

EMPLEO/DESEMPLEO

ALEMANIA

ATLAS DEL TRABAJO 2018¹⁵

La Fundación Hans Böckler Stiftung, cercana a la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), ha publicado el informe "Atlas del Trabajo 2018", en el que analiza distintos aspectos del mercado laboral, presenta un panorama actual del país y de su evolución en las últimas décadas y elabora propuestas y pronósticos con vistas a futuro.

Panorama general del mercado laboral: rápida transformación

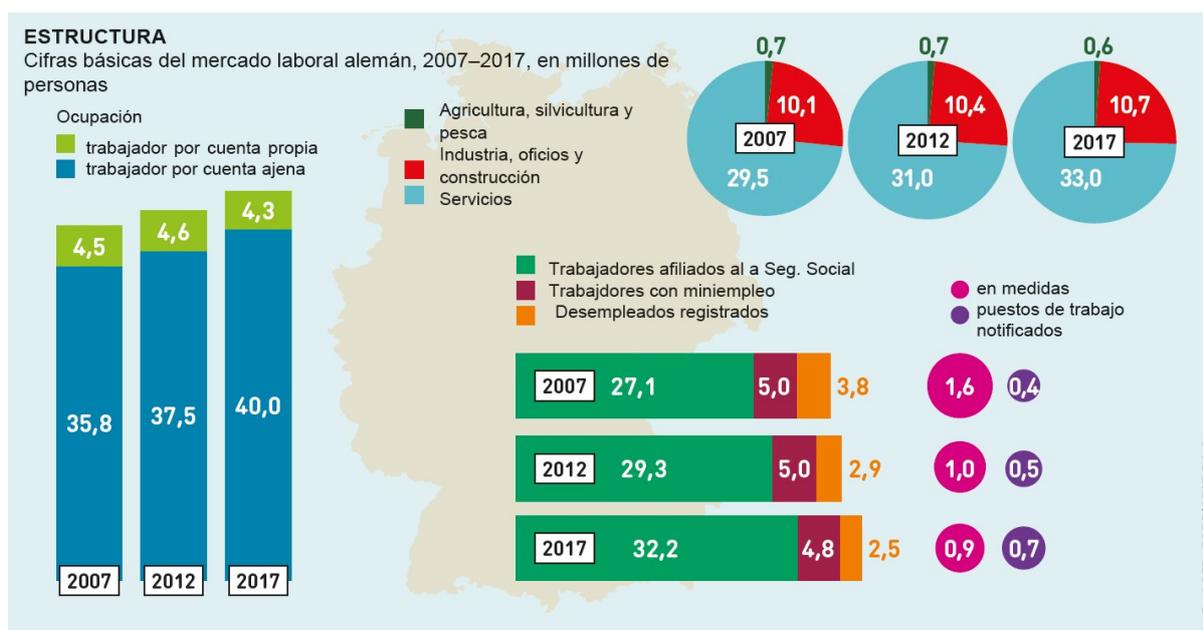
El mundo laboral se vuelve más diverso, pero al mismo tiempo más inestable.

El 75% de las personas de edades comprendidas entre los 15 y los 65 años de edad trabajan en Alemania y la tendencia es ascendente. Más de 44 millones de personas contribuyeron en 2017 al rendimiento económico del país, 32 millones de ellas con empleos sujetos a cotizaciones a la Seguridad Social, lo que representa un aumento superior al 20% desde mediados de la última década. Aproximadamente el 13% de la población ocupada tiene un miniempleo o un "trabajo de un euro" y otro 10% trabaja por cuenta propia o en una empresa familiar.

Estas cifras reflejan el alto nivel de dinamismo en el mercado laboral. Cada año finalizan unas diez millones de relaciones laborales y se formalizan otras tantas nuevas, los jóvenes comienzan a trabajar inmediatamente después de la escuela o de su formación, otros cambian de empresa, cambian de puesto de trabajo en la misma empresa, se toman un descanso por razones familiares o regresan nuevamente al mercado laboral después.

Incluso en tiempos de buena coyuntura económica, alrededor de 2,5 millones de trabajadores pierden su trabajo cada año y otros tantos desempleados encuentran un nuevo empleo. La fluctuación es particularmente elevada en la cesión laboral, sector en el que las relaciones laborales suelen ser de corta duración y el riesgo de desempleo es más de cinco veces superior al del conjunto de la economía. En la producción, principalmente en la industria, los oficios y la construcción, el número de personas que pierde su puesto de trabajo que en la cesión laboral, a pesar de que el número de trabajadores sea diez veces superior.

¹⁵ Deutscher Gewerkschaftsbund (2018): Atlas der Arbeit.
<https://www.dgb.de/++co++bf7e3e4a-51c1-11e8-b5ad-52540088cada>



La industria manufacturera contribuye por encima de la media al rendimiento económico del país. Alrededor del 29% de todos los trabajadores pertenecen a este sector. El sector que más se ha beneficiado del cambio estructural del mundo del trabajo es el sector servicios, en el que ya en 2015 trabajaba alrededor del 70% de todos los trabajadores. En comparación con 1999, el empleo en los servicios aumentó en más de cinco millones de personas, especialmente en el sector de salud, dependencia y el cuidado infantil.

Se observan claras diferencias a la hora de comparar el este con el oeste. La población disminuye en el este, mientras que aumenta la edad media. En la parte oriental el empleo se concentra más que en la parte occidental en empresas pequeñas, en la construcción y en las administraciones públicas y tienen menor peso los sectores económicos más dedicados a la investigación y al desarrollo y que introducen nuevos productos en el mercado.

Llama la atención el significativo aumento del empleo atípico, cuyo porcentaje se ha duplicado desde principios de los 90. Se trata especialmente de miniempleos, trabajo temporal, cesión laboral y trabajo por cuenta propia. Estos empleos están peor remunerados y son menos estables y el seguro social suele ser insuficiente en caso de desempleo o jubilación. Las condiciones de trabajo precarias afectan principalmente a trabajadores con poca o ninguna formación.

Tanto las administraciones públicas como el sector privado hacen uso del empleo temporal. Los miniempleos, cuyos ingresos están exentos del pago de impuestos y cotizaciones, se encuentran principalmente en el sector privado de servicios. En la actualidad, hay tres millones de personas pluriempleadas.

También el número de trabajadores regulares con jornada parcial que cotizan a la Seguridad Social se ha duplicado en los últimos 20 años. Al igual que en el caso de los miniempleos, principalmente son mujeres las que ocupan estos puestos de trabajo. El aumento del número total de mujeres trabajadoras se atribuye principalmente al creciente número de empleos con jornada parcial. Muchas mujeres reducen o interrumpen su vida laboral cuando forman una familia, mientras que los hombres trabajan de forma más o menos constante con una jornada completa durante toda su vida laboral. En el caso de los hombres, una tasa de trabajo con jornada parcial ligeramente más elevada sólo se presenta al comienzo de la vida profesional o antes de la jubilación.

En general, los límites entre el mundo del trabajo y el tiempo libre se han vuelto más difusos. El trabajo fuera de la jornada de trabajo semanal "normal" está aumentando. Aunque en Alemania la jornada laboral es inferior a la media de la UE, una novena parte de los trabajadores con jornada completa trabajan más de 48 horas semanales. El número de horas extraordinarias no remuneradas es mayor que el número de horas extraordinarias remuneradas. Una cuarta parte de la población ocupada trabaja los sábados y el porcentaje de los que trabajan los domingos ha aumentado situándose en el 14%. También se exige una gran flexibilidad horaria a los trabajadores que trabajan en turnos, de noche o que asumen servicios de guardia.

Las actividades puramente manufactureras y el trabajo físico están perdiendo en importancia. La densidad del trabajo ha aumentado, mientras que la autonomía del trabajador ha disminuido. Hoy en día, la producción industrial está altamente automatizada y el trabajo de oficina muy digitalizado. Esto sólo abre oportunidades profesionales a los trabajadores cualificados. Los procesos empresariales se flexibilizan y agilizan. Las exigencias del trabajo en red aumentan, al igual que la carga psicosocial. El cambio digital está creando nuevas cadenas de producción y logística, por ejemplo, en el sector de la venta en línea. Por todo ello, los autores del informe concluyen que el mundo del trabajo es cada vez más diverso, pero también más inestable.

Ingresos: lucha por convenios colectivos sectoriales

Sobre todo las personas con buenas retribuciones se benefician del aumento de los salarios; también pagan mejor las empresas sujetas a convenios colectivos. Sin embargo al mismo tiempo aumenta el sector con bajos salarios.

En Alemania durante décadas ha ido en aumento tanto la desigualdad de ingresos como del patrimonio, lo que conlleva problemas de índole económico, social y político y, por lo tanto, se está situando cada vez más

en el centro del debate social. La cuota salarial -porcentaje de la remuneración de los trabajadores sobre el conjunto de la renta nacional-, ha disminuido en los últimos años y, por el contrario, ha aumentado el porcentaje de ingresos procedentes de las ganancias y el patrimonio. Si a principios de la década de 2000, la cuota salarial era de alrededor del 72%, actualmente es del 68%. A esto hay que añadir que está aumentando el porcentaje de personas que disponen de poco dinero. La media de ingresos se reduce mientras que crece el grupo de personas con altos ingresos. Los salarios del 40% de trabajadores con salario más bajo no aumentan lo suficiente como para compensar el aumento de los precios, sobre todo el de los alquileres.

El hecho de que cada vez menos empresas están sujetas a convenios colectivos contribuye a la divergencia salarial. Alemania se caracteriza por su sistema de convenios colectivos sectoriales. Los sueldos y salarios, determinados en gran medida por los convenios colectivos celebrados por las asociaciones de empresarios o por las empresas individuales con los sindicatos; se aplican no sólo a los miembros de los sindicatos, sino a todos los trabajadores de las empresas acogidas a la negociación colectiva. En 2014 los trabajadores sujetos a convenios colectivos obtuvieron un salario medio de 20,74 €/hora, aproximadamente el 18% más que los trabajadores de empresas no sujetas a convenios colectivos (17,52 €/h). Muchas empresas evitan un convenio colectivo para poder reducir así los costes salariales. Sólo uno de cada dos trabajadores sigue trabajando en una empresa que se rige por convenio colectivo.

En principio, los ingresos de los trabajadores varían mucho según el sector y el tamaño de la empresa. El salario bruto por hora oscila entre 9,63€ en el sector de la hostelería, 14,95€ en el comercio, 21,05€ en la industria manufacturera y 27,80€ en el sector de suministro de energía.

Los trabajadores con jornada parcial reciben una media de tres euros menos por hora que los trabajadores con jornada completa. En las



grandes empresas con más de 1.000 trabajadores, el salario bruto medio por hora es de 21,99€, muy superior al de las pequeñas empresas con una plantilla inferior a 9 trabajadores (12,39€). Las mujeres ganan menos que los hombres, permaneciendo durante los últimos años la brecha salarial alrededor del 22%.

Una causa importante de la polarización de la estructura salarial en Alemania es el sector

de bajos salarios, que ha crecido constantemente desde la década de 1990, y se ha convertido actualmente es uno de los de mayor peso en Europa. En 2015 casi el 25% de los trabajadores ganaba menos de 10,22€ y, por tanto, se situaba por debajo del umbral de los salarios bajos. Los trabajadores con un mini-empleo, los jóvenes poco cualificados y los trabajadores extranjeros son los que reciben los salarios más bajos. En opinión de los autores, esto se debe a reformas políticas del mercado laboral como las denominadas "Reformas Hartz", que desregularon el mercado laboral y ejercieron una considerable presión económica sobre los trabajadores. Como consecuencia de ello, desde entonces la cesión laboral también ha experimentado un fuerte auge.

El crecimiento que registra el sector de bajos salarios también se debe a los cambios en la estructura económica. Aunque Alemania es un país industrial relativamente fuerte con una cuota del 23% del valor añadido, el peso de los servicios está creciendo y, por lo tanto, también el porcentaje de empleos sencillo y mal remunerados. Esta tendencia se ve impulsada por la externalización selectiva de servicios como los comedores, la limpieza o el mantenimiento de las instalaciones, todos ellos pertenecientes a empresas industriales.

Para contrarrestar el creciente sector de salarios bajos, se introdujo en 2015 en Alemania un salario mínimo interprofesional que, tras largas disputas, se fijó en 8,50€/hora. En 2018 ascendió a 8,84€, en consonancia con las subidas salariales registradas en los años anteriores. Los pronósticos de muchos expertos económicos que advertían de un aumento del desempleo debido a la introducción del salario mínimo no se hicieron realidad. Al contrario, la situación del mercado laboral ha mejorado aún más desde entonces. El número de miniempleos ha disminuido y algunos de ellos han sido transformados en contratos de trabajo sujetos a cotizaciones a la Seguridad Social. De este modo, el salario mínimo ha estabilizado los ingresos en el extremo inferior del arco salarial.

