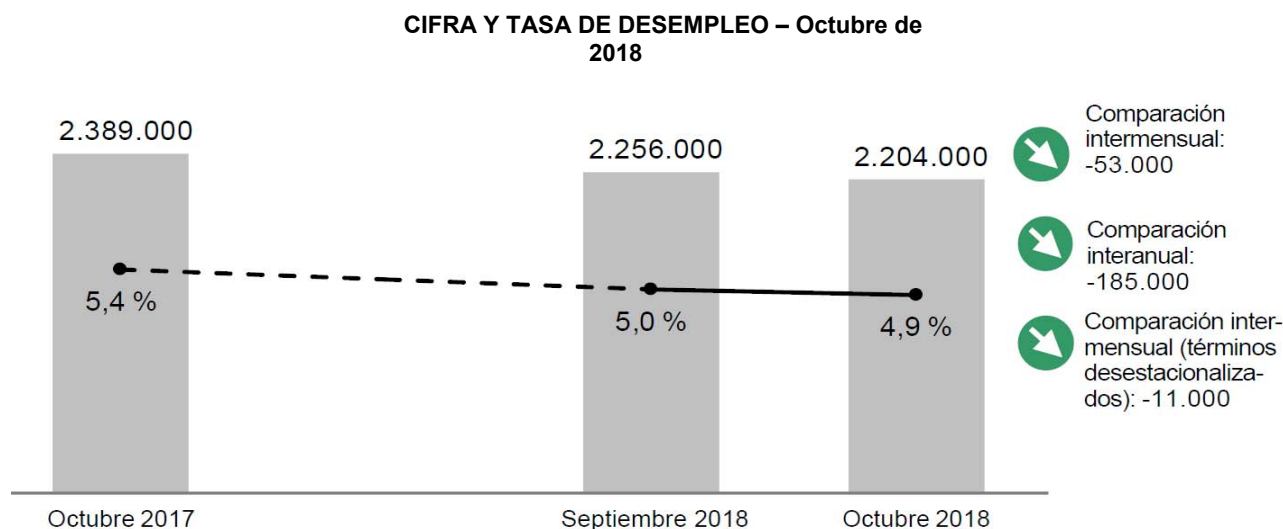


EMPLEO/DESEMPLEO**ALEMANIA****EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN OCTUBRE ¹⁶**

La Agencia Federal de Empleo publicó el 30 de octubre las cifras relativas a la evolución del mercado laboral correspondientes a ese mes. "El paro y el subempleo han descendido notoriamente. La afiliación obligatoria a la Seguridad Social sigue su curso de crecimiento y la demanda de mano de obra por las empresas se encuentra en un alto nivel", declaró Detlef Scheele, presidente de la Agencia Federal de Empleo (BA), en la conferencia de prensa mensual celebrada en Núremberg.

Con la activación del mercado laboral propia de otoño, el número de **parados** registrados en las Agencias de Empleo descendió en 53.000 personas en octubre frente al mes anterior (-11.000 en términos desestacionalizados). Con una cifra total de 2.204.000 desempleados, había 185.000 personas paradas menos en comparación interanual. La tasa de desempleo descendió en 0,1 punto porcentual, situándose en el 4,9%.



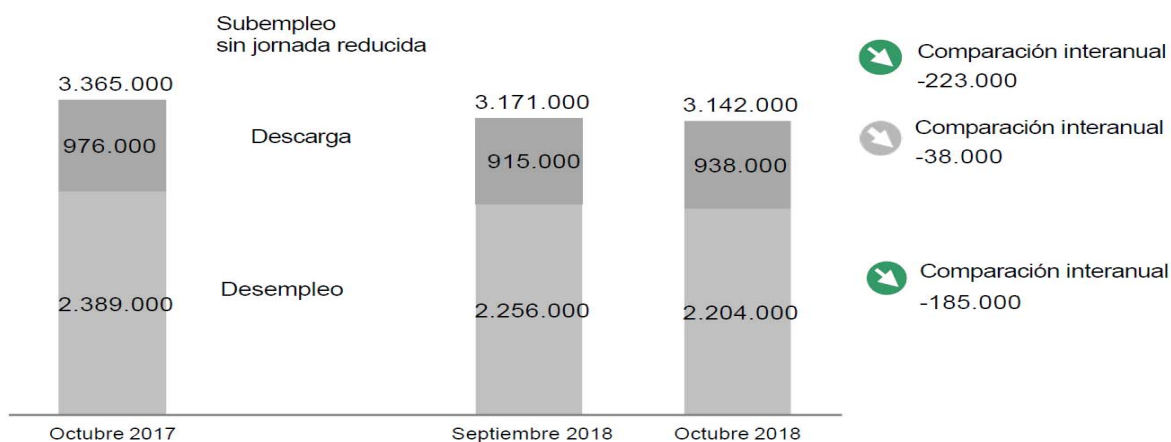
Fuente: Agencia Federal de Empleo

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 octubre en 9.000 personas en términos desestacionalizados frente al mes anterior. El número total de personas

¹⁶ <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Presse/Presseinformationen/index.htm>

subempleadas se cifró en 3.142.000, unas 223.000 menos que hace un año.

SUBEMPLEO TOTAL – Octubre de 2018

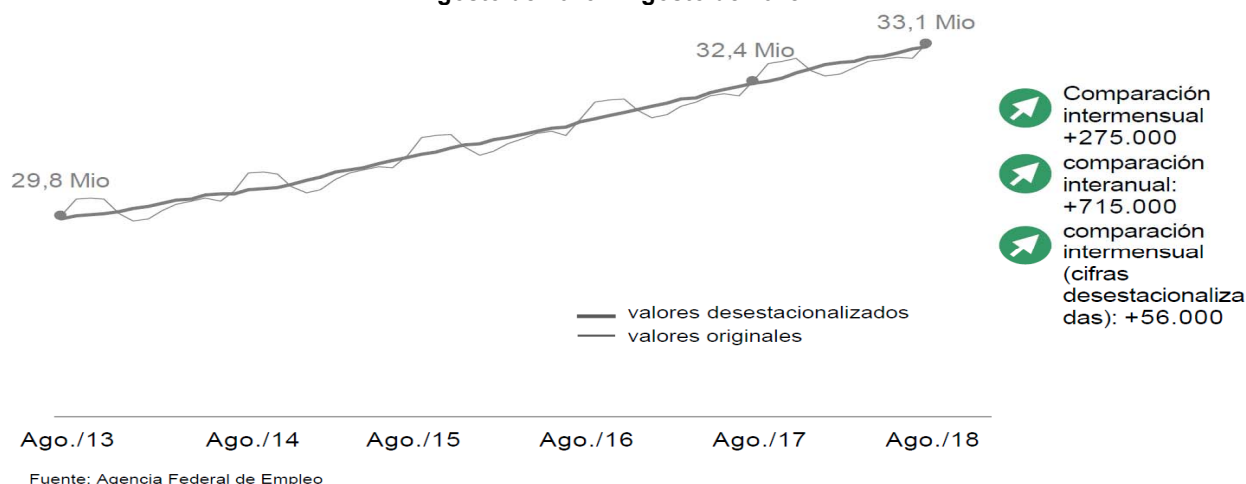


Fuente: Agencia Federal de Empleo

Según los criterios de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), el paro registrado en septiembre se situó en 1,43 millones de personas y la tasa de desempleo fue del 3,3%.

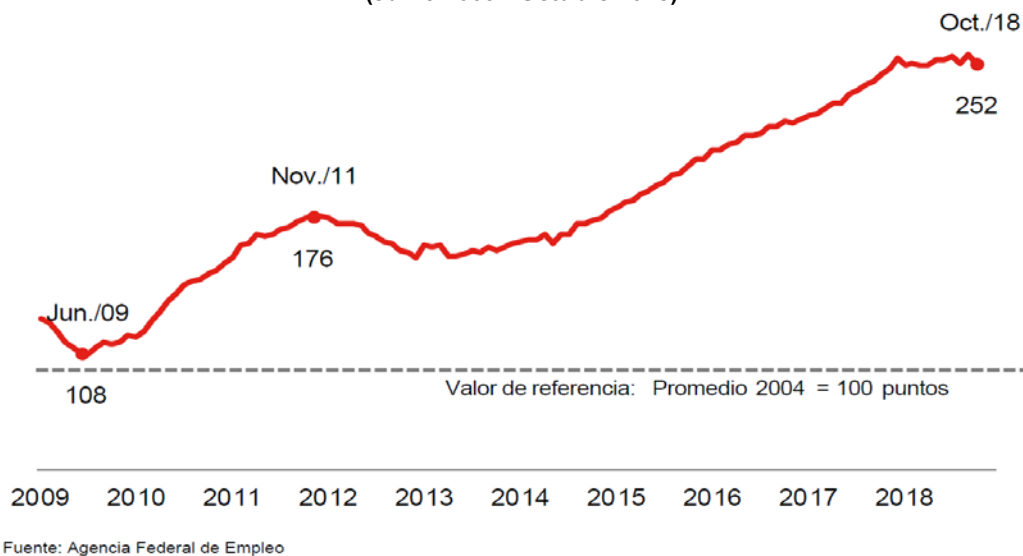
Continuó aumentado la ocupación y la afiliación a la Seguridad Social. De acuerdo con los datos facilitados por la Oficina Federal de Estadística siguiendo criterios nacionales, **la ocupación** aumentó en septiembre en 39.000 personas (términos desestacionalizados) frente al mes anterior y en 561.000 en comparación interanual. La cifra total de ocupados se elevó a 45,18 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 julio a agosto en 56.000 personas (términos desestacionalizados) y en 715.000 en comparación interanual. La cifra total fue de 33,11 millones de personas afiliadas.

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN (valor original y desestacionalizado) Agosto de 2013 – Agosto de 2018



La **demanda de mano de obra** sigue siendo alta. En octubre había registrados en la Agencia Federal de Empleo 824.000 puestos de trabajo vacantes, 44.000 más que hace un año. La cifra de puestos de trabajo vacantes registrados en la Agencia Federal de Empleo también ha aumentado en términos desestacionalizados en 6.000. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, volvió a aumentar en octubre en 4 puntos, situándose en los 252 puntos, 6 puntos por encima del nivel alcanzado el año pasado por estas fechas.

