	13	13

Fuente: IAB

En la vida laboral de un trabajador, la actividad realizada en una empresa a través de una ETT suele ser una fase transitoria y relativamente breve. Son sobre todo los hombres, extranjeros, jóvenes y personas poco cualificadas quienes aprovechan esta posibilidad. La tabla documenta el status laboral de los trabajadores intermediados por una ETT antes y después del trabajo temporal. Llama la atención que la mano de obra que proviene de una situación de desempleo aumentó del 24% en 1980 al 43% en 2003. Por otra parte, mientras el grupo de personas que no habían trabajado anteriormente y no estaban registradas como desempleadas, debido posiblemente a que no querían o no podían trabajar de forma regular y continuada por motivos familiares o de salud, era en el pasado del 41%, este porcentaje se redujo hasta el 21% en 2003. Una de las razones puede ser que hay cada vez menos jóvenes entre 15 y 24 años que buscan un empleo temporal (por ejemplo durante las vacaciones) a través de una ETT.

Se observa que a partir de 1997 aumenta el número de casos en los que se vuelve a firmar un contrato con una ETT después de una relación laboral entre un trabajador y una ETT. Entretanto, el trabajador está parado.

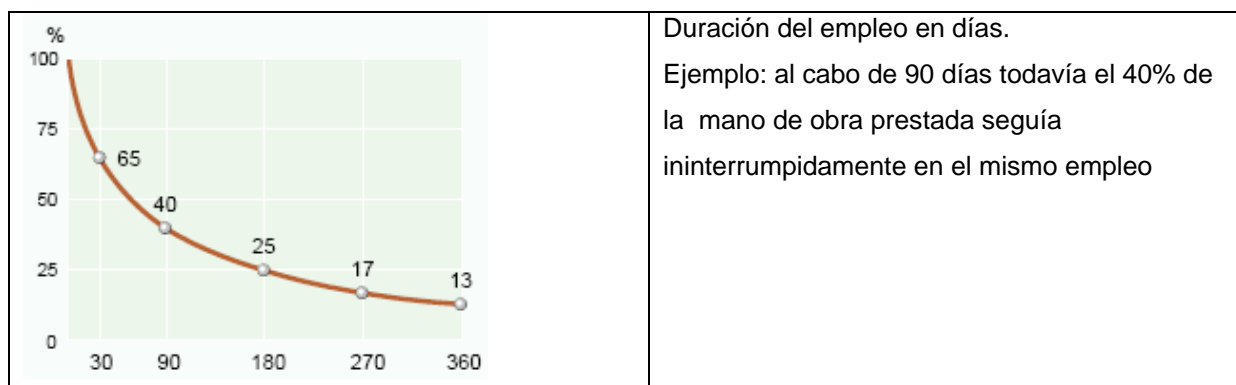
Hasta el año 2002, más de un tercio de los trabajadores intermediados encontraba otro empleo después del trabajo temporal a través de una ETT. Desde entonces, este porcentaje ha descendido debido principalmente a dos razones: por una parte, la última reforma ya se aplica a aquellas personas que fueron contratadas por una ETT en 2002. En este caso, casi todas las ETTs asumieron los convenios colectivos sectoriales negociados hasta mediados de 2003 para evitar tener que aplicar el principio de la igualdad de trato en relación a los empleados fijos de las empresas contratantes. Después de rescindir los contratos antiguos, las ETTs simplemente volvieron a contratar a las mismas personas aplicando las condiciones del nuevo convenio colectivo. Por otra parte, las últimas dos reformas abarcan un período reducido, por lo que en los datos influyó de manera inmediata la pésima situación económica. Por ello, los datos disponibles no dan respuesta a la pregunta de si los trabajadores que después de haber trabajado para una ETT encontraron otro tipo de ocupación se habrían beneficiado de su trabajo temporal, es decir, si esta modalidad de empleo habría servido como puente hacia el mercado laboral directo.