Sin embargo, muchos empleadores evitan la aplicación del salario mínimo interprofesional y los controles para combatir este comportamiento ilegal no son suficientes. El salario mínimo interprofesional, que actualmente representa aproximadamente la mitad del salario medio por hora, sólo podrá garantizar la subsistencia si en los próximos años asciende más que los salarios acordados por convenio colectivo.

Por otro lado, según el informe, sólo podrá lograrse la percepción de ingresos suficientes por encima del salario mínimo mediante el fortalecimiento de los sistemas de negociación colectiva. Al menos desde 2015 es más fácil declarar vinculante para todas las empresas un sector un convenio colectivo, incluidas a todas aquellas que en principio no están sujetas a aplicar los negociado por los agentes sociales. Esto implica que las condiciones y los aumentos salariales negociados se aplican a todos los

trabajadores del sector. En la actualidad, unos 440 convenios colectivos son de vinculación general, lo que representa sólo el 1,5% de los convenios colectivos sectoriales. Es obvio que en este aspecto todavía hay margen para mejorar, cierran los autores este apartado.



Negociación colectiva y cogestión

La política salarial y la cogestión empresarial: dos elementos más importantes de las relaciones entre empresarios y trabajadores en Alemania.

El número de afiliados a los sindicatos está disminuyendo y con ello también su influencia en las condiciones de trabajo y los salarios. De los cerca de 40 millones de trabajadores, los 8 sindicatos organizados en la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), contaban a finales de 2017 con algo menos de 6 millones de afiliados; a finales del milenio pasado eran 7,8 millones. Entre las razones que pueden explicar este proceso destaca el hecho de los puestos de trabajo en las fábricas han sido reestructurados, sustituidos o reubicados por maquinaria, especialmente en la industria que tradicionalmente cuenta con elevadas cuotas de afiliación sindical. Los autores también mencionan la privatización de los servicios ferroviarios y postales y la creciente importancia del sector de servicios con empresas más pequeñas. En este último a menudo trabajan trabajadores en condiciones precarias, menos dispuestos a organizarse sindicalmente que los trabajadores de la industria. Aunque el crecimiento del número de afiliados se ha ralentizado notoriamente, algunos sindicatos pudieron aumentar el número en los últimos años con nuevas estrategias de reclutamiento.

En 2018 los sindicatos negociarán reivindicaciones cuantitativas (como los sueldos y salarios) y cualitativas (jornada laboral, vacaciones, protección del empleo o el equipamiento del personal) para casi diez millones de trabajadores. Los resultados de las negociaciones beneficiarán, además de a los miembros del sindicato, también a todos los trabajadores de una empresa que se rija por convenios colectivos. Actualmente existen más de 70.000 convenios colectivos en Alemania, de los cuales cada año entre se renuevan 5.000 y 6.000.

La mayoría de los resultados de la negociación colectiva se alcanzan sin hacer uso de medidas de presión como las huelgas. En comparación internacional, en Alemania hay relativamente pocas huelgas. Una de las razones de ello es que, a diferencia de otros países europeos, las huelgas políticas -por ejemplo para presionar a un Gobierno- están prohibidas en Alemania. El número de huelgas oscila mucho de un año a otro. En la industria metalúrgica, que cuenta con cientos de miles de afiliados sindicales, la participación en los conflictos laborales es alta. Pero también en el sector de los servicios (comercio, servicios sociales y educativos, hospitales) aumenta el número de huelgas. Además de los sindicatos de la DGB, también algunos sindicatos gremiales o sectoriales como la asociación de pilotos Cockpit, el Sindicato de Maquinistas Alemanes (GDL) y el Asociación Sindical de Marburg de Médicos han demostrado su capacidad de convocar huelgas eficaces.

Pero el mundo de la negociación colectiva está cambiando porque cada vez son más los empleadores que evitan acogerse a los convenios colectivos sectoriales para poder producir más barato. Los conflictos salariales en torno a los convenios colectivos a nivel empresarial son cada vez más importantes. Además, los sindicatos también se enfrentan a nuevas y difíciles tareas generadas por la digitalización. En las plataformas de servicio, como Deliveroo, Uber o Helpling, a menudo trabajan autónomos que no están protegidos por un convenio colectivo; esta situación está empezando a cambiar debido a las condiciones de trabajo. En enero de 2018, los trabajadores de mensajería por bicicleta de Deliveroo crearon un comité de empresa.

El segundo elemento central de las relaciones laborales alemanas es la representación de los trabajadores a nivel empresarial. Los comités de empresa elegidos por los trabajadores representan los intereses de éstos en empresas con al menos cinco trabajadores. En las grandes empresas, los comités de empresa son habituales; pero en las pequeñas empresas ni siquiera uno de cada diez trabajadores cuenta con un órgano de representación. Los trabajadores que quieren impulsar la creación de un comité de empresa, a menudo se encuentran con la oposición de los empresarios.

Un instrumento de cogestión es la representación de los trabajadores en los consejos de supervisión, para los que existen diferentes modelos. La cogestión conjunta de la industria minera y siderúrgica de 1951 se aplica a las empresas de la industria minera y siderúrgica con más de 1.000 trabajadores. En los consejos de supervisión el empresario y los trabajadores cuentan con una representación paritaria. La cogestión en sociedades de capital con más de 2.000 trabajadores que no pertenecen a la minería y a la siderurgia, que entró en vigor en 1976, también prescribe la composición equitativa del consejo de supervisión, pero concede el derecho al doble voto al presidente presentado por la empresa. La Ley de participación de un tercio de 2004 para las empresas de capital con entre 500 y 2.000 trabajadores otorga a los trabajadores un tercio de los representantes en los consejos de supervisión. Sin embargo, el número de empresas con cogestión está disminuyendo. Los empresarios aprovechan las lagunas de la legislación alemana o aplican figuras jurídicas europeas que no contemplan esta representación de los trabajadores.

La eficacia del principio de cogestión quedó demostrada, por ejemplo, en la crisis financiera de 2007/2008. Mientras que el desempleo aumentó drásticamente en otros países, los sindicatos y las organizaciones empresariales desarrollaron conjuntamente estrategias para proteger los puestos de trabajo, en particular mediante el uso de "cuentas empresariales de jornada laboral" y la reducción de jornada. Con la digitalización, los sindicatos se enfrentan a nuevos retos tanto en la negociación colectiva como en la cogestión. Ven su tarea para el futuro mejorar las condiciones de trabajo y la seguridad social y al mismo tiempo buscar nuevas vías de representación y negociación.

Desempleo: eficacia de la formación continua

Los desempleados de larga duración y sus familias, que también dependen de la prestación no contributiva, vuelven a estar en centro del debate política, porque las perspectivas para muchos otros desempleados mejoran mientras que un grupo importante parece no beneficiarse de la situación del mercado de trabajo.

Raras veces se produce un equilibrio perfecto entre la oferta y la demanda de mano de obra. Mientras que en las décadas de 1950 y 1960 Alemania constantemente buscaba trabajadores, el desempleo aumentó drásticamente a partir de entonces. Especialmente después de la reunificación alemana muchas personas perdieron su empleo y hasta 2005 la tasa de desempleo no empezó a caer. En 2017 el empleo alcanzó su nivel más alto en la historia de Alemania. Actualmente 44 millones de personas trabajan en Alemania, de las cuales 32 millones tienen un empleo sujeto a cotizaciones a la Seguridad Social. El 74% de las mujeres y el 80% de los hombres de entre 15 y 65 años trabajan, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, con jornada reducida o con un

miniempleo (empleos de 450 euros al mes máximo). Esto sitúa la tasa de empleo en Alemania en el tercio superior de la UE. Pero en comparación con otros países, el mercado laboral alemán presenta una característica especial: el enorme peso de la jornada parcial. En 2016 eran 8,5 millones de los 31,5 millones de trabajadores sujetos a cotizaciones a la seguridad social, lo que representa un aumento de más del 70% en comparación con 2006. A esto hay que añadir los 5 millones de trabajadores con un miniempleo. Cabe señalar que el número de mujeres que trabajan con jornada parcial es cuatro veces mayor al de los hombres, lo que se debe principalmente al hecho de que el Estado favorece fiscalmente los miniempleos.

A pesar de que el mercado laboral crece, 2,5 millones de personas siguen estando oficialmente registradas como desempleadas y otro millón busca trabajo, aunque estos no estén considerados como desempleados por participar en medidas de formación continua, por trabajar en puestos de trabajo financiados con fondos públicos o haber sido derivados a intermediarios laboral privados. La tasa de desempleo también incluye a las personas que ya no encuentran trabajo porque tienen problemas de salud, no están lo suficientemente cualificadas o se acercan a la edad de jubilación. La cifra real de desempleados es un tema polémico recurrente, porque, según los sindicatos, las estadísticas oficiales excluyen a ciertos colectivos. Sorprende el hecho de que sólo en los últimos cuatro años se hayan creado más de dos millones de puestos de trabajo sujetos a cotizaciones a la Seguridad Social, pero el número de desempleados sólo haya disminuido en 400.000. Esto es debido en gran parte a los inmigrantes recién llegados que buscan empleo y a las personas que buscan trabajo pero no lo comunican oficialmente.

La formación continua que ofrecen las agencias de empleo y los *jobcenter* se considera una ayuda eficaz para los desempleados. Pero especialmente a los *jobcenter*, organismos que gestionan y atienden a los desempleados de larga duración, les faltan los fondos económicos para ello. Esta es otra de las razones por las que alrededor de un millón de personas son desempleados de larga duración. Sus oportunidades en el mercado laboral son escasas y disminuyen cada día que permanecen en situación de desempleo.

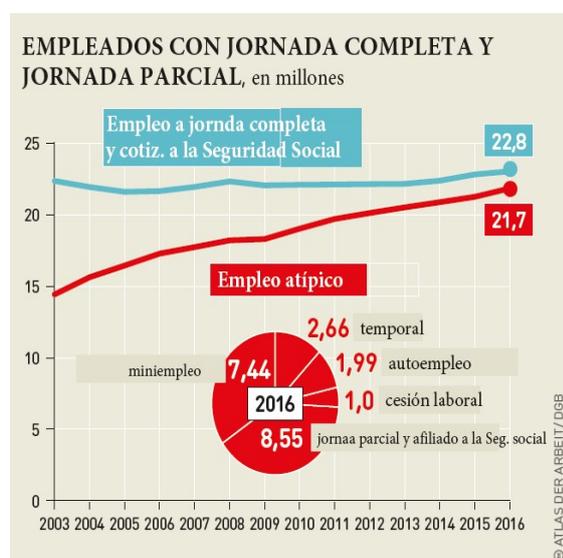
El seguro de desempleo hace frente a los riesgos del mercado laboral. El instrumento más importante es el subsidio de desempleo, que además de evitar que los trabajadores caigan inmediatamente en una situación de necesidad, desde el punto de vista del empleador, atenúa asimismo los conflictos en los procesos de despido. Según los autores del informe, los empleadores trasladan parte de su responsabilidad al sistema de seguros. Al promover la formación continua y el perfeccionamiento profesional, el seguro de desempleo también garantiza que las personas que buscan

trabajo puedan seguir cualificándose y estar disponibles como trabajadores cualificados.



Trabajo atípico: la crisis del trabajo regular

Las condiciones de trabajo flexibles son bienvenidas si no se producen de forma involuntaria, generan bajos salarios e inseguridad y no sirven para acceder a un empleo regular a jornada completa.

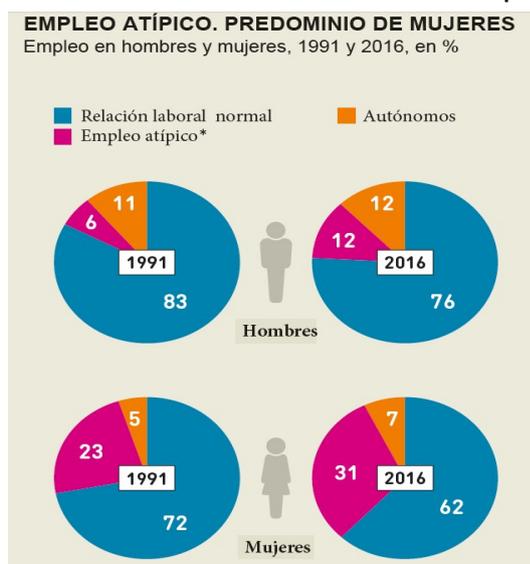


En Alemania occidental el mercado laboral se caracteriza por dos fenómenos importantes y que se produjeron de forma sucesiva. Al principio, prevaleció la llamada relación laboral normal: el trabajo indefinido con jornada completa. En la década de los ochenta el 86% del conjunto de los trabajadores por cuenta ajena ocupaba un puesto de trabajo con estas características. Según los autores, el movimiento obrero y los sindicatos lograron consolidar condiciones uniformes de remuneración y horarios de trabajo.