EVOLUCIÓN DE ÍNDICE BA-X (Junio 2009 - Octubre 2018)



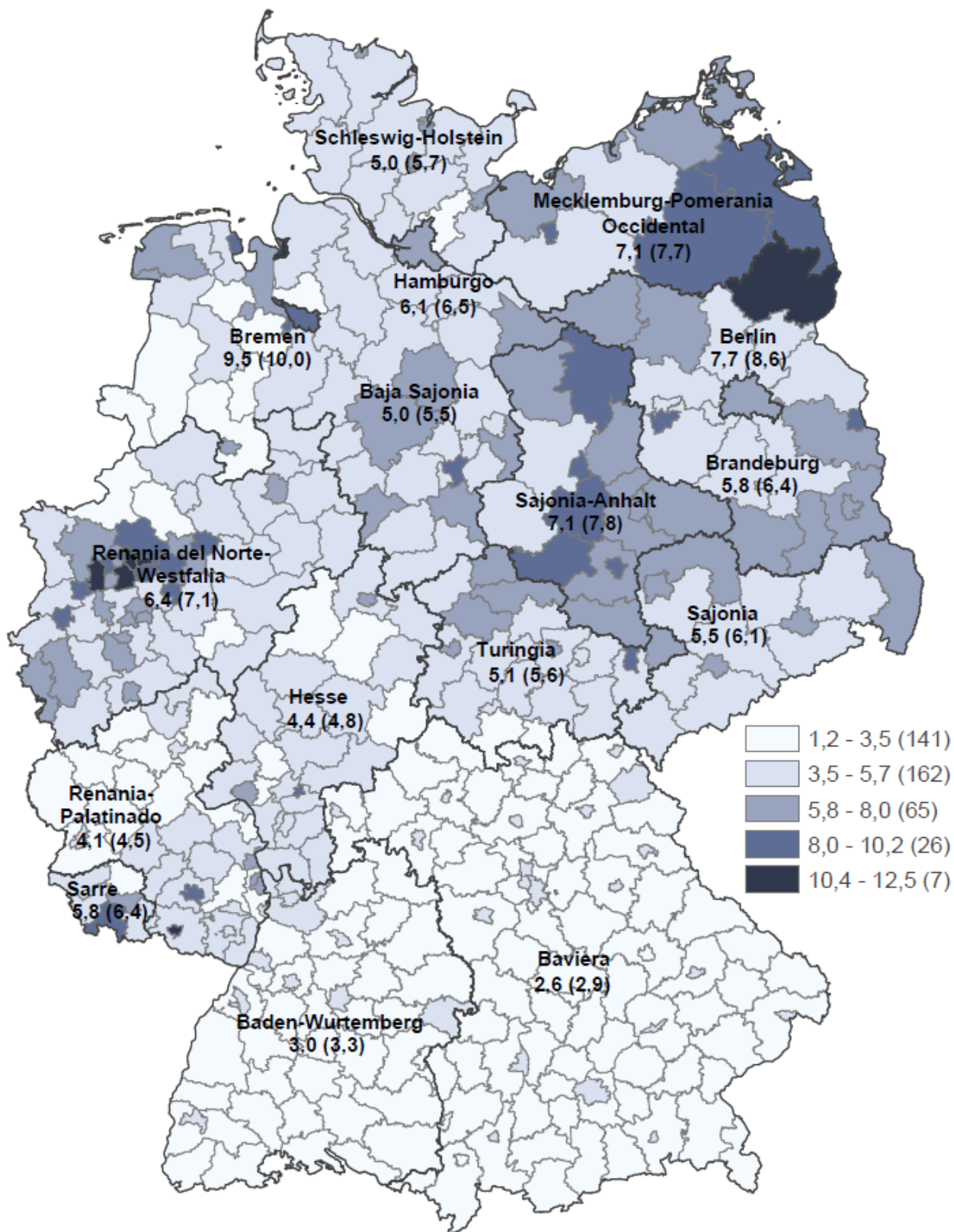
En cuanto a las **prestaciones económicas**, un total de 654.000 personas percibieron en octubre la prestación contributiva por desempleo, 14.000 menos que hace un año. En lo relativo al seguro básico de las personas que buscan trabajo, el número de beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo se situó en 4.040.000 personas, 254.000

menos en comparación interanual. Con ello, un 7,4% de la población alemana en edad laboral se encontraba en octubre en situación de necesidad.

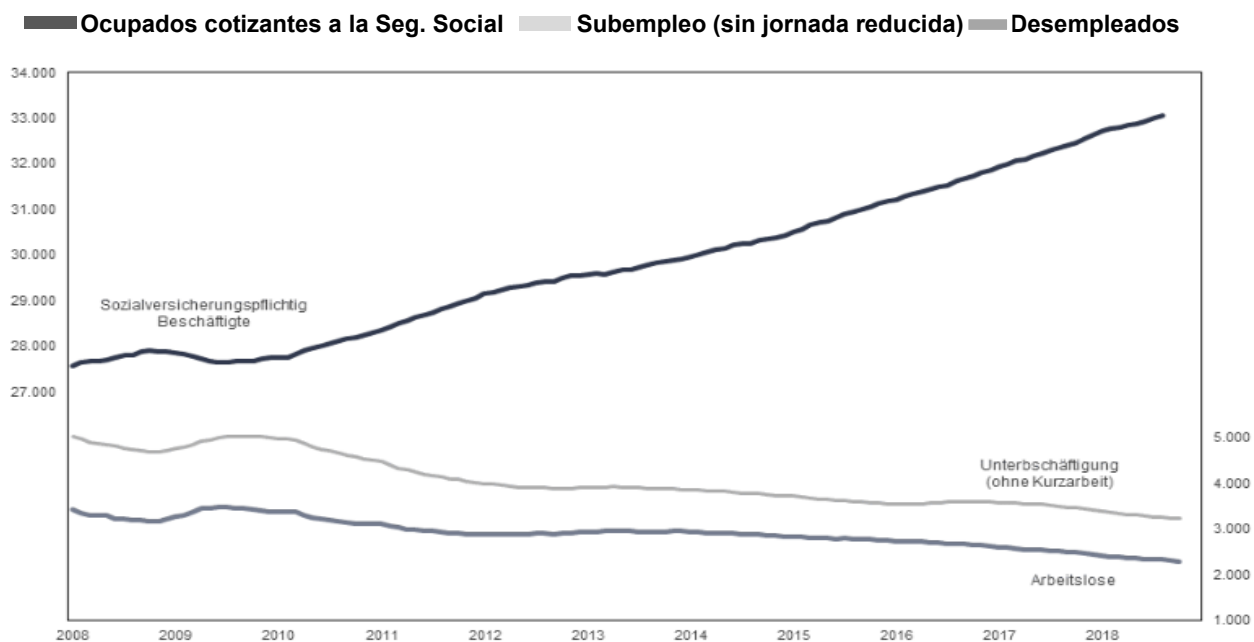
En cuanto al **mercado de formación**, de octubre de 2017 a septiembre de 2018 se habían registrado en las agencias de empleo y *jobcenter* unas 535.600 personas interesadas en realizar una formación, 12.200 menos que hace un año. No obstante, la inmigración de jóvenes refugiados ha contrarrestado en cierta medida la tendencia a la baja. Durante ese periodo, unos 38.300 refugiados estaban interesados en realizar una formación profesional, 11.900 más que el año anterior. Al mismo tiempo, se notificaron en el periodo en cuestión 565.300 puestos de formación, 20.400 más en comparación interanual, la mayoría de ellos eran plazas de formación en empresas que aumentaron 19.100 puestos alcanzando una cifra total de 546.600. Por primera vez desde 1994, hubo más plazas de formación notificadas que solicitantes a un puesto de formación. Esto también sucedió en los puestos de formación en empresas, cuyo ratio fue de 100 plazas por cada 98 solicitantes.

Sin embargo, se han hecho aún más pronunciados los considerables desequilibrios regionales, profesionales y de cualificación de años anteriores. En términos regionales, en el sur de Alemania, Turingia, Mecklemburgo-Pomerania Occidental, Sarre y Hamburgo se registraron muchas más plazas de formación que candidatos a un puesto de formación. Por el contrario, faltaban plazas de formación en las empresas, sobre todo en Berlín, Renania del Norte-Westfalia y Hesse. Asimismo, en algunas ocupaciones hay mayores posibilidades de encontrar un lugar de formación que en otras. Faltaban candidatos sobre todo en la hostelería, gastronomía y en muchos oficios (por. ej. carnicería y panadería), en la construcción, metalurgia y tecnología energética. En cambio, había muchas menos plazas de formación que solicitantes en carpintería, tecnología de la información, ingeniería automotriz, oficinas y administración o en asistencia médica (dental). Como consecuencia de estos desequilibrios, quedaban por cubrir a fecha 30 de septiembre de 2018 un total de 57.700 plazas de formación, 8.700 más que hace un año. Al mismo tiempo, 24.500 solicitantes seguían sin haber encontrado un puesto de formación, 800 más en comparación interanual. Con ello, el 5% de los solicitantes registrados no tenían plaza de formación ni una oferta alternativa.

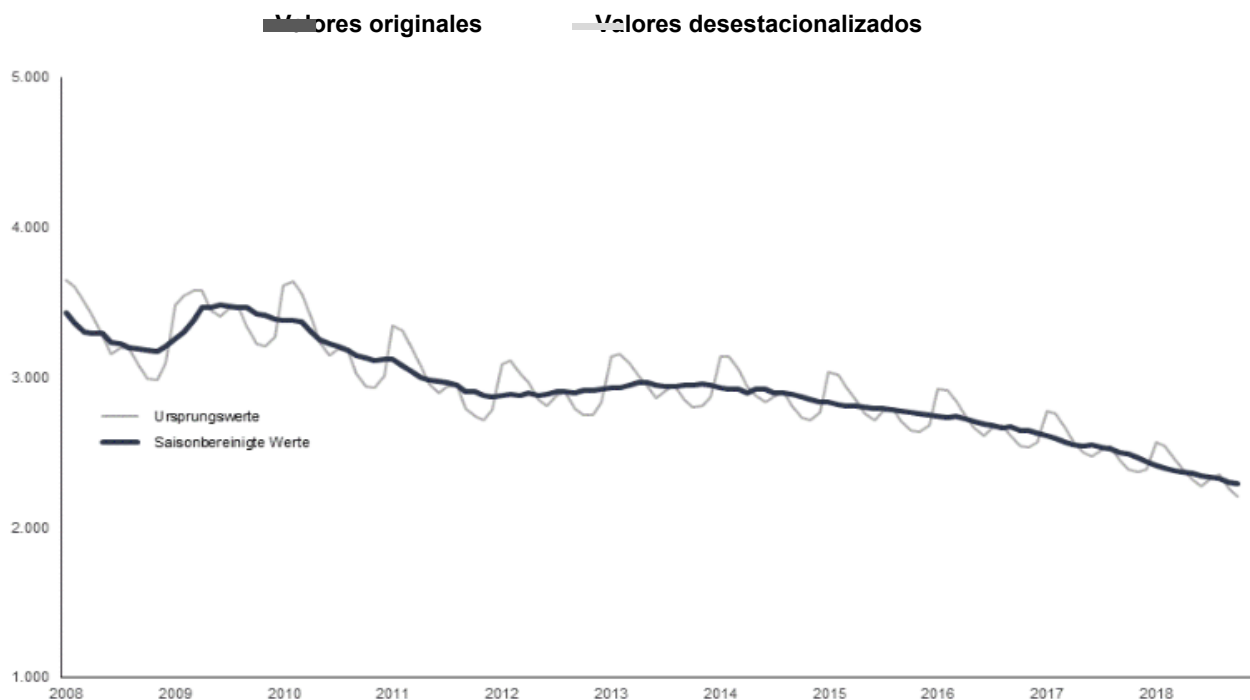
TASA DE DESEMPLEO EN LÄNDER Y DISTRITOS
sobre la población activa total – Octubre de 2018 (octubre de 2017)