Duración del empleo

Si se tiene en cuenta que la duración de la pertenencia a una empresa como mano de obra prestada aumentó debido a la ampliación progresiva del plazo máximo permitido para el mantenimiento de esta relación laboral temporal, mientras que la supresión de la sincronización surtió un efecto inverso, se observa que los efectos de estas reformas en la evolución real del sector de las ETTs fueron ambiguos. Muchos trabajadores de las ETTs trabajan sólo unos días mientras que otros prestan sus servicios durante años a través de la misma ETT. En 2003, el 65% del personal contratado por ETTs mantenía la misma relación laboral después de un mes, mientras que al cabo de tres meses el

porcentaje había descendido al 40% y al cabo de seis meses al 25%. Sólo el 13% de los trabajadores prestaba sus servicios durante más de un año ininterrumpidamente en el mismo lugar.

Distribución de los tiempos de empleo de la mano de obra prestada en 2003

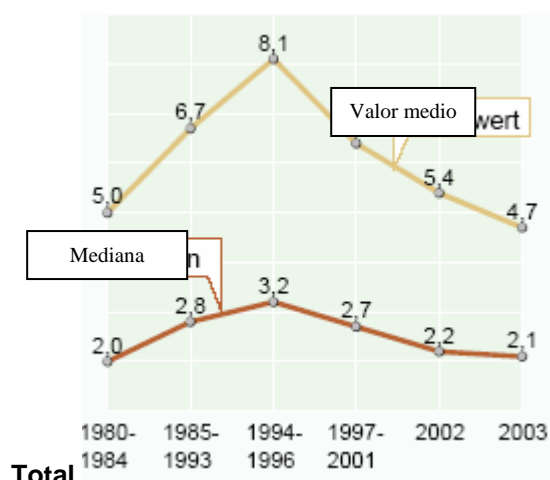


Caben dos estrategias estadísticas para evaluar el tiempo de duración de un empleo intermediado por una ETT:

- calcular la duración media resultante de la suma de todos los períodos de contratación,
- hallar el índice medio ("mediana") basado en el análisis de las observaciones clasificadas según la duración del empleo.

La estrategia del índice medio es preferible ya que el resultado global no se ve distorsionado por casos excepcionales.

Duración media del empleo de la mano de obra prestada, en meses



Períodos de reformas

Fuente: IAB

Ambas curvas demuestran que en ningún momento el trabajo temporal desempeñado por empleados de ETTs ha supuesto la eliminación de puestos de trabajo directos. La gran mayoría de estos trabajadores prestaron servicio entre dos y tres meses para una ETT. Ya se había previsto un

descenso de la duración de los contratos de 3,2 a 2,7 meses como consecuencia de la reforma de 1997, mientras que en 2003 se vuelve a registrar casi el mismo nivel que en 1980-84.

Duración del empleo según características sociodemográficas

El desglose por género muestra que la duración de los trabajos realizados por hombres y mujeres a través de las ETTs es similar, aunque hasta 1997 los hombres finalizaban su trabajo temporal como mano de obra gestionada por una ETT antes que las mujeres. En cuanto a los extranjeros, la duración de las relaciones laborales en esta modalidad es algo inferior a la de sus colegas alemanes, probablemente debido a que desconocen la legislación alemana y aceptan la disolución de sus contratos después de un trabajo realizado a través de una ETT en una empresa contratante. Más claras, en cambio, son las diferencias entre los diferentes grupos de edad. En particular, los jóvenes menores de 24 años trabajan en la mayoría de los casos sólo 1,7 meses. Esta circunstancia se debe a que a menudo se trata de una posibilidad atractiva para generar ingresos adicionales durante el período estival. Por esta misma razón, las reformas mencionadas apenas repercutieron en la duración de sus relaciones laborales temporales.