Sin embargo, esta relación de empleo normal en gran medida se limitaba al hombre que mantenía a la familia. Posteriormente y a partir de mediados de los años ochenta, se desregularizó por ley el mercado laboral, haciendo posible una variedad cada vez mayor de formas atípicas de empleo, como el miniempleo, el trabajo con jornada parcial, la cesión temporal y los contrato de obra. La razón de ello fue que el alto nivel de desempleo y la disminución de la afiliación a los sindicatos y a las asociaciones de empleadores debilitaron la negociación colectiva sectorial y a los agentes sociales les resultaba difícil establecer normas estándar sectoriales vinculantes.

Entretanto, unas 7,4 millones de personas tienen un miniempleo, lo que implica que no ganan más de 450 euros al mes, para aproximadamente 4,7 millones de ellos se trata de la única fuente de ingresos. Contrariamente a lo que se pensaba en un principio, los miniempleos no han demostrado ser para los trabajadores una forma de acceso a un buen puesto de trabajo regular.

También ha aumentado el empleo a jornada parcial, especialmente entre



las mujeres ya que ofrece a las madres la oportunidad de conciliar mejor la vida familiar y profesional. Pero a menudo falta la perspectiva de poder cambiar a una jornada completa. Para muchas mujeres, el nacimiento de su primer hijo representa el comienzo de una biografía laboral con un empleo a jornada parcial que se mantiene hasta la jubilación. Además, muchas empresas discriminan a los trabajadores con jornada parcial al impedirles progresar profesionalmente.

Los empleadores utilizan la cesión laboral como instrumento para poder actuar con flexibilidad ante las fluctuaciones de la producción. Entretanto hay en Alemania más de un millón de trabajadores en cesión laboral. Para muchos de ellos esta situación se convierte en permanente: cambian continuamente de un trabajo en la cesión laboral a una situación de desempleo o a un empleo por cuenta ajena, pero sin perspectivas de conseguir un trabajo regular estable. La cesión laboral resulta también problemática porque clasifica a la plantilla en trabajadores de primera y segunda clase.

No hay datos oficiales sobre los contratos de obra. Las estadísticas sólo recogen las personas con autoempleo que funcionan principalmente con contratos de obra o de servicios, cuyo número ha aumentado de 1,4 millones en 1991 a 2,3 millones en 2016. La mitad de los trabajadores por cuenta propia sin trabajadores a cargo en Alemania tienen ingresos salariales bajos, además de ser insuficiente la protección en caso de enfermedad, pérdida de ingresos o jubilación. Las reformas del mercado laboral (reformas Hartz) supusieron en 2004 un drástico aumento de la cifra de personas con autoempleo debido a la ayuda al emprendimiento denominada Ich-AG (Yo S.A.), medida enfocada a sacar a personas de la situación de desempleo. Sin embargo, a la mayoría de ellos el emprendimiento no les ofreció una perspectiva a largo plazo.

El número de contratos temporales también ha aumentado considerablemente. El 44% de las nuevas contrataciones son temporales. En la mitad de los casos, esto ocurre sin que medie un motivo empresarial. Los contratos temporales con una razón que medie se prolongan de forma reiterada. Durante años e incluso décadas los trabajadores nunca pueden estar seguros de cuánto tiempo seguirán teniendo el trabajo. Más del 60% de los trabajadores menores de 35 años viven con esta inseguridad. El trabajo temporal está especialmente extendido en el sector público y en las universidades.

Estas formas atípicas de trabajo sobre todo son problemáticas si son precarias. Se puede observar un patrón similar en todas las modalidades de trabajo precario: bajos ingresos, menor cobertura por la seguridad social y menos derechos de cogestión para los trabajadores. Todo ello también afecta a la plantilla estable de las empresas ya que, según los autores, también los trabajadores con un empleo regular se ven obligados a hacer concesiones a sus empleadores por temor a perder su puesto de trabajo.

El aumento del trabajo precario se corresponde con un aumento del sector de bajos salarios, que en Alemania es mayor que en el resto de los países de Europa occidental. 1,2 millones de trabajadores ganan tan poco en que además tienen que percibir complementariamente la prestación no contributiva por desempleo (Hartz IV).

Entre 2004 y 2014 se ha duplicado la pobreza laboral en Alemania. La crítica ha aumentado intentando convertir el trabajo precario en un trabajo regular. La introducción del salario mínimo interprofesional en 2015 fue un primer paso para evitar una nueva caída en los salarios.

Cambio demográfico

La incipiente escasez de mano de obra tiene consecuencias positivas si la sociedad, el Estado y la economía reaccionan adecuadamente.

Desde 1972, la tasa de mortalidad supera en Alemania la tasa de natalidad (nacimientos en 2016: unos 800.000; fallecimientos: aproximadamente 900.000). Y aunque la tasa de natalidad ha vuelto a aumentar en los últimos años, la población sigue disminuyendo. Esto tiene repercusiones tanto en la sociedad como en el mercado laboral. La cuestión es si la sociedad puede resistir este fuerte cambio tanto de la estructura de edad como de la ratio entre trabajadores y personas que percibirán pensiones en la vejez. El desarrollo demográfico no tiene por qué causar temor. La productividad sigue aumentando: mediante el uso de la tecnología, la energía y el conocimiento, menos personas pueden

producir más. Este desarrollo se acelerará con la digitalización de muchas áreas de producción.

Sin embargo, el informe advierte de que el incremento de la productividad topa con unos límites. Hay tres opciones para el futuro: en primer lugar, incrementar el número de trabajadores; en segundo lugar, las condiciones laborales deberán garantizar que la salud laboral de los trabajadores para que estos puedan permanecer en activo hasta una edad más avanzada y, en tercer lugar, es necesaria más inmigración.

La participación en el empleo ya es relativamente alta en Alemania. Actualmente trabajan el 74% de las mujeres y el 82% de los hombres. Sin embargo, sólo el 12% de los hombres trabaja con una jornada parcial, en el caso de las mujeres es el 48%, muchas de ellas con un sólo miniempleo. Este potencial sigue sin estar agotado. A pesar de la buena situación del mercado de trabajo, 2,5 millones de personas siguen buscando un empleo y más de un millón de personas no tienen trabajo, aunque no se les considere desempleadas por diversas razones, por ejemplo, porque participan en cursos de formación continua. En vista de los cambios demográficos, Alemania no puede permitirse el lujo de renunciar a su mano de obra, afirman los autores.

Subrayan la importancia del aprendizaje permanente. Las personas que trabajan también deben seguir formándose, para lo que se requiere, en primer lugar, el asesoramiento profesional, que actualmente se lleva a cabo en las agencias de empleo. Además, las empresas también tienen la responsabilidad de comprometerse a proporcionar a sus trabajadores una cualificación adicional. Una buena formación profesional básica es un requisito importante para todos los trabajadores. Por esta razón, la Cumbre de Educación de Dresde acordó en 2008 reducir el número de jóvenes adultos sin cualificación profesional con capacidad de formarse del 17% al 8,5%, y aunque desde entonces se han registrado avances, todavía se está lejos de alcanzar el objetivo. Adicionalmente tendría sentido que los jóvenes de más edad y los adultos jóvenes pudieran obtener una cualificación profesional con el apoyo de las agencias de empleo.

El informe insta a las empresas, especialmente las de muchos sectores industriales, a que aborden las problemáticas de las malas condiciones laborales, las actividades monótonas y la excesiva carga física para poder evitar enfermedades que impiden que los trabajadores trabajen hasta llegar a la edad regular de jubilación.

Otro aspecto central es el de la inmigración. Los extranjeros, principalmente provenientes de la Unión Europea, ya ocupan alrededor del 50% de los nuevos puestos de trabajo creados. En 2016, más de un millón de personas de los Estados del este de la UE trabajaban en

Alemania y otros 600.000 procedentes del sur de Europa. Alemania un destino atractivo para personas bien cualificadas. El personal de los sectores oficios, dependencia y servicios tiene buenas perspectivas de encontrar trabajo.

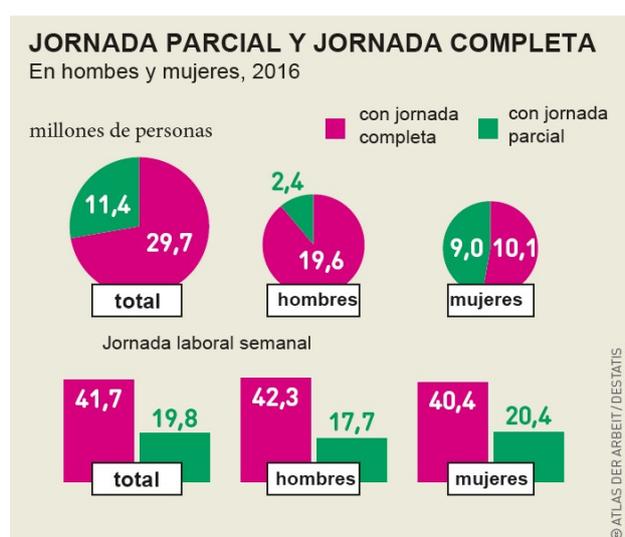
En la sociedad es especialmente polémica la inmigración de países no pertenecientes a la UE. Teniendo en cuenta de que a largo plazo la economía alemana necesitará más trabajadores, resulta cada vez más apremiante la necesidad de crear normas claras que regulen la inmigración, para permitir. Los autores abogan por un sistema de inmigración que permita a personas de terceros países venir legalmente a Alemania y trabajar aquí. El problema sería la fuga de cerebros que esto origina en sus países de origen. No obstante, ambas partes se beneficiarían si Alemania actuara de forma responsable ayudando a estos países a formar a más trabajadores cualificados.

Jornada de trabajo

Trabajo a jornada parcial y horas extraordinarias no remuneradas

Muchos trabajadores quieren determinar sus propias horas de trabajo. Los empleadores también tienen interés en una mayor flexibilidad.

Son cada vez más los trabajadores que desean flexibilizar su jornada laboral, por ejemplo para conciliar familia y trabajo. Los resultados de una encuesta del sindicato del metal IG Metall sobre la jornada de trabajo llevada a cabo en 2017 fueron claros: la mayoría de los 680.000



trabajadores encuestados se pronunció a favor de una reducción de la jornada laboral durante un período limitado, por ejemplo, para poder cuidar de sus familias. Poco antes y en relación lo acordado por el convenio colectivo del Sindicato de Ferrocarriles y Transportes (EVG), más de la mitad de los trabajadores optaron disfrutar los seis días libres adicionales acordados por los agentes sociales y renunciaron a aumento salarial.

Muchas cosas han cambiado en las últimas décadas. Entre 1992 y 2015 la jornada laboral media cayó de 38,1 a 35,6 horas a la semana; esto no se debió a que la gente trabajara menos, sino a que había más trabajadores con jornada parcial. Mientras que en 2015 los trabajadores con jornada

completa trabajaban casi 42 horas a la semana, la jornada de los trabajadores con jornada parcial fue de aproximadamente 20 horas: Entre 2006 y 2015 la cuota sobre el total de los trabajadores de este último colectivo pasó del 12% al 22%, la mayoría de ellos eran mujeres. También han aumentado las jornadas de trabajo atípicas (como fines de semana, turnos y el trabajo nocturno). Uno de cada cinco trabajadores por cuenta ajena trabajaba en 2015 más tiempo de la jornada de trabajo regular de 7 a 19 h.; solamente en turnos trabajaban 6 millones de trabajadores. Las jornadas de trabajo atípicas pueden resultar a veces ventajosas para conciliar la vida laboral y familiar o atractivas económicamente ya que a menudo las bonificaciones resultan en salarios superiores. Pero también son obvias las desventajas: trabajar en turnos puede suponer un riesgo considerable para la salud, según advierte el Instituto Federal de Seguridad en el Trabajo y Medicina Laboral.

En la mayoría de los casos, los trabajadores no pueden elegir su horario de trabajo. Más de un tercio de los trabajadores tienen horarios de trabajo variables, algo menos una cuarta parte tiene cierta flexibilidad en el horario de trabajo (Gleitzeit), pero menos del 10% puede determinar su propio horario de trabajo; en su mayoría se trata más de hombres, especialmente aquellos que ocupan posiciones directivas. A esto hay que añadir que los trabajadores tienen que trabajar durante más tiempo al haberse aumentado la edad legal de jubilación, aunque en muchos casos no es así: sólo el 50% siguen trabajando después de haber cumplido los 60 años.

