

RELACIONES LABORALES

ALEMANIA

LA REORDENACIÓN DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN ALEMANIA

El Ministerio alemán de Transportes, Construcción y Urbanismo organizó varios talleres de trabajo con el objetivo de establecer nuevas pautas para la ordenación del sector de la construcción.

La Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales en Alemania asistió en mayo al último de estos talleres, coordinado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la patronal del sector y el sindicato IG-BAU. Cabe destacar el proceso de diálogo entre los agentes del sector de la construcción, en el que diferentes Ministerios asumen un papel concertador. El compromiso del Gobierno es impulsar un proceso de reordenación que redunde en una mayor capacidad de respuesta a los retos del futuro en este sector duramente golpeado por una crisis que ha durado más de diez años.

El sector de la construcción en Alemania

En Alemania, este sector ha pasado por una fuerte crisis que ha repercutido duramente en el empleo con un claro declive entre 1995 y 2006. El número total de trabajadores en el ámbito de la edificación residencial y no residencial se situó en 2006 en unas 700.000 personas, lo que supone una reducción del 50% con respecto a 1995.

Trabajadores de la construcción (sin contar mantenimiento, suministro y servicios)

	1995	2000	2003	2004	2005	2006
<i>Länder</i> occidentales	929.278	726.427	591.750	560.816	528.338	525.689
<i>Länder</i> orientales	482.493	323.206	222.380	206.356	188.743	184.795
Total Alemania	1.411.771	1.049.633	814.129	767.172	717.082	710.843

Fuente: Sindicato de la construcción, 2007

En 2006 el número de trabajadores de la construcción desempleados se situó en 106.000 en los *länder* occidentales y en 118.000 en los orientales, lo que supone una considerable reducción en comparación con años anteriores y constituye buena prueba de que la fase de destrucción de empleo ha finalizado. Por lo que respecta a la cuota de desempleo el resultado es el mismo, como muestra el ejemplo de los *länder* occidentales, donde la tasa del 27% en 2006 dista mucho del 40,5% que se registraba en 2002.

Tasa de desempleo en el sector de la construcción, 1995 - 2006

	1995	2000	2002	2003	2004	2005	2006
Länder occidentales	12,7	15,8	18,2	17,1	17,6	20,6	16,6
Länder orientales	12,8	27,4	40,5	28,1	29,0	31,9	27,0
Total Alemania		20,2	26,2	21,6	22,4	25,1	20,7

Fuente: Sindicato de la construcción, 2007

Según el informe del Instituto de Trabajo y Cualificación IAQ⁸ elaborado por encargo del Ministerio de Transportes, Construcción y Urbanismo, en 2004 trabajaban en el sector de la construcción y afines un total de 3,5 millones de personas, de las que 800.000 lo hacían propiamente en la construcción, unas 860.000 en rehabilitación y mantenimiento, 560.000 en la industria suministradora y cerca de 1.360.000 en servicios relacionados con la planificación, la construcción y el uso de edificios.

En lo referente a la estructura de edad de los trabajadores del sector, el sindicato IG-BAU recoge en un informe los datos facilitados por uno de los fondos de garantía social para el sector⁹. Entre 1992 y 2006 aumentó el porcentaje de trabajadores entre 30 y 50 años de edad del 42% al 57%, mientras que el segmento de entre 20 y 29 años cayó en ese mismo período en torno al 10%. La crisis del sector en Alemania se tradujo en una caída importante del volumen total de negocio.

Desde 1995 ha bajado continuamente el volumen total del sector, incluidos todos los ámbitos (edificación residencial y no residencial, obra civil, rehabilitación y mantenimiento, industria suministradora y servicios relacionados con la planificación, construcción y uso de los edificios); no obstante, en los *länder* orientales sigue suponiendo uno de cada seis euros del PIB.

Volumen de negocio del sector de la construcción, 1991 - 2006

Año	Total miles de millones de €	PIB (miles de millones de €)	% del sector sobre el PIB
Länder occidentales			
1991	211,7	1.519	13,9
1995	221,3	1.575	14,7
2000	215,2	1.724	12,7
2004	189,2	1.767	10,9
2006	200,0	1.815	11,0
Länder orientales			
1991	36,3	167	21,7
1995	80,2	226	34,8
2000	60,0	244	23,8

⁸ IAQ, 2007, Konzeptstudie zur Entwicklung eines Leitbilds Bauwirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland, http://www.bmvbs.de/Anlage/original_1018368/Konzeptstudie-zur-Entwicklung-eines-Leitbildes-Bauwirtschaft.pdf

⁹ IG-BAU, 2007, Wirtschaftsdaten für Bauleute 2007, <http://www.iqbau.de/db/v2/frameset.pl>

2004	47,4	248	17,8
2006	48,1	255	18,9

Fuente: IAQ, 2007

Este descenso también es llamativo si se toman en consideración únicamente los tres ámbitos netos de la construcción: la edificación residencial, la edificación no residencial y obra civil.

