

## EMPLEO/DESEMPLEO

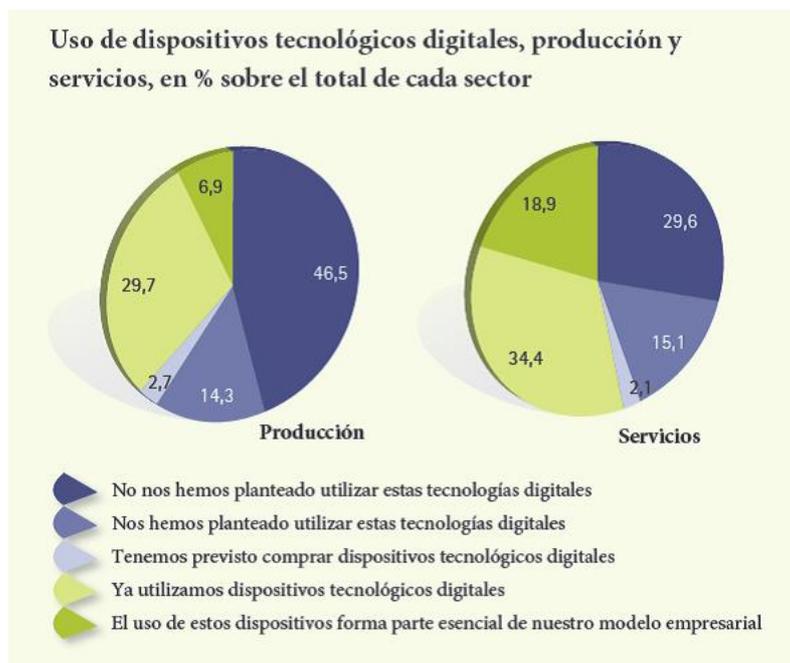
### ALEMANIA

#### LA DIGITALIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

##### Finaliza el proceso de diálogo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Alemania ocupa el noveno lugar en la UE en cuanto al avance de la digitalización en la economía y la sociedad, pero con un perfil sumamente dinámico (Friedrich-Ebert-Stiftung 2017), y el séptimo lugar en lo relativo a la integración de las nuevas tecnologías en los procesos productivos. Así, por ejemplo, el 56% de las empresas alemanas utilizan medios electrónicos para el intercambio de información. Destacan las competencias digitales de buena parte de la población y el elevado porcentaje de la población que utiliza internet, mientras que el acceso de los ciudadanos a los servicios de la administración a través de dispositivos digitales todavía está poco extendido.

La implantación de las tecnologías digitales en las empresas está relativamente extendida, pero solamente la mitad de ellas utiliza dispositivos digitales y para cerca del 20% de las empresas las tecnologías digitales forman parte esencial de su modelo empresarial. Una encuesta representativa del instituto de investigación de la Agencia Federal de Empleo (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): 2016b) llega a la conclusión de que la implantación de estas tecnologías es más común en el sector servicios que en la producción.



Fuente: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): 2016b

El Gobierno Federal intenta impulsar la digitalización con iniciativas en el ámbito de la economía (Estrategia High-Tech, Agenda Digital 2014 – 2017), de la infraestructura digital (Proyecto de Ley para facilitar la ampliación de las redes digitales de alta velocidad), la administración digital (Administración digital 2020, Estrategia Nacional E-Government 2020) y del empleo (Trabajar 4.0).

En Alemania, el debate sobre la digitalización no se ha centrado solamente en su vertiente económica, es decir, en el cambio del modelo productivo sino que también profundiza en el impacto que la digitalización tiene en el mercado de trabajo (la eliminación y creación de empleo, las relaciones y condiciones laborales, así como las competencias digitales que las empresas exigirán a los trabajadores en el futuro (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 2016c). Las conclusiones son ambivalentes y a menudo contradictorias. Si bien Alemania cuenta con una base industrial y productiva sólida y consolidada y la formación profesional dual es lo suficientemente flexible para ofrecer una formación adaptada a las nuevas realidades del mercado laboral, los retos para dotar de la necesaria competencia digital a los trabajadores son enormes. Por otra parte, a pesar de que diversos informes y estudios afirman que la destrucción de empleo será moderada y que se crearán nuevos puestos de trabajo, se mantiene el temor de que la digitalización podría tener un efecto negativo para algunos colectivos y sectores. A ello se le añade el riesgo de que surjan nuevas modalidades de empleo y condiciones de trabajo no contempladas por la normativa laboral vigente. En este orden de cosas, el debate gira en torno a la organización del trabajo, la participación y representación de los trabajadores, la protección social y la adecuación de la normativa de seguridad e higiene en el trabajo.

En 2015, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales impulsó un proceso de diálogo para analizar los efectos de la digitalización sobre el mercado de trabajo y las relaciones laborales. Este proceso, en el que participaron prácticamente todas las organizaciones y administraciones, los agentes sociales y la sociedad civil, finalizó en noviembre de 2016 con la publicación del Libro Blanco Trabajar 4.0.

Este informe describe el proceso, resume los principales puntos del Libro Blanco, presenta de forma muy breve diversos resultados sobre el impacto de la digitalización sobre el mercado de trabajo y finaliza detallando los puntos de vista de los agentes sociales.

### **El proceso de diálogo Trabajar 4.0**

En abril de 2015, la Ministra de Trabajo y Asuntos Sociales inauguró el proceso de diálogo Trabajar 4.0 ([www.arbeitviernull.de](http://www.arbeitviernull.de)), cuyo objetivo era implicar a la sociedad civil, agentes sociales y organizaciones públicas y privadas en el análisis de los cambios que la digitalización producirá en el mercado de trabajo y las relaciones laborales.

El proceso arrancó con la presentación del Libro Verde Trabajar 4.0 (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2015). Además de ofrecer un primer análisis del impacto de la digitalización sobre el mercado de trabajo y la economía, este documento planteaba las siguientes preguntas clave que conforman el eje de este proceso.

### Libro Verde: Preguntas clave del proceso de diálogo Trabajar 4.0

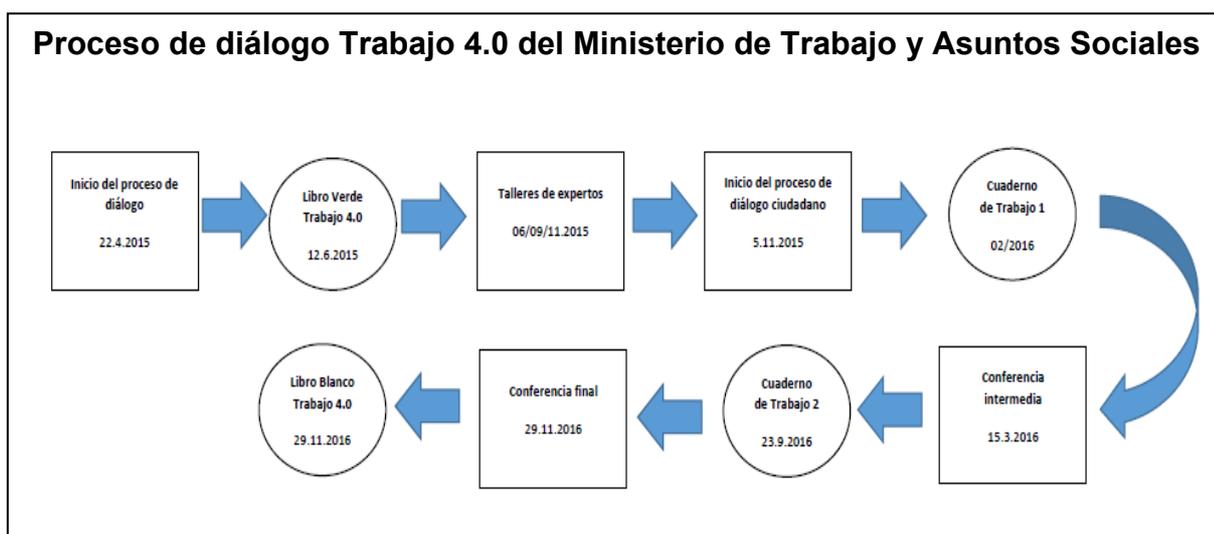
- **Garantizar la participación en el trabajo** ¿Cómo mantener y ampliar el número de puestos de trabajo? ¿Qué formación precisan los trabajadores? ¿Qué sectores se verán más afectados por la digitalización y cuales generarán empleo? ¿Cuál deber ser el papel de las instituciones? ¿Cómo garantizar la participación laboral de colectivos especialmente vulnerables en el mercado de trabajo?
- **Crear una política social y laboral centrada en fases de la vida:** ¿Qué soluciones pueden conjugar los intereses de los trabajadores y de las empresas para dotar a las empresas de mayor flexibilidad? ¿Qué modelo laboral puede tener en cuenta las diferentes fases de la vida? ¿Y en qué medida la digitalización puede servir de apoyo a estos modelos? ¿Los sistemas sociales de protección contemplan los cambios producidos por una mayor flexibilización? ¿Qué apoyo precisan las familias para avanzar en el reparto equitativo de tareas? ¿Cómo apoyar las transiciones de una fase a otra? ¿Qué espacios hacen falta para hacer posibles experiencias y reivindicaciones colectivas sociales y laborales en un período marcado por la individualización y la flexibilización?
- **Protección social y retribuciones justas:** ¿Cómo garantizar la participación de los trabajadores en el éxito económico de algunos sectores? ¿Cómo pueden mantener su papel los agentes sociales? ¿Cómo eliminar la desigualdad de género? ¿Cómo proteger a los trabajadores de los riesgos de la precarización? ¿Cómo garantizar que la Seguridad Social y el sistema de pensiones tengan ingresos suficientes? ¿Qué políticas europeas hacen falta para mantener la empleabilidad y la protección social? ¿Cuáles son los efectos que los nuevos modelos empresariales tienen sobre la protección social?
- **Cualificación para el trabajo de hoy y el de mañana:** ¿Cómo combinar los acuerdos colectivos con programas estatales para crear una nueva cultura de la formación continua? ¿Qué formas de financiación son necesarias? ¿Cómo organizar una estructura de orientación formativa implicando a todos los actores aplicando los principios de las políticas activas preventivas? ¿Cómo conseguir implicar a las PYME? ¿Cómo poder organizar y hacer accesible en la universidad la formación continua para los trabajadores?
- **Mantener el buen trabajo en el cambio digital:** ¿Cómo realizar los principios del buen trabajo en el siglo XXI? ¿Cuál será el modelo de producción y el puesto de trabajo del futuro? ¿Cómo proteger la seguridad y la salud en la era digital? ¿Las normas laborales son adecuadas para la era digital? ¿Son falsos autónomos los trabajadores