Además, la concentración del trabajo ha aumentado considerablemente en los últimos años como consecuencia de la digitalización y de la pérdida de puestos de trabajo. Como resultado, el número de horas extraordinarias, especialmente el de las no remuneradas, ha aumentado rápidamente. Mientras que en la década de los 90 la media anual de horas extras remuneradas era de 49 horas extraordinarias y de 23 la de las no remuneradas, el porcentaje se ha invertido 20 años más tarde: los trabajadores trabajaron en 2013 un promedio de 20 horas extraordinarias remuneradas y 27 no remuneradas - y éstas son sólo las que se registran. En 2016, en Alemania se trabajaron 1.800 millones de horas por encima de lo planeado, de las cuales aproximadamente la mitad no fueron remuneradas. En particular los trabajadores a tiempo parcial suelen trabajar más tiempo y de forma más intensa porque intentan realizar un mayor volumen de trabajo dentro de las horas de trabajo especificadas.

Sobre todo, los trabajadores que tienen fijados unos objetivos en ventas o acuerdos por alcanzar no consiguen mantener dentro de los horarios de trabajo acordados y cumplir las regulaciones sobre la jornada laboral acordados en sus contratos. Para ellos, el proceso de trabajo ya no se basa en el tiempo de trabajo, sino en los objetivos definidos de antemano. Los trabajadores que no tienen estipulado formalmente el tiempo de

trabajo, trabajan una media de cuatro horas más a la semana que aquellos que sí lo tienen. Esto se aplica principalmente a los hombres, que tienen más probabilidades de incrementar el número total de horas trabajadas que las mujeres.

La desaparición gradual de los límites del trabajo y el ocio, especialmente a través de la digitalización, se asocia a menudo con la carga psíquica, el estrés y los problemas de salud. Alrededor del 80% de todos los trabajadores ahora también trabajan digitalmente. Cuanto mayor es el grado de digitalización, mayor es el número de trabajadores que se queja del aumento de la presión, del estrés y de las horas extraordinarias no remuneradas.

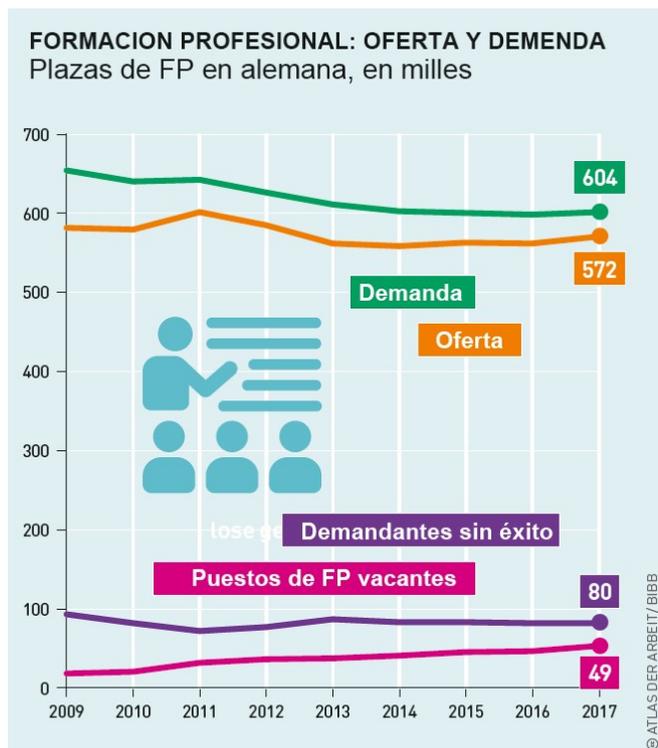
En respuesta al mundo del trabajo digitalizado y sus posibilidades, los empleadores exigen una flexibilización cada vez mayor de las normas que regulan la jornada laboral. De acuerdo con la ley, el horario de trabajo regular es en promedio de ocho horas al día y 48 horas a la semana. Se puede trabajar más bajo ciertas condiciones y durante un período de tiempo limitado, los sistemas de turnos y algunos sectores están exentos de dichas normas. Los sindicatos rechazan estrictamente la apertura de la ley sobre el tiempo de trabajo. Señalan que las cuentas de horario de trabajo, las horas extraordinarias, los convenios colectivos y los acuerdos de trabajo ya ofrecen suficiente flexibilidad a las empresas.

Juventud y formación

La Formación Profesional Dual en las empresas y en las escuelas de formación, que en su día fue el garante de buen conocimiento y rendimiento profesional, está actualmente bajo presión. Su atractivo debe aumentar de nuevo.

Aquellos que han completado con éxito una FP o estudios universitarios en Alemania suelen estar mejor remunerados que las personas sin título y el riesgo de desempleo es mucho menor. Asimismo, un estudio comparativo sobre el desempleo juvenil en Europa puso de manifiesto que en Alemania, Austria y Suiza, países con formación profesional dual, el desempleo juvenil es mucho menor que en otros países. En el extranjero se considera la Formación Dual ejemplar y una razón importante para la calidad del trabajo en Alemania.

En Alemania se forma a alrededor de 1,3 millones de jóvenes en unas 330 profesiones de la industria, el comercio, las profesiones liberales y la Administración Pública. El conjunto de las aproximadamente 3,5 millones de empresas se benefician de los aprendices de una FP dual; esta mano de obra les permite introducir rápidamente nuevas tecnologías o cambiar rápidamente la producción, lo que, a su vez, es el núcleo de su fuerza innovadora.



Los sindicatos, los empleadores y el Estado, basándose en lo regulado por la Ley federal para la formación profesional, gestionan y desarrollan conjuntamente el Sistema Dual de Formación Profesional con el fin de garantizar que las profesiones de formación sean reconocidas en el mundo laboral y tengan una buena reputación.

Pero la educación y formación profesional dual están bajo presión desde hace casi dos décadas. En Alemania se forman cada vez menos trabajadores cualificados. Entre 2007 y 2016 el número de plazas de formación ofrecidas se redujo en 80.000 y en

el mismo período 155.000 jóvenes menos solicitaron realizar una formación profesional dual. Las razones son múltiples: descenso de la natalidad, mayor inclinación a realizar un estudio universitario que una FP debido a que la remuneraciones de las formaciones profesionales también se ven afectadas por el creciente sector de bajos salarios. El 25% de las personas que han acabado su FP en Alemania gana menos de 10€ brutos/hora; en el este de Alemania es casi el 40%, lo que resta atractivo a la FP. Una de las razones de la peor remuneración es la falta de un convenio colectivo en muchas empresas. Además, las empresas dan preferencia a los jóvenes con un título de bachillerato u otro título que les capacite para una carrera superior, lo que tiene consecuencias dramáticas para los alumnos de la escuela secundaria al quedar prácticamente excluidos de más de la mitad de las profesiones de formación profesional. Estas son las principales razones por las que más de 1,2 millones de jóvenes de entre 20 y 29 años carecen de cualificación profesional. Muchos terminan la escuela, pero no encuentran una plaza para realizar una formación, interrumpen el aprendizaje o se quedan estancados en una medida de transición de la escuela a la vida profesional, perdiéndose con ello a más de 120.000 jóvenes al año. Los jóvenes que no tienen más que un certificado de estudios secundarios o también los inmigrantes tienen cada vez mayores dificultades para iniciar una FP inmediatamente después de la escuela. Y por la digitalización encontrarán más dificultades en el mercado laboral.

También la formación profesional se enfrenta a enormes desafíos con la digitalización. Las aproximadamente 3.500 escuelas de formación

profesional que hay en Alemania a menudo no están lo suficientemente preparadas. Faltan profesores, aulas y equipos técnicos modernos para preparar a los jóvenes para poder afrontar los retos de la digitalización.

Los cambios en los requisitos educativos y en la estructura de la empresa, los cambios originados por la digitalización y la demografía pueden amenazar seriamente la oferta de mano de obra cualificada, por lo que se debate cada vez más sobre nuevos enfoques y planteamientos, como cursos de formación parciales o de corta duración. Los sindicatos adoptan una postura crítica frente a ambas debido a que los planes de estudios reducidos difícilmente podrían satisfacer los requisitos cada vez más complejos y en consecuencia los puestos de trabajo serían peor remunerados. Según ellos, sólo una amplia formación garantiza que se encuentren a disposición del mercado laboral mano de obra suficientemente cualificada.

Pensiones

La tasa de reemplazo desciende y la edad de jubilación aumenta. Las personas que acumulan largos períodos de desempleo o que trabajaron en el segmento de salarios bajos, lo notará en su jubilación.

Hace más de 125 años se creó un sistema de previsión general para la vejez, tarea que desde 1891 asumió el Seguro Obligatorio de Pensiones (GRV), que en un principio se llamó Seguro de Pensiones de los Trabajadores. Se introdujo principalmente por la exigencia de los trabajadores a tener una seguridad en la vejez o en caso de sufrir una incapacidad laboral. Dado que ambos sistemas a menudo no eran suficientes, muchos vivían en la pobreza y la miseria.

Desde la década de 1990, el Parlamento alemán ha ido introduciendo importantes cambios en los seguros de jubilación e incapacidad laboral. Se ha reducido la cuota al seguro obligatorio de pensiones, se ha recortado la tasa de reemplazo de las pensiones en comparación con los salarios y otras prestaciones y ha aumentado la edad de jubilación. Como consecuencia, la tasa de reemplazo de las pensiones ha caído alrededor de un 10% y deberá mantenerse en un 48% en los próximos años. Los trabajadores deben compensar por sí mismos las prestaciones de la Seguridad Social a través p.ej. de los planes privados de pensiones subvencionados por el Estado.

Debido a esta política de pensiones, muchos pensionistas tienen similares problemas a los de sus antepasados en el siglo XIX. En caso de incapacidad laboral y en la vejez, la pensión ya no es suficiente para garantizar un nivel de vida adecuado. Un número cada vez mayor de jubilados depende de las ayudas complementarias, como por ejemplo la

ayuda del seguro básico en la vejez. Esta tendencia continuará si no se introducen cambios en la política de pensiones. A esto se suman los cambios en el mercado laboral. En las últimas décadas, la gente está y ha estado desempleada con más frecuencia que en el pasado. Muchos puestos de trabajos hoy en día están peor remunerados o sólo se ofrecen puestos de trabajo con jornada parcial. Muchas personas, al tener sólo un miniempleo o trabajar por cuenta propia, ya no están afiliadas a la Seguridad Social. Pero las personas con bajas remuneraciones o aquellos que no cotizan a la Seguridad Social, recibirán pensiones muy bajas, en algunos casos no recibirán pensión alguna. Y aquellos que ganan poco o están desempleados no tienen suficientes ingresos de dinero para contratar planes de pensiones privados. Esa es otra razón por la que cada vez más personas tienen pensiones bajas.



Además, los trabajadores que ya no pueden trabajar por razones de salud ya no perciben una pensión: se aplica una regulación transitoria a los nacidos antes de 1961. En su lugar, los afectados deben aceptar cualquier trabajo, por mal pagado que esté, y los que encuentren trabajo dependen de sus familiares o de la prestación no contributiva por desempleo - a menudo durante años hasta que alcancen la edad suficiente para jubilarse. Un destino similar amenaza a quienes pierden sus empleos unos años antes de jubilarse. A pesar de todos los discursos de los empleadores, los desempleados de más edad tienen pocas posibilidades de encontrar un nuevo trabajo con el que puedan ganarse la vida.

Una buena previsión para la vejez requeriría un nuevo orden en el mercado laboral que garantizara buenas condiciones de trabajo y convenios colectivos con salarios altos. Esto requeriría la abolición de los contratos de trabajo temporales para los que no media un motivo empresarial y la abolición del trabajo a jornada parcial involuntario, lo que permitiría a las personas trabajar de forma saludable hasta que se jubilen y evitar situaciones de pobreza. También sería importante ofrecer a las

personas con problemas de salud o a los desempleados de más edad la posibilidad de obtener un empleo bien remunerado y renunciar a la ampliación de la vida laboral.

En última instancia, el factor decisivo es si el Gobierno federal volverá a fortalecer el seguro obligatorio de pensiones. Para ello, tendría que estabilizar y elevar la tasa de remplazo. Los tiempos en los que la gente ha ganado poco, ha estado desempleado o en medidas formativas no deberían conducir a percibir pensiones más bajas. Los autores afirman que todos los trabajadores deben poder llevar una vida digna y participar en la vida social en la vejez y en caso de incapacidad laboral.