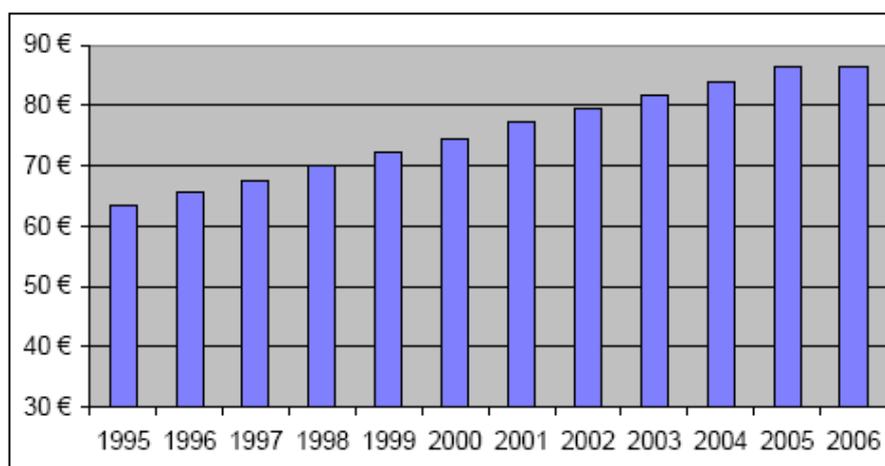
Volumen de negocio edificación residencial/no residencial, obra civil, 1991 - 2006

	1991	1995	2000	2005	2006
Edificación residencial	28,1	40,6	37,3	25,6	27,0
Edificación no residencial	33,9	38,2	29,7	23,1	24,9
Obra civil	29,1	31,4	28,1	21,8	22,4
Total	91,0	110,2	95,1	70,4	74,3

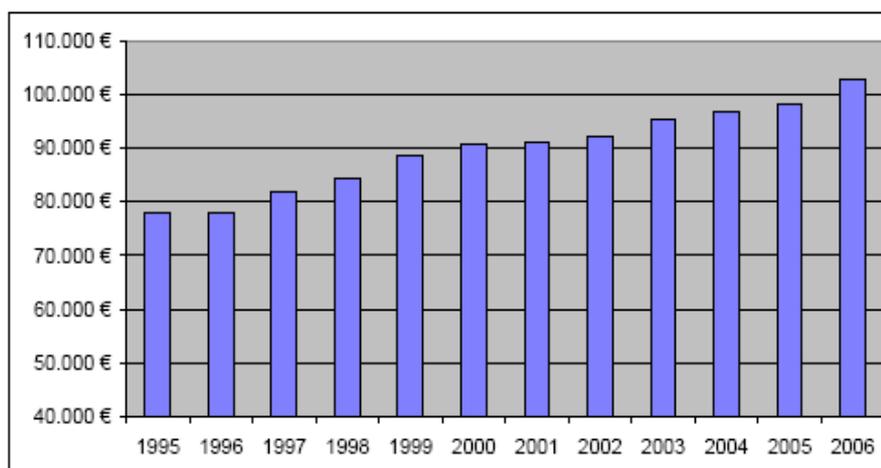
Fuente: Sindicato de la construcción, 2007

Durante el período analizado el sector de la construcción registró un considerable crecimiento tanto de la productividad por hora trabajada como de la productividad anual por trabajador.

Productividad - Volumen de construcción por hora trabajada, 1995 - 2006



Productividad - Volumen de construcción anual por trabajador, 1995 - 2006



Fuente: Sindicato de la construcción, 2007

Otro elemento a tener en cuenta es la considerable reducción del número anual de horas trabajadas, que pasaron de 2.348 en 1953 a 1.784 en 2006. En cuanto a la estructura de las empresas del sector llama la atención que en los länder occidentales sólo el 10% de ellas cuenta con una plantilla superior a 20 trabajadores, aunque son las que emplean a más del 52% del total de trabajadores del sector. En los länder orientales la estructura empresarial se ha ido equiparando a la de los occidentales. En 1995, el 60% de las empresas tenían menos de 20 trabajadores, porcentaje que en 2006 superó el 90%. No obstante, estas empresas no dan empleo más que al 48% del total de trabajadores del sector.