empleados en plataformas digitales? ¿Cómo engarzar mejor las políticas de protección al consumidor y las políticas sociales y laborales? ¿Cómo utilizar las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías para informar al consumidor de las condiciones laborales bajo las que se producen bienes y servicios?

El ministerio creó diversos grupos de trabajo formado por expertos del mundo académico o de reconocido prestigio práctico y que participaron en siete talleres. El resultado de este trabajo se recogió en dos cuadernos de trabajo publicados en 2016.

En el momento de presentar el proceso de diálogo, la ministra invitó a las principales organizaciones e instituciones públicas y privadas, agentes sociales, institutos de investigación e iglesias a presentar sus opiniones al respecto. Un total de 49 organizaciones hicieron aportaciones, entre ellas los sindicatos y la patronal, organizaciones empresariales, la Federación Alemana de Municipios, las principales federaciones de cámaras, la Agencia Federal de Empleo y partidos políticos.

El Ministerio organizó dos conferencias en las que fueron presentados los



resultados preliminares y el informe final. A finales de 2016, el ministerio presentó el Libro Blanco Trabajo 4.0 que reúne los principales resultados de este proceso de diálogo (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 2016a).

### **El Libro Blanco Trabajar 4.0**

El Libro Blanco Trabajar 4.0, publicado en noviembre de 2016, describe los principales factores que impulsan un profundo cambio del mercado de trabajo: la digitalización, el cambio demográfico, la globalización, la formación y los procesos migratorios, señalando que tanto el contenido como la amplitud de estos cambios van sujetos a las políticas públicas.

Analiza los principales ámbitos en los que la digitalización del trabajo hace necesario que empresas, agentes sociales, organizaciones, cámaras, gobiernos regionales y el Gobierno federal concierten nuevos modelos de producción, relaciones laborales y protección social. Se centra en los siguientes aspectos, identificados como claves en el proceso de diálogo: garantizar suficiente empleo, afrontar la regulación del empleo que se genera a través de las plataformas digitales, asegurar la protección de datos de los trabajadores, así como el empleo de máquinas y equipos que faciliten el trabajo de las personas, mejorar la flexibilidad espacial y temporal y asegurar que los nuevos modelos de empresa sigan haciendo posible la participación y la protección social de los trabajadores.

El Libro Blanco parte de un modelo que denomina “**buen trabajo en el cambio digital**” que pretende lograr un sistema equilibrado laboral y que, socialmente, ofrezca flexibilidad y protección social. Unas retribuciones acordes al rendimiento y a la protección social son criterios centrales de este modelo y el objetivo es ofrecer a todos los ciudadanos un trabajo con buenas condiciones laborales, incrementar la autonomía de los trabajadores, aprovechar el potencial que ofrecen las nuevas tecnologías, ver como complementarias las nuevas formas de participación individual de los trabajadores y las formas establecidas de cogestión y participación de los trabajadores establecidos por ley. El Libro Blanco esboza asimismo futuros ámbitos de actuación y posibles soluciones a los retos que plantea la digitalización.

Para garantizar la empleabilidad de los trabajadores en un entorno que supondrá un profundo cambio en las profesiones y las tareas, así como en algunos sectores en especial, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales plantea dos medidas esenciales: transformar el seguro de desempleo en un **seguro para el empleo**, con el fin de poder desarrollar políticas activas de las que también se puedan beneficiar los trabajadores, y legislar el **derecho a formación continua**, de tal forma que mejore las competencias digitales de los trabajadores, centrándose sobre todo en aquellos trabajadores que tengan un bajo nivel de formación. Asimismo, el ministerio se compromete a actualizar el Plan Nacional para trabajadores especializados, complementándolo con una **estrategia para la cualificación** y mejorar los instrumentos que permitan **anticipar la demanda de trabajadores altamente cualificados**.

Otro de los retos que planteará la digitalización es la flexibilización de la jornada de trabajo y el deseo de muchos trabajadores y trabajadoras de tener mayor margen de decisión sobre la distribución de la jornada. Todo ello deberá enmarcarse en la normativa vigente que quiere evitar una situación de excesiva carga de trabajo. El ministerio plantea impulsar una **ley que permita elegir la jornada laboral**. Ésta tendrá carácter experimental, una vigencia inicial de dos años y su aplicación se limitará a determinados entornos laborales. Los trabajadores obtendrían el derecho a modificar la duración de su jornada, respetando ciertos plazos y requisitos. En caso de que una empresa quiera ampliar su jornada más allá de lo previsto por la normativa vigente, podrá hacerlo siempre y cuando un convenio colectivo tenga una “cláusula de

descuelgue”, un correspondiente acuerdo a nivel de empresa, el acuerdo de los trabajadores afectados y las empresas aceptan que dicha modificación sea evaluada.

El ministerio señala que la digitalización no solo afecta a la industria sino en gran medida también al sector servicios y a los oficios. Surgen nuevas formas de trabajo, gestionadas a través de plataformas digitales. En cuanto al sector servicios y, sobre todo, en el social y en la atención a la dependencia, el ministerio plantea la necesidad de lograr cerrar un **convenio vinculante para el ámbito de los servicios sociales**, que haga realmente atractivos estos servicios, centrales para la sociedad. Además plantea introducir una especie de **cuenta única para los servicios domésticos** de fácil gestión a través de aplicaciones digitales, que además contemple la cofinanciación estatal de dichos servicios para crear un incentivo para su legalización.

La digitalización del trabajo plantea retos para la protección de la seguridad y la higiene en el trabajo y la protección de datos. El Ministerio propone reformar la normativa vigente en materia de seguridad e higiene, abarcando en mayor medida las cargas psíquicas del trabajo, con el objetivo de crear una **normativa para la seguridad e higiene en el trabajo 4.0**. La protección de datos de los trabajadores será uno de los retos debido a la amplitud del uso de aplicaciones en el trabajo y a lo previsto por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos. El ministerio se compromete a mantener la normativa vigente, a aprovechar el **margen** que ofrece dicho **Reglamento general de protección de datos** y a crear un consejo consultivo que tendrá la tarea de elaborar un catálogo de indicadores para la protección de datos de los trabajadores que servirá de base para desarrollar criterios de calidad en la protección de datos.

Asimismo el ministerio se compromete a **reforzar los mecanismos de concertación colectiva**, tanto a nivel empresarial como a nivel general, estabilizando las estructuras de la negociación colectiva, ampliando los derechos de los representantes de los trabajadores en el ámbito empresarial y asegurando la cogestión a nivel europeo.

La digitalización también crea oportunidades para las *start-ups* y emprendedores. El Ministerio cree conveniente que todos los autónomos estén asegurados en el seguro público de pensiones, **creando nuevas formas de protección social** que se adecúen a las realidades laborales de estos colectivos. Cree imprescindible la regulación de la actividad laboral de los trabajadores empleados a través del **crowdsourcing / crowdworking**, pudiendo ser de aplicación las normas que regulan el trabajo a domicilio.