EVOLUCIÓN DEL EMPLEO, EL SUBEMPLEO Y DESEMPLEO EN ALEMANIA (2008-2018, en miles, cifras desestacionalizadas)



EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN ALEMANIA (2008-2018, en miles, cifras desestacionalizadas)



INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

OCTUBRE 2018	2018				Variación en comparación interanual (cuota de desempleo/subempleo: valores)			
	Octubre	Septiembre	Agosto	Julio	Octubre		Septiembre	Agosto
					v. absoluto	%	%	%
	1	2	3	4	5	6	7	8
POBLACION OCUPADA								
Ocupados (promedio mensual)	...	45.179.000	45.002.000	44.923.000	1,3	1,3
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	33.111.100	32.836.000	2,2
DESEMPLEO REGISTRADO	2.203.851	2.256.473	2.350.876	2.324.746	-184.860	- 7,7	- 7,9	- 7,6
De ellos: 33,7% según el Código Civil III ²⁾	742.285	759.328	803.943	787.951	-29.492	- 3,8	- 5,1	- 6,0
66,3% según el Código Civil II ²⁾	1.461.566	1.497.145	1.546.933	1.536.795	-155.368	- 9,6	- 9,2	- 8,4
54,6% hombres	1.202.445	1.227.624	1.274.969	1.266.617	-97.061	- 7,5	- 7,7	- 7,5
45,4% mujeres	1.001.403	1.028.845	1.075.905	1.058.128	-87.792	- 8,1	- 8,1	- 7,7
9,0% ≥15 y <25 años	197.689	219.101	245.492	232.646	-17.486	- 8,1	- 8,5	- 8,9
2,0% de ellos ≥15 y <20 años	44.390	49.415	57.141	48.334	-2.882	- 6,1	- 6,4	- 7,0
21,9% ≥55	482.405	486.524	495.970	494.764	-21.622	- 4,3	- 4,2	- 4,1
27,3% extranjeros	602.055	614.330	633.008	618.010	-31.208	- 4,9	- 5,2	- 5,0
72,4% alemanes	1.594.969	1.635.185	1.710.635	1.699.815	-153.912	- 8,8	- 8,9	- 8,6
6,9% personas con seria discapacidad	152.205	154.042	156.845	156.003	-5.967	- 3,8	- 3,6	- 3,3
TASA DE DESEMPLEO								
- en relación con la población activa	4,9	5,0	5,2	5,1	5,4	-	5,5	5,7
De ellos	5,0	5,1	5,3	5,3	5,5	-	5,6	5,8
mujeres	4,7	4,8	5,1	5,0	5,2	-	5,3	5,6
≥15 y <25 años	4,3	4,8	5,4	5,1	4,8	-	5,3	6,0
≥15 y <20 años	3,4	3,7	4,3	3,7	3,6	-	4,0	4,6
≥55 y <65 años	5,4	5,4	5,5	5,5	5,9	-	5,9	6,0
extranjeros	12,1	12,3	12,7	12,4	13,8	-	14,1	14,5
alemanes	4,0	4,1	4,3	4,2	4,4	-	4,5	4,7
- en relación con la población activa por cuenta ajena	5,4	5,5	5,8	5,7	5,9	-	6,1	6,3
SUBEMPLEO								
Desempleo en sentido amplio	2.567.033	2.612.314	2.696.748	2.677.187	-174.417	- 6,4	- 6,8	- 6,9
Subempleo en sentido estricto	3.119.806	3.149.016	3.211.116	3.226.662	-220.983	- 6,6	- 6,8	- 7,0
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.141.837	3.171.479	3.233.655	3.249.314	-223.251	- 6,6	- 6,8	- 7,0
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	6,8	6,9	7,0	7,1	7,4	-	7,5	7,7
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	653.616	667.318	703.256	702.901	-14.107	- 2,1	- 2,7	- 3,8
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para	4.040.454	4.068.303	4.106.814	4.145.693	-253.614	- 5,9	- 5,9	- 6,0
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para	1.639.285	1.641.645	1.645.892	1.651.741	-62.037	- 3,6	- 3,6	- 3,8
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	7,4	7,5	7,5	7,6	7,8	-	7,9	7,9
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas en el mes	183.274	188.984	189.200	220.413	-20.612	- 10,1	- 2,8	- 9,9
- Nuevas desde inicios de año	1.968.406	1.785.132	1.596.148	1.406.948	-43.956	- 2,2	- 1,3	- 1,1
- Total de ofertas	823.900	833.835	827.758	822.582	44.188	5,7	7,9	8,2
Índice de empleo BA-X	252	256	252	255	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL -								
de ellos: Activación y reinserción profesional	859.239	829.363	761.701	797.036	-23.832	- 2,7	- 2,9	- 5,0
Orientación y formación profesional	195.489	187.907	178.832	187.023	1.210	0,6	- 3,3	- 8,2
Formación continua	185.724	172.476	141.801	170.970	-13.871	- 6,9	- 1,4	- 0,6
Formación continua	170.228	161.678	149.337	151.008	1.562	0,9	1,4	- 0,5
Inicio de una ocupación	119.883	120.250	118.333	118.037	-9.510	- 7,3	- 10,0	- 12,0
Medidas especiales para personas con discapacidad	73.869	73.111	61.942	59.868	-104	- 0,1	- 0,2	0,6
Medidas de creación de empleo	99.118	98.706	96.503	95.424	-3.002	- 2,9	- 4,9	- 6,7
Otros tipos de fomento	14.928	15.235	14.953	14.706	-117	- 0,8	2,5	3,2
Datos desestacionalizados	Oct./18	Sep./18	Ago./18	Jul./18	Jun./18	Mayo/18	Abr./18	Mar./18
Población ocupada	...	39.000	44.000	49.000	26.000	27.000	41.000	12.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	56.000	82.000	52.000	19.000	69.000	24.000
Desempleados	-11.000	-23.000	-10.000	-7.000	-15.000	-12.000	-8.000	-18.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	-9.000	-14.000	-16.000	-16.000	-19.000	-17.000	-16.000	-21.000
Ofertas de trabajo notificadas	-5.000	4.000	0	5.000	4.000	5.000	3.000	2.000
Cuota desempleo en relación con total de pob. activa	5,1	5,1	5,2	5,2	5,2	5,2	5,3	5,3
Cuota de desempleo según OIT	...	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,5	3,5

EL EMPLEO JOVEN EN ALEMANIA

ÍNDICE

1. La situación de los jóvenes en el mercado laboral alemán
2. Riesgos de los jóvenes en el mercado de trabajo alemán
3. Instrumentos para garantizar la empleabilidad de los jóvenes
 - 3.1. Las cadenas formativas: mejorar el proceso de transición a la formación
 - 3.2. La participación de los jóvenes en los programas de las políticas activas de empleo
 - 3.3. Iniciativas legislativas
 - 3.4. Otras iniciativas y programas para mejorar el empleo joven
4. El impacto de diversas medidas en el empleo joven

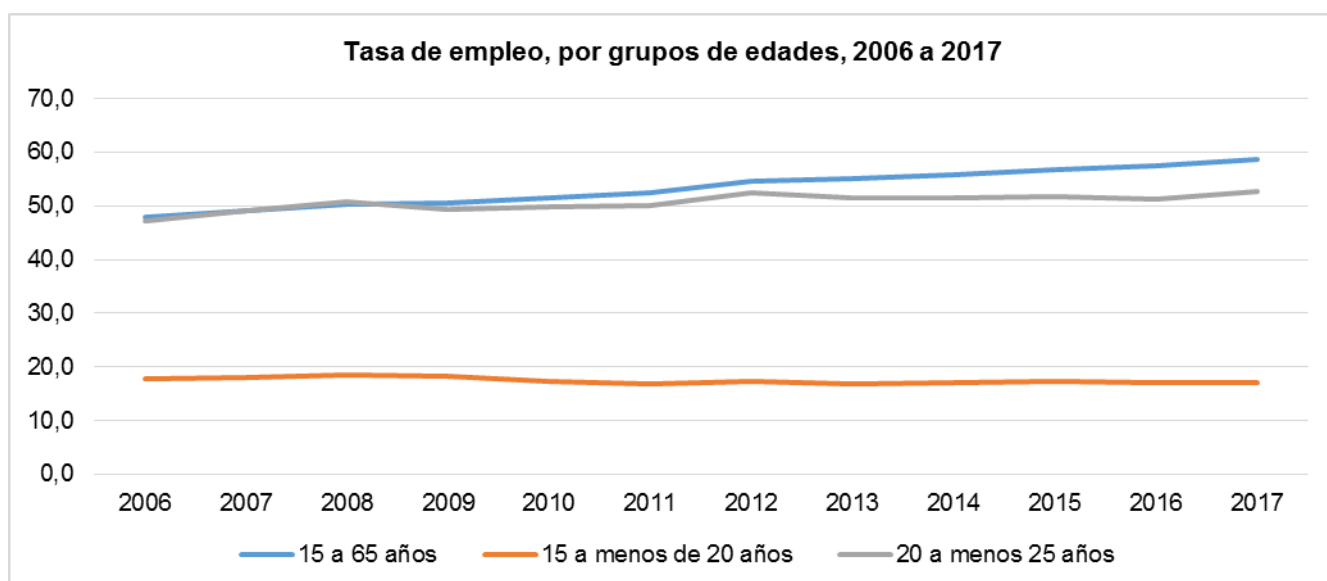
1. La situación de los jóvenes en el mercado laboral alemán

Se detalla a continuación la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo alemán, para destacar diferencias con el español. Hay que advertir con carácter previo que los datos que ofrece la Agencia Federal de Empleo se refieren siempre al colectivo de 15 a 25 años (a diferencia del Plan de empleo, que se dirige a jóvenes de hasta 30). También los programas y medidas que se detallan más adelante suelen tomar como referencia ese grupo de edad.