Mujeres: razones para la desigualdad

Las biografías laborales de las mujeres suelen ser mucho menos favorables que las de los hombres. Esto se debe también -aunque no sólo- a los períodos dedicados a los cuidados de hijos y padres.

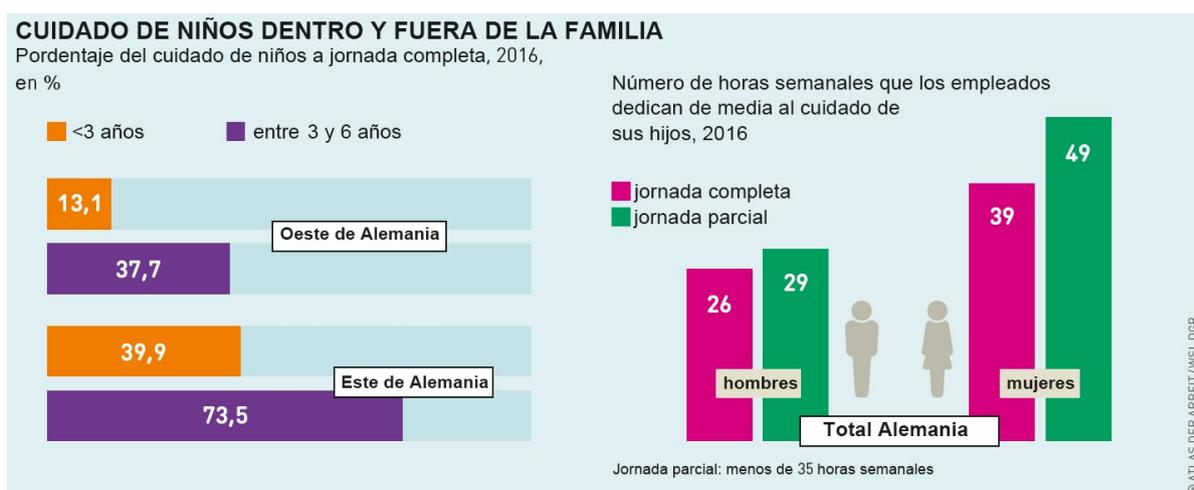
Desde la industrialización, el empleo de las mujeres se ha considerado indispensable para complementar los ingresos familiares. Sin embargo, el ideal era que la mujer se dedicara a las tareas domésticas y el hombre trabajara fuera. Desde la segunda mitad del siglo XIX, casi todos los grupos sociales trataron de vivir según este modelo, aunque no todos los hombres ganaron lo suficiente. A principios de siglo, cambió la imagen de la mujer. Las mujeres deben tener una buena educación y luego aprender una profesión. Especialmente las pensadoras feministas del movimiento obrero consideraban la actividad profesional de las mujeres como un paso decisivo hacia la emancipación, recuerdan los autores del informe.

Hoy en día, hombres y mujeres parecen ser iguales en gran medida en la vida profesional. Con un 82% (hombres) y un 74% (mujeres), sus tasas de empleo son casi similares. Sin embargo, a diferencia de los hombres, las mujeres a menudo no cuentan con un trabajo a jornada completa (*Gender time Gap*). Casi una de cada dos mujeres trabajaba en 2016 con jornada parcial, pero sólo el 10% de los hombres. La razón principal es que, en comparación con los hombres, las mujeres dedicaron en 2017 más del doble de tiempo diario a actividades no remuneradas como son tareas domésticas, la crianza de los hijos, el cuidado de los parientes y el voluntariado (*Gender Care Gap*).

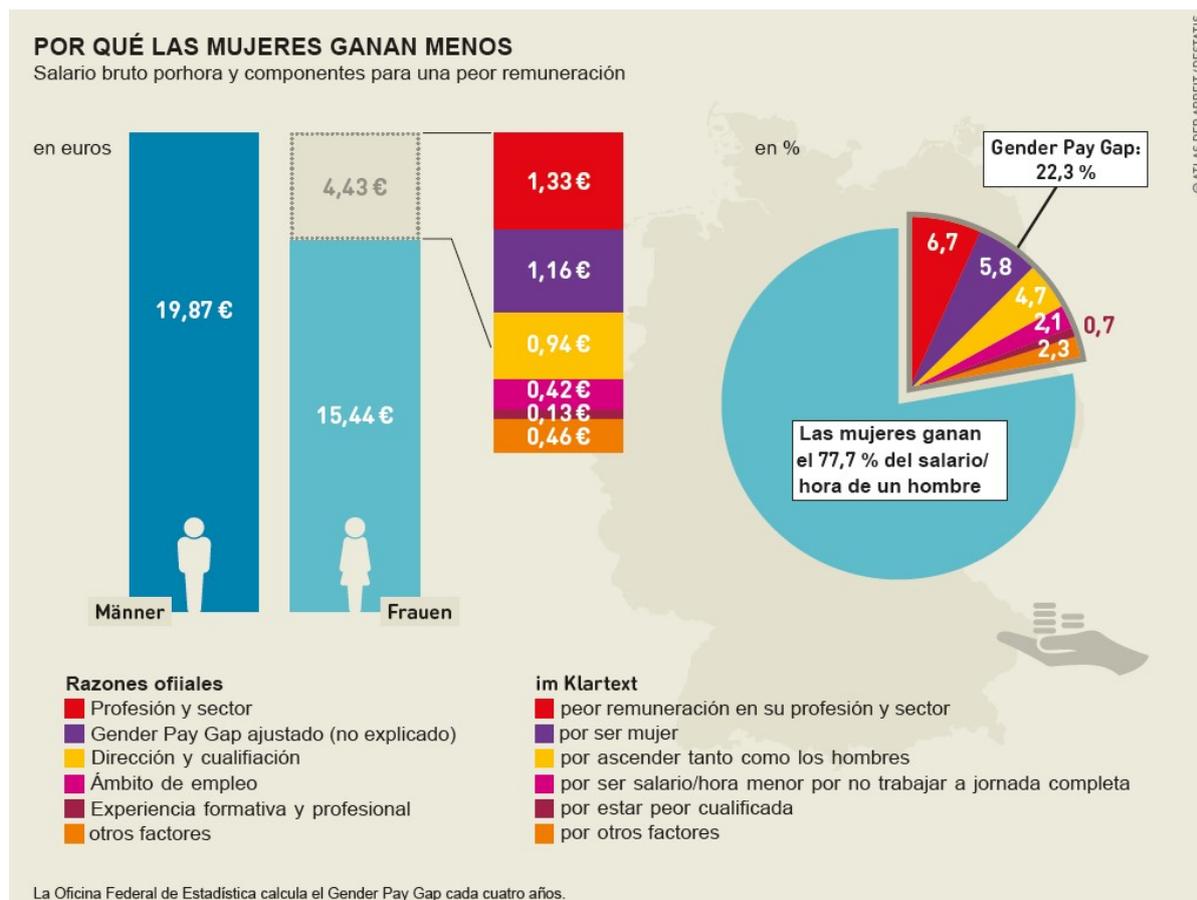
A lo largo de su vida laboral, las mujeres se enfrentan a retos específicos, desde la elección de una carrera a la jubilación pasando por la formación de una familia. Las mujeres perciben asimismo una remuneración menor a la de los hombres (*Gender Pay Gap*). Su salario bruto por hora es en promedio un 22% más bajo que el de sus compañeros de trabajo masculinos. Hay varias razones para ello: Las mujeres suelen elegir profesiones del sector de los servicios, donde los salarios son en

comparación más bajos, a menudo reducen o interrumpen su actividad profesional por motivos familiares y, además, trabajan con mayor frecuencia que los hombres en empresas más pequeñas, muchas de ellas no sujetas a los convenios colectivos y a menudo sin derecho de cogestión a través del comité de empresa.

Los hombres tienden a trabajar en la industria, donde se pagan salarios más altos. Poco a poco comienzan las mujeres jóvenes a interesarse por las carreras de matemáticas, informática, ciencias naturales y tecnología, que, a medida que avanza la digitalización, se orientan especialmente en necesidades futuras. Hasta el día de hoy, las mujeres reducen a menudo su actividad profesional o la abandonan por completo cuando forman una familia, lo que implica que tienen mayores dificultades que los hombres para asegurar su propio sustento económico, lo que a su vez también reduce sus posibilidades de desarrollo y avance profesional. Sin embargo, se está produciendo un cambio: hoy en día, uno de cada tres padres hace uso de la prestación parental para tomar un permiso parental. De este modo, los hombres apoyan a su pareja para que se reincorpore al trabajo. Además, a casi uno de cada dos hombres le gustaría tener la misma jornada laboral que su pareja y un reparto de las tareas familiares.



La mayoría de los niños siguen viviendo principalmente con sus madres y padres, pero en 2016 también había alrededor de 1,6 millones de familias monoparentales. Sólo 182.000 de ellos eran hombres. En muchos casos, las familias monoparentales no pueden volver a trabajar hasta que no encuentren un lugar para el cuidado de sus hijos a tiempo completo, por lo que, para ellas, es aún más importante que para otros trabajadores disponer de una buena infraestructura para el cuidado de los niños y también es crucial que se garantice ésta hasta la edad escolar y que reciban apoyo profesional en el cuidado de los familiares dependientes.



Cuanto más larga sea la fase familiar, más difícil será para las mujeres regresar a la vida laboral. Las horas de trabajo rara vez pueden adaptarse a las necesidades de los trabajadores. La reincorporación se vería facilitada si las mujeres pudieran tener voz y voto en sus jornadas de trabajo y también tuvieran derecho a recibir formación continua o a cualificaciones adicionales durante los períodos de trabajo con jornada parcial o después de las interrupciones en su vida profesional.

Debido a las biografías laborales "incompletas" y al insuficiente aseguramiento de su subsistencia durante la vida laboral, las mujeres suelen tener una pensión por jubilación mucho más baja. En 2017 era un 53% inferior a la de los hombres (*Gender Pension Gap*). Para ofrecer una mejor protección a las mujeres en la vejez, habría que reforzar el seguro obligatorio de pensiones, pues sólo en él son compensados los periodos para la educación y el cuidado de los niños.

Sin buenas condiciones marco en el ámbito social, sin un reparto adecuado del trabajo y de los cuidados entre las personas que forman una la pareja y sin mayores oportunidades para la formación continua y el ascenso profesional, las mujeres no tendrán las mismas oportunidades de ingresos que los hombres, mismos que les permitirían asegurar sus subsistencia.

Digitalización

¿Cómo puede el "Trabajo 4.0" mejorar las condiciones laborales? ¿Cómo se puede controlar el cambio estructural digital? Todavía no se ha respondido a estas preguntas.

Durante mucho tiempo nadie se había atrevido a hacer un pronóstico sobre lo que significaría la digitalización para el mercado laboral, sobre el tipo de trabajo y la pérdida y creación de empleo debido a esta. El Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB) prevé actualmente una pérdida de 490.000 puestos de trabajo en la industria alemana como resultado del cambio estructural y, al mismo tiempo, la creación de otros 430.000 nuevos puestos de trabajo en el sector de los servicios. La digitalización ya ha cambiado básicamente los mercados laborales y las condiciones de trabajo y los seguirá cambiando. En cualquier caso, están surgiendo nuevas estructuras de poder. Especialmente los consorcios de TI de EE.UU., como Alphabet/Google, Amazon, Facebook o Apple y China en particular, están penetrando cada vez más con sus productos y plataformas en el mundo laboral y personal. Entretanto, la "Industria 4.0" se está convirtiendo en Alemania en un indicador de digitalización. Las plataformas de servicios, como los servicios de limpieza y entrega, están cambiando las relaciones laborales. Las ofertas en línea afectarán la forma de nuestras ciudades y el diseño de nuestros hogares. La topografía digital del mundo está disolviendo cada vez más las fronteras entre los mercados, las regiones, las empresas, las máquinas y las personas. Los datos recogidos se comercializan y su análisis permite la creación de nuevos modelos de negocio. Además, la inteligencia artificial se está desarrollando a un ritmo rápido y con una nueva calidad. Esto genera una especie de "sistema operativo" nuevo para el trabajo del futuro. Algunas cosas no son nuevas, al menos en Alemania. La producción industrial desde hace muchos años registra un alto grado de automatización. Pero ahora todos los procesos de valor añadido de productores, proveedores, prestadores de servicios y clientes están cambiando. Sólo el uso diario del *smartphone*, que sólo existe desde hace diez años, demuestra lo rápido que es y será el cambio.

