

RELACIONES LABORALES

ALEMANIA

LA IGUALDAD EN LA EMPRESA PRIVADA

Se mantiene el techo de cristal

La igualdad de género en el mundo laboral y la conciliación entre familia y trabajo son temas que desde hace años afloran con cierta regularidad en el debate público. La normativa alemana prevé diversas medidas para garantizar esta igualdad. En 1980 entró en vigor la Ley sobre la igualdad en materia de derecho laboral, que incluye la prohibición de la discriminación por motivos de género (art. 611a sig. Código Civil). La segunda Ley de igualdad de 1994 regula la igualdad del hombre y de la mujer en las administraciones públicas del Gobierno central y de los Tribunales Federales y prevé, entre otros aspectos, la creación de delegados para asuntos de mujeres en la administración central y el incremento de la tasa femenina.

Sin embargo, para la empresa privada no existe una normativa parecida. En su día, el Gobierno alemán apostó por la voluntariedad del sector privado a diferencia de otros países como Noruega, donde desde 2006 existe una cuota vinculante del 40% para las empresas que cotizan en bolsa, y Francia, donde se está tramitando en el Parlamento una normativa similar. El 2 de julio de 2001 el antiguo Canciller Gerhard Schröder (SPD) llegó a un acuerdo con la patronal¹², en el que se comprometió a mejorar las perspectivas profesionales, la formación y la conciliación con medidas empresariales. Dicho acuerdo menciona explícitamente los siguientes objetivos:

- Anclar la igualdad de oportunidades y la conciliación en la filosofía empresarial.
- Garantizar que la igualdad y la conciliación formen parte del elenco de tareas del personal directivo.
- Incrementar la participación de la mujer en los puestos directivos.
- Incrementar la participación de la mujer joven en carreras universitarias y formación profesional que mejoren sus perspectivas profesionales.

¹² Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft
<http://www.dihk.de/inhalt/download/chancengleichheit.pdf>

- Mejorar la conciliación con medidas empresariales como la flexibilización horaria, la introducción de cuentas individuales de horas, años sabáticos, teletrabajo, etc.
- Implementar medidas que permitan el retorno a la vida laboral de las mujeres que han interrumpido su trabajo por motivos familiares.
- Acordar y documentar objetivos vinculantes a nivel empresarial.
- Posibilitar la participación de todos los trabajadores en la elaboración y puesta en marcha de estas medidas.

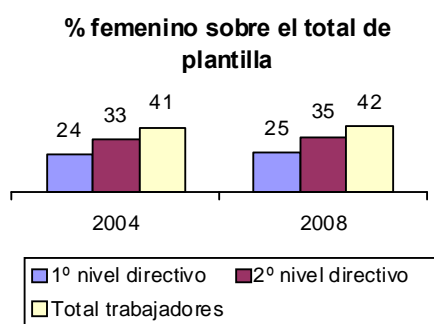
El acuerdo de Gobierno suscrito en otoño 2009 retoma este asunto y, vuelve a apostar por la voluntariedad con un carácter apelativo:

“Más mujeres en puestos directivos”

Se perseguirán con ahínco los objetivos de la Ley Federal sobre igualdad de trato y de la Ley Federal sobre la ocupación en los gremios. Vamos a examinar si, y hasta qué punto, se pueden cambiar y configurar las leyes para hacerlas más efectivas. Hay que incrementar notablemente el porcentaje de mujeres en posiciones directivas en la economía y en el servicio público. Se presentará un plan escalonado, en particular para incrementar el porcentaje de mujeres en las juntas directivas y en los consejos de supervisión de las empresas. El plan escalonado apuesta en su primer nivel por la obligación de información y por la transparencia en los compromisos propios”.

La igualdad en el sector privado

El Instituto de investigación laboral y profesional de la Agencia Federal de Empleo (IAB) analiza en un informe la representación de mujeres en puestos directivos¹³. La macroencuesta realizada en 2008 pone de manifiesto que la situación casi no ha mejorado frente a de 2004: la mujer apenas tiene acceso al primer nivel directivo, aunque se encuentra más a menudo en los segundos niveles de dirección así como en las PYMEs. En líneas generales, en ningún sector el porcentaje de mujeres en puestos directivos se acerca siquiera al porcentaje de la mujer sobre el total de los trabajadores. Según el informe, en los últimos la tasa de empleo de la mujer ha aumentado intensamente, pero este hecho sigue sin incidir en el grado de representación de la mujer en los equipos directivos, con independencia de que se trate del nivel ejecutivo en el sector privado o en los consejos de administración u otros órganos de dirección. Las cifras publicadas por el informe son muy claras: el 71% de las empresas del sector privado son dirigidas única y exclusivamente por hombres.



El 42% de los trabajadores del sector privado son mujeres pero sólo uno de cada cuatro puestos directivos de primer nivel está ocupado por una mujer. En el segundo nivel directivo la presencia femenina es algo mayor con un 35%. Llama la atención que desde la primera encuesta en 2004 las cifras no han variado sustancialmente (24% y 33%, respectivamente).

VARIABLES DE LA REPRESENTACIÓN DE LA MUJER

El informe muestra las variables que influyen en que la representación de la mujer en puestos directivos sea baja: el tamaño de la empresa, el sector económico, el tipo de empresa y el porcentaje de mujeres cualificadas que trabajan en la empresa.

¹³ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Führungspositionen in der Privatwirtschaft. Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran, IAB-Kurzbericht 6/2010

Representación femenina por tamaño de la empresa, 2008			
Nº de trabajadores	% de mujeres		
	1º nivel directivo	2º nivel directivo	sobre el total de trabajadores
<10	27	--	50
10 a 49	21	37	44
50 a 99	20	34	41
100 a 199	16	28	40
200 a 499	12	23	39
>500	9	18	34
Total	25	35	42

El tamaño de la empresa influye de forma negativa en el porcentaje de la mujer en los puestos de directivos. Cuanto mayor es la empresa, menor es el porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla y en los diferentes niveles directivos. En empresas pequeñas de menos de 10 trabajadores, más del 25% de los puestos directivos de primer nivel están ocupados por una mujer, mientras que en las empresas de más de 500 trabajadores este porcentaje baja al 9%, lo que incluso supone una mejoría frente a la cifra de 2004, año en que este porcentaje no alcanzaba el 6%. No obstante, hay que tener en cuenta que en las pequeñas empresas un cargo directivo tiene menos trabajadores bajo su responsabilidad. Por tanto, la dirección de una empresa pequeña difiere de un cargo directivo en una empresa grande no sólo desde un punto cuantitativo sino también cualitativo. Por otra parte, con independencia del tamaño de la empresa el porcentaje de mujeres en el segundo nivel es mayor, si bien este dato resulta menos significativo teniendo en cuenta que sólo el 22% del total de las empresas cuenta con un nivel directivo intermedio.