Nuevas pautas para el sector de la construcción

En su acuerdo de Gobierno de 2005, conservadores y socialdemócratas acordaron acompañar al sector de la construcción en la elaboración de nuevas pautas para el sector: "Acompañaremos al sector de la construcción en el desarrollo de una visión global que sirva de guía para una política moderna de la construcción que garantice las inversiones y los puestos de trabajo mediante la innovación y la calidad". Así, el Gobierno asume la coordinación del proceso, pone a disposición medios económicos y hace especial énfasis en que todos los agentes participen en el proceso. Forman parte del órgano de coordinación las siguientes organizaciones:

- Colegio Federal de Arquitectos
- Colegio Federal de Ingenieros
- Federación de empresas de material de construcción, piedra y tierra
- Federación de las PYMEs del sector de la construcción
- Federación de la Industria de la Construcción
- Sindicato de la Construcción, Agricultura y Medio Ambiente (IG-BAU)
- Federación de Ingenieros Asesores

- Federación de Constructores Alemanes de Maquinaria e Instalaciones
- Federación Alemana de la Construcción
- Federación de Constructores de Alemania Oriental

El Gobierno ha delegado en el Ministerio de Transportes, Construcción y Urbanismo la coordinación de este proceso. En esta tarea le secundan los Ministerios de Economía y Tecnología, y de Trabajo y Asuntos Sociales. El informe del IAQ enumera los elementos centrales de este proceso:

- Definir la relación de los diferentes actores que forman parte de la cadena de producción del sector de la construcción y elaborar de forma conjunta los objetivos comunes.
- Gestión y estrategia políticas: describir la importancia del sector de la construcción para la economía alemana y su relación con temas y retos futuros (cambio demográfico, mercados y sistemas de producción, demandas del mercado), poner en práctica un enfoque integral del ciclo vital de las edificaciones e impulsar un proceso competitivo centrado en la mejora de calidad.
- Transmitir el proceso de elaboración de este concepto ofreciendo estrategias de marketing y formación de directivos.

Este informe ha servido para consensuar los ejes temáticos que vertebrarán el proceso y que son:

- Importancia del sector de la construcción para la economía y la sociedad.
- Mercados del futuro.
- Cualificación de los trabajadores.
- Innovación.
- Calidad y ciclo de vida de las edificaciones.
- Cooperación en el sector.
- Legalidad y gestión de valores.

El instrumento central del proceso son un total de 15 talleres que han reunido a todos los agentes del sector para desarrollar conjuntamente una pauta indicadora que incluye:

- Gestión de la calidad en la planificación y la construcción.
- Competencia de precios y calidad en la licitación: deseos y realidades.
- Legalidad y gestión de valores.
- Necesidades de inmuebles municipales.
- Construcción de viviendas: la disyuntiva entre reformar y reedificar.
- Innovación en la cadena de generación de riqueza en la construcción.
- Economía energética.
- Aspectos europeos del sector de la construcción.
- Reforzamiento y colaboración.

- Gestión de la calidad, competencia de precios e innovaciones en la licitación pública – ¿una contradicción?
- Mercados laborales del futuro.

El Ministerio de Transportes, Construcción y Urbanismo informa que el proceso arranca una vez terminada la crisis, que se había caracterizado por una agresiva competencia de precios entre las empresas del sector y la proliferación de métodos ilegales (economía sumergida, impagos a subcontratistas, etc.). Muchas PYMEs se vieron obligadas a aceptar encargos sin tener en cuenta la viabilidad de los mismos y corriendo riesgos empresariales que a menudo terminaron agotando el capital empresarial. Todo ello fue decisivo para soterrar la imagen del sector y debilitar seriamente la confianza en él.

Por otra parte, el Ministerio manifiesta su confianza en que los resultados del proceso lleguen a las PYMEs a través de las organizaciones empresariales, ya que se trata de un sector sumamente atomizado, y apuesta por la formación y el compromiso de los propios empresarios.