Para los trabajadores, la digitalización ya se percibe a través del desvanecimiento de la frontera de la jornada laboral, la multitarea y la creciente velocidad en la realización de las tareas, lo que para muchos trabajadores supone una carga adicional. La encuesta representativa realizada en 2016 por el Instituto de la Confederación Alemana de Sindicatos (Institut DGB-Index Gute Arbeit) a unos 10.000 trabajadores mostró que el trabajo digital conlleva una mayor carga de trabajo y más estrés para casi la mitad de ellos. Raramente hay ofertas o tiempo para la cualificación necesaria, lo que da a muchas personas la sensación de estar a merced de la tecnología. El uso comercial de los datos también plantea nuevas cuestiones éticas.

La digitalización es un proceso social. La política, los agentes sociales y la ciencia tienen una responsabilidad especial en la configuración de los procesos de transformación. Esto requiere investigaciones y programas concretos que garanticen la aplicación práctica de los resultados de la investigación. Una mirada al pasado muestra que esto es posible. En los años 60, a medida que la automatización en la industria -las cadenas de montaje, por ejemplo- ganaban en importancia, la ciencia, la política y la empresa desarrollaron medidas de protección para actividades estresantes a través del programa "Humanización del mundo del trabajo". Hasta el día de hoy la Ley de Seguridad Laboral tiene como objetivo la organización del trabajo adaptada al ser humano.

Pero ahora se trata de algo más que de investigar la protección adecuada en el lugar de trabajo. Las aclaraciones sobre la digitalización por sí solas no ayudan a combatir la impotencia de muchas personas ante la revolución tecnológica, en gran medida invisible, y el temor al desempleo y al declive social. Se necesitan también normas justas y ofertas concretas de cómo deberá ser en el futuro el mundo del trabajo, pero también del Estado social. Podría hacerse uso de la digitalización para mejorar sistemáticamente las condiciones de trabajo.

Se está llevando a cabo la discusión sobre la digitalización del mundo laboral en Alemania bajo el título "Trabajo 4.0". Una serie de reuniones organizadas por el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales muestra un acuerdo fundamental para seguir desarrollando el modelo alemán de Estado social. Los actores políticos suelen estar de acuerdo en que la educación digital y la cualificación a lo largo de toda la vida, la flexibilidad y la participación desempeñan un papel central. Sin embargo, todavía no hay acuerdo en lo que respecta a la aplicación concreta, por lo que el proceso "Trabajo 4.0" iniciado por la política ha aportado hasta el momento pocos resultados concretos.

Trabajo asistencial no remunerado

El trabajo doméstico y de cuidado de familiares se transforma cada vez más en trabajo remunerado. Pero eso debería costarle lo menos posible al Estado.

En Alemania, el trabajo no remunerado de cuidado de otras personas está disminuyendo y se está convirtiendo en cierta medida en trabajo remunerado. Según el último estudio de la Oficina Federal de Estadística, que analiza el uso del tiempo, las mujeres en Alemania realizaron en 2012/13 un 20% menos de trabajo no remunerado que en 1991/92. Mientras que entonces pasaban casi cinco horas al día dedicándose al cuidado de los niños y familiares y al trabajo doméstico, el tiempo dedicado a estas tareas se ha reducido a algo menos de cuatro horas.

Para los hombres disminuyó el trabajo no remunerado de 165 a 150 minutos por día. Esta disminución no tiene nada que ver con un mejor reparto del trabajo no remunerado entre la pareja. El economista Norbert Schwarz, de la Oficina Federal de Estadística, lo atribuye más bien, a tres razones: con mayor frecuencia las mujeres cuentan con un trabajo, el número de hijos está disminuyendo y el trabajo doméstico está cada vez más automatizado.

La externalización del trabajo no remunerado de cuidado de familiares, por ejemplo, en las guarderías no tiene en principio razones económicas. Debido al cambio demográfico, las sociedades occidentales ya no pueden permitirse el lujo de prescindir de las mujeres, especialmente bien cualificadas, en el mundo del trabajo. Lo que todavía era común en las décadas de 1950 y 1960 se considera ahora un gigantesco despilfarro de mano de obra humana. Al mismo tiempo, las mujeres deberían poder conciliar el tener varios hijos con un empleo remunerado.

La política quiere mantener reducir el máximo posible los gastos generados por el trabajo de cuidado remunerado, el cual se tiene que financiar a través de impuestos o cotizaciones. Por lo general, de nuevo son las mujeres las que trabajan como educadoras o técnicos especialistas en dependencia. Están muy poco o nada organizadas sindicalmente. En cualquier caso, a menudo se elevan contra los trabajadores en huelga del sector de la dependencia acusaciones morales de perjudicar a los más débiles. El medio más importante que tienen el personal de servicios para ejercer presión es la necesidad de su mano de obra en este campo, pero también los políticos están actuando en este sentido: la deficiencia de personal requiere mejoras en los salarios, por lo que los salarios por convenio colectivo deben aplicarse en el futuro en el sector de la dependencia de la forma más amplia posible. Este es uno de los objetivos de la política de la CDU/CSU y del SPD.

Externalizar el trabajo de cuidado no remunerado es costoso y en muchos lugares sólo funciona gracias a la brecha salarial. Se trata de la financiación pública o privada de ese trabajo de cuidado que anteriormente era no remunerado y de establecer sus límites. A diferencia del cuidado de niños, políticamente se aspira a que los familiares se encarguen del cuidado no remunerado de atención a personas necesitadas y el seguro de atención a la dependencia debería apoyarlos, lo que no es de extrañar, ya que una atención completa en centros resultaría enormemente costosa y a menudo debe intervenir la Oficina de Asuntos Sociales para ayudar a que los afectados puedan asumir el coste de estos cuidados.

El voluntariado no puede sustituir el trabajo de cuidado no remunerado de los familiares ya que éste solo es vinculante y fiable hasta un cierto punto. Según el estudio sobre el uso del tiempo, la tasa de voluntariado

disminuyó hasta cinco puntos porcentuales en los diez años comprendidos entre 2001/2002 y 2012/2013. Esta cifra está en contradicción con la "Encuesta voluntaria 2014" del Centro Alemán de Gerontología (DZA). Esta última registró un índice de exposición creciente del 43,6 por ciento.

Renta básica

Debate sobre si se desea introducir una renta básica y sobre si es financiable. Hasta ahora no se ha dado una respuesta seria sobre la forma en que el empleo remunerado y los ingresos podrían disociarse en toda la sociedad.

La participación en la vida laboral es fundamental para asegurar la existencia material, pero el Estado del bienestar suaviza, pero no se suprime, este binomio de empleo y medios de subsistencia, trabajo asalariado e ingresos. Bajo ciertas condiciones, las personas reciben un ingreso incluso cuando no trabajan – por enfermedad, desempleo o en la tercera edad. Sin embargo, el seguro social sólo les paga una compensación salarial, en forma de pensión o prestaciones por desempleo o enfermedad, si han trabajado anteriormente y cotizado a la Seguridad Social. En caso de carestía, se solicita una prestación del seguro básico destinada a cubrir las necesidades mínimas. Este modelo de Estado de bienestar vinculado al empleo remunerado ha sido objeto de críticas durante años y han surgido propuestas. Especialmente radical es la demanda de introducir una renta básica incondicional; se trataría de una prestación en metálico financiada con impuestos y a la que tendrían derecho todos los ciudadanos, independientemente de sus ingresos y su voluntad de trabajar. De este modo quedarían básicamente disociados el empleo y la renta.

Este concepto fascina e inspira a mucha gente. El derecho a un ingreso suficiente posibilitaría la libertad y la individualidad más allá de las limitaciones del trabajo asalariado determinado por fuerzas externas. La renta básica también podría eliminar el temor a la pérdida de empleos y al desempleo masivo. Dado que la renta básica es una alternativa al empleo remunerado, disminuiría la demanda de empleos anormales, al mismo tiempo que daría la oportunidad de llevar a cabo actividades voluntarias, artísticas o familiares en lugar de un empleo remunerado. Dado que todos los ciudadanos recibirían esta prestación a tanto alzado, no habría más pobreza.

Sin embargo, la cuestión es si se puede lograr el objetivo de instaurar una renta básica. Una cuestión decisiva es su cuantía. Los partidarios de ello mencionan como punto de referencia 1.000 euros. Pero con 82,5 millones de habitantes, esto supondría un gasto de casi un billón de euros al año. A modo de comparación, la renta nacional total es de unos 2,3 billones de euros, y el gasto social total asciende a 920.000 millones de euros. En

vista de estas dimensiones, es obvio que los partidarios neoliberales quieren implantar una cantidad mucho más baja, alrededor de 500 euros, muy por debajo de la actual prestación del seguro básico. En ese caso, sin embargo, no se podría hablar de una disminución general de la pobreza ni de una alternativa al empleo remunerado. Los afectados tendrían que ganar dinero adicionalmente.

Dado que la renta nacional disponible para distribuirse no aumentaría repentinamente en un billón de euros, tendría que contrarrestarse con recortes en las prestaciones, por un lado, y en aumentos drásticos de los impuestos, por otro. Se ahorrarían 90.000 millones de euros si se suprimieran los actuales sistemas básicos de seguridad. Pero eso no sería suficiente. Los recortes afectarían a los beneficiarios de las prestaciones del Estado de bienestar, como los seguros de salud y de pensiones, y también en prestación de ayuda, servicios o asesoría, lo que tendría consecuencias fatales, ya que éstas también ayudan a evitar la pobreza y la exclusión social. Un impuesto sobre la renta más alto significaría que los ingresos generados al margen de la renta básica también estarían gravados con tasas impositivas altas.

Esto resultaría paradójico: también recibirían la renta básica aquellas personas que no la necesitan debido a sus ingresos por el trabajo, importe que posteriormente volvería a ser recaudado con una tasa impositiva más alta. Cuanto más atractiva sea la renta básica como alternativa al trabajo remunerado, mayor será la carga para quienes deban pagar impuestos como trabajadores o beneficiarios de la renta básica.

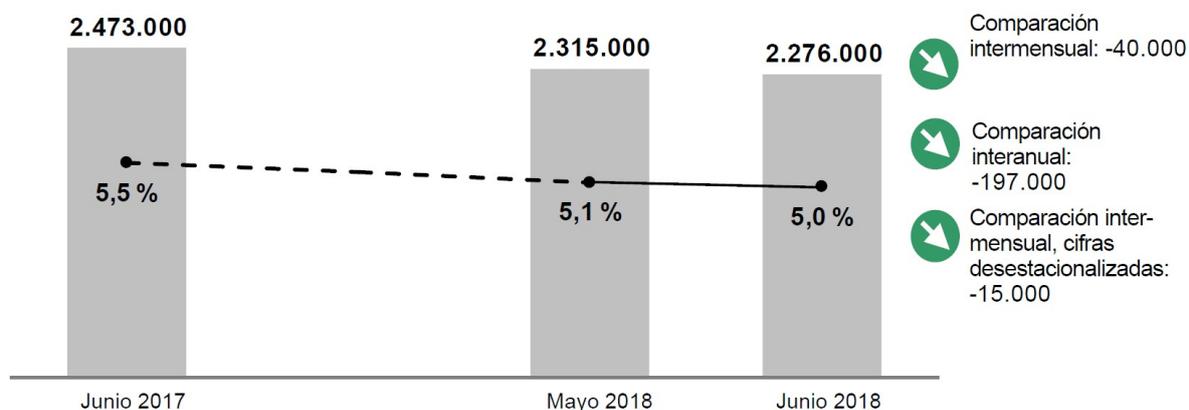
Es difícil estimar cuántas personas vivirían sólo de la renta básica y se retirarían temporal o permanentemente del mercado laboral. Pero todos los que perciben prestaciones estatales en el proceso de redistribución y con ello compran bienes y servicios, viven del trabajo de los demás. A nivel individual, este proceso de disociación y redistribución es posible y necesario; es un requisito previo para cualquier sistema social de prestaciones. Sin embargo, dado que el empleo remunerado es y sigue siendo necesario para lograr un alto valor añadido y para financiar el Estado del bienestar, todos los conceptos de disociación básica entre empleo remunerado e ingresos son, en última instancia, poco realistas.

EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN JUNIO

La Agencia Federal de Empleo publicó el 29 de junio las cifras relativas a la evolución del mercado laboral correspondiente al mes de junio. "Volvió a descender el desempleo y subempleo, continuó creciendo la afiliación a la Seguridad Social y sigue siendo alta la demanda de mano de obra", afirmó el presidente de la agencia, Detlef Scheele.

El número de parados registrados en las Agencias de Empleo descendió en junio en 40.000 personas frente al mes anterior (-15.000 en términos desestacionalizados). Con una cifra total de 2.276.000, había 197.000 personas paradas menos en comparación interanual. La tasa de desempleo descendió 0,1 puntos porcentuales, situándose en el 5,0%.