Participación femenina por sector económico, 2008

Nº de trabajadores	% de mujeres		
	1º nivel directivo	2º nivel directivo	sobre el total
Minería/energía/agua	8	9	20
Bienes de consumo	19	30	44
Bienes de producción	19	14	21
Bienes de inversión	12	12	21
Construcción	9	15	15
Comercio/reparaciones	27	40	49
Transportes/comunicaciones	20	24	23
Créditos/seguros	8	23	53
Servicios no personales	20	30	42
Otros servicios	40	62	70
Total	25	35	42

La representación de la mujer en puestos directivos varía considerablemente en función del ramo. A la cabeza se sitúan los "otros servicios", con una tasa femenina del 40% en los puestos del primer nivel directivo y del 62% en el segundo nivel. Esta cifra se acerca a la tasa femenina sobre el total de trabajadores (70%). Estos valores no son de extrañar, ya que pertenecen a este ramo sectores como la educación, la gastronomía y hostelería, lavanderías, limpieza, peluquerías y cosmética, todos ellos tradicionalmente con una elevada tasa de empleo femenino. El comercio y las reparaciones cuentan con una tasa femenina superior a la media, tanto en el cómputo total (49%) como en los niveles directivos (1º: 27%, 2º: 40%). Más de la mitad de los trabajadores del sector financiero son mujeres,

menos del 10% de los directivos del primer nivel es una mujer. Aunque en el segundo nivel la presencia de la mujer es mayor, dista mucho de la tasa de representación total.

También tiene gran influencia la estructura de la dirección de una empresa. Si la gerencia de una empresa está compuesta por su propietario, la tasa de participación femenina es mayor que en aquellas empresas en las que la gerencia es asumida por un ejecutivo o por una mezcla entre ambos modelos. Este dato refleja la dificultad de la mujer para acceder a puestos ejecutivos, que suelen estar sujetos a procesos selectivos en competencia. Los hombres cuentan con mejores redes en órganos directivos y consejos de administración, lo que a menudo es una ventaja.

Por último, el informe del IAB subraya la importancia de la cualificación del capital humano en el reclutamiento de personal directivo. Cuanto mayor es el número de mujeres cualificadas que trabajan en una empresa, más probabilidades existen de que sean seleccionadas para ocupar un puesto directivo. En el primer nivel directivo existe una clara correlación entre el porcentaje de mujeres cualificadas y la participación de la mujer en los equipos directivos, aunque incluso en empresas en las que el 90% de las mujeres cuentan con un elevado nivel de cualificación, sólo el 34% de los puestos directivos lo ocupa una mujer. En cambio, en el segundo nivel el porcentaje alcanza el 87%. Esta diferencia pone de manifiesto que el potencial de mujeres capacitadas para ocupar un puesto directivo de primer nivel dista mucho de estar agotado.

Participación femenina por % de mujeres cualificadas, 2008

% de mujeres cualificadas de ...	% de mujeres		
	1º nivel directivo	2º nivel directivo	sobre el total de trabajadores
<10	12	9	6
del 10 al 30	11	15	18
del 30 al 70	19	31	49
del 70 al 90	33	61	80
>90	34	87	96
Total	20	32	38

Otras razones determinantes en la baja representación de la mujer en cargos directivos son las interrupciones de la vida laboral por maternidad y educación de los hijos y la preferencia de la mujer por profesiones que pertenecen al sector servicios, por regla general en PYMEs.

Como resultado de la comparación de sendos estudios elaborados en 2004 y 2008, IAB indica que apenas ha mejorado la tasa de representación de la mujer en los niveles directivos del sector privado, por lo que cabría cuestionar la eficacia del acuerdo suscrito entre el Gobierno y la patronal, así como la apuesta del actual Gobierno por mantener la voluntariedad de las medidas.

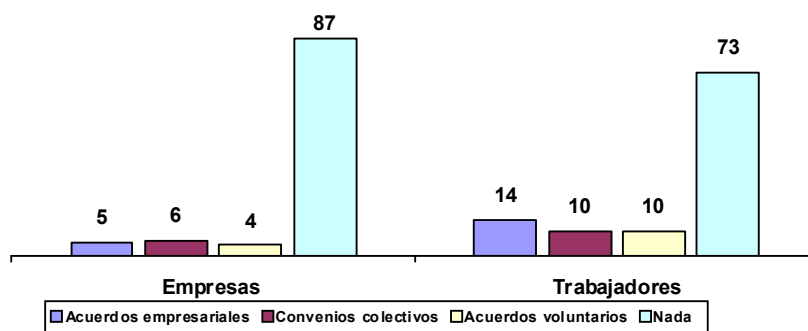
Representación de la mujer en los órganos de administración

El Instituto alemán de investigación económica (DIW) analiza en un estudio elaborado recientemente el porcentaje de mujeres en las grandes empresas alemanas¹⁴. Concluye que sólo el 2,5% de los puestos en los consejos de administración de las 200 mayores empresas alemanas (sin contabilizar el sector bancario) está ocupado por una mujer y la tasa femenina en los consejos de control es del 10%. En las 100 entidades bancarias más importantes del país, la tasa de la mujer en los consejos de administración es del 2,6% y en los consejos de control del 16,8%, en las 62 entidades aseguradoras más grandes del 2,8% y el 12,4%, respectivamente. El informe subraya que el 71,6% de los cargos ocupados por una mujer corresponden a la representación sindical, es decir, que las mujeres han obtenido estos puestos gracias a la normativa que regula la cogestión. Por parte empresarial, las mujeres suelen acceder al puesto por vía familiar. Los autores también opinan aquí que la vía de la voluntariedad ha fracasado.