Los mercados laborales del futuro

En los talleres antes mencionados, el Ministerio de Trabajo actuó como moderador tratando diferentes aspectos con la idea de posicionar al sector lo mejor posible en una situación que, en palabras del Secretario de Estado Detlef Scheele, se caracteriza por los siguientes aspectos:

- En la construcción trabajan 700.000 personas, la mitad de las que lo hacían hace 10 años, que generan en su totalidad 245.000 millones de euros, el 10% del PIB. Se trata de uno de los sectores más afectados por la crisis de los años 2000 a 2003, que desde 2004 se está consolidando.
- Todos los estudios coinciden en señalar que hasta 2025 la cifra de trabajadores se mantendrá estable a pesar de la reducción de la oferta de mano de obra.
- El Gobierno es contrario a suplir una posible falta de mano de obra mediante la inmigración de trabajadores especializados.
- El sector presenta gran fluctuación (dos tercios de los trabajadores especializados cambian a otros sectores antes de los 35 años) y una edad de jubilación 2,3 años inferior a la media.
- Presenta condiciones de trabajo poco atractivas (salarios bajos, duras condiciones laborales).

Los representantes de la patronal lamentan que se trate de un sector altamente atomizado y muy expuesto a la competencia desleal que a menudo se refleja en una espiral de precios a la baja, hecho del que hacen en parte responsable a la administración, que a su vez intenta pagar los precios más bajos. Señalan asimismo que existe una clara contradicción de objetivos entre mayores cotas de seguridad laboral y maximización de los beneficios. Los sindicatos se quejan de que en la

construcción faltan elementos básicos para conseguir que sea atractivo trabajar en este sector (estabilidad del puesto de trabajo, seguridad laboral, falta de formación y escasas posibilidades de movilidad profesional). La mayoría de los asistentes no dudaron en subrayar el reto del envejecimiento demográfico y, por consiguiente, de las condiciones que habrá que crear para poder mantener en activo a las personas mayores. Scheele destacó la necesidad de recurrir a los desempleados y reforzar el aspecto del reciclaje profesional.

MERCADO LABORAL Y MUJER: SE MANTIENEN LAS DIFERENCIAS SALARIALES

Este informe recoge los principales resultados de tres publicaciones recientes que analizan la situación de la mujer en el mercado laboral alemán, haciendo especial hincapié en las divergencias salariales por motivos de género:

- El informe mensual de la Agencia Federal de Empleo acerca de la situación de hombres y mujeres en el mercado laboral¹⁰.
- El estudio “Desigualdad salarial entre la mujer y el hombre. Posiciones, experiencias y reivindicaciones de la población frente al gender pay gap”¹¹, publicado por el Ministerio de Familia, Personas Mayores, Mujeres y Juventud.
- El artículo “Gender wage gap y política familiar”¹² publicado en el número actual de la revista del Instituto de Economía con sede en Colonia (IW).

La publicación de estos documentos prueba que la situación de la mujer en el mercado laboral ocupa un lugar cada vez más destacado en la agenda política. Los datos de Eurostat indican que Alemania es uno de los países con una mayor desigualdad salarial, lo cual ha encontrado un considerable eco en la prensa.

La situación de la mujer en el mercado laboral

El cambio demográfico afecta por igual a mujeres y a hombres en edad laboral: ambos colectivos experimentan un claro descenso y la Agencia Federal de Empleo prevé para 2008 una reducción de 94.000 personas. Por otra parte, la disposición de la mujer a acceder al mercado laboral va en claro aumento desde hace algunos años, debido sobre todo al crecimiento del segmento de los empleos de

¹⁰ Agencia Federal de Empleo, Analyse de Arbeitsmarktes für Frauen und Männer, Abril 2008, http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200804/ama/gender_d.pdf

¹¹ Ministerio de Familia, Personas Mayores, Mujeres y Juventud, Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern - Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum "gender pay gap", Mayo 2008, http://www.bmfsfj.bund.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/entgeltungleichheit-zwischen-frauen-und-m_C3_A4nnern-sinus-studie.property=pdf,bereich=sprache=de,rwb=true.pdf

¹² Christina Anger / Jörg Schmidt “Gender Wage Gap und Familienpolitik”, Abril 2008, http://www.iwkoeln.de/Portals/0/pdf/trends02_08_4.pdf

poca consideración, lo que significa que el empleo femenino suele limitarse a una actividad laboral de pocas horas semanales.