La digitalización puede servir para dar impulso a la modernización de los instrumentos del Estado de Bienestar. El Ministerio plantea la necesidad de crear un modelo que garantice la continuidad de la empleabilidad durante todo

el ciclo de actividad y las diferentes transiciones que se puedan producir a lo largo de la vida laboral. Para ello propone la creación de una **cuenta laboral individual**, en la que los jóvenes trabajadores cuenten con un capital de partida que puedan emplear para formarse, emprender o sencillamente interrumpir transitoriamente su actividad laboral por motivos personales. Podría nutrirse además de aportaciones del propio trabajador.

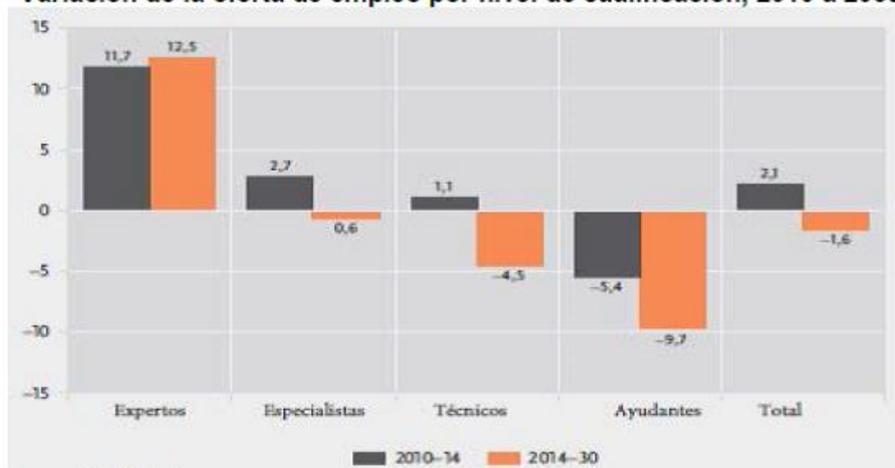
El Libro Blanco insiste en la necesidad de disponer de un conocimiento más exacto de los cambios que la digitalización genera en el mundo laboral. Para ello, el ministerio propone impulsar un **sistema público de información e investigación del mundo laboral** que cuente con la participación del mundo académico y de los agentes sociales.

Finalmente, el ministerio se compromete a impulsar y apoyar la negociación colectiva y los comités de empresa, iniciando una **fase de “aprendizaje común en la transformación”** que se verá enriquecida por la transferencia de experiencias, buenas prácticas y conocimientos generados por la investigación científica. Para ello, propone **dinamizar y engarzar los programas de investigación con los de la transferencia de conocimientos** de los diferentes ministerios federales, consensuando con los agentes sociales los ámbitos y los espacios en los que se puedan poner en prácticas estas nuevas formas de participación y cogestión de los trabajadores.

### El impacto de la digitalización sobre el mercado de trabajo alemán

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales encargó varios informes sobre el impacto de la digitalización en diversos ámbitos del mercado de trabajo. Entre ellos destaca un pronóstico de la situación del mercado de trabajo alemán en 2030 en un contexto de cambio demográfico. Este informe analiza la importancia que pueden tener diversas estrategias públicas para amortiguar las consecuencias del envejecimiento de la población (mejorar la tasa de empleo de mujeres y mayores, incrementar la tasa de fecundidad, la inmigración y, por último, la digitalización).

Variación de la oferta de empleo por nivel de cualificación, 2010 a 2030



Economix 2016: 17

El estudio parte de la base que hasta 2030 se producirá un cambio en la estructura de empleo en Alemania, del que solamente

se beneficiarán los trabajadores altamente especializados mientras que el número de puestos de trabajo de todos los demás niveles de cualificación caerán, en especial el de los trabajadores con muy poca formación.

En lo relativo a la digitalización, el informe analiza el efecto que ésta tendrá sobre los diferentes grupos de profesiones. Parte de dos escenarios: un escenario básico y otro con una digitalización rápida. El primer escenario se limita a actualizar los datos estructurales correspondientes a 2014, es decir, la digitalización no tiene una importancia central en las políticas públicas ya que estas parten de un cambio estructural hacia un sector servicios centrados en los servicios sociales, culturales y los intensivos en conocimientos, en los que el énfasis está en promover el uso de las técnicas digitales y no en el desarrollo de las mismas. En el escenario de la digitalización rápida, tanto el Gobierno como las empresas apuestan por un uso intensivo de las nuevas tecnologías para garantizar la competitividad e incrementar la productividad. Se trata pues de una estrategia de crecimiento basada en potenciar la digitalización.

Según este informe, de seguir con las políticas actuales, es decir el escenario básico, el impacto de la digitalización sería moderado al desaparecer hasta 2030 en total 23.000 puestos de trabajo. Sobre todo se verán afectados varios sectores: materias primas / producción, servicios y comercio y agricultura, mientras que se crearía empleo en la sanidad, servicios sociales y educación, ciencias naturales e información y en las ciencias sociales. Como consecuencia de la digitalización podrían desaparecer 23.000 puestos. Sin embargo, si el Gobierno y las empresas optasen por la digitalización rápida se crearían un total de 240.000 puestos de trabajo, moderándose algo la destrucción de empleo en el sector productivo y con un mayor crecimiento de empleo en la organización empresarial, la AA.PP y las ciencias sociales.

Variación del número de trabajadores por sectores económico, 2014 a 2030, escenario básico, escenario de digitalización rápida

Grupos de profesiones	en 1.000		Variación 2014-30	
	2014	2030	en 1.000	en %
1 Agricultura, Silvicultura	1.041	892	-149	-14,4
2 Materias primas, producción y acabado	8.086	7.439	-647	-8,0
3 Construcción, arquitectura, mantenimiento	2.535	2.489	-45	-1,8
4 Ciencias naturales, informática	1.509	1.656	147	9,7
5 Transportes, logística y seguridad	5.698	5.700	1	0,0
6 Servicios para el comercio, comercio, distribución, hostelería y gastronomía	5.359	5.154	-204	-3,8
7 Organización empresarial, contabilidad, derecho y AA.PP.	8.803	8.835	32	0,4
8 Sanidad, sociales, educación	8.228	8.971	743	9,0
9 Ciencias sociales, humanidades, medios de comunicación, arte, cultura y diseño	1.270	1.405	135	10,6
10 FF.AA.	174	139	-35	-20,3
Total	42.703	42.680	-23	-0,1

Economix 2016: 18

Grupos de profesiones	en 1.000		Variación 2014-30		Variación con respecto al esc. básico
	2014	2030	in 1.000	en %	
1 Agricultura, Silvicultura	1.041	884	-158	-15,1	-0,8
2 Materias primas, producción y acabado	8.086	7.557	-528	-6,5	1,5
3 Construcción, arquitectura, mantenimiento	2.535	2.503	-32	-1,3	0,5
4 Ciencias naturales, informática	1.509	1.789	280	18,6	8,8
5 Transportes, logística y seguridad	5.698	5.550	-148	-2,6	-2,6
6 Servicios para el comercio, comercio, distribución, hostelería y gastronomía	5.359	5.153	-205	-3,8	0,0
7 Organización empresarial, contabilidad, derecho y AA.PP.	8.803	8.929	126	1,4	1,1
8 Sanidad, sociales, educación	8.228	8.964	736	8,9	-0,1
9 Ciencias sociales, humanidades, medios de comunicación, arte, cultura y diseño	1.270	1.477	207	16,3	5,7
10 FF.AA.	174	137	-37	-21,4	-1,1
Total	42.703	42.943	240	0,6	0,6

Economix 2016: 27

Un reciente informe del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales (2016b) analiza el uso de dispositivos tecnológicos y constata que está más

extendido entre personas de un nivel alto de formación (98%) que entre las personas con un nivel bajo (51%). El 88% de las personas con un nivel de formación alto afirma que el cambio tecnológico producido en los últimos cinco años ha sido muy fuerte frente al 60% de las que tienen un nivel bajo. En general predomina la sensación de que el cambio tecnológico aumentará la presión sobre los trabajadores. El 78% piensa que hará necesario desarrollarse y formarse de forma continua pero solamente el 32% cree que la digitalización dará mayor margen de decisión a los trabajadores. Con independencia del nivel de formación, la mayoría de los trabajadores encuestados opina que la digitalización lleva a una mayor intensidad del trabajo. También son considerables las diferencias por nivel de formación en lo relativo al temor de que una máquina pueda sustituir al trabajador, opinión compartida por el 28% de los trabajadores con poca formación pero solamente por el 5% de los altamente cualificados.