Acuerdos empresariales para la igualdad

El IAB publicó a finales de 2009 un análisis de las actividades para promocionar la igualdad a nivel empresarial¹⁵. Se trata del tercer informe sobre este tema desde 2002, y concluye que las iniciativas empresariales continúan siendo relativamente escasas.

% de empresas que cuenta con un acuerdo para promocionar la igualdad

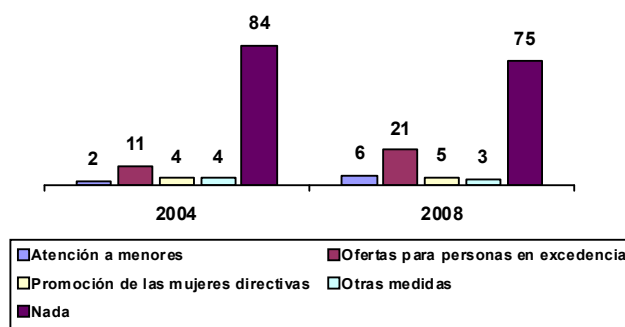


Cerca del 13% de todas las empresas públicas y privadas de más de diez trabajadores cuentan con medidas encaminadas a mejorar la igualdad entre el hombre y la mujer, lo que afecta al 27% del total de los trabajadores. Si sólo se toman en cuenta las empresas del sector privado, el porcentaje de empresas es del 10% y el de trabajadores del 20%. Destacan las actividades de las grandes empresas y de los sectores bancario y de seguros, así como la educación. Por otra parte existen sectores como la sanidad y los servicios sociales que, aunque cuenten con una elevada tasa de empleo femenino, apenas tienen acuerdos empresariales en materia de igualdad.

¹⁴ Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Frauen in Spitzengremien großer Unternehmen weiterhin massiv unterrepräsentiert, DIW Wochenbericht, 4/2010

¹⁵ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Vereinbarung zur Chancengleichheit. Kaum Fortschritte bei der betrieblichen Förderung. IAB-Kurzbericht 26/2009

Medidas recogidas por los acuerdos



Destacan las ofertas para la atención de los hijos y programas específicos para mantener el contacto durante el período de excedencia por maternidad, mientras que son pocas las medidas encaminadas a fomentar la presencia de la mujer en puestos directivos.

Debate parlamentario acerca del acuerdo

En su sesión del 24 de marzo de 2010, la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Parlamento Federal debatió acerca del III Balance sobre el Acuerdo entre el Gobierno federal y la patronal alemana para promover la igualdad entre el hombre y la mujer en la empresa privada. Pocos días antes, y con motivo de la celebración del 8 de marzo, todos los grupos parlamentarios presentaron sendas proposiciones no de ley que reflejan las diferentes perspectivas acerca de este tema. La proposición conjunta presentada por demócratacristianos y liberales, los partidos de Gobierno, señala cuatro áreas prioritarias en materia de igualdad: lograr la igualdad salarial, conseguir una mayor tasa femenina en puestos directivos, mejorar la reinserción laboral de las mujeres y combatir la violencia de género. Ambos grupos parlamentarios insisten en la voluntariedad de estas medidas. Como ejemplo señalan que la mejor manera de lograr la igualdad salarial es potenciar el uso de herramientas como Logib-D¹⁶, un programa informático puesto en red por el Ministerio de Familia que permite a las empresas analizar las diferencias salariales por género. Para lograr una mayor representación de la mujer en puestos directivos CDU y FDP insisten en el plan del acuerdo de coalición: la elaboración de un plan escalonado cuyo primer paso consistirá en elaborar compromisos propios transparentes y obligaciones vinculantes de información. Únicamente en caso de fracasar estos compromisos voluntarios ambas formaciones políticas estarían dispuestas a introducir medidas vinculantes que incluyeran sanciones para los casos de incumplimiento.

En su proposición los socialdemócratas son sumamente críticos con lo que alcanzado hasta la fecha con el acuerdo y reclaman una ley que obligue a las empresas a hacer realidad la igualdad de la mujer en el mundo laboral. Afirman que “los balances son desalentadores y en ningún caso pueden ser calificados de satisfactorios. La voluntariedad no sido suficiente para alcanzar los objetivos”. La propuesta del SPD incluye una cuota para mujeres en los órganos directivos y una Ley sobre

¹⁶ www.logib.d.de

igualdad salarial que supondría excluir de los concursos públicos a todas aquellas empresas que garanticen la igualdad salarial y que a partir de cierto tamaño cuenten con planes de igualdad y fomenten la conciliación.

Los Verdes y la Izquierda coinciden con el SPD en afirmar que el acuerdo ha fracasado. Los Verdes exigen la introducción de una cuota femenina para los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa y la limitación a cinco del número de puestos que puede acumular una sola persona. La Izquierda centra su proposición en reclamar la introducción de un salario mínimo interprofesional, ya que el 70% de todos los trabajadores que ejercen en los sectores salariales extremadamente bajos son mujeres. Un SMI de 10 euros por hora sería un paso importante hacia la consecución de la igualdad salarial.

EL CONSEJO DE MINISTROS APRUEBA DIVERSAS REFORMAS LABORALES

El 21 de abril de 2010 el Consejo de Ministros aprobó un paquete de medidas para estabilizar el mercado laboral, consistentes en la prolongación de las condiciones especiales para la reducción de la jornada y la mejora de la intermediación de colectivos de desempleados con especiales dificultades, así como la finalización del debate sobre las competencias en la gestión de los desempleados de larga duración.