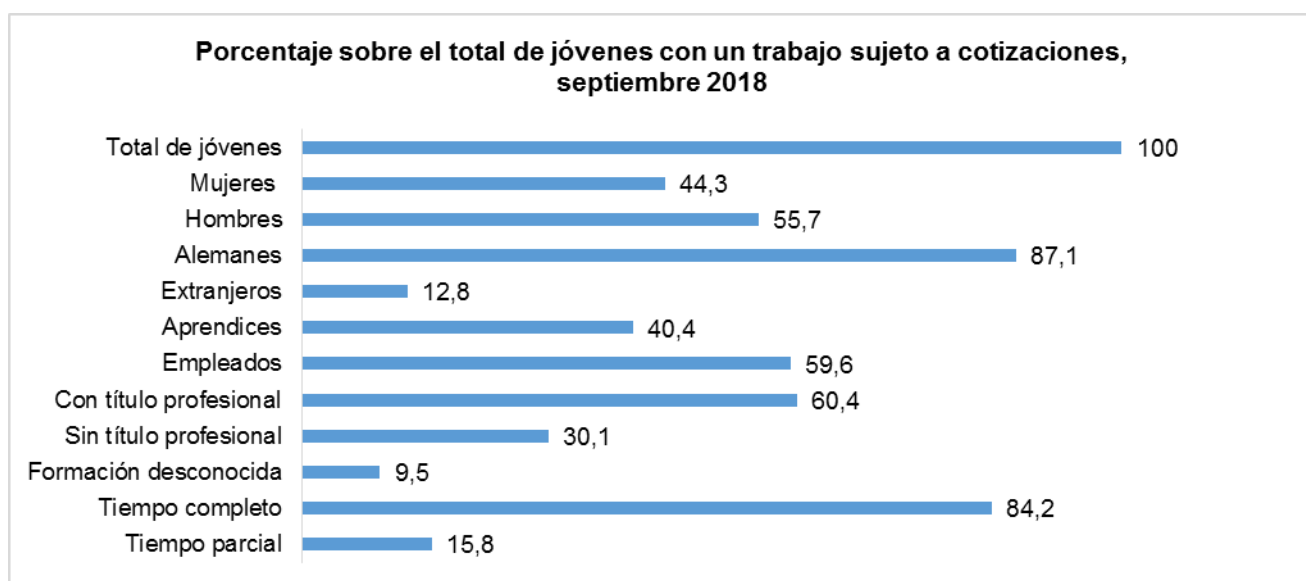
1.1. El empleo de los jóvenes

A finales de marzo de 2018 un total de 3.294.000 personas menores de 25 años contaban con un trabajo sujeto a cotizaciones a la Seguridad Social, un incremento de 77.000 en términos interanuales.

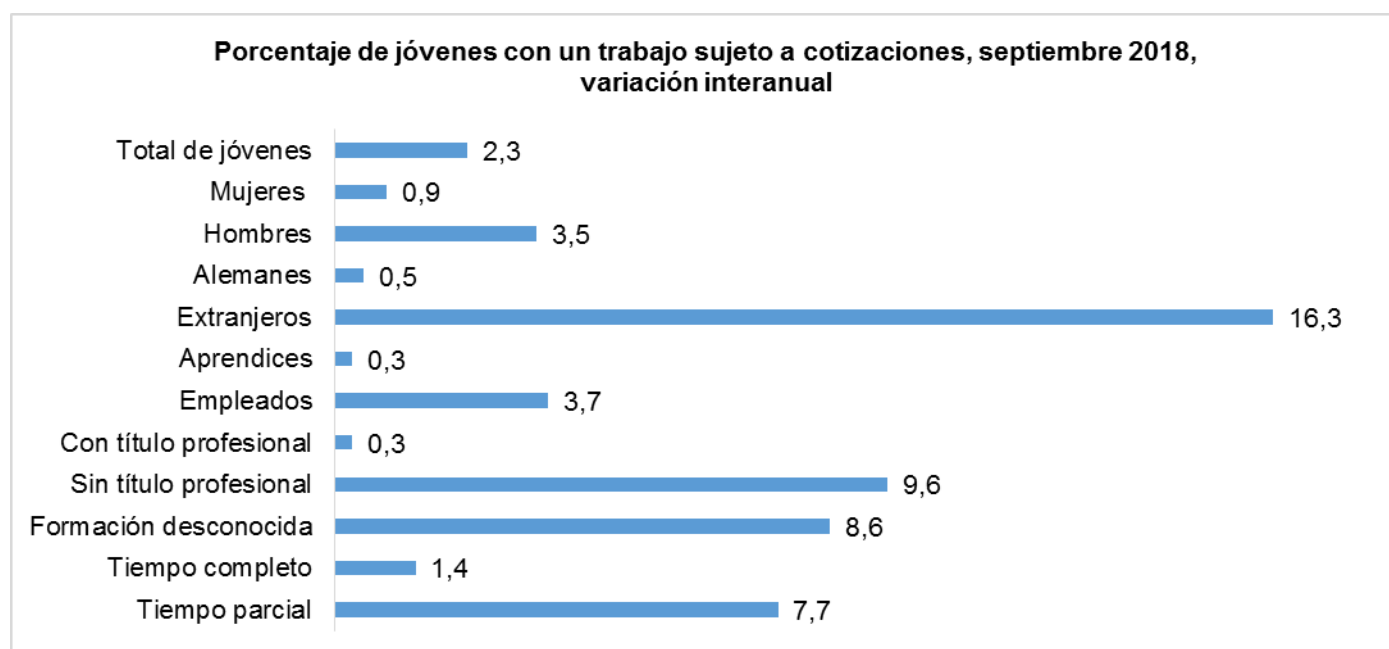
La tasa de empleo de jóvenes entre 15 y 25 años se situó en el 37,4% en el primer trimestre del año, un incremento del 0,8% en términos interanuales. (20 a 25 años: 53,9%; 15 a 20 años: 19,4%), el porcentaje del colectivo entre 15 y 20 años integrado en el sistema escolar es elevado. En términos interanuales, la tasa de empleo aumentó un 1,5% entre los de 20 a 25 años, 0,3 puntos más que la media general.



El 40,4% de los jóvenes con un trabajo sujeto a cotizaciones está realizando una formación profesional dual, el 30,1% de los trabajadores entre 15 y 25 años no cuenta con una formación profesional, el 84,2% cuenta con un trabajo a tiempo completo.



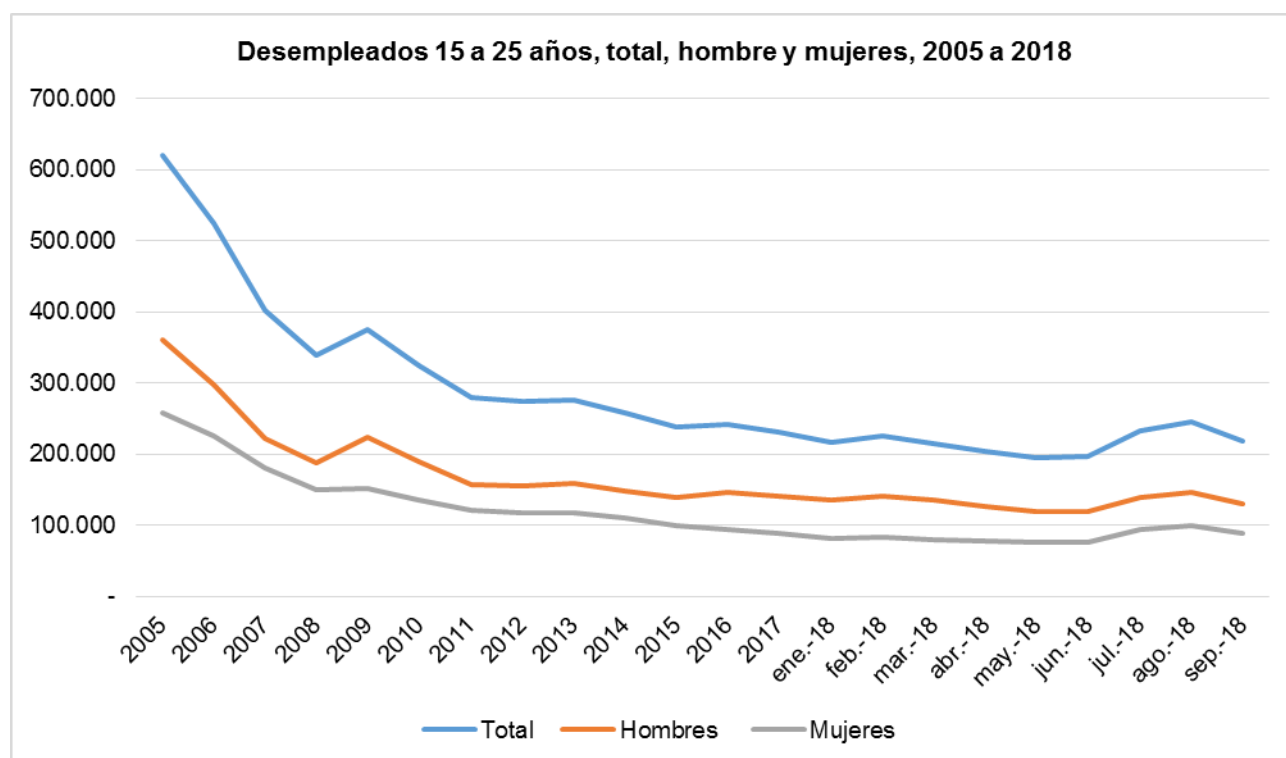
A pesar de que los jóvenes sin formación profesional son más vulnerables y presentan un mayor riesgo de caer en situación de desempleo, pueden beneficiarse de la buena situación del mercado laboral, registrando este colectivo un incremento del número de trabajadores sujetos a cotizaciones del 9,6%, sensiblemente superior al 0,3% de los jóvenes con un título profesional.



1.2. La situación de los jóvenes desempleados

Los datos que se ofrecen a continuación se refieren a desempleo registrado, que en Alemania es el indicador que se suele tomar como referencia (aunque también existe el dato acorde con criterios de OIT y EUROSTAT, equivalente a la EPA en España).