Un informe del Instituto Federal para la Formación Profesional (IAB, 2016a) aplica diversos indicadores que miden la sustitución de trabajadores por máquinas y confirma que el cambio de los perfiles profesionales que se producirá debido a la digitalización conllevará una destrucción de empleo de cualificación baja o media mientras que supondrá una creación de empleo en las profesiones altamente cualificadas.

### Variación del número de trabajadores en función del nivel de formación en 2025



Fuente: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): 2016a

Todos los indicadores aplicados pronostican para 2025 una caída del número total de trabajadores, un incremento moderado o neutro del volumen de trabajo y un incremento considerable de la masa salarial.

### Variación del número de trabajadores, volumen de trabajo y masa salarial en 2025



Fuente: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): 2016a

Los autores del informe creen que no se producirá una polarización del mercado de trabajo y que se producirá una aceleración del cambio de modelo productivo hacia una sociedad de servicios, pero que la divergencia entre los resultados de los diferentes índices hace difícil adelantar en qué medida la digitalización afectará a las profesiones.

El instituto de investigación económica Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) (2016) coincide con las conclusiones del informe anterior: aunque la digitalización supondrá la destrucción de empleo, sobre todo de baja cualificación, generará empleo especializado que suplirá con creces el número de puestos de trabajo eliminados. Según estos autores, solamente el 12% de los puestos de trabajo podrán ser sustituidos por procesos automatizados y afirman que a menudo se exagera el posible impacto que la digitalización pueda tener sobre el mercado de trabajo alemán. No obstante, advierten de que la digitalización puede producir desigualdades derivadas de los mayores conocimientos y habilidades que el cambio de modelo requerirá en algunos colectivos. Creen que sobre todo los trabajadores con una cualificación baja se verán obligados a formarse de forma intensa para poder mantenerse en el mercado de trabajo, mientras que los trabajadores altamente cualificados claramente se beneficiarán de la digitalización. Reclaman del Estado un mayor esfuerzo para poner en marcha una formación continua que haga posible el reciclaje profesional de los trabajadores poco cualificados, un auténtico reto teniendo en cuenta que éste es el colectivo que menos necesidad ve de formarse. Recomiendan no esperar a que estos trabajadores pierdan su empleo sino iniciar estas medidas de forma preventiva cuando aún se encuentra en activo. No obstante, parece ser probable que parte de este colectivo no logre adecuar sus conocimientos y caiga fuera del mercado de trabajo, con lo que aumentará el riesgo de pobreza y de “cronificación” del desempleo. Los sistemas de protección social deberán dar respuesta a esta nueva situación.

También la fundación sindical Hans-Böckler-Stiftung (2016) llega a la conclusión de que el impacto de la digitalización sobre el mercado de trabajo en su conjunto no se traducirá en una destrucción significativa de puestos de trabajo. Si bien es probable que desaparezcan algunos puestos de trabajo y tareas muy concretas, el cambio del modelo productivo generará empleo en otros sectores. Los autores de este informe sitúan los principales retos en el ámbito de la cogestión y de la representación de los trabajadores y en la configuración de las nuevas relaciones laborales (autónomos, externalizaciones, trabajo a domicilio, jornada laboral, disponibilidad de los trabajadores) resultantes de la digitalización. Reivindican que estos órganos de representación participen desde la fase inicial en los procesos de implantación de las nuevas tecnologías.

La Fundación Friedrich Ebert, cercana al SPD, identifica los siguientes ámbitos de actuación para afrontar el impacto de la digitalización en el mercado de trabajo (Friedrich Ebert Stiftung 2016): participación de los trabajadores en el proceso de digitalización a través de sus órganos de representación, mejora de la formación continua para adecuar los conocimientos y lograr profundizar las capacidades digitales de los trabajadores, reformar las normas que regulan las condiciones y las relaciones laborales a las nuevas modalidades de empleo y adaptar los puestos de trabajo y adecuar la protección social para que puedan dar cobertura a los trabajadores empleados a través del *crowdworking*. Además, los sistemas de protección deberán dar respuesta a los ciclos de vida laboral de este colectivo que se caracterizan por su discontinuidad y salarios a menudo muy bajos.

### **La postura de los agentes sociales**

A lo largo del proceso de diálogo, los sindicatos y la patronal han publicado posicionamientos con los que destacan los temas que, desde su punto de vista, deberían ser centrales en los diferentes aspectos relacionados con el mercado de trabajo, las relaciones laborales y las condiciones de trabajo que surjan del proceso de digitalización.

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) señala que la digitalización es un proceso ambivalente que encierra riesgos y oportunidades (DGB 2016). El documento de la DGB contiene una serie de propuestas relacionadas con la cogestión y representación de los trabajadores, la formación continua de los trabajadores y la mejora del empleo femenino tanto en aspectos cualitativos como cuantitativos. Rechaza que la flexibilización sea a costa del trabajador, reclama mayor control de las horas realmente trabajadas, competencias de los representantes de los trabajadores y un freno a la desregularización de las relaciones laborales, que en su opinión se está produciendo desde hace años. Defiende una profunda reforma del sistema de bienestar y una estrategia para la formación y cualificación de los trabajadores, p.ej. haciendo más permeables las universidades, y propone reforzar la protección de datos de los trabajadores, así como regular el trabajo en plataformas digitales. Por último,

apuesta por la democratización de las relaciones laborales como motor para la innovación, trasladando normas de cogestión a empresas transnacionales.

El sindicato de servicios Ver.di (ver.di 2015) propone crear una comisión para analizar los efectos negativos de la digitalización sobre el empleo y elaborar medidas concretas que contrarresten estos efectos. Asimismo, creen necesario implementar elementos para incentivar la creación de puestos alternativos para los colectivos afectados, reclama el derecho a convertir una jornada parcial en una completa, a no estar localizable fuera del horario de trabajo y al teletrabajo. Propone convertir el seguro de desempleo en un seguro para el empleo y reforzar la participación de los agentes sociales en la Seguridad Social, quiere ampliar el derecho a la formación, mejorar la consideración de los servicios sociales y adaptar la normativa en materia de seguridad e higiene laboral. Por último, opinan que es necesario reformar la normativa que regula los órganos de representación de los trabajadores para adecuarlos a la digitalización.

Las organizaciones empresariales y la patronal tienen un planteamiento distinto al de los sindicatos. La organización de la industria alemana BDI identifica los siguientes retos: garantizar la formación de los trabajadores, permitir que las empresas y los agentes sociales puedan adaptarse al cambio productivo flexibilizando las condiciones laborales y permitir que el trabajo temporal y los contratos de obra puedan servir de instrumento en una economía cada vez más fragmentada (BDI 2015).

Una mayor flexibilidad y mejoras en el sistema educativo también son los principales campos de actuación que identifica la Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas (BDA) en relación con la digitalización (BDA 2016). La BDA ve sobre todo enormes oportunidades en la digitalización y no solo para la economía alemana sino también para otros ámbitos, como el de la inclusión, ya que las nuevas tecnologías facilitarán el acceso p.ej. de personas con una discapacidad al mercado de trabajo y mejorarán considerablemente la seguridad en el trabajo (BDA 2015). La Federación de Cámaras de Industria y Comercio publicó un decálogo de diez puntos sobre digitalización que se centra en el aprendizaje de las competencias digitales (escuela y formación continua), creación de redes de conocimiento entre empresas y universidad, inversiones en red de banda ancha, aspectos relacionados con la seguridad digital, apoyo al emprendimiento, mayor flexibilidad en las condiciones laborales y mejora de la digitalización de la administración (DIHK 2016).

A pesar de las diferencias entre los sindicatos y la patronal, no faltan iniciativas conjuntas relativas a la digitalización. Así por ejemplo, en 2016 Sigmar Gabriel (SPD), el entonces ministro de Economía y el sindicato y la patronal del metal firmaron una declaración conjunta, en la que subrayaron la necesidad de crear impulsos tripartitos para poder afrontar los retos de la digitalización. Reclaman una política industrial basada en fuertes inversiones públicas y privadas centradas en la infraestructura y el I+D, un mercado digital europeo, normas vinculantes para la protección de datos y la regulación de la competencia, así

como una mejora de la formación en competencias digitales. Los firmantes reivindican el papel protagonista de la industria en el proceso de la digitalización. Para ello pusieron en marcha una iniciativa llamada “El futuro de la industria” (<https://www.buendnis-fuer-industrie.de/startseite/>).