La Ministra de Trabajo y Asuntos Sociales, Ursula von der Leyen (CDU), afirmó que este paquete de medidas no sólo pretende salvaguardar puestos de trabajo en empresas que atraviesan una situación difícil, sino también permitir que el acceso de colectivos con una baja empleabilidad al mercado laboral. La Ministra quiere iniciar un programa dirigido a hogares monoparentales y a desempleados jóvenes y mayores, grupos especialmente necesitados. Las agencias locales de empleo contarán con delegados para igualdad que garanticen la eficacia en la intermediación de este colectivo. Diversos directivos de la Agencia Federal de Empleo se han mostrado escépticos ya que éste es un ámbito en el que las tradicionales políticas activas de empleo tienen poca influencia. El 25% de las 600.000 madres solteras que perciben la prestación no contributiva por desempleo tienen un hijo menor de tres años y no se encuentran a disposición del mercado laboral, otras tienen hijos mayores pero no cuentan con una plaza en una guardería o están realizando una formación. Un total de 280.000 mujeres con hijos menores podrían realmente iniciar un trabajo, pero el 41% llevan más de dos años en una situación de desempleo. Muchas proceden del comercio minorista, la gastronomía o los servicios de limpieza, sectores con horarios incompatibles con el cuidado de un menor. Los directivos de la Agencia Federal insisten en que la provisión de plazas de guardería es competencia exclusiva de los municipios y no su organismo.

Se prolongan un año diversos instrumentos para fomentar la contratación de desempleados mayores y tres años el programa especial para la orientación profesional de jóvenes. Todos los desempleados

menores de 25 años beneficiarios de una prestación no contributiva recibirán en un plazo máximo de seis semanas una oferta de trabajo o de formación. La Ministra insiste en el peligro de que los jóvenes lleguen a acostumbrarse al paro: "O logran obtener un título escolar o de formación profesional, o consiguen un puesto de trabajo, o acometemos otros problemas de calado como por ejemplo una adicción". Además contarán con un gestor de caso para facilitar el paso de la escuela a la vida laboral, un especialista conocedor del sistema que animará al joven y "se preocupará de que los jóvenes lleguen puntuales a la escuela o a la formación profesional". El Gobierno pretende también mejorar la ratio intermediador/desempleado joven de 1: 83 a 1:75.

Las medidas prevén incentivar la búsqueda de empleo de los desempleados de larga duración, incrementando el tope salarial compatible con las prestaciones no contributivas por desempleo. Se prolonga hasta el 31 de diciembre 2011 el plazo en que los autónomos pueden optar por la afiliación voluntaria al seguro de desempleo, que en un principio debía finalizar a finales de año. Si cumplen ciertos requisitos los autónomos podrán pedir el alta voluntaria en el seguro de desempleo, con carácter vinculante durante cinco años.

El presidente del partido liberal FDP, Guido Westerwelle, afirma que estas medidas responden al principio del "fomentar y exigir". Considera desalentador que los ingresos de los hijos de los beneficiarios de una prestación no contributiva por desempleo se descuenten de las ayudas que perciben sus progenitores. La reforma prevé que en el futuro estos jóvenes puedan ganar 1.200 euros sin que sean descontados de la ayuda que reciben sus padres.

El Consejo de Ministros ha decidido reorganizar la estructura de los servicios que gestionan las prestaciones y los programas de los desempleados de larga duración, debido a una sentencia del Tribunal Constitucional contraria a la gestión compartida por municipios y agencias locales del empleo. CDU, FDP y SPD han acordado modificar la Constitución a fin de posibilitar esta modalidad y mantener el proyecto piloto de la gestión exclusiva municipal, en el que participan 69 entes locales y al que podrán incorporarse otros 41.

El presidente del grupo parlamentario socialdemócrata, Hubertus Heil, califica las propuestas de erráticas. Heil reivindica que se conviertan en indefinidos los puestos de un total de 3.200 intermediadores. La eliminación de la temporalidad de estos puestos es un elemento central del acuerdo al que los socialdemócratas habían llegado con el Gobierno. El presidente del partido La Izquierda, Klaus Ernst, considera que les falta sustancia y señala que no es la primera vez que se prometen más recursos y ayudas a los jóvenes sin que hasta la fecha haya sucedido nada. Según él, incrementar la presión sobre los jóvenes no es la mejor manera para combatir su desempleo.

Traducción de la información sobre los acuerdos del Consejo de Ministros

Perfeccionamiento de la organización del seguro básico para demandantes de empleo (reorganización del volumen II del Código Social)

Principal contenido de la proposición de una “Ley sobre el perfeccionamiento de la organización del seguro básico para demandantes de empleo”

- Fundamentos constitucionales
 - Esta proposición de Ley se basa en la “Proposición de una Ley para la modificación de la Ley Fundamental (art. 91e GG)”, aprobada por el Consejo de Ministros el 31 de marzo de 2010, que se debatirá paralelamente en un procedimiento ulterior.
 - La proposición relativa al art. 91e GG crea el fundamento constitucional para el ejercicio de las funciones de las entidades gestoras de las prestaciones definidas en el volumen II del Código Social, la Agencia Federal de Empleo y los municipios, en instituciones comunes (los denominados “jobcenters”). Así pues permite la administración mixta.
 - Este ejercicio común de las funciones debe ser la forma regular de ejecución del volumen II del Código Social. Se contempla como excepción la habilitación de entidades en municipios, que asuman estas funciones de forma exclusiva (entidades municipales con gestión exclusiva).
 - En base a la correlación regla-excepción, la cifra de entidades municipales con gestión exclusiva puede llegar a una cuarta parte de la cifra total de entidades con gestión exclusiva en el territorio federal, lo que da un resultado total de 110 entidades (69 ya existentes y 41 adicionales).
- Contenidos generales de la normativa
 - La Agencia Federal de Empleo y los municipios se encargan conjuntamente de las tareas de los jobcenters.
 - La opción municipal se configura como una alternativa permanente pero con carácter de excepcionalidad.