El número de empleos cotizantes a la seguridad social aumentó en el tercer trimestre de 2007, pero lo hizo con mayor intensidad entre los hombres. A finales de septiembre un total de 12.300.000 personas ejercían un trabajo de estas características, lo que supone un crecimiento interanual del 1,7%, mientras que en los hombres el incremento fue del 2,4%, alcanzando los 15.100.000. Todo indica que éstos son los que más se benefician de la fase de crecimiento económico; la Agencia Federal incluso constata una mayor dependencia de la coyuntura económica.

El porcentaje femenino sobre el total de trabajadores/as con empleo estable se sitúa en el 45% (un 0,2% menos en comparación interanual). Por tanto no sorprende que la tasa de empleo femenino sea sensiblemente inferior a la del masculino (45,8% frente a 54,6%). También en este sentido se constatan diferencias entre las dos partes de Alemania: mientras que en los *länder* orientales la tasa de empleo masculino y femenino apenas difiere (49,2% frente a 48,3%), en los occidentales las diferencias son considerables (55,7% frente a 45%).

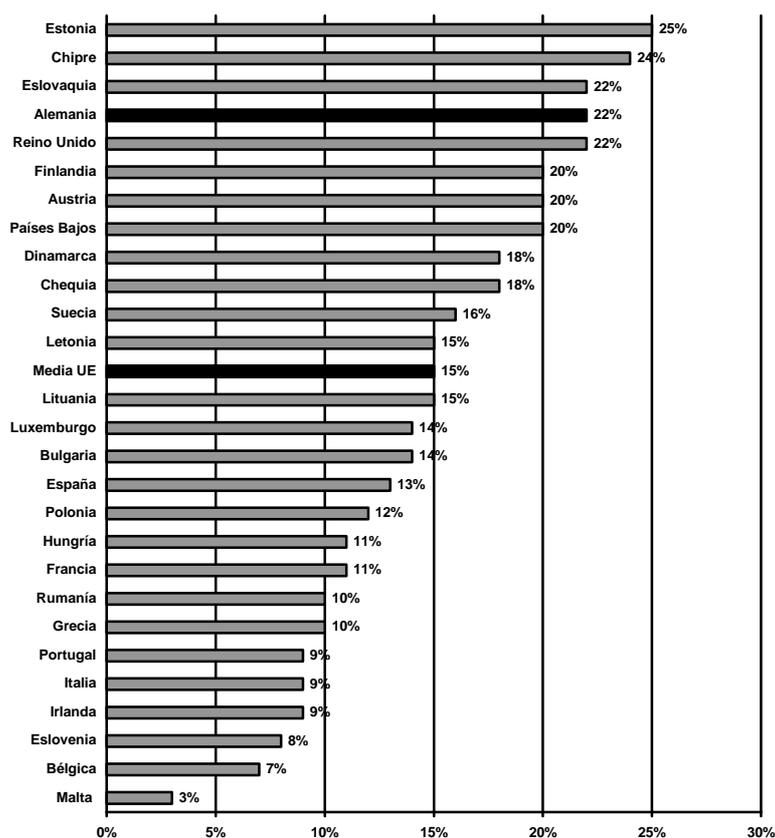
Una de las características estructurales del empleo femenino es el elevado índice de temporalidad. El número de mujeres que en septiembre de 2008 ejercían exclusivamente un trabajo temporal ascendía a 3.300.000 (+1,8% en comparación interanual), mientras que sólo 1.600.000 hombres trabajaban en esta modalidad (+0,5%). La cifra de personas con un empleo temporal y con un puesto de trabajo estable aumentó para ambos (mujeres: +7,9%, hombres +9,4%), también en este apartado se registra un mayor número de mujeres que de hombres (1.200.000 frente a 935.000).

En lo relativo al desempleo, en abril de 2008 estaban registradas 1.660.000 mujeres y 1.750.000 hombres; la reducción fue mayor en las mujeres (-15%) que en los hombres (-13%). La tasa de desempleo femenino era del 8,5% frente al 7,8% masculino. Por otra parte, es mayor el porcentaje de hombres que logran salir del desempleo, mientras que son más las mujeres dadas de baja por inactividad económica.