**Fuentes:**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (2016): Digitale Arbeitswelt braucht Flexibilität und Bildung.  
<http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/8AC615FC19380A02C1257F470038D6B9>

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (2015): Arbeitswelt 4.0 – Chancen nutzen, Herausforderungen meistern. Berlin: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) Digitale Arbeitswelt braucht Flexibilität und Bildung  
[http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/7ED1A4C415AF387DC1257FA200573BC0/\\$file/Stn\\_BDA\\_Gruenbuch\\_Arbeiten40.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/7ED1A4C415AF387DC1257FA200573BC0/$file/Stn_BDA_Gruenbuch_Arbeiten40.pdf)

Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) (2015a): Stellungnahme des BDI. Berlin: BDI  
<https://www.arbeitenviervoll.de/fileadmin/Futurale/Statements/PDFs/BDI.pdf>

Economix (2016): Arbeitsmarkt 2030 – Wirtschaft und Arbeitsmarkt im digitalen Zeitalter. Bielefeld: wbv  
<http://www.economix.org/assets/content/ERC%20Arbeitsmarkt%202030%20-%20Prognose%202016%20-%20Langfassung.pdf>

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2015): Grundlegende Anforderungen an ein Weissbuch „Arbeiten 4.0“. Berlin: Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)  
<http://www.dgb.de/themen/++co++5eaea1a2-cf1b-11e5-856b-52540023ef1a>

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (2016): 10 Kernpunkte für die Digitalisierung. Berlin: Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)  
[http://www.dihk.de/ressourcen/downloads/10-kernpunkte-digitalisierung/at\\_download/file?mdate=1475656356297](http://www.dihk.de/ressourcen/downloads/10-kernpunkte-digitalisierung/at_download/file?mdate=1475656356297)

Friedrich Ebert Stiftung (2016): Gute digitale Arbeit. Auswirkungen der Digitalisierung im Dienstleistungsbereich. WISO Diskurs 16/2016. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung  
<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12786.pdf>

Friedrich Ebert Stiftung (2017): Auf dem Weg zu Wohlfahrt 4.0? Die Digitalisierung des Wohlfahrtsstaates in den Politikfeldern Arbeit, Gesundheit und Innovation im europäischen Vergleich. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung  
<http://library.fes.de/pdf-files/id/12849.pdf>

Hans-Böckler-Stiftung (2016): Digitalisierung der Arbeitswelt? Ein Report aus der Hans-Böckler-Stiftung. Nr. 24 Mitbestimmungs-Report. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung  
[http://www.boeckler.de/pdf/p\\_mbf\\_report\\_2016\\_24.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2016_24.pdf)

IG Metall (2016): Die nächste Revolution - Mehr Innovation und Investitionen  
<https://www.igmetall.de/joerg-hofmann-sigmar-gabriel-und-ulrich-grillo-zu-industrie-4-0-21641.htm>

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2016a): Digitalisierung der Arbeitslandschaften- Keine Polarisierung der Arbeitswelt aber beschleunigter Strukturwandel und Arbeitsplatzwechsel. Bonn: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/8169>

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2016b): Arbeitswelt 4.0 – Stand der Digitalisierung in Deutschland. IAB-Kurzbericht 22/2016. Nuremberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb2216.pdf>

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2016c): EU 4.0 – Die Debatte zu Digitalisierung und Arbeitsmarkt in Europa. Nuremberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) <http://doku.iab.de/discussionpapers/2016/dp3916.pdf>

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2015): Grünbuch Arbeiten 4.0. Berlin: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

[http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?__blob=publicationFile&v=2)

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2016a): Weissbuch Arbeiten 4.0. Berlin: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

[http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=4)

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2016b): Digitalisierung am Arbeitsplatz. Forschungsbericht 468. Berlin: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

[http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-468-digitalisierung-am-arbeitsplatz.pdf;jsessionid=2C7037F53C893B91CE6ACA2DDF158FFB?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-468-digitalisierung-am-arbeitsplatz.pdf;jsessionid=2C7037F53C893B91CE6ACA2DDF158FFB?__blob=publicationFile&v=3)

Ver.di (2015): ver.di Stellungnahme zum Grünbuch „Arbeiten 4.0“ des BMAS vom April 2015. Berlin: ver.di <https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++5641e4ddaa698e0766000390/download/verdi-Stellungnahme%20zum%20Gr%C3%BCnbuch%20Arbeiten%204.0.pdf>

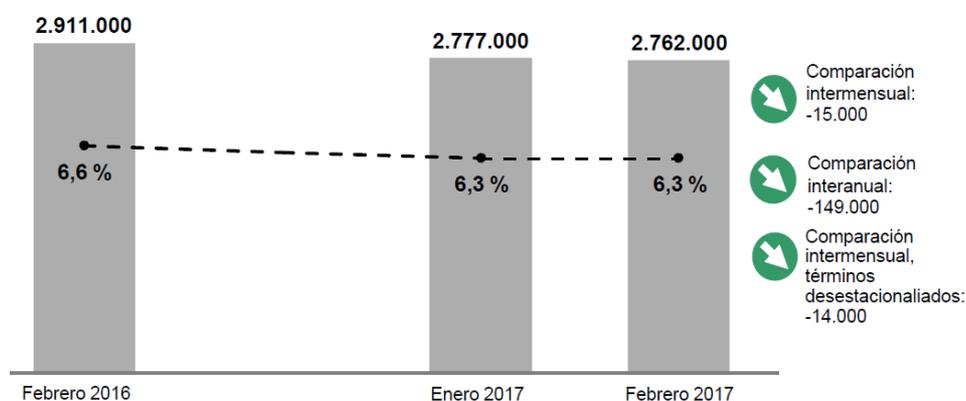
Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) (2016): Herausforderungen der Digitalisierung für die Zukunft der Arbeitswelt. ZEW policy brief 8. Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) <http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/policybrief/pb08-16.pdf>

## EVOLUCIÓN EL MERCADO LABORAL EN FEBRERO

Las cifras publicadas en enero por la Agencia Federal de Empleo sobre la evolución del mercado de trabajo en el mes de febrero son las siguientes:

El número de **parados** registrados en las Agencias de Empleo descendió en febrero en 15.000 personas en relación con el mes anterior (-14.000 parados en términos desestacionalizados). En los últimos tres años, el desempleo descendió durante el mes de febrero un promedio de 7.000 personas. El número total de parados alcanzó la cifra de 2.762.000 desempleados. En comparación interanual había 149.000 personas menos en situación de desempleo. La tasa de desempleo se mantuvo en el 6,3%.

### CIFRA Y TASA DE DESEMPLEO (febrero de 2017)



El **subempleo**, que comprende, además de a los desempleados, a las personas que participan en medidas de integración laboral o están en situación de incapacidad laboral, se cifró en febrero en 3.762.000 personas en total, disminuyendo con ello en 8.000 personas en términos desestacionalizados. No obstante, aumentó en 50.000 en comparación interanual. Este aumento del subempleo frente al año anterior hay que atribuirlo ante todo al hecho de que aumenta el número de refugiados y solicitantes de asilo que participan en medidas activas de empleo.

Según los criterios estadísticos de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), en enero se registró una cifra de desempleo de 1,76 millones de personas y una tasa de desempleo de 4,0%.

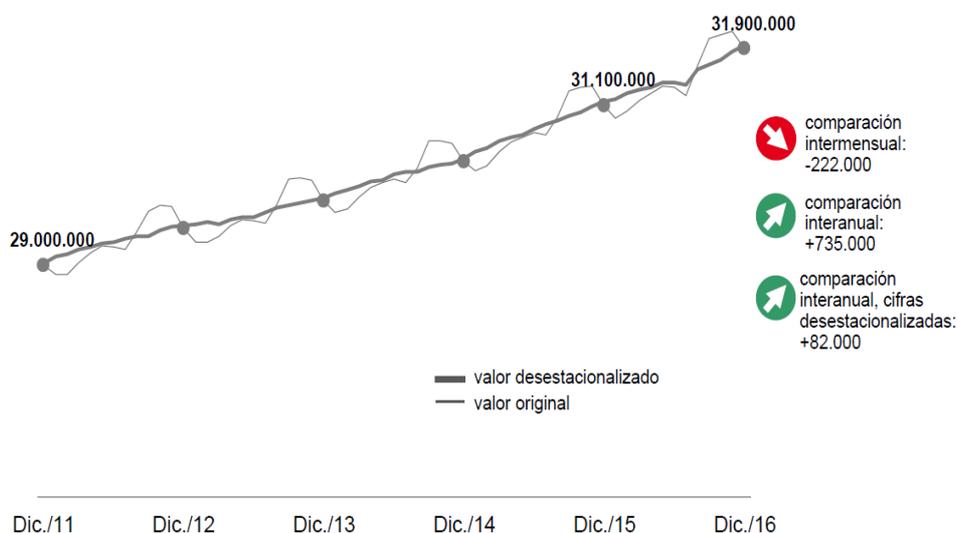
En febrero había registradas en el ámbito del **seguro contributivo de desempleo** 1.014.000 personas, lo que implica un aumento de 67.000 personas en comparación interanual; no obstante, se estima en esta cifra una sobrevaloración de unas 60.000 personas debido a cambio legal. En total, 879.000 personas percibieron durante el mes de febrero la prestación contributiva por desempleo, 51.000 menos que hace un año.