- La gestión y la financiación permanecen invariadas en el volumen II del Código Social. En el ámbito local se evitarán estructuras adicionales burocráticas que generen costes extremos.
 - Se ofrecerá una perspectiva segura a los empleados en el ámbito del seguro básico para demandantes de empleo. En el cambio de la estructura organizativa (jobcenter vs. gestión exclusiva) se aplicará el principio: el personal continúa con su tarea.
 - Con el objetivo de garantizar una dirección y una transparencia modernas se crearán para todas las oficinas responsables del seguro básico un sistema unificado de indicadores y un sistema de planificación de objetivos que alcancen todo el territorio federal.
 - Los gestores municipales que en la actualidad desempeñan sus tareas de forma paralela a la Agencia Federal (23 distritos mancomunados y ciudades independientes) pueden elegir entre solicitar su habilitación como entidad municipal con gestión exclusiva o ejercer en el futuro sus tareas conjuntamente con la Agencia Federal de Empleo.
- Jobcenter (Estructura)
 - Se mejorarán considerablemente las estructuras de los jobcenters existentes. Se evitará la creación de nuevas estructuras y los procesos transitorios prolongados.
 - El ejercicio de los trabajos en curso así como la representación del jobcenter en el exterior son competencia de su director. Sus funciones se fortalecerán en particular en los ámbitos personal y presupuestario.
 - En cada jobcenter se creará un consejo de entidades gestoras con un ámbito de competencias bien definido legalmente, que decidirá en particular sobre los temas organizativos y de recursos humanos.
 - Se dota a las instituciones comunes de una delegada para igualdad de oportunidades en el mercado laboral.
 - En la elección y configuración de los instrumentos de inserción las instituciones comunes serán asesoradas por consejos locales en los que estarán representados los agentes del mercado laboral local.

- Personal: (...)
 - Se adjudicarán al director del jobcenter la competencia de la dirección del personal. Así podrá, por ejemplo, decidir ascensos dentro de la plantilla de personal acordada en el consejo de entidades gestoras.
 - Se dotará a los jobcenters de sus propios delegados de personal, delegada para igualdad y representaciones de discapacitados.
 - El consejo de entidades gestoras elaborará una plantilla de personal que será autorizada por las entidades gestoras.
 - El consejo de entidades gestoras tendrá en cuenta ratios de asesoría, a fin de asegurar la calidad del ejercicio de las competencias.

- Supervisión
 - Los derechos de supervisión del Estado y los estados federados estarán claramente definidos.
 - Para ello se mantiene el principio de que cada organismo supervisa el ámbito que financia.
 - La Agencia Federal de Empleo y los municipios tienen la responsabilidad última sobre los servicios que deben prestar.
 - La supervisión legal del consejo de entidades gestoras es competencia del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, que elaborará un acuerdo con el respectivo estado federado. El Estado mantiene el derecho a tomar la última decisión.
 - Para los jobcenters se prevé una dirección y una transparencia modernas: los jobcenters contarán con un sistema de planificación de objetivos y participarán en un sistema nacional de indicadores que en el futuro también se empleará en los municipios de gestión exclusiva.

- TI, protección de datos
 - Los jobcenters accederán a los procesos informáticos de la Agencia Federal de Empleo.

- El delegado federal para protección de datos y libertad de información es responsable del control legal de la protección de datos por parte de los jobcenters.
- Entidades municipales de gestión exclusiva
 - Los permisos de las 69 entidades municipales con gestión exclusiva pasan a ser indefinidos.
 - En el caso de reformas territoriales se podrá extender el permiso de gestión exclusiva a todo el (nuevo) distrito. Las posibles ampliaciones del ámbito de la gestión exclusiva no resultará en la autorización de una nueva entidad municipal con gestión exclusiva.
 - Se pueden habilitar otras entidades municipales con gestión exclusiva. En base a la correlación regla-excepción, hasta el 1 de enero de 2012 podrá haber un total de 110 entidades municipales con gestión exclusiva, es decir, que podrán habilitarse otras 41. La autorización se realizará mediante disposición legal con fecha 1 de enero de 2012 y, siempre que todavía no se haya agotado el contingente disponible conforme a la modificación de la Ley fundamental, en una segunda convocatoria con fecha 1 de enero de 2017.
 - Para la solicitud es necesaria, entre otros requisitos, una mayoría de 2/3 en los gremios municipales. No se aplicará en casos de ampliación del ámbito de la gestión exclusiva por reformas territoriales.
 - La entidad municipal también tiene que comprometerse a absorber al 90% del personal de la Agencia Federal de Empleo ocupado en la comunidad de trabajo existente, a fin de ofrecer seguridad a los trabajadores, que conservarán su puesto de trabajo. Esto también es aplicable a la ampliación de las entidades municipales con gestión exclusiva en caso de reformas territoriales.
 - La comprobación de la aptitud del municipio así como el procedimiento de autorización se regularán mediante disposición legal del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, con la aprobación del Consejo Federal (el denominado Reglamento sobre la determinación de la aptitud de las entidades gestoras municipales). Este reglamento define los criterios de aptitud a nivel federal.
 - Los estados federados son los encargados de determinar la aptitud. También determinan el reparto de las entidades municipales con gestión exclusiva en cada uno de los estados.

- La competencia de la supervisión de las entidades municipales con gestión exclusiva permanece en los estados federados. Se confiere al Estado la supervisión legal con respecto a los estados federados siempre y cuando las entidades municipales con gestión exclusiva empleen fondos estatales. Para este objetivo el Estado promulgará normas administrativas (...)
 - Las entidades municipales con gestión exclusiva se incluirán, al igual que los jobcenters, en el sistema de planificación de objetivos y participarán en un sistema unificado de indicadores a nivel federal. Las entidades municipales con gestión exclusiva garantizarán técnicamente que los datos necesarios para tales fines se transmitan a la Agencia Federal de Empleo.
 - El ya existente control financiero del Estado y el derecho de revisión del Tribunal Federal de Cuentas en las entidades municipales con gestión exclusiva se regularán claramente por vía jurídica.
 - Al igual que a los jobcenters, se dota también a las entidades municipales con gestión exclusiva de un consejo local y de una delegada para igualdad de trato en el mercado laboral.
- Estructuras transversales

Comités de cooperación a nivel regional

- A nivel regional se crean comités de cooperación entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el respectivo estado federado.
- Estos comités intervendrán en los conflictos acerca de las competencias sobre la emisión de instrucciones en los jobcenters y se ocuparán de asuntos básicos previos a la aprobación de instrucciones.
- Los comités de cooperación coordinarán la implementación del seguro básico para demandantes de empleo a nivel regional.
- Acordarán objetivos regionales y puntos esenciales de la política laboral y de integración.