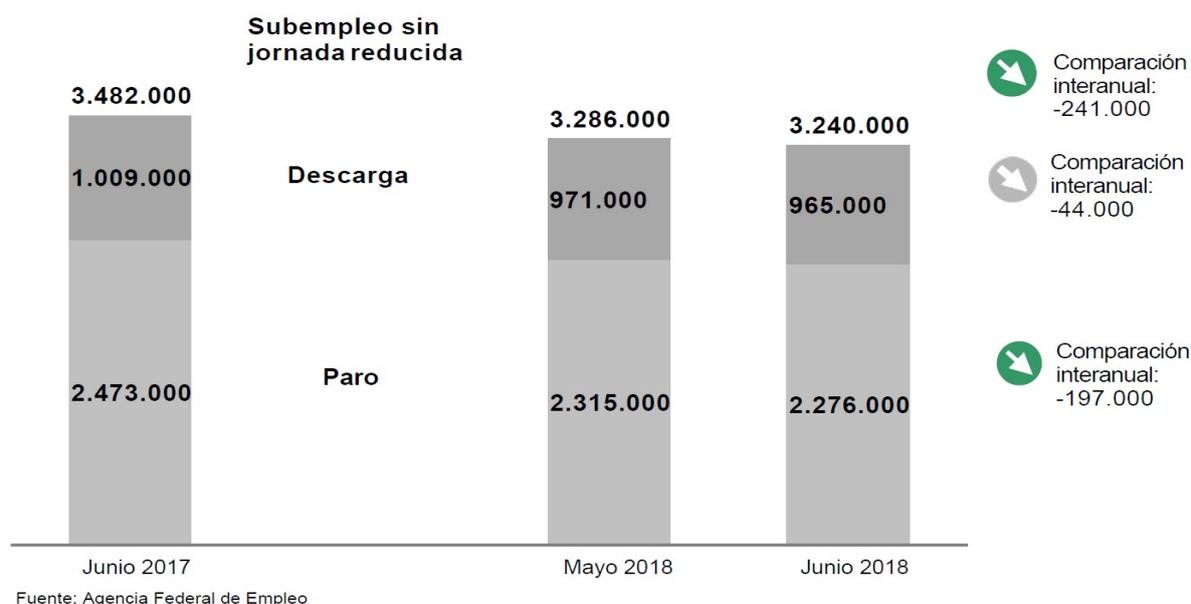
CIFRA Y TASA DE DESEMPLEO - Junio de 2018



Fuente: Agencia Federal de Empleo

El subempleo, que además de los parados incluye a las personas que participan en medidas de integración laboral o están en situación de incapacidad laboral, descendió en junio en 16.000 personas en términos desestacionalizados frente al mes anterior. El número total de personas subempleadas se cifró en 3.240.000, unas 241.000 menos que hace un año.

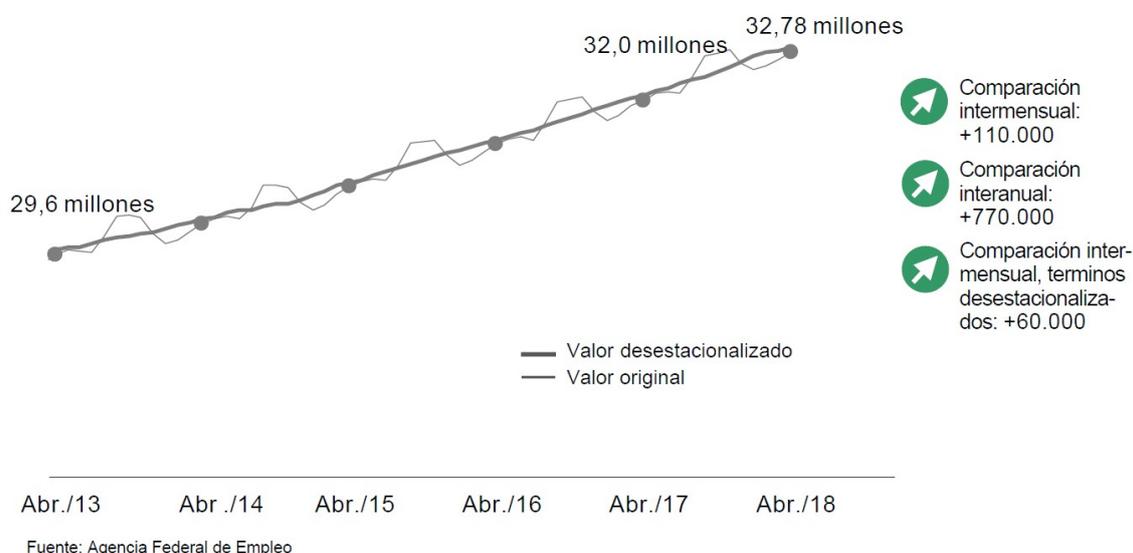
SUBEMPLEO TOTAL – Junio de 2018



Según los criterios de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), en mayo el desempleo se situó en 1,47 millones de personas y la tasa de desempleo fue del 3,4%.

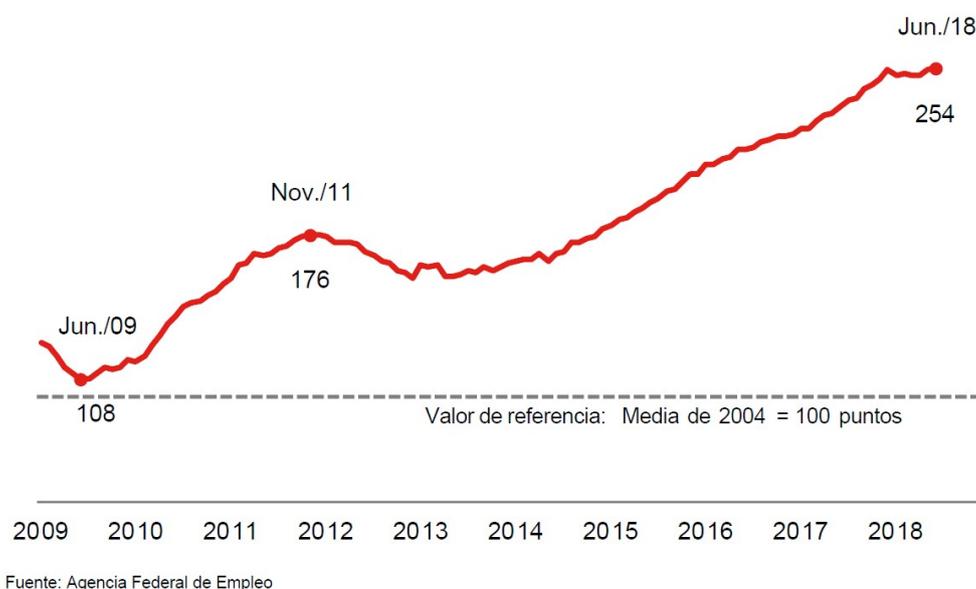
Continuó aumentado la ocupación y la afiliación a la Seguridad Social. De acuerdo con los datos facilitados por la Oficina Federal de Estadística siguiendo criterios nacionales, la ocupación aumentó en mayo en 37.000 personas (términos desestacionalizados) frente al mes anterior y en 593.000 en comparación interanual. La cifra total de ocupados se elevó a 44,80 millones. El aumento se atribuye principalmente al crecimiento del empleo acogido al Régimen General de la Seguridad Social. De acuerdo con los cálculos de la Agencia Federal de Empleo, la afiliación de trabajadores a la Seguridad Social aumentó de marzo a abril en 60.000 personas (términos desestacionalizados) y en 777.000 más en comparación interanual. La cifra total fue de 32,78 millones de personas afiliadas.

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN (valor original y desestacionalizado) Abril de 2013 - Abril de 2018



La demanda de mano de obra sigue siendo alta. En junio había registrados en la Agencia Federal de Empleo 805.000 puestos de trabajo vacantes, 74.000 más que hace un año. En comparación con el mes anterior, el número de vacantes notificadas aumentó en 4.000 ofertas en términos desestacionalizados. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, aumento un punto situándose en los 254 puntos y se situó 18 puntos por encima del nivel alcanzado el año pasado.

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

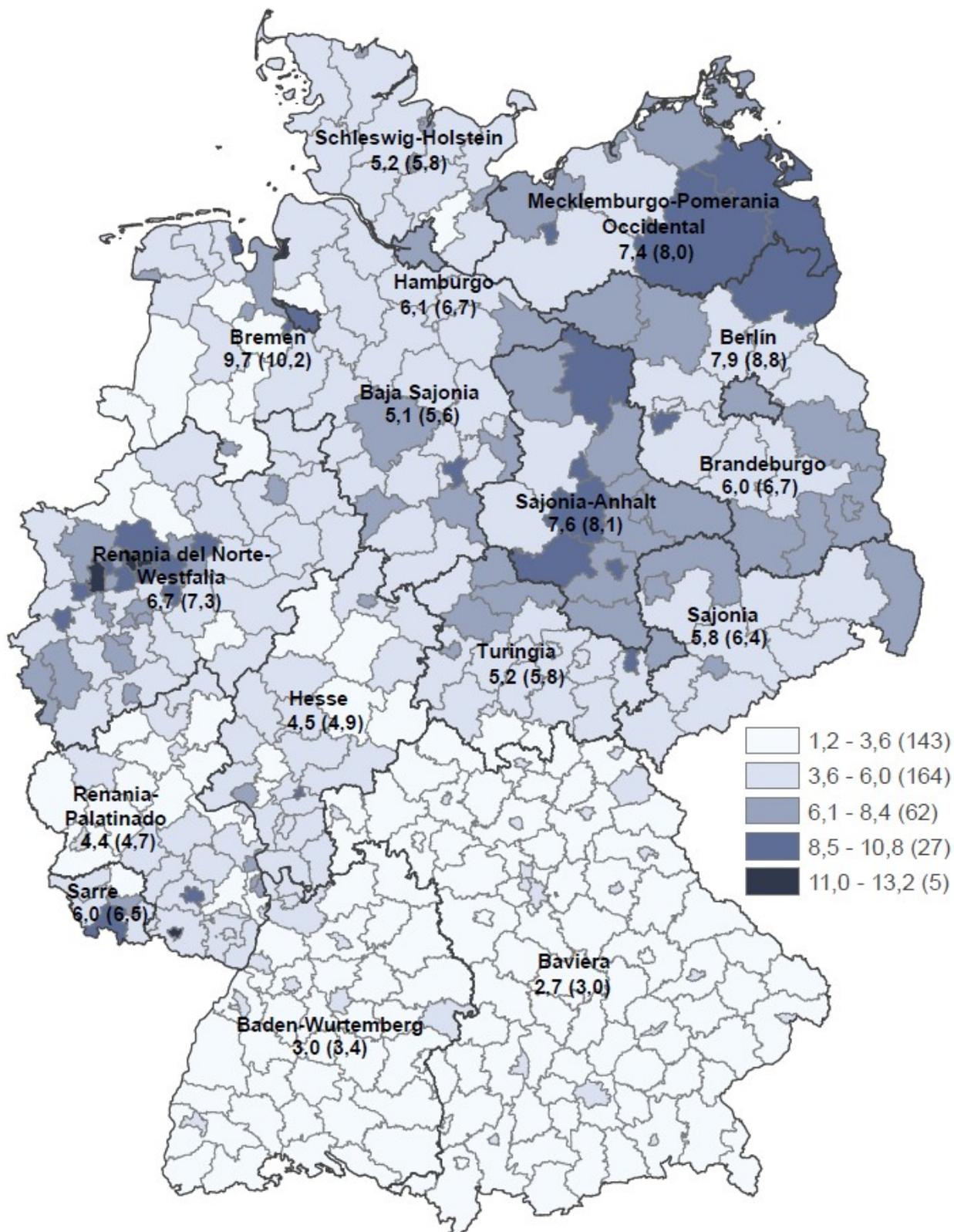


En cuanto a las prestaciones económicas, un total de 660.000 personas percibieron en junio la prestación contributiva por desempleo, 32.000 menos que hace un año. En lo relativo al seguro básico de las personas que buscan trabajo, el número de beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo se cifró en 4.206.000 personas, 202.000 menos en comparación interanual. Con ello, un 7,7% de la población alemana en edad laboral se encontraba en situación de necesidad.