En cuanto a la evolución del seguro básico de las personas que buscan trabajo, el número de beneficiarios de la **prestación no contributiva por desempleo** se cifró en febrero en 4.374.000 personas, 63.000 más que hace un año. Con ello, un 8,0% de la población alemana en edad laboral depende de esta prestación. En el ámbito del seguro básico de desempleo había registradas 1.748.000 personas, 216.000 menos respecto a 2016 (unas 160.000 sin tener en cuenta los cambios legales). Una gran parte de los perceptores de la prestación no contributiva por desempleo no están desempleados, sino que trabajan al menos 15 horas semanales, tienen hijos pequeños o familiares dependientes o se encuentran realizando todavía una formación profesional, es decir, buena parte de estos beneficiarios no se encuentran a disposición del mercado de trabajo.

Continuó aumentando de forma considerable la ocupación y la afiliación a la Seguridad Social alemana en comparación interanual. Según la Oficina Federal de Estadística (destatis), la **ocupación** aumentó en enero en 59.000 personas en términos desestacionalizados frente al mes anterior, alcanzando las 43.590.000 personas, 609.000 más en comparación interanual. De acuerdo con los cálculos de la Agencia Federal de Empleo, la **afiliación** de trabajadores a la Seguridad Social aumentó de noviembre a diciembre en 82.000 personas en términos desestacionalizados. Con una cifra total de 31.880.000 personas afiliadas, se registró un crecimiento de 735.000 personas en comparación interanual. Cabe destacar que las cifras sobre ocupación y afiliación registraron un ajuste importante al alza a partir de agosto de 2016 al haberse cometido un error en el tratamiento de los datos, ya que no se tuvieron en cuenta una gran cantidad de notificaciones de empleo, error que no fue percibido hasta este momento.

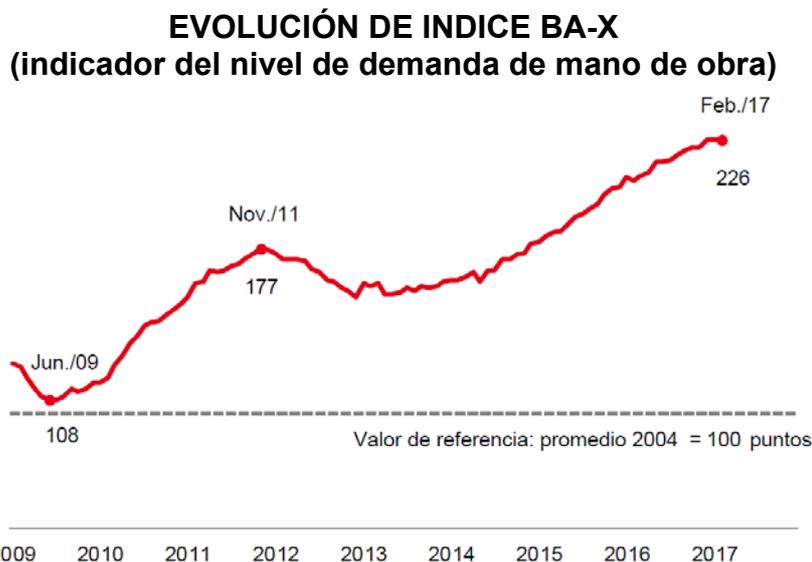
### AFILIACIÓN: VALOR ORIGINAL Y DESESTACIONALIZADO

Evolución de diciembre de 2011 a 2016



Sigue siendo alta la **demandas de mano de obra**. En febrero había registrados en la Agencia Federal de Empleo 675.000 puestos de trabajo vacantes, 61.000 más que hace un año. En términos desestacionalizados aumentó la demanda

en 1.000 puestos en comparación con el mes anterior. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, se mantuvo en los 226, y se situó 18 puntos por encima del nivel alcanzado el año pasado.



En cuanto al **mercado de formación profesional**, las cifras actuales revelan una situación estable en el año de asesoría formativa 2016/2017 al situarse las cifras en los niveles del año anterior. De octubre de 2016 a febrero de 2017 había notificados en las agencias de empleo y *jobcenter* 373.000 solicitantes para un puesto de formación, prácticamente los mismos que hace un año. Al mismo tiempo, había registrados 416.000 puestos de formación, 1.000 menos en comparación interanual. El mercado de formación registra todavía en febrero una gran fluctuación.

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

### Comentarios

Al presentar las cifras relativas a febrero, el **presidente de la Agencia Federal de Empleo (BA), Frank-J. Weise**, subrayó la buena situación del mercado laboral. Destacó el descenso del desempleo y el aumento de la afiliación a niveles muy por encima del valor registrado el año anterior y el alto nivel de la demanda de mano de obra por las empresas. En declaraciones a la prensa criticó la propuesta socialdemócrata de reforma de la Agenda 2010, que incluye la prolongación del período de percepción del subsidio por desempleo para los desempleados de larga duración. Según Weise, “un mayor reparto genera más personas dependientes del sistema que personas que contribuyan a él” y, con vistas a la campaña electoral que acaba de comenzar, recomienda no convertirla en una competición por ver quien promete las mayores prestaciones ya que esta dinámica no crearía puestos de trabajo sino que más bien representaría una carga para el contribuyente.

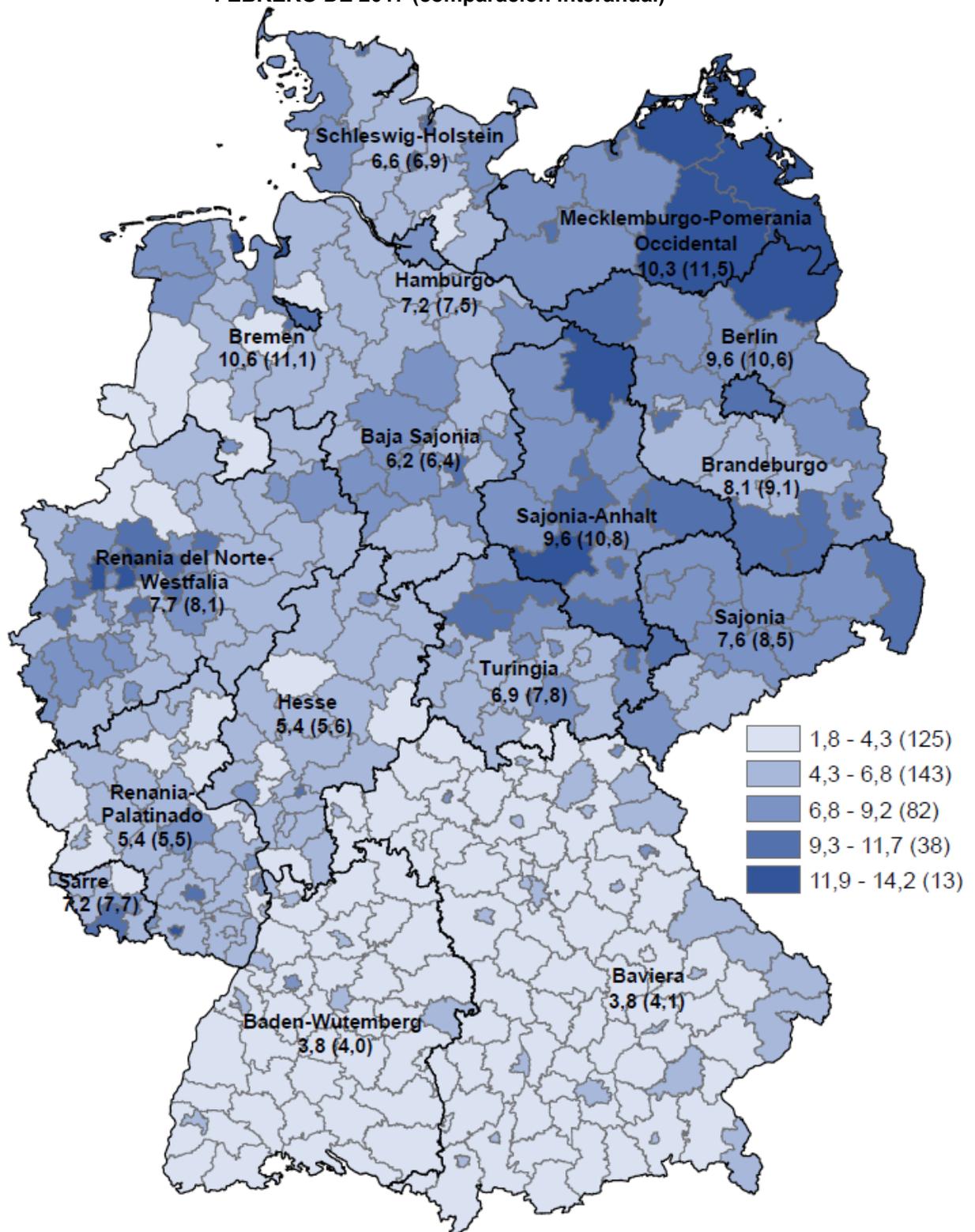
La **Ministra Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD)**, mostró satisfacción por la evolución de las cifras del mercado laboral en febrero, que permiten mantener las buenas expectativas para la primavera. Destacó especialmente la alta demanda de mano de obra: las empresas perciben que cada vez cuesta más tiempo la ocupación de plazas vacantes y considera por ello necesario hacer uso de todos los potenciales de que disponga el mercado laboral para que la economía siga evolucionando positivamente. Según Nahles, hay que ocuparse del tema de la formación continua intensamente, también debido a la digitalización, ya que la cualificación será la clave para configurar con éxito el mercado laboral del futuro.