- Conferencia sectorial

A nivel federal se crea una conferencia sectorial que asesorará sobre temas centrales relacionados con la implementación del seguro básico para demandantes de empleo así como sobre cuestiones relacionadas con la supervisión.

- Dirección de objetivos, benchmarking y controlling

Se intensifican una dirección y transparencia modernas: todas las oficinas gestoras del seguro básico para desempleados se integrarán en un sistema unitario de planificación de objetivos y de indicadores. Para garantizar el control político y público se acordarán objetivos en los siguientes ámbitos:

- entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Agencia Federal de Empleo,
- entre la Agencia Federal de Empleo/los municipios y los jobcenters,
- entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y los organismos regionales competentes,
- entre los organismos regionales competentes y las entidades municipales con gestión exclusiva.

Los datos a recopilar y las identificaciones se regularán en dos reglamentos jurídicos con el consentimiento del Consejo Federal para ambas formas organizativas. Asimismo se creará un grupo de trabajo Estado-regiones en el que participarán las principales confederaciones municipales y la Agencia Federal de Empleo, y que se pondrá en marcha el 19 de abril de 2010.

Ley sobre oportunidades laborales

Con esta Ley se establecen impulsos para un nuevo crecimiento de la economía y del empleo; diversas normativas específicas contribuirán en el afianzamiento o la apertura de oportunidad de empleo. De este modo se crearán también las condiciones necesarias para afrontar la esperada recuperación de la economía. La proposición contiene

- la prolongación de normativas temporales especiales sobre la prestación para trabajadores afectados por reducción de jornada hasta el 31 de marzo de 2012,
- la prolongación por un año de la normativa temporal sobre instrumentos de la política laboral hasta finales de 2011 o tres años hasta finales de 2013,

- la continuación de la posibilidad de que los trabajadores empleados en el extranjero y emprendedores desempleados puedan solicitar la suscripción de un contrato de seguro obligatorio con el seguro de desempleo, así como
- modificaciones en la promoción de la participación en medidas de reconversión y en la prestación de transferencia por jornada reducida.

Debido a que persisten las repercusiones de la crisis financiera y económica internacional en el mercado laboral y a que todavía no puede preverse una recuperación global, se mantiene la vigencia de las normativas especiales sobre la prestación para trabajadores afectados por reducción de jornada hasta el 31 de marzo de 2012. Se trata de la normativa sobre el reembolso de las cotizaciones a la seguridad social en caso de reducción de jornada, la simplificación de la normativa legal sobre la prestación para trabajadores afectados por reducción de jornada y la equiparación de prestación para trabajadores afectados por reducción de jornada por motivos coyunturales y estacionales. No obstante, no se contempla la ampliación de la vigencia de la denominada cláusula para consorcios según la cual, para un total reembolso de las cuotas de cotización a la seguridad social en caso de reducción de jornada en todas las sedes de una empresa es suficiente que por lo menos en una de las filiales se trabaje bajo el régimen de reducción de jornada durante seis meses. Este privilegio de las empresas con varias sedes no ha tenido éxito y por ello se ha suprimido. Por otra parte, los trabajadores en régimen de cesión pueden percibir también hasta el 31 de marzo de 2012 la prestación por reducción de jornada en las mismas condiciones que otros trabajadores.

El período de percepción de la prestación para trabajadores afectados por reducción de jornada se mantiene en 18 meses cuando el derecho a percibirlo se haya satisfecho en 2010. Es decir, que para los trabajadores que inicien a finales de este año la jornada reducida se podrá abonar la prestación por reducción de jornada hasta mediados de 2012. Pero en estos casos el reembolso de las cuotas de cotización a la seguridad social finalizará a finales de marzo de 2012.

Se prolongan las siguientes normativas sobre instrumentos de la política laboral hasta finales de 2011:

- Formación continua para trabajadores mayores
- Complemento de inserción para personas mayores
- Garantía salarial para trabajadores mayores

La prolongación de la limitación temporal de determinados instrumentos de la política laboral mantiene las oportunidades, en particular de promoción de trabajadores mayores en el mercado laboral, más allá de 2010. Asimismo hace posible que se incluya la evaluación de los instrumentos de

la política laboral hasta finales de este año y que en base a la misma se lleve a cabo el próximo año la evaluación acordada en el acuerdo de coalición, con el objetivo de reducir el gran número de instrumentos existentes.

Con la proposición de Ley se prolonga además la normativa sobre la ampliación de la orientación profesional hasta el año 2013. El objetivo es seguir posibilitando la promoción de medidas de orientación profesional para alumnos de escuelas de enseñanza general durante más de cuatro semanas y durante el período lectivo. Esta prolongación responde a las intenciones del acuerdo de coalición, del pacto de formación y de la iniciativa de cualificación, que reivindican una mejora de la orientación profesional. Igualmente se prolongará hasta finales de 2013 la bonificación para la formación de aprendices en empresas insolventes.

Mejora de las oportunidades laborales de jóvenes, personas monoparentales y demandantes de empleo mayores (puntos básicos)

- Preámbulo

Hay que acelerar y mejorar la efectividad de la incorporación en el primer mercado laboral de los beneficiarios de prestaciones del seguro básico para demandantes de empleo conforme al volumen II del Código Social (SGB II). Para ello se pondrá en marcha una ofensiva de activación e intermediación para incrementar las oportunidades laborales de importantes grupos diana a través de una promoción innovadora. Podrán beneficiarse de los esfuerzos de integración directos e intensificados en particular las personas jóvenes, familias monoparentales y personas mayores beneficiarias de prestaciones. Gracias a una atención intensiva e individualizada por parte de las oficinas del seguro básico serán cada vez más las personas de los grupos afectados que puedan abandonar la prestación de forma permanente con más frecuencia y más rapidez.

También la falta de mano de obra especializada y el cambio demográfico exigen una intensificación del esfuerzo dedicado a este grupo de personas, a fin de que puedan hacer uso permanente de sus cualificaciones y competencias en la sociedad y la economía.