La desigualdad salarial por género en Alemania

Alemania es uno de los países europeos con un nivel más pronunciado de desigualdad salarial entre el hombre y la mujer. Uno de los factores de más peso es la edad. Mientras que hasta los 24 años las mujeres ganan un 7,8% menos que los hombres en puestos de trabajo idénticos, en el grupo de edad comprendido entre los 25 y 34 años la diferencia es del 17%, y en las mujeres entre 35 y 55 años del 22,2%. La mayor diferencia salarial por motivos de género se da entre las mujeres mayores de 55 años, donde el salario medio es un 26,7% inferior al de los hombres.

Diferencias salariales entre hombre y mujer, UE 2006



Fuente: Eurostat,

2008

Los datos de la Oficina Federal de Estadística reflejan las diferencias de los salarios íntegros, siendo éste el valor estadístico que comúnmente se utiliza para medir las diferencias salariales

Año	Total €	Salarios íntegros hombres €	Salarios íntegros mujeres €	Diferencia salarial hombre/mujeres %
2001	2.733	2.888	2.281	-21,0
2002	2.816	2.978	2.345	-21,3
2003	2.902	3.063	2.420	-21,0
2004	2.967	3.127	2.483	-20,6
2005	3.024	3.182	2.539	-20,2
2006	3.077	3.234	2.587	-20,0

También resulta esclarecedor otro dato del informe del Ministerio para la Familia: la diferencia entre los salarios reales, mayor aún que la reflejada en la tabla anterior y que alcanza hasta el 32% entre las trabajadoras a jornada parcial, el segmento más precario del empleo femenino. Una de las razones es que el sistema fiscal alemán perjudica a la mujer casada, que suele optar por un tipo impositivo más gravoso.

	Salarios reales hombres €	Salarios reales mujeres €	Diferencia salarial hombres/mujeres %
Trabajo por cuenta propia, jornada completa	2.674	1.893	-29,2
Trabajo por cuenta ajena, jornada completa	1.882	1.381	-26,6
Trabajo por cuenta ajena, jornada parcial	1.037	705	-32,0

El efecto de la diferencia es obvio: después de una interrupción por motivos sobre todo familiares, el 62% de las mujeres que todavía no han reiniciado la actividad laboral alegan que económicamente no merece la pena, mientras que el 51% de las mujeres que han retomado un trabajo afirman estar desengañadas ya que trabajar no les es rentable.

Las percepciones de la desigualdad salarial

Según el informe del Ministerio, el 68% de los encuestados afirma que la desigualdad salarial es un hecho y el 92% opina que los salarios deberían ser idénticos para hombres y mujeres. La encuesta refleja la opinión generalizada de que la desigualdad salarial está estrechamente ligada al reparto desigual de las tareas familiares y, en especial, del cuidado de los hijos. Resulta significativo que la desigualdad salarial no sólo sea el resultado de un modelo tradicional de familia, sino que además lo retroalimenta. El 85% cree que, si la mujer tuviera mayores ingresos, habría más hombres haciéndose cargo del cuidado de los hijos.

Forma parte de este modelo tradicional el hecho de que la mujer que ha sido madre y retorna al mundo laboral suele optar por una modalidad que le permita atender al cuidado de sus hijos. La tasa de empleo femenino es del 64%, si bien sólo el 34% de las mujeres trabajan a jornada completa (hombres: 82%). El informe sobre igualdad publicado por el Ministerio de Familia el año pasado demuestra la estrecha relación que existe entre empleo estable/jornada completa y situación familiar: sólo el 16% de las mujeres con hijos menores de 18 años tienen un puesto de trabajo a jornada completa.

La percepción común es que la mujer trabaja sobre todo en profesiones principalmente femeninas que se caracterizan por unos niveles salariales inferiores. Sin embargo, los autores señalan que la diferencia salarial no está relacionada necesariamente con el nivel formativo y ponen como ejemplo las profesiones que requieren titulación superior. En los *länder* occidentales la mujer percibe una media salarial equivalente al 69% del hombre, mientras que en trabajos que no requieren titulación alguna el salario de la mujer es del 82%.