**Stefan Körzell, miembro del consejo directivo de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)**, comentó que las nuevas cifras sobre el mercado laboral demuestran que un buen trabajo, el aumento del salario real y el incremento de salario mínimo interprofesional como primera rectificación de la política de mercado laboral de la agenda 2010 no representa un obstáculo para el aumento de la ocupación y no aportan para la economía alemana desventajas competitivas. Al contrario, a pesar de los malos augurios y los riesgos globales, la economía alemana presenta una buena situación, incluso en comparación internacional. Muchos de los hogares fortalecen con su consumo el crecimiento de mercado interno, lo que conlleva un aumento cada vez mayor de la afiliación. No obstante, en medio de esta buena situación surge el problema del empleo atípico y mal remunerado, por ejemplo la cesión laboral, los contratos de obra y los miniempleos, condiciones que, según él, no debe tolerar un país como Alemania. Por lo que considera como tarea pendiente la regulación de tales relaciones laborales y la intervención de la política para reducirlas y contenerlas con el fin de favorecer el empleo regular y el trabajo vinculado a convenios colectivos.

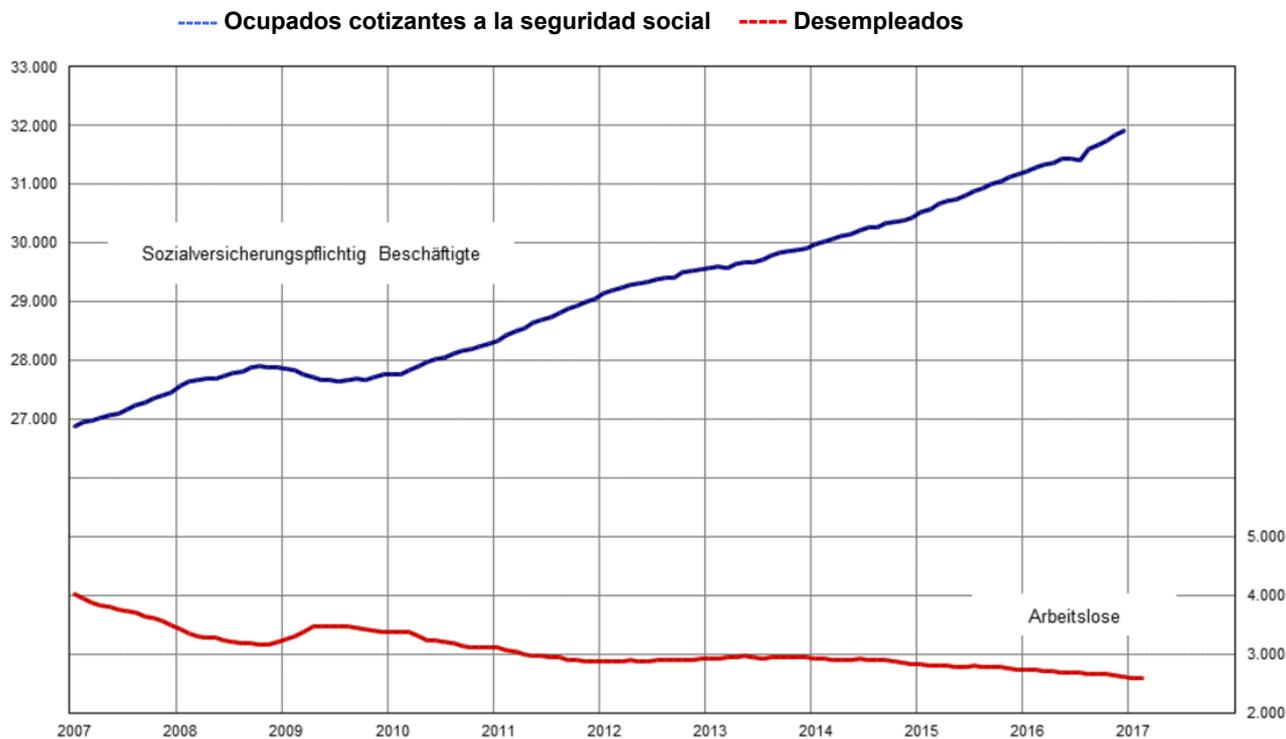
El **partido Los Verdes** afirma que la Agencia Federal de Empleo no contabilizó como desempleados un total de 162.600 personas mayores de 58 años. Remiten a una respuesta del Gobierno a una interpelación parlamentaria, que señala que la normativa excluye de la estadística a todos aquellos desempleados mayores de 58 años que no hayan recibido una oferta de empleo durante un año. En caso de incluir a este colectivo el desempleo de larga duración habría caído un 2% entre 2012 y 2016 y no un 5% como afirma el Ministerio.

## TASA DE DESEMPLEO EN LÄNDER Y DISTRITOS (sobre la población activa total)

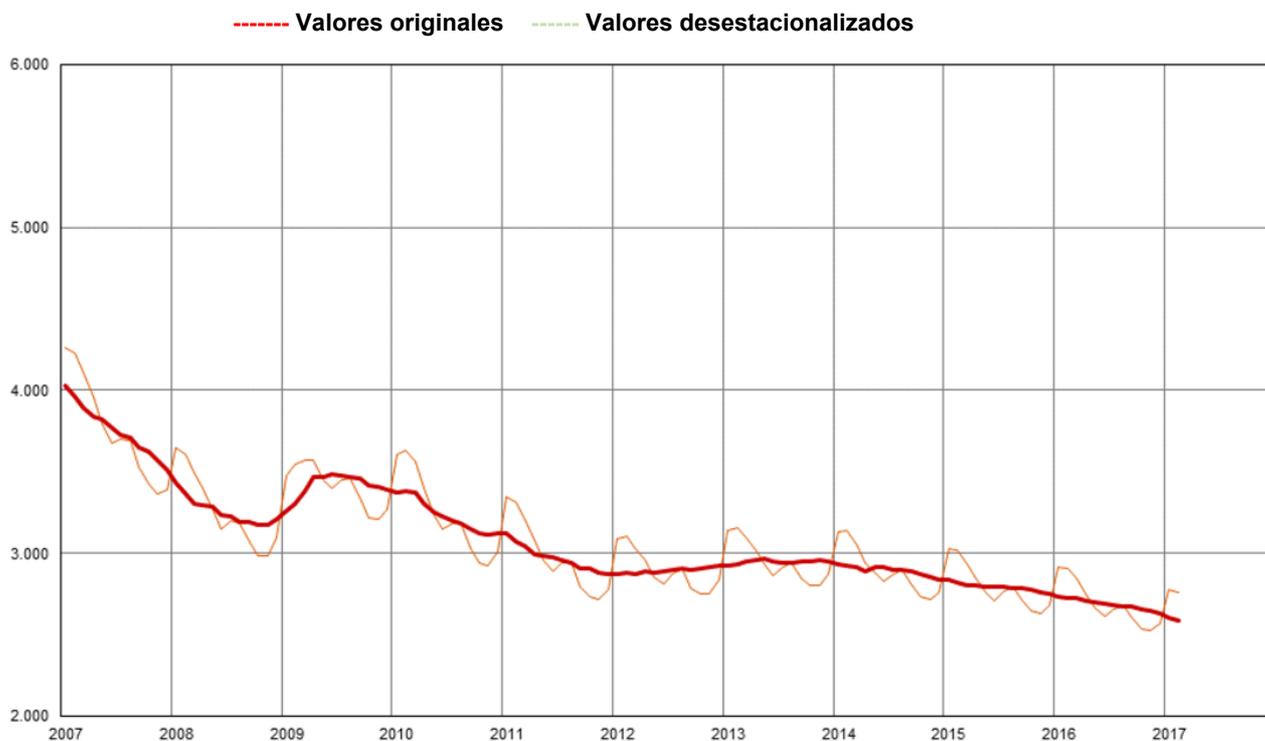
FEBRERO DE 2017 (comparación interanual)