- Nuevas perspectivas para familias monoparentales

Debido a elevado porcentaje sobre el total de desempleados de larga duración y su larga permanencia en el sistema del seguro básico el Gobierno Federal quiere dar prioridad al apoyo y a la intermediación de personas monoparentales que tengan capacidad laboral. Para ello, en el marco de la reforma de la organización del volumen II del Código Social habrá que acordar con la Agencia Federal de Empleo, los estados federados y las entidades municipales autorizadas una planificación de objetivos dirigidos especialmente a la promoción de

personas monoparentales y mantener a largo plazo el cumplimiento de estos objetivos. Así se podrán concentrar, consolidar y ampliar las actividades hasta ahora aisladas de las oficinas del seguro básico dirigidas a la activación, a la intermediación y al empleo de personas monoparentales. El Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales y la Agencia Federal de Empleo participaron el año pasado en proyectos piloto de mejora de las condiciones de las personas monoparentales para la conciliación de familia y trabajo. Las conclusiones y los resultados de estos proyectos se implementarán en todo el país.

Para poder incorporar a las personas monoparentales en el mercado laboral, entre otros factores hay que regular una atención infantil adecuada y adaptada a las necesidades. Además de la atención en guarderías deben mejorarse y consolidarse las estructuras de los cuidados en hogares privados.

- Fomentar y exigir a las personas jóvenes

Para garantizar que los demandantes de empleo jóvenes se integren de forma directa en la vida laboral y evitar que se acostumbren a percibir prestaciones, hay que poner en práctica de forma todavía más consecuente las normativas de activación existentes reguladas en el volumen II del Código Social. El Gobierno Federal quiere por ello, en colaboración con la Agencia Federal de Empleo, iniciar una ofensiva de activación e intermediación para intensificar la atención de las personas jóvenes en las oficinas del seguro básico. En el futuro, la oficina del seguro básico ofrecerá a cada desempleado menor de 25 años un puesto de formación o de trabajo o una oferta de empleo en un plazo de seis semanas. Se unificarán las actividades regionales para las personas jóvenes, incluyendo en la ofensiva de activación e intermediación todas las ayudas complementarias de las escuelas, del trabajo social juvenil, pero también de cámaras y de empresas.

- Más oportunidades para los mayores - Trabajar hasta los 67

Se seguirán ampliando las actividades en la política laboral para incrementar las oportunidades de empleo de personas mayores. Para sacar a los mayores del estado de necesidad y ofrecerles la perspectiva de un trabajo que asegure su existencia, un total 62 pactos de empleo de la iniciativa gubernamental "Perspectiva 50plus" han elaborado estrategias y conceptos regionales en cerca del 80% del territorio federal. Éstos están implementándose bajo su propia responsabilidad y se están perfeccionando continuamente. En estos proyectos se ha puesto de manifiesto que con una activación intensa muchas personas mayores están en situación de seguir desarrollando sus capacidades y ponerlas en práctica satisfactoriamente en el mercado laboral.

En base a estas conclusiones, el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales tiene la intención de intensificar la atención por parte de las oficinas del seguro básico en todos los

ámbitos y para todas las personas mayores capaces de trabajar, así como de hacerlas partícipes de las experiencias de la iniciativa “Perspectiva 50plus”.

Reglamento sobre el “trabajo de vacaciones” (Ferienjob) (Proyecto de modificación de la prestación por desempleo II/Reglamento sobre el subsidio social)

Hasta la fecha, la consideración de los ingresos en el cálculo de la prestación por desempleo no contributiva y del subsidio social obstaculizaba la posibilidad de que los escolares en situación de necesidad financiaran con ingresos laborales propios sus deseos individuales, sobre todo a través de trabajos desempeñados durante las vacaciones escolares. Debido a que estos ingresos se deducían de la prestación por desempleo no contributiva y del subsidio social correspondientes al escolar, subjetivamente éstos llegaban a la conclusión de que trabajar no era provechoso. De este modo se desvanecían la motivación para financiar adquisiciones con medios obtenidos por el propio trabajo, así como las influencias sociales positivas que el trabajo de vacaciones puede aportar a niños y jóvenes (iniciación en el mundo laboral).

Con este Reglamento, la Ministra de Trabajo y Asuntos Sociales dispone que en el futuro los ingresos de alumnos de escuelas de enseñanza general o profesional procedentes de actividades laborales realizadas durante las vacaciones escolares por un período máximo de cuatro semanas por año no se tendrán en cuenta en el cálculo de las prestaciones, siempre y cuando estos ingresos no superen el máximo exento de 1.200 euros. El Reglamento entrará en vigor coincidiendo con el inicio de las vacaciones escolares estivales.

Activación del mercado laboral – Reordenación de los ingresos adicionales (puntos básicos)

Con los puntos básicos acordados se encauza una reestructuración de los importes exentos de los trabajadores, con lo que se pretende intensificar considerablemente los incentivos para que las personas necesitadas capaces de trabajar encuentren y desempeñen un trabajo sujeto completamente a cotizaciones a la seguridad social. A su vez se tiene en cuenta su combinación con otras prestaciones transferenciales (subsidio de vivienda, complemento por hijos).

El acuerdo de coalición contempla una considerable mejora de las denominadas “normativas sobre ingresos adicionales” del seguro básico para demandantes de empleo, a fin de mejorar los incentivos para que inicien un trabajo completamente sujeto a cotizaciones a la seguridad social. Algunos análisis actuales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) confirman que debido a las ventajas legales que tienen los ingresos laborales bajos, que son complementados por la prestación por desempleo no contributiva, en Alemania los incentivos para iniciar un empleo que pueda asegurar la existencia son demasiado escasos. Por ello, la normativa acordada debe perfeccionarse de tal modo que una actividad a tiempo completo sea más atractiva.

En la reunión del Consejo de Ministros celebrada en Meseberg los días 17 y 18 de noviembre de 2009 se acordó que un grupo de trabajo interministerial elaborará, bajo el control del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, una propuesta sobre los importes exentos de los trabajadores que tenga en cuenta su combinación con el complemento para hijos y el subsidio de vivienda y con la obligación generada del pago de cotizaciones a la seguridad social y de impuestos. La sesión constituyente del grupo de trabajo "Incentivos laborales y gastos de alojamiento" tuvo lugar el 30 de marzo de 2010. El grupo de trabajo interministerial confeccionará una propuesta de reestructuración de los importes exentos de los trabajadores conforme a estos puntos básicos y entrará en vigor el 1 de enero de 2011.