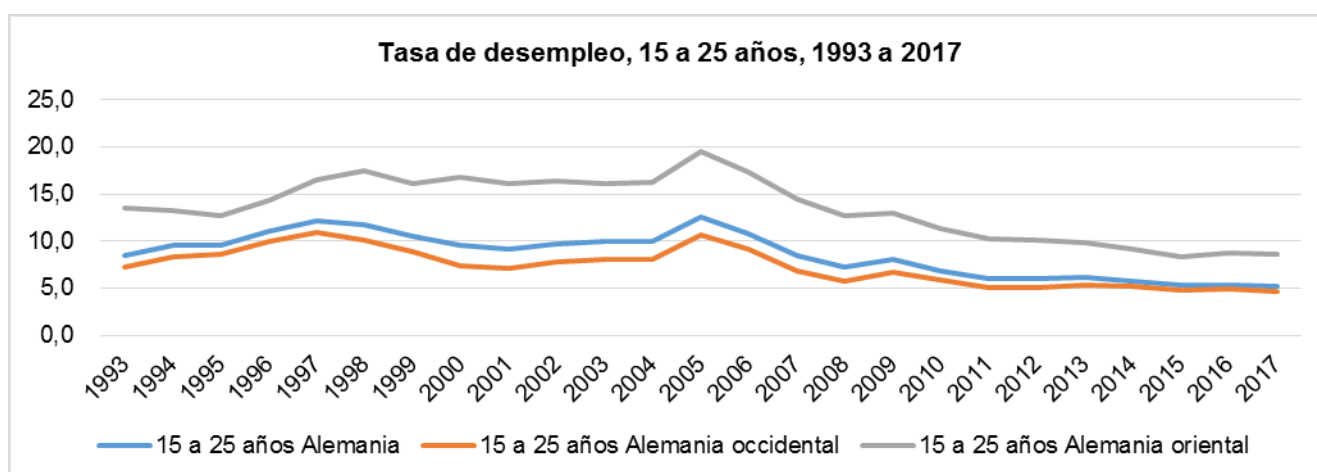
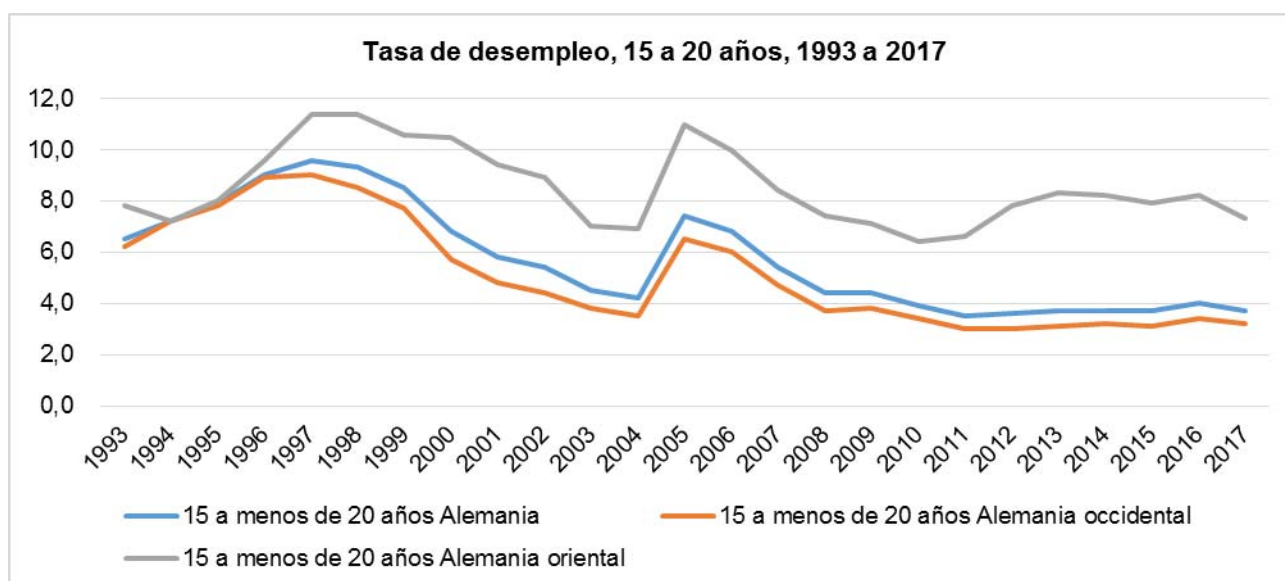
El número de jóvenes desempleados entre 15 y 25 años se situó en septiembre de 2018 en 219.000, una caída del 11% en comparación al mes anterior, en términos desestacionalizados fueron 1.000 menos que el mes anterior. En términos interanuales, la contracción del número de desempleados jóvenes fue de 20.000 (-9%).



De los 219.000 desempleados jóvenes, 91.000 pertenecen al ámbito de las prestaciones contributivas y 129.000 al de las no contributivas. Las altas de jóvenes en el registro de desempleo cayeron en 6.000 (-5%)

La tasa de desempleo de los jóvenes entre 15 y 25 años se situó en septiembre de 2018 en el 4,8% (20 a 25 años: 5,2%, 15 a 20 años: 3,7%), 0,2 puntos menos que la tasa de empleo general.

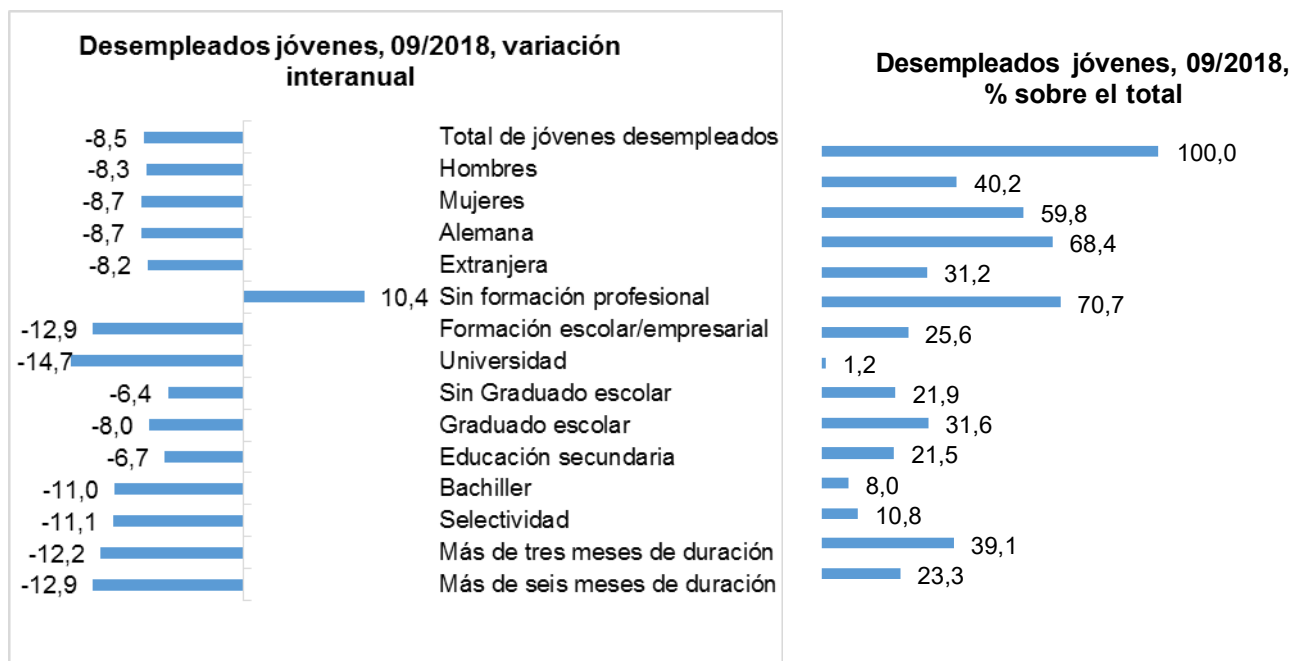
El hecho de que la tasa de empleo del colectivo entre 20 y 25 años sea superior a la media se debe a la transición para encontrar un empleo una vez finalizada la FP.



En cuanto al perfil de los jóvenes desempleados, llama la atención que los hombres representan 19,7 puntos más sobre el total que las mujeres y que los jóvenes si formación profesional representan el 70,7% del total. Por titulaciones escolares, los jóvenes con una titulación superior presentan porcentajes muy inferiores al resto de los jóvenes. El 23,3% de los jóvenes lleva más de seis meses en situación de desempleo; en el colectivo de desempleados mayores el 46,9% supera el año en paro. El paso a una situación de desempleo se da con mayor frecuencia entre los jóvenes que entre los mayores, pero la duración de esta situación es claramente inferior a la media. La Agencia Federal de Empleo señala que el riesgo de caer en situación de desempleo es mayor para el colectivo de los jóvenes, pero la probabilidad de abandonar esta situación es el doble de la media total.

Desempleados menores de 25 años, septiembre 2018				
	sep-18	%	variación respecto al mes anterior en %	variación respecto al año anterior en %
Total de jóvenes desempleados	219.101	100,0	-10,8	-8,5
Sexo				
Hombres	130.991	59,8	-10,3	-8,7
Mujeres	88.109	40,2	-11,4	-8,3
Nacionalidad				
Alemana	149.767	68,4	-12,5	-8,7
Extranjera	68.254	31,2	-6,8	-8,2
Refugiados	37.737	17,2	-7,4	-7,6
Cualificación				
Sin formación profesional	154.971	70,7	-7,6	10,4
Formación escolar/empresarial	56.154	25,6	-18,7	-12,9
Universidad	2.543	1,2	9,2	-14,7
Título escolar				
Sin graduado escolar	47.939	21,9	-6,7	-6,4
Graduado escolar	69.336	31,6	-8,6	-8,0
Educación secundaria	47.104	21,5	-16,9	-6,7
Bachiller	17.456	8,0	-18,6	-11,0
Selectividad	23.698	10,8	-4,5	-11,1
Duración del desempleo				
Más de tres meses de duración	85.738	39,1	-11,4	-12,2
Más de seis meses de duración	51.089	23,3	-10,4	-12,9

En este contexto parece especialmente preocupante que los jóvenes sin formación profesional son los únicos que parece que no han podido beneficiarse de la situación coyuntural: el número de desempleados de este colectivo aumentó un 10,4% en términos interanuales.