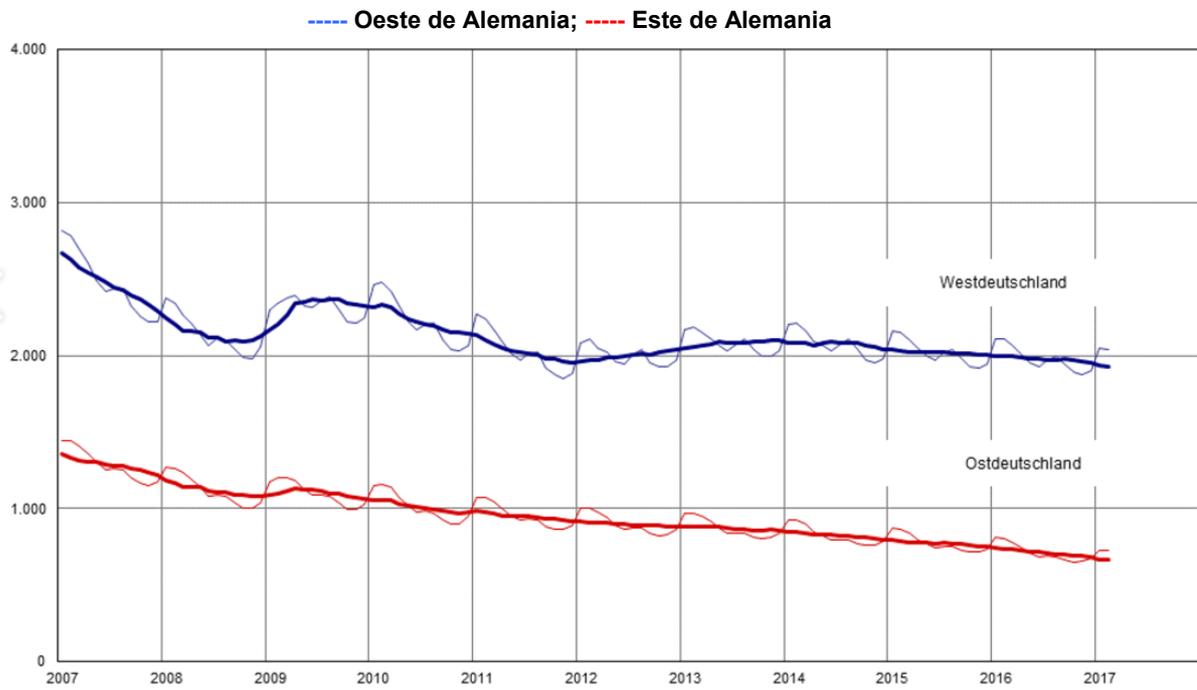
## EVOLUCIÓN DEL EMPLEO Y DESEMPLEO EN ALEMANIA (en miles, cifras desestacionalizadas)



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



## EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN EL ESTE Y OESTE DE ALEMANIA (en miles, cifras desestacionalizadas)



## VALORES INDICATIVOS DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

<b>FEBRERO 2017</b>	2017		2016		Variación en comparación interanual (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Febrero	Enero	Diciembre	Noviembre	Febrero		Enero	Diciembre
	Valor absoluto	%	i%	i%				
	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>POBLACION OCUPADA</b>								
<b>Ocupados (promedio mensual)</b>	...	43.589.000	43.939.000	44.104.000	...	...	1,4	1,4
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	...	...	31.879.100	32.101.100	...	...	...	2,4
<b>DESEMPLEADOS - Total</b>	2.762.095	2.777.387	2.568.273	2.531.975	-149.070	- 5,1	- 4,9	- 4,2
De ellos	36,7% en el Código Social III	1.014.298	1.010.476	785.324	756.094	67.334	7,1	5,1
	63,3% en el Código Social II	1.747.797	1.766.911	1.782.949	1.775.881	-216.404	- 11,0	- 9,8
	56,7% hombre	1.566.667	1.567.694	1.420.750	1.385.075	-68.344	- 4,2	- 3,8
	43,3% mujeres	1.195.424	1.209.687	1.147.514	1.146.891	-80.729	- 6,3	- 6,3
	9,0% ≥15 y <25 años	248.451	239.192	219.562	219.974	244	0,1	1,4
	1,8% de ellos ≥15 y <20 años	48.587	48.090	47.478	48.261	898	1,9	4,5
	20,7% ≥55	570.773	574.327	534.499	527.474	-33.532	- 5,5	- 5,3
	25,0% extranjeros	689.856	692.556	642.700	633.391	61.706	9,8	11,2
	74,8% alemanes	2.065.413	2.077.820	1.918.983	1.892.301	-212.378	- 9,3	- 9,4
	6,1% con discapacidad severa	168.964	170.450	164.072	164.191	-10.334	- 5,8	- 5,6
<b>CUOTA DE DESEMPLEO</b>								
- en relación con la población activa hombres	6,3	6,3	5,8	5,7	6,6	-	6,7	6,1
hombres	6,7	6,7	6,1	5,9	7,1	-	7,0	6,3
mujeres	5,7	5,8	5,5	5,5	6,2	-	6,2	5,9
≥15 y <25 años	5,5	5,3	4,9	4,9	5,5	-	5,2	4,7
≥15 y <20 años	3,8	3,7	3,7	3,7	3,8	-	3,6	3,5
≥55 y <55 años	6,9	7,0	6,5	6,4	7,6	-	7,6	7,1
extranjeros	16,3	16,4	15,2	15,0	16,1	-	16,0	14,7
alemanes	5,2	5,2	4,8	4,7	5,7	-	5,7	5,3
- en relación con la población activa por cuenta ajena	6,9	7,0	6,5	6,4	7,4	-	7,4	6,8
<b>SUBEMPLEO</b>								
Desempleo en sentido amplio	3.165.329	3.158.059	2.967.458	2.926.287	-74.716	- 2,3	- 2,3	- 1,4
Subempleo en sentido estricto	3.736.368	3.703.113	3.531.739	3.482.783	51.878	1,4	1,4	2,0
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.761.834	3.728.297	3.556.778	3.508.248	50.143	1,4	1,3	1,4
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	8,4	8,3	7,9	7,8	8,3	-	8,3	7,9
<b>PERCEPTORES DE PRESTACIONES</b>								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	878.941	889.196	757.162	712.719	-51.210	- 5,5	- 5,1	- 4,3
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para trab.)	4.374.231	4.363.878	4.322.816	4.309.320	62.755	1,5	2,3	1,9
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para trabajar)	1.673.581	1.671.726	1.649.360	1.635.978	72.795	4,5	5,1	3,5
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	8,0	8,0	7,9	7,9	7,9	-	7,9	7,8
<b>OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS</b>								
- Nuevas en el mes	223.027	152.078	181.141	187.446	11.374	5,4	- 3,3	16,9
- Nuevas desde inicios de año	375.105	152.078	2.307.968	2.126.827	6.262	1,7	- 3,3	6,7
- Total de ofertas	674.661	646.991	658.435	681.113	60.776	9,9	11,4	11,4
Índice de empleo BA-X	226	226	226	223	x	x	x	x
<b>PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL - Total</b>	928.637	905.125	938.863	962.240	126.474	15,8	15,4	14,1
de ellos: Activación y reinserción profesional	244.247	222.823	239.398	244.645	76.713	45,8	47,7	43,3
Orientación y formación profesional	202.579	207.655	206.260	202.996	906	0,4	0,6	0,3
Formación continua	176.942	172.391	176.613	181.463	12.201	7,4	5,7	4,1
Inicio de una ocupación	131.716	129.427	133.683	136.475	24.946	23,4	22,3	19,7
Medidas especiales para discapacitados	68.897	70.069	71.174	75.606	659	1,0	0,3	0,3
Medidas de creación de empleo	91.056	89.252	96.117	103.664	10.661	13,3	17,3	14,5
Otros tipos de fomento	13.200	13.508	15.618	17.391	388	3,0	11,4	14,2
<b>Datos desestacionalizados</b>	Feb./17	Ene./1	Dic./16	Nov./16	Oct./16	Sep./16	Ag./16	Jul./16
Población ocupada	...	59.000	64.000	79.000	59.000	43.000	93.000	8.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	...	...	82.000	96.000	73.000	54.000	209.000	-28.000
Desempleados	-14.000	-25.000	-20.000	-7.000	-15.000	-2.000	-9.000	-9.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	-8.000	-18.000	1.000	-2.000	4.000	11.000	2.000	9.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo)	-1.000	7.000	6.000	3.000	5.000	6.000	7.000	4.000
Cuota de desempleo en relación con el total de la	5,9	5,9	6,0	6,0	6,0	6,1	6,1	6,1
Cuota de desempleo según OIT	...	3,8	3,9	3,9	4,0	4,1	4,1	4,2