Evolución de la duración del trabajo intermediado por ETTs desde 1980

Mediana de la duración del empleo en meses



Fuente: IAB

Con la edad aumenta también la duración del trabajo temporal. Entre los trabajadores de edad avanzada se observan cada vez más personas para las que el trabajo temporal sólo es una fase

transitoria en su biografía laboral. No obstante, también para este grupo de personas la *mediana* bajó después de la última reforma a aproximadamente tres meses.

Cuanto mejor es la cualificación de la mano de obra más suele durar el empleo en la empresa contratante. Es lo que se desprende de las cifras de titulados universitarios que trabajan para ETTs especializadas. Los trabajadores sin formación profesional suelen permanecer durante corto tiempo en un empleo intermediado por una ETT.

Datos sociodemográficos de la mano de obra prestada en Alemania Occidental

	1980-1984	1985-1993	1994-1996	1997-2001	2002	2003
Hombres (%)	74,8	76,4	76,6	72,2	73,4	74,1
Extranjeros (%)	9,9	14,9	24,8	24,1	19,3	18,7
Edad media (años)	29,4	29,9	30,6	31,1	31,7	32,5
Grupos de edad (%)						
15-24 años	39,9	37,6	32,3	32,8	30,8	28,0
25-34 años	33,7	34,9	38,2	34,6	33,4	34,3
35-44 años	18,1	17,8	19,0	20,4	22,6	22,5
45-64 años	8,3	9,8	10,5	12,3	13,1	15,1
Cualificaciones (%)						
Sin formación profesional	19,1	21,6	25,5	30,6	26,9	22,0
Con formación profesional	78,4	75,8	70,3	64,6	68,3	73,6
Título universitario	2,5	2,6	4,2	4,8	4,8	4,4
Número de empleos temporales	6.451	23.654	12.321	34.024	7.004	7.706
Número de trabajadores	4.542	15.155	9.112	22.086	5.528	5.859

Fuente: IAB

De todos estos datos se puede desprender que las reformas de la normativa reguladora del trabajo temporal gestionado por las ETTs apenas modificaron la estructura de los empleados y trabajadores

afectados. Los grupos que más a menudo aprovechan esta oportunidad para continuar trabajando son los hombres, extranjeros, jóvenes y las personas poco cualificadas.

Resumen

Los críticos del auge del trabajo temporal gestionado por las ETTs exigen una normativa más restrictiva a fin de proteger a los trabajadores contra la inestabilidad de las relaciones laborales. Los partidarios de que el trabajo temporal gane en importancia subrayan la gran flexibilidad del mismo y la oferta creciente de puestos de trabajo que precisamente dependen de esta flexibilidad.

La legislación aprobada hace veinte años para regular este sector ha vuelto a ser un tema controvertido, sobre todo después de que con la última reforma en 2003 se produjera un considerable incremento del número de puestos de trabajo temporales, mientras que a su vez bajó el número de empleos fijos.

El IAB llega a la conclusión de que habitualmente un trabajador o empleado presta sus servicios a través de una ETT durante un breve período de su biografía laboral, con lo cual no parecen confirmarse los temores de que se trate de una sustitución sistemática de personal fijo por temporal. Ello explica por qué la eliminación en 2003 de la limitación del período máximo de un trabajador cedido por una ETT en una misma empresa no ha producido una ampliación del período medio de permanencia en las ETTs en comparación, por ejemplo, con los años 1980-84, cuando la duración máxima permitida por la ley para el ejercicio de un empleo temporal a través de una ETT era de tres meses.

La posibilidad para los desempleados de reintegrarse en el mercado laboral a través de un trabajo temporal supone además un alivio para el seguro de desempleo. No obstante, la flexibilización progresiva del derecho de la prestación de mano de obra concuerda con una menor permanencia media de los trabajadores en las empresas. De ahí que a la vez que aumenta el número total de puestos de trabajo se vaya produciendo una menor estabilidad del empleo.