El acuerdo de coalición contempla una considerable mejora de las denominadas "normativas sobre ingresos adicionales" en el seguro básico para demandantes de empleo, a fin de elevar los incentivos para iniciar un trabajo completamente sujeto a cotizaciones a la seguridad social.

Sin embargo, los importes exentos de las personas ocupadas no sólo ejercen una influencia directa en el hecho y en qué tipo de ocupación inician las personas en situación de necesidad (efectos de la oferta). También determinan si las personas ocupadas se encuentran en una situación de necesidad, el importe de la prestación por desempleo no contributiva y de otras prestaciones transferenciales (subsidio de vivienda, complemento por hijos), así como el nivel que deben tener los ingresos íntegros para poder superar el estado de necesidad. (....)

Una solución podría tener la siguiente configuración:

- Hay que intensificar los incentivos laborales a través de los límites de ingresos adicionales.
- La ampliación de una actividad laboral y el esfuerzo por conseguir un empleo a jornada completa deben ser más atractivos que el segmento de los mini-empleos o el ámbito de las propinas.
- Los márgenes de los ingresos adicionales deben estar configurados de tal manera que motiven con mayor intensidad a iniciar un empleo que ofrezca la posibilidad de trabajar a jornada completa.
- Deben ajustarse recíprocamente las prestaciones transferenciales (subsidio de vivienda, complemento por hijos) y la reestructuración de los importes exentos para las personas ocupadas. Hay que tener en cuenta las repercusiones de la reestructuración en los mercados inmobiliarios.
- En la reestructuración también hay que tener en consideración las consecuencias de la sentencia del Tribunal Federal Constitucional sobre las prestaciones del seguro básico.

- Asimismo habrá que tener en cuenta posibles cambios de comportamiento.
- En base a estos puntos básicos, el grupo interministerial de trabajo “Incentivos laborales y gastos del alojamiento” elaborará la reestructuración, que entrará en vigor el 1 de enero de 2011.

Bases reguladoras de las pensiones 2010

Con el reglamento que establece la base reguladora de las pensiones, a partir del 1 de julio de 2010 se volverán a definir las bases reguladoras actuales del seguro obligatorio de pensiones, la las tasas de compensación (Este y Oeste), así como las bases reguladoras generales de las pensiones del régimen agrícola en base a la normativa legal.

Además se determinarán los importes mínimos y máximos de la prestación por dependencia del seguro de accidentes, así como el factor de ajuste de las prestaciones económicas a partir del 1 de julio de 2010.

- Bases reguladoras actuales de las pensiones:

Los importes de las bases reguladoras actuales de las pensiones permanecen invariados a 1 de julio de 2010. La base reguladora actual ascenderá a partir del 1 de julio a 27,20 euros, la base reguladora actual (Este) a 24,13 euros. De acuerdo a la normativa vigente el establecimiento de las nuevas bases reguladoras actuales de las pensiones resulta de la correlación entre la fórmula de ajuste de las pensiones y la cláusula de protección.

Para fijar las bases reguladoras actuales que determinan las pensiones a partir del 1 de julio de 2010 hay que partir de la evolución salarial del año relevante para el ajuste de las pensiones, afectada por las repercusiones de la crisis económica del año pasado. En los antiguos estados federados se registró en 2009 una reducción de los salarios relevantes para el ajuste de las pensiones de -0,96%, en los nuevos estados federados un ligero aumento de +0,61%.

En 2009 la cuota al seguro público de pensiones permaneció en el 19,9%, el porcentaje destinado a la previsión para la jubilación (la denominada “escala Riester”) se incrementa un 0,5%, amortiguando así aritméticamente el ajuste de este año en cerca de 0,64 puntos porcentuales.

El factor de sostenibilidad, que introduce la evolución de la correlación numérica entre beneficiarios de prestaciones y cotizantes en el cálculo del importe de las pensiones, también tiene un efecto amortiguador con cerca de 0,51 puntos porcentuales.

Sin la garantía de las pensiones, a 1 de julio de 2010 la nueva base reguladora de las pensiones habría sido de 26,63 euros, lo que significaría una reducción de 0,57 euros con respecto a la base reguladora actual. Con la aplicación de la cláusula de protección en el ajuste de las pensiones de este año se incrementa la necesidad de compensación, ya que no se han reducido las pensiones. A partir del 1 de julio de 2010 la tasa de necesidad de compensación será del 3,81% en los antiguos estados federados (antes 1,75%) y en los nuevos del 1,83% (antes 1,30%).

La tasa de necesidad de compensación se reducirá en los próximos años al reducirse a la mitad los ajustes positivos de las pensiones a partir del año 2011.

- Bases reguladoras generales del seguro de jubilación del régimen especial agrícola

La base reguladora general (Este y Oeste) del seguro de jubilación para agricultores se modifica a partir del 1 de julio de 2010 en la medida en que estas bases reguladoras se modifiquen en el seguro obligatorio de pensiones. En base a ello, a partir del 1 de julio de 2010 la base reguladora general de las pensiones será de 12,56 euros, la nueva base reguladora general de las pensiones (Este) ascenderá a 11,14 euros.

- Seguro de accidentes:

El ajuste de las bases reguladoras actuales de las pensiones se traspasará a las prestaciones económicas corrientes y al subsidio por dependencia del seguro de accidentes. El factor de ajuste ascenderá el 1 de julio de 2010 en los estados federados antiguos y nuevos a 1,0000, es decir, que las prestaciones económicas actuales y el subsidio por dependencia del seguro de accidentes se mantendrán invariados.

En consecuencia, el subsidio por dependencia del seguro de accidentes se situará en los antiguos estados federados entre 307 y 1.228 euros y en los nuevos estados federados entre 269 y 1.075 euros mensuales.

El reglamento se remite al Consejo Federal para su aprobación.