1.3. Las condiciones laborales de los jóvenes

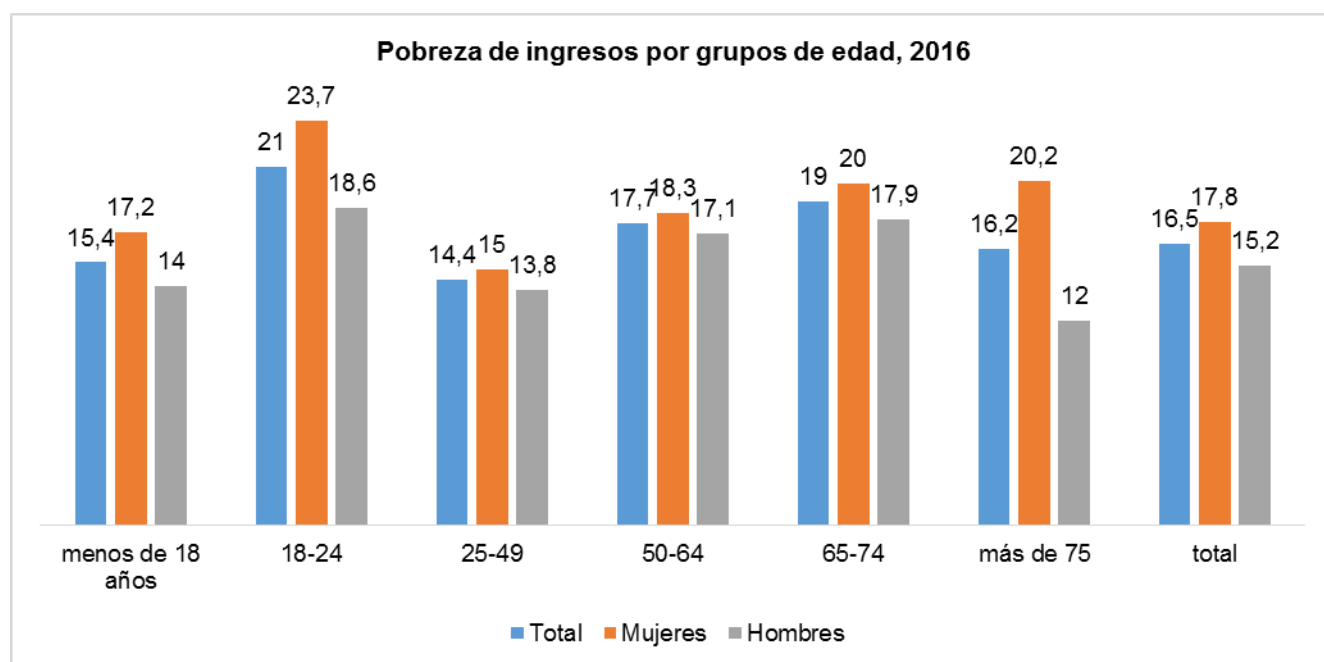
El empleo joven se caracteriza por unos salarios bajos, una importante tasa de temporalidad y un fuerte peso de relaciones laborales atípicas como los miniempleos y la cesión laboral.

Los trabajadores entre 15 y 25 años cuentan con mayor frecuencia con salarios mensuales inferiores a los 2.000 euros y solamente un 4,2% obtiene salarios superiores a los 4.000 euros.

Tramos salariales por grupos de edad, diciembre 2017						
	hasta 1.000 €	más de 1.000 hasta 2.000 €	más de 2.000 hasta 3.000 €	más de 3.000 hasta 4.000 €	más de 4.000 hasta 5.000 €	más 5.000 €
15 a menos de 25 años	3,2	31,2	42,4	18,9	3,6	0,8
25 a menos de 55 años	1,1	13,9	27,8	24,3	13,8	19,1
55 a menos de 65 años	1,1	12,7	24,5	24,7	14,4	22,6

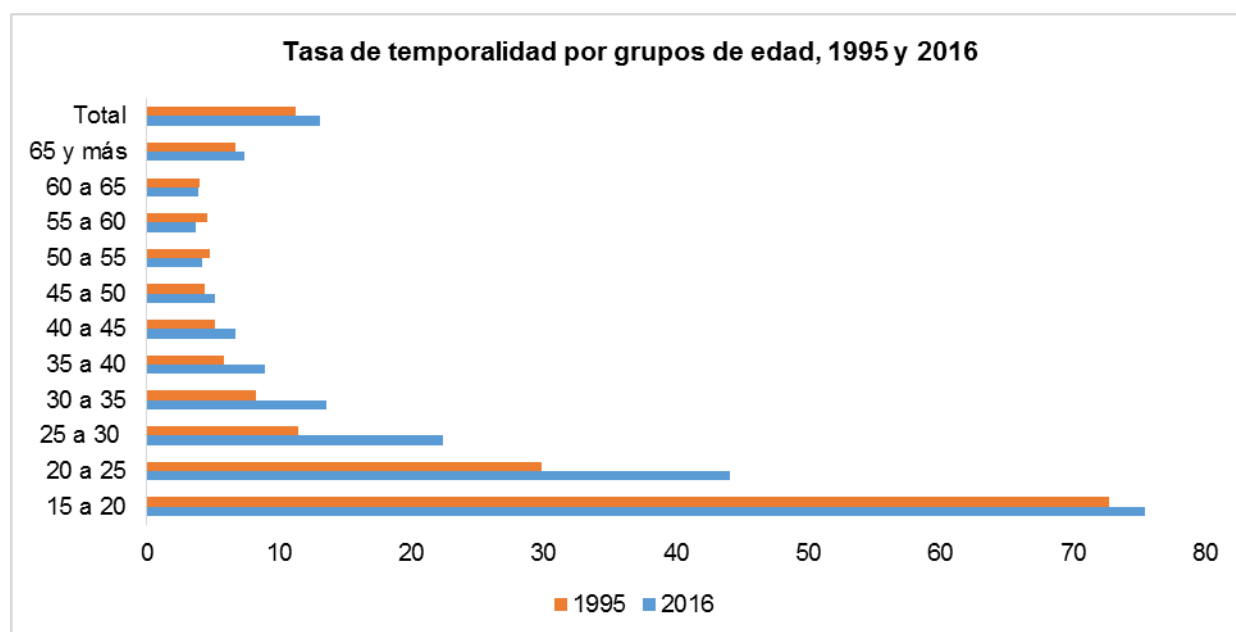
<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201712/iii6/beschaefigung-entgelt-entgelt/entgelt-d-0-201712-xlsm.xlsm>

Un informe reciente de la Confederación Alemana de Sindicatos analiza la pobreza de ingresos por tramos de edad, siendo el umbral el 60% de la mediana salarial. Llama la atención que el colectivo más afectado es de las personas entre 18 y 24 años de edad con un 21% y, en especial, los hombres de este grupo con un 23,7%.



http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Einkommen-Armut/Dokumente/2018_09_DGB-Verteilungsbericht-2018-Loehne-Mieten-Steuern-Schiefelage-beseitigen.pdf

En lo relativo a la temporalidad, el 75% de las relaciones laborales de los jóvenes tienen una duración limitada, mientras que la tasa de temporalidad total se sitúa en el 13,1%.



No obstante, cabe señalar que la tasa de temporalidad del colectivo entre 15 y 20 años se debe a que 697.000 de los 802.000 que cuentan con un contrato temporal están realizando una FP. En el colectivo de los jóvenes

entre 20 y 25 años, 762.000 de 1.225.000 que tiene un contrato temporal están en la formación.

La duración media de los contratos de los jóvenes que no están realizando una FP y cuentan con un trabajo es de 9,2 meses, la media total es de 51,2 meses. El empleo joven se concentra en relaciones laborales de duración corta.

Personas con un trabajo sujeto a cotizaciones (sin contratos de formación)									
	Total	Menos de 6 meses	6 a 12 meses	1 a 2 años	2 a 3 años	3 a 6 años	6 a 10 años	10 años y más	Duración media
Total	31.365.604	3.340.289	2.727.851	3.996.717	2.843.892	5.376.884	4.348.527	8.731.444	51,2
Menos de 25 años	2.049.556	767.038	414.448	462.583	222.666	178.935	3.886	-	9,2
25 a 35 años	7.202.213	1.097.050	911.078	1.332.221	916.625	1.621.359	984.302	339.578	27,1
35 a 45 años	6.918.628	662.451	593.028	925.418	687.193	1.369.250	1.145.709	1.535.579	48,2
45 a menos de 55 años	8.756.567	544.855	529.423	822.247	639.936	1.365.044	1.339.380	3.515.682	85,3
55 a menos de 65 años	6.125.576	238.602	254.904	414.168	346.924	789.723	837.167	3.244.088	131,5
65 años y más	313.064	30.293	24.970	40.080	30.548	52.573	38.083	96.517	52,2

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201712/iiia6/beschaeftigung-sozbe-dauern/dauern-d-0-201712-xlsx.xlsx>

Los jóvenes representan el 16,8% de los trabajadores en la modalidad de cesión, un porcentaje que se ha mantenido idéntico desde el año 2013.

Trabajadores en la modalidad de cesión, por grupos de edad						
	Total	menos de 25 años	25 a menos de 30 años	35 a menos de 45 años	45 a menos de 55 años	55 años y más
2013	865.354	145.463	261.761	172.801	185.484	99.846
2014	898.041	147.656	276.004	178.214	188.341	107.824
2015	949.341	156.136	293.350	188.238	193.700	117.915
2016	991.112	161.857	304.753	198.131	197.900	128.471
2017	1.032.238	173.866	315.745	206.984	198.499	137.144

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201712/iiia6/beschaeftigung-anue-anue/anue-d-0-201712-xlsx.xlsm>

Por último, en marzo de 2018 el 17,2% de los trabajadores con un miniempleo tenía menos de 25 años. 9.875 menores de 25 años cuentan

con un miniempleo en el ámbito de los hogares privados (3,2% sobre el total) y 1.201.528 en el ámbito de la empresa privada (17,8%).