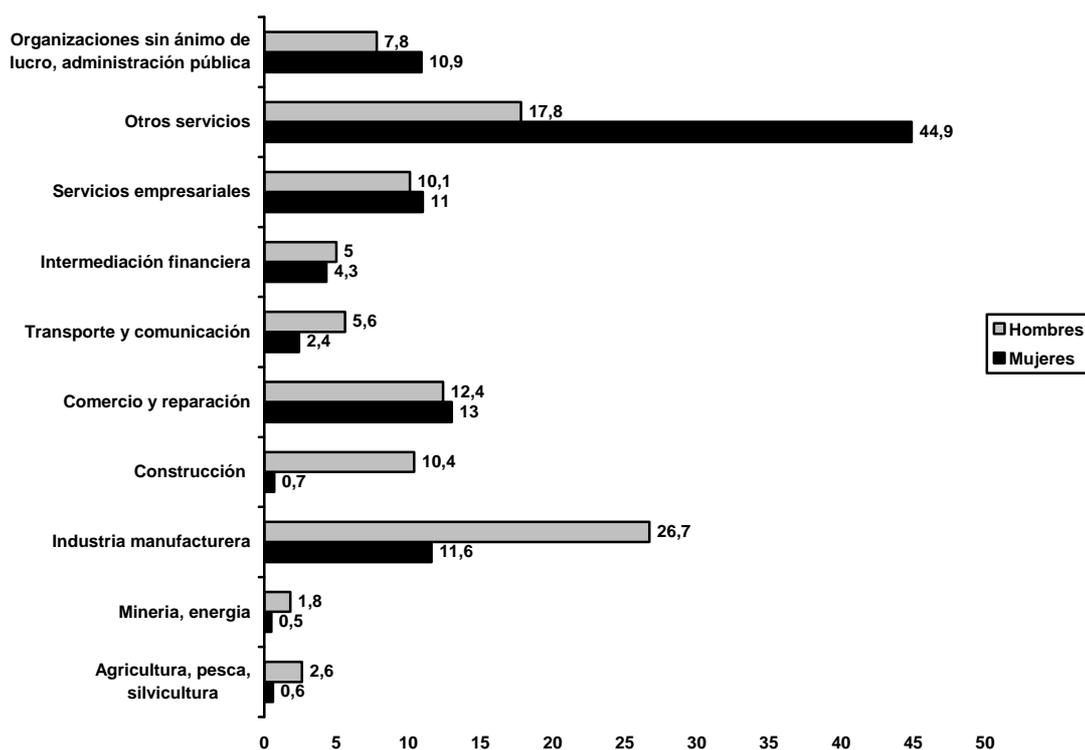
Los condicionantes objetivos de la desigualdad salarial

El informe del IW analiza diferentes factores determinantes de la desigualdad salarial: la formación, los sectores prioritarios, las interrupciones de la actividad laboral y la duración de la jornada laboral.

Con respecto a la formación los autores destacan que en 2006 fue inferior el porcentaje de mujeres trabajadoras con título de bachillerato o superior.

Formación	Mujeres	Hombres
Sin bachillerato/FP	9,6	7,4
Con bachillerato/FP	64,2	58,5
Con formación académica	26,3	34,2

En cuanto a los principales sectores de actividad, los niveles salariales difieren considerablemente. La mujer se centra en aquellas profesiones, ramos y categoría profesional que posibiliten la conciliación entre familia y trabajo. Destaca el elevado porcentaje de mujeres que trabajan en el sector de servicios varios y la participación relativamente baja de la mujer en la industria manufacturera. A esto hay que añadir el componente geográfico, dado que los salarios en los *länder* orientales siguen siendo mucho más bajos que los de los occidentales.



Otro factor a tener en cuenta es la interrupción de la actividad laboral por motivos familiares. La reincorporación a la actividad laboral suele repercutir en una reducción de los ingresos y en una considerable merma del capital humano acumulado, debido sobre todo a la velocidad de las innovaciones tecnológicas y de los procesos de producción. El 94% de las madres interrumpen su actividad laboral para atender a sus hijos mientras que sólo uno de cada 20 padres da ese paso. En

cuanto a la jornada laboral, en 2006 más del 90% de los hombres tenían un empleo a jornada completa mientras que sólo el 46% de las mujeres trabajaba en estas condiciones.

	Jornada completa	Jornada parcial	Subempleo
Hombres	90,6	4,4	5,0
Mujeres	46,2	37,2	16,6
Hombres sin hijos	85,2	5,9	8,9
Mujeres sin hijos	74,9	14,6	
Hombres con hijos	96,6	2,8	0,7
Mujeres con hijos	24,3	54,5	21,2
Mujeres con interrupción de la actividad laboral inferior al año	28,3	56,9	14,8
Mujeres con una interrupción de la actividad laboral entre uno y tres años	15,4	59,4	25,2
Mujeres con una interrupción de la actividad laboral superior a los tres años	8,7	61,5	29,8