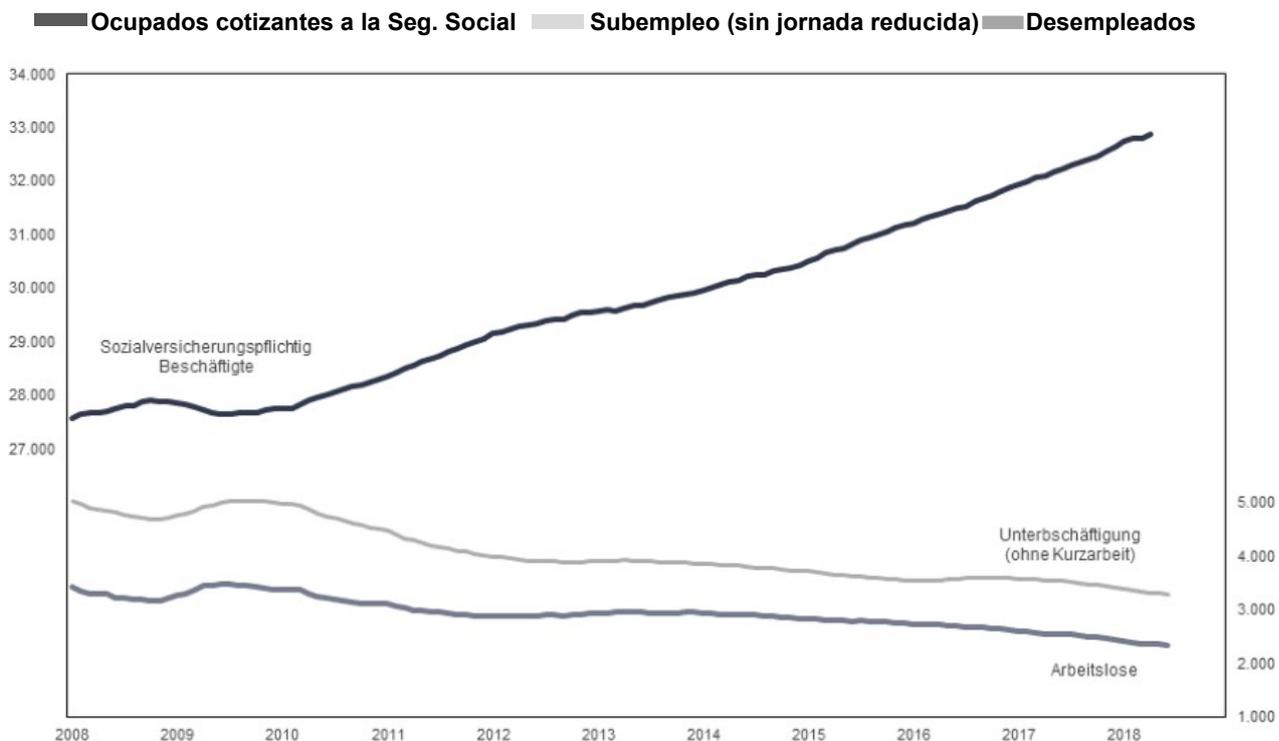
En cuanto al mercado de formación han mejorado las oportunidades para las personas que buscaban un puesto de FP. De octubre de 2017 a junio de 2018 se habían registrado en las agencias de empleo y *jobcenter* unas 478.000 personas interesadas en realizar una formación, 11.000 menos que hace un año. De ellos, 182.000 en junio seguían buscando un puesto de formación. Al mismo tiempo, se comunicaron 512.000 puestos de formación, 18.000 más en comparación interanual. 235.000 puestos de formación se encontraban en mayo todavía sin ocupar. Principalmente se ofertaron puestos de formación para comerciantes en el comercio minorista (32.000), comerciantes en gestión de oficinas (22.000) y vendedores (21.000). Al igual que en años anteriores se presentan disparidades en cuanto a la región, la cualificación y las especializaciones profesionales, que dificultan notoriamente el equilibrio entre la oferta y la demanda.

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

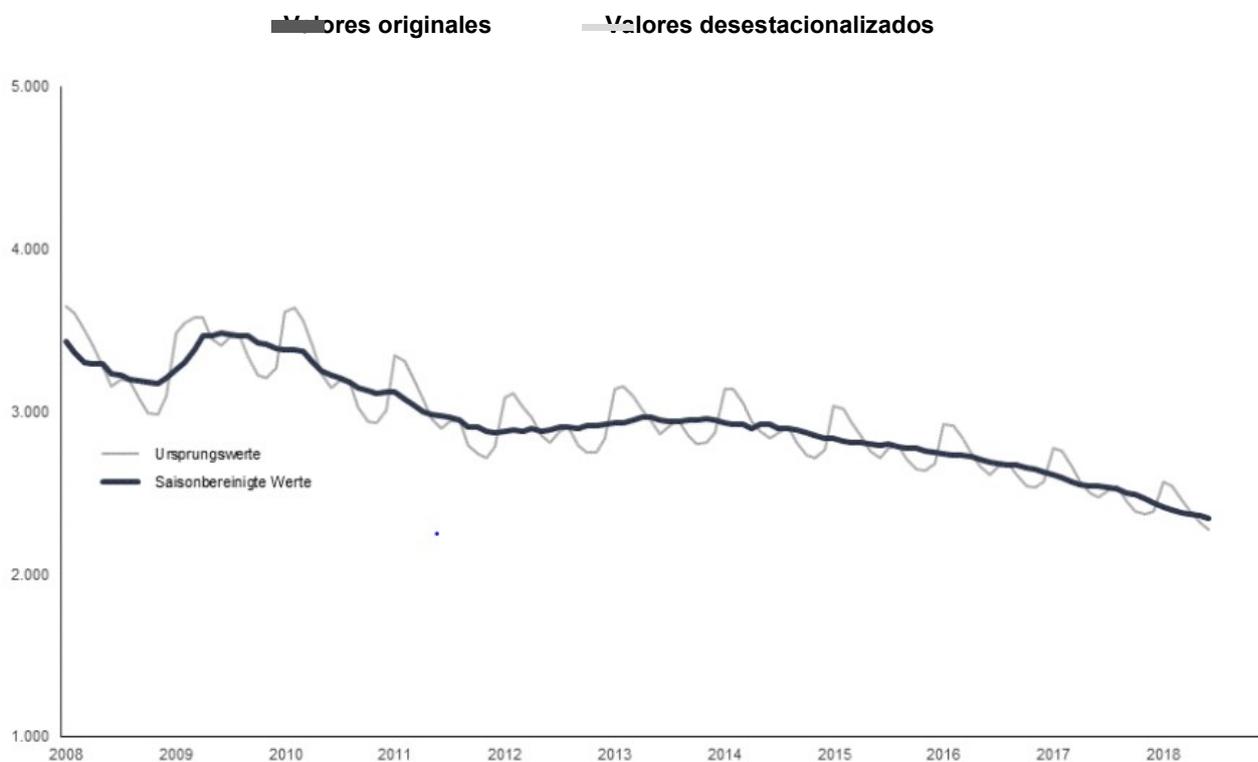
TASA DE DESEMPLEO EN LÄNDER Y DISTRITOS
sobre la población activa total - JUNIO DE 2018 (junio de 2017)



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



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



INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

JUNIO 2018	2018				Variación en comparación interanual (cuota de desempleo/subempleo: valores)			
	Junio	Mayo	Abril	Marzo	Junio		Mayo	Abril
	Valor absoluto		in %		in %		in %	
	1	2	3	4	5	6	7	8
POBLACION OCUPADA								
Ocupados (promedio mensual)	... 44.802.000	44.622.000	44.455.000	1,3	1,3	
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social 32.783.700	32.673.500	2,4	
DESEMPLEO REGISTRADO	2.275.787	2.315.487	2.383.752	2.458.110	-196.855	- 8,0	- 7,3	- 7,2
De ellos: 32,3% según el Código Social III	735.011	750.628	795.728	859.387	-60.880	- 7,6	- 7,3	- 7,6
67,7% según el código Social II	1.540.776	1.564.859	1.588.024	1.598.723	-135.975	- 8,1	- 7,3	- 7,0
54,9% hombres	1.250.330	1.276.420	1.321.287	1.380.501	-108.180	- 8,0	- 7,3	- 7,2
45,1% mujeres	1.025.452	1.039.064	1.062.464	1.077.607	-88.678	- 8,0	- 7,3	- 7,2
8,6% ≥15 y <25 años	196.540	195.038	204.371	215.518	-20.712	- 9,5	- 9,5	- 9,4
1,7% de ellos ≥15 y <20 años	38.978	38.924	40.764	42.888	-3.650	- 8,6	- 8,5	- 8,5
21,8% ≥55	496.799	504.784	514.525	529.777	-24.558	- 4,7	- 4,2	- 4,0
26,8% extranjeros	609.596	617.924	634.277	647.278	-36.200	- 5,6	- 4,8	- 4,2
72,9% alemanes	1.659.534	1.690.992	1.742.862	1.804.171	-160.933	- 8,8	- 8,2	- 8,3
6,8% discapacidad seria	155.734	157.435	158.221	159.477	-5.369	- 3,3	- 2,8	- 3,3
TASA DE DESEMPLEO								
- en relación con la población activa	5,0	5,1	5,3	5,5	5,5	-	5,6	5,8
De ellos	5,2	5,3	5,6	5,8	5,8	-	5,8	6,1
mujeres	4,8	4,9	5,1	5,1	5,3	-	5,3	5,5
≥15 y <25 años	4,3	4,3	4,5	4,8	4,8	-	4,8	5,0
≥15 y <20 años	3,0	2,9	3,1	3,2	3,2	-	3,2	3,4
≥55 y <65 años	5,5	5,6	6,0	6,2	6,1	-	6,2	6,5
extranjeros	12,2	12,4	13,8	14,1	14,0	-	14,1	15,7
alemanes	4,1	4,2	4,4	4,5	4,6	-	4,6	4,8
- en relación con la población activa por cuenta ajena	5,6	5,7	5,9	6,1	6,1	-	6,2	6,5
SUBEMPLEO								
Desempleo en sentido amplio	2.637.577	2.677.480	2.743.438	2.818.908	-212.027	- 7,4	- 7,2	- 7,3
Subempleo en sentido estricto	3.216.689	3.262.759	3.331.388	3.416.258	-239.400	- 6,9	- 6,6	- 6,5
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.240.406	3.286.170	3.354.747	3.439.628	-241.327	- 6,9	- 6,6	- 6,5
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	7,0	7,1	7,4	7,6	7,7	-	7,8	8,0
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	660.496	670.025	706.622	770.166	-31.784	- 4,6	- 4,3	- 5,5
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para	4.205.751	4.213.786	4.233.306	4.255.831	-202.053	- 4,6	- 4,7	- 4,3
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para	1.678.742	1.675.045	1.676.559	1.682.016	-32.550	- 1,9	- 2,0	- 1,8
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	7,7	7,7	7,8	7,8	8,1	-	8,1	8,1
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas en el mes	192.461	210.716	184.856	208.118	-2.907	- 1,5	5,5	- 11,1
- Nuevas desde inicios de año	1.186.535	994.074	783.358	598.502	-1.614	- 0,1	0,1	- 1,2
- Total de ofertas	805.213	792.637	784.206	778.158	74.411	10,2	11,0	11,1
Índice de empleo BA-X	254	253	251	251	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL								
- de ellos: Activación y reinserción profesional	850.700	858.832	855.314	852.950	-65.058	- 7,1	- 8,5	- 9,0
Orientación y formación profesional	196.526	198.067	196.451	197.775	-26.993	- 12,1	- 15,9	- 18,6
Formación continua	194.080	198.806	201.072	201.697	-575	- 0,3	- 0,9	- 0,7
Inicio de una ocupación	164.784	168.368	168.264	168.242	-7.029	- 4,1	- 5,3	- 5,1
Medidas especiales para personas con discapacidad	118.311	117.612	116.611	114.727	-20.130	- 14,5	- 14,8	- 14,1
Medidas de creación de empleo	65.810	66.134	66.140	65.663	-264	- 0,4	- 1,2	- 0,9
Otros tipos de fomento	97.355	95.605	92.436	90.291	-8.899	- 8,4	- 9,1	- 8,3
	13.834	14.240	14.340	14.555	-1.168	- 7,8	- 4,0	- 4,3
Datos desestacionalizados	Junio/18	Mayo/18	Abril/18	Marzo/18	Feb./18	Jan./18	Dic./17	Nov./17
Población ocupada	...	37.000	37.000	35.000	44.000	91.000	65.000	59.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	60.000	17.000	51.000	96.000	78.000	90.000
Desempleados	-15.000	-12.000	-8.000	-18.000	-21.000	-24.000	-29.000	-20.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	-16.000	-16.000	-16.000	-21.000	-29.000	-26.000	-25.000	-20.000
Ofertas de trabajo notificadas	4.000	5.000	2.000	2.000	2.000	1.000	15.000	8.000
Cuota desempleo en relación con total de pob. activa	5,2	5,2	5,3	5,3	5,4	5,4	5,5	5,5
Cuota de desempleo según OIT	...	3,4	3,4	3,5	3,5	3,5	3,6	3,6