Trabajadores con un miniempleo en hogares, junio 2018							
	Actual	Trimestre anterior	Variación		Año anterior	Variación	
	Junio 2018	Marzo 2018	Absoluto	Porcentual	Junio 2017	Absoluto	Porcentual
Mini empleados en hogares particulares	310.680	301.968	8.712	2,9	308.611	2.069	0,7
Menores de 25 años	9.875	8.932	943	10,6	9.605	270	2,8
Mayores de 65 años	47.395	45.567	1.828	4,0	44.495	2.900	6,5

Trabajadores con un miniempleo en la empresa privada, junio 2018							
	Actual	Trimestre anterior	Variación		Año anterior	Variación	
	Junio 2018	Marzo 2018	Absoluto	Porcentual	Junio 2017	Absoluto	Porcentual
Mini empleados en la empresa privada	6.762.958	6.598.565	164.393	2,5	6.752.031	37.927	0,6
Menores de 25 años	1.201.528	1.108.270	93.258	8,4	1.174.239	27.289	2,3
Mayores de 65 años	998.907	973.881	25.026	2,6	951.915	46.992	4,9

2. Riesgos para los jóvenes en el mercado de trabajo alemán

Se mencionan a continuación algunos temas que son frecuentemente mencionados como retos o riesgos en la empleabilidad de los jóvenes en el mercado de trabajo alemán:

- El sistema de formación dual es uno de los instrumentos centrales para lograr la inserción laboral de los jóvenes. No obstante, la excesiva especialización de la FP alemana es uno de los puntos ampliamente debatidos, optando algunos actores del sistema por implantar formaciones básicas polivalentes que ofrecen una mayor gama de salidas a los participantes.
- La tasa de abandono escolar fue del 6,5% en 2016, un incremento de 0,6 puntos en términos interanuales. La confederación alemana advierte que el 44,6% del fracaso escolar es imputable al sistema de educación especial (un sistema diferenciado del sistema de enseñanza regular en el que buena parte de los participantes son migrantes por el problema del idioma).
- En 2017, había un total de 1.450.000 jóvenes adultos entre 20 y 30 años sin una titulación. Es el 15% de este grupo de edad, lo que supone un incremento de 1,1 puntos en comparación interanual.

- El sistema educativo alemán se caracteriza por ser altamente segregativo. Los jóvenes y sus padres tienen que optar a una edad muy temprana por una de las varias ramas educativas que dan acceso a la universidad o a la formación profesional. Varios colectivos de jóvenes están especialmente afectados por esta segregación educativa: jóvenes migrantes e hijos de padres sin formación profesional o con un nivel de formación muy bajo. Una evaluación especial del estudio PISA 2015 de la OCDE publicada el 23.10.2018 revela que, a pesar de ligera mejoría, el origen social determina el éxito en la educación en Alemania en mayor medida que en muchos otros países. Según el estudio, los hijos de padres con estudios universitarios tienen la mayor probabilidad de obtener un título universitario. Aproximadamente 15% de los alemanes cuyos padres no alcanzaron el nivel de bachillerato obtienen un título universitario (media OCDE: 21%) y solo el 25% alcanza un nivel educativo superior al de sus padres (OCDE: 41%).

3. Instrumentos para garantizar la empleabilidad de los jóvenes

La principal medida en Alemania para impulsar el empleo joven es la formación profesional dual. Los contenidos y las titulaciones se actualizan de forma continua en la Comisión Tripartita (Hauptausschuss), con participación de la administración (federal y Länder) y de agentes sociales. En este contexto tiene especial importancia la asesoría, orientación e intermediación profesional que las agencias locales de empleo y los organismos gestores de la prestación no contributiva por desempleo (Jobcenter) ofrecen los jóvenes.

A continuación presentamos las principales medidas para garantizar la inserción laboral de los jóvenes:

- El programa cadenas formativas,
- los programas de políticas activas de empleo de la Agencia Federal de Empleo,
- iniciativas legislativas del Gobierno,
- otras iniciativas y programas.

3.1 Las cadenas formativas: mejorar el proceso de transición a la formación

En primer lugar, cabe destacar que este programa reúne iniciativas de diversas entidades y organismos públicos, destacando las del Ministerio federal de Trabajo y Asuntos Sociales (BMAS), del Ministerio federal de Educación e Investigación (BMBF) y de la Agencia federal de Empleo. Una de las grandes virtudes de este programa es que institucionaliza la cooperación entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el

Ministerio de Educación ya que plantea la transición de la escuela a la formación profesional o al empleo como una tarea transversal, que atañe tanto al ámbito educativo como al laboral.

En 2016, los dos ministerios y la Agencia Federal de Empleo decidieron reforzar el programa conjunto "Cadenas formativas hasta el título de formación" (*Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss*), con el fin de facilitar a la gente joven la transición de la escuela a la formación con una serie de instrumentos de acompañamiento interrelacionados, como análisis de potencial, orientación profesional durante varias semanas, asesoramiento y acompañamiento personalizado en la inserción laboral.



Con esta iniciativa se apoyará hasta el año 2020 a aproximadamente 800.000 jóvenes al año; sólo en 2016 250.000 jóvenes participaron en las medidas incluidas en el programa de orientación profesional del BMBF. Además, en 2016 participaron unos 317.000 jóvenes en las medidas de asesoramiento profesional de la Agencia federal de Empleo. Asimismo, unos 113.000 jóvenes reciben apoyo con las medidas del programa del Gobierno y del FSE sobre asesoramiento y acompañamiento personalizado en la inserción laboral.

El programa consta de tres fases:

- orientación profesional en los centros escolar,
- transición escuela / FP y
- apoyo durante la FP.

La orientación profesional en las escuelas

A comienzos de siglo diversos informes y estudios concluyeron que el sistema de orientación profesional en las escuelas era claramente insuficiente. Muchos jóvenes en el sistema escolar no tenían una idea siquiera aproximada de la profesión por la que deseaban optar, las mujeres jóvenes elegían de forma casi automática profesiones con una

sobrerrepresentación femenina y las empresas tenían que soportar el coste de una elevada tasa de abandono. Por ello, el Ministerio alemán de Educación e Investigación puso en marcha en 2008 el proyecto piloto **Programa de Orientación Profesional (Berufsorientierungsprogramm - BOP)** que, una vez evaluado, pasó a ser un instrumento regular a partir del año 2010 y que ahora forma parte del programa "Cadenas formativas hasta el título de formación".

El Instituto Federal para la Formación Profesional (BIBB 2018b) publicó recientemente el informe de evaluación de este programa, que consta de dos elementos:

- en el 7º u 8º curso de educación primaria se realiza **un análisis de potencial** que identifica los intereses, competencias y potenciales de los jóvenes. Este módulo no tiene como objetivo determinar el nivel de conocimientos sino motivar a los jóvenes a reflexionar acerca de sus planes y objetivos individuales y apoyarles en el desarrollo de sus capacidades y
- en el 8º curso de educación primaria los jóvenes participan en un módulo práctico denominado "días de taller". Este módulo se realiza en las propias empresas y el objetivo es que los jóvenes conozcan tres campos profesionales, debiendo poder elegir al menos entre cinco. El objetivo es que los participantes puedan conocer la realidad profesional, perfilar sus preferencias personales y comprobar en la práctica estas preferencias y capacidades.

La evaluación señala que, si bien este programa es de una duración total muy corta y no es más que uno de los varios elementos del itinerario de orientación profesional, es sumamente intenso y muy práctico. Cabe señalar que el conjunto de los alumnos realiza unas prácticas empresariales que suelen estar programadas para el 9º año escolar.

Hasta comienzos de 2017, el Gobierno había destinado un total de 480 millones de euros a este programa. El objetivo es que participe un total de 1,2 millones de jóvenes. Cooperan más de 300 empresas y 3.000 escuelas.

La evaluación señala que el programa tiene un efecto positivo sobre todo para aquellos jóvenes que optan por iniciar una formación profesional. La capacidad de los participantes para optar por una profesión se ve reforzada. Los profesores encuestados confirman estos resultados y señalan que la experiencia y los resultados tanto del análisis de potenciales como de la fase práctica son elementos centrales para ayudar a los jóvenes a la hora de elegir una profesión. Los participantes en el programa se plantean su futuro profesional de forma temprana. Las escuelas que participan en el programa han incluido ambos módulos en

sus itinerarios de orientación profesional, destinando personal docente a la implementación del programa. De esta manera, el programa ha servido para profesionalizar la orientación profesional, mientras que antes se realizaba de forma voluntaria. El programa consta además de unos estándares de calidad y proceso así como de control de calidad que se aplican de forma generalizada y han sido adaptados.

Otro elemento central para la orientación profesional son los programas de la **Agencia Federal de Empleo**. Ésta tiene entre sus cometidos la puesta en marcha de programas de orientación profesional (artículo 48 del Tomo III del Código Social). El objetivo es apoyar a los jóvenes en su elección profesional. Cuenta para ello con diversas plataformas en internet:

www.planet-beruf.de: Es una plataforma que ofrece información en diversos formatos sobre todas las profesiones.

www.berufe.tv: Esta plataforma ofrece material audiovisual sobre las profesiones.

Además, los servicios de orientación profesional de las agencias de empleo colaboran con las escuelas con el objetivo es ofrecer asesoría in situ en todos los centros escolares. En 2017 la Agencia Federal de Empleo destinó un total de 45,8 millones de euros a la orientación profesional.

Transición escuela / formación

El programa Acompañamiento para la Inserción Laboral (Berufseinstiegsbegleitung), impulsado inicialmente por el Ministerio federal de Educación, cuenta con una dotación de 1.000 millones de euros para el período 2014-2020, de los cuales 500 millones corresponden al FSE, gestionado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Forma parte de los instrumentos de políticas activas de la Agencia Federal de Empleo. Los objetivos de este programa son

- apoyar a los jóvenes a desarrollar su personalidad,
- lograr finalizar el ciclo escolar con un título,
- participar en actividades de orientación, prácticas empresariales, etc.,
- preparar entrevistas profesionales y
- lograr finalizar con éxito el primer año de la FP.

El programa ofrece un coaching individualizado, los participantes documentan todos los pasos, los asesores cuentan con una plataforma específica para garantizar el cumplimiento de estándares y homogeneizar los procesos.

Los asesores son externos y trabajan para entidades especializadas en formación a las que les ha sido encomendada esta tarea por la agencia local de empleo. Por regla general deben disponer de un título de maestría, de pedagogía social o personal directivo con amplia experiencia profesional.

En 2017 33.000 jóvenes comenzaron este programa que generó un gasto de 166,9 millones de euros en 2017.

Inserción en la Formación Profesional

Existen diversos instrumentos y programas para apoyar la inserción de jóvenes con especiales dificultades en la FP, algunos de ellos financiados por la Agencia Federal de Empleo otros por los respectivos Gobiernos regionales.

Instrumentos de la Agencia Federal:

- **Cualificación para la inserción (Einstiegsqualifizierung EQ)**
Regulado por el artículo 54 a del Tomo III del Código Social este programa posibilita prácticas empresariales de una duración entre seis y nueve meses con el objetivo de adquirir conocimientos profesionales básicos para a continuación poder iniciar una FP. En 2017 24.000 jóvenes iniciaron esta medida que supuso un gasto de 50 millones de euros.

- **Ayudas de acompañamiento (Ausbildungsbegleitende Hilfen abH)**
Esta ayudas, reguladas por el artículo 75 del Tomo III del Código Social, tiene como objetivo apoyar el inicio, la continuación y la finalización de una FP. Las agencias locales de empleo contratan a proveedores de medidas formativas para que apoyen a jóvenes que lo necesiten durante la FP. Las medidas transmiten de forma intensiva conocimientos prácticos y teóricos específicos de las respectivas profesiones y ofrecen además en algunos casos apoyo socio-pedagógico. 36.000 jóvenes recibieron un apoyo concreto a través de este programa en el año 2017, el 81% de los beneficiarios contaban a los seis meses después de finalizar con un trabajo sujeto a cotizaciones. El gasto ascendió a 97,1 millones de euros.

- **Programas formativos de preparación profesional (Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen BvB).**
El artículo 51 del Tomo III del Código Social prevé la posibilidad de que jóvenes con especiales dificultades o vulnerables puedan participar en programas realizados por entidades especializadas en estas medidas para conocer durante nueve a doce meses diferentes campos profesionales y, en caso de necesario, obtener un título escolar que les dé acceso a la FP. Un total de 63.000 jóvenes participaron en 2017 en este programa, que

generó un gasto de 215,3 millones de euros. Los resultados del programa certifican su eficacia, a los seis meses de la finalización del mismo el 50% había logrado encontrar un trabajo sujeto a cotizaciones.

- Formación asistida (Assistierte Ausbildung)

Este instrumento, puesto en marcha en 2015 y regulado por el artículo 130 del Tomo III del Código Social ofrece, a través de una entidad formativa, apoyo individualizado a los jóvenes antes y durante la FP. Se trata de un proyecto piloto, la financiación está garantizada para los participantes que hayan comenzado antes del 30.9.2018. Un total de 12.000 jóvenes obtuvieron apoyo a través de este programa en 2017 (gasto en 2017: 55,3 millones de euros).

- Formación profesional en centros extraempresariales (Berufsausbildung in ausserbetrieblichen Einrichtungen BaE)

El colectivo diana de este programa son aquellos jóvenes que no estén capacitados para realizar una formación profesional en el sistema dual. El programa distingue entre dos modalidades: en la modalidad integral el joven cursa la formación exclusivamente en un centro de formación, en la cooperativa la formación se realiza en itinerancia, es decir, una parte tiene lugar en empresas. 16.000 jóvenes iniciaron en 2017 una formación profesional en centros extra-empresariales, la tasa de inserción ascendió al 57% (gasto en 2017: 268,6 millones de euros).

Programas de los Gobiernos regionales

- Año de preparación profesional (Berufsvorbereitungsjahr).

Prácticamente todos los gobiernos regionales cuentan este instrumento. Se trata de cursos con una duración entre uno y dos años que preparan a los jóvenes para que puedan iniciar a continuación una FP y obtener un título escolar.

- Año de formación básica (Berufsgrundbildungsjahr)

Aproximadamente la mitad de los gobiernos regionales han puesto en marcha este instrumento. Se trata de un curso de un año de duración, con una estructura similar a la formación dual.

Además existen otras iniciativas que forman parte del programa "Cadenas formativas hasta el título de formación" La iniciativa **VerA** se puso en marcha en 2008 para evitar fracasos formativos: expertos jubilados acompañan durante su formación a una media de 3.000 jóvenes al año. El apoyo se presta también al inicio de la FP o en caso de una de las dos partes decida rescindir el contrato de formación. Se trata de un programa basado en el voluntariado, cuenta con financiación del Ministerio de Educación hasta finales de 2018 y colabora con la Confederación Alemana de Cámaras de Industria y Comercio.

Implementación y coordinación del programa

La iniciativa “Cadenas formativas hasta el título de formación” se acompañó en 2016 con acuerdos políticos firmados con los länder. El objetivo fue asegurar—sobre la base de los respectivos planes de los länder— la ampliación y conexión de medidas en el marco de un plan general coherente. Entretanto se han adoptado acuerdos con 8 länder; en breve se adoptarán acuerdos con otros tres länder y se encuentran los acuerdos entre el Gobierno y otros tres länder en proceso.

La iniciativa cadenas formativas cuenta con un organismo de coordinación dirigida por el Ministerio de Educación y por el Ministerio de Trabajo. Forman parte además los 16 ministerios regionales de Educación, la conferencia sectorial de economía, la conferencia sectorial de trabajo y la Agencia Federal de Empleo.

3.2. La participación de los jóvenes en los programas de las políticas activas de empleo

En lo relativo a la participación de en los programas de políticas activas de empleo, los jóvenes tienen acceso a todos los programas e instrumentos., si bien su peso sobre el total de participantes en los respectivos programas oscila entre el 100% y el 5,1%. Representan el 35,6% de los participantes en el conjunto de los programas de políticas activas de empleo.

La participación de los menores de 25 años se concentró en el grupo de instrumentos denominado „Elección de una profesión o una formación profesional“. 181.176 del total de 299.961 menores de 25 años participantes en algún programa de políticas activas lo hizo en alguno de los instrumentos pertenecientes a este grupo, muchas de ellas pertenecientes a las cadenas formativas descritas más arriba. Destaca el Acompañamiento para la inserción laboral con 61.893 participantes, las Ayudas de Acompañamiento (37.117) y los programas formativos de preparación profesional (33.672).

En 2017 cayó considerablemente el número de participantes de varios instrumentos, destacando las medidas para la creación de empleo (-21,4%), las medidas de activación e inserción (-17,7%) y las medidas de fomento del emprendimiento (-17%)

Participantes menores de 25 años en los programas de políticas activas de la Agencia Federal de Empleo			
	Participantes junio 2018	Variación interanual en %	% sobre el total de participantes
Medidas de activación e inserción laboral	44.463	-17,7	23,0
Medidas de activación e inserción (<i>Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung</i>)	43.620	-18,7	22,7
Contratación en prueba de personas con una discapacidad (<i>Probepeschäftigung für Menschen mit Behinderungen</i>)	135	-36,0	23,7
Fomento de jóvenes ajenos al mercado de trabajo (<i>Förderung schwer zu erreichender junger Menschen</i>)	708	Xx	98,6
Elección de una profesión o una formación profesional	181.176	-2,4	94,4
Acompañamiento para la inserción laboral (<i>Berufseinstiegsbegleitung</i>)	61.893	+0,2	100,00
Cualificación para la inserción (<i>Einstiegsqualifizierung EQ</i>)	13.392	-1,8	84,5
Ayudas de acompañamiento (<i>Ausbildungsbegleitende Hilfen abH</i>)	37.117	-1,9	89,3
Programas formativos de preparación profesional (<i>Berufsvorbereitenden Bildungsmassnahmen BvB</i>)	33.672	-5,9	98,6
Formación asistida (<i>Assistierte Ausbildung</i>)	10.515	+14,5	90,4
Formación profesional en centros extra-empresariales (<i>Berufsausbildung in ausserbetrieblichen Einrichtungen BaE</i>)	18.633	-12,6	91,9
Formación continua	9.586	-5,4	5,9
Fomento de la formación profesional continua. (<i>Förderung der beruflichen Weiterbildung</i>)	8.451	-7,8	5,7
Complemento a la remuneración salarial para la formación profesional continua de trabajadores. (<i>Arbeitsentgeltzuschuss zur beruflichen Weiterbildung Beschäftigter</i>)	1.135	+16,6	7,0
Inicio de una actividad laboral	9.830	-6,0	8,3
Bonificación para la inserción (<i>Eingliederungszuschuss</i>)	92.05	-5,1	9,9
Fomento del inicio de una actividad autónoma (<i>Förderung der Selbstständigkeit</i>)	625	-17,3	2,5
Medidas especiales para la integración de personas con discapacidad	47.632	-2,4	73,5
Medidas especiales para la formación continua (<i>besondere Massnahmen zur Weiterbildung</i>)	1.094	-17,6	15,3
Determinación de la aptitud/de la profesión (<i>Eignungsabklärung/Berufsfindung</i>)	603	+0,3	53,5
Medidas especiales de fomento de la formación profesional (<i>besondere Massnahmen zur Ausbildungsförderung</i>)	26.998	-3,8	93,8
Ayudas en casos especiales individuales (<i>Einzelfallförderung</i>)	484	+4,1	36,6
Medidas individuales de rehabilitación (<i>individuelle rehaspezifische Massnahmen</i>)	16.298	+0,8	70,4
Apoyo individualizado para el empleo (<i>unterstützte Beschäftigung</i>)	2.146	-0,6	67,1
Medidas para la creación de empleo	3.778	-21,4	3,9
Oportunidades de empleo (<i>Arbeitsgelegenheiten</i>)	3.755	-21,4	5,1
Fomento del empleo (<i>Förderung von</i>	Xx	Xx	Xx

<i>Arbeitsverhältnissen)</i>			
Programa federal para la participación social en el mercado de trabajo (<i>Bundesprogramm soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt</i>)	Xx	Xx	Xx
Otros programas	3.505	-13,7	23,7
Programas libre disposición del ámbito de las prestaciones no contributivas (<i>Freie Förderung SGB II</i>)	3.479	-13,2	25,1
Total participantes políticas activas	299.961	-5,6	35,6

3.3. Iniciativas legislativas

El Gobierno federal ha presentado tres iniciativas legislativas, que se encuentran en diferentes fases de tramitación, y que también apuntan a mejorar el empleo de los jóvenes: un programa de inserción laboral para desempleados de larga duración, un programa para mejorar la formación continua para el desempleo y una reforma de la normativa que regula la temporalidad.

Proyecto de ley para lograr la inserción laboral de desempleados de larga duración

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales presentó a mediados de junio un proyecto de ley que modifica el Tomo II del Código Social para poder crear un programa que facilite la inserción laboral de los desempleados de larga duración. Este programa constaría de líneas de actuación para dos colectivos distintos, vistos los requisitos la participación de los menores de 25 años sobre todo se producirá en la segunda modalidad.

1. Las personas en situación de desempleo de muy larga duración y beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo durante al menos seis años en los últimos siete años podrán acceder a las siguientes ayudas:

- Bonificación salarial, que será del 100% del salario mínimo interprofesional durante los dos primeros años, reduciéndose en un 10% al año en los siguientes años. El período máximo de percepción es de cinco años.
- Fomento de puestos de trabajo en el sector privado, entidades sociales o municipios.
- Apoyo continuo e individualizado. Los beneficiarios de esta ayuda obtendrán un apoyo regular e individualizado (*coaching*) durante el primer año y, en caso de ser necesario, durante la totalidad del período de vigencia de la ayuda.

2. Las personas en situación de desempleo de larga duración, en concreto que estén desempleadas desde al menos dos años, podrán obtener las siguientes ayudas:

- Bonificación salarial durante 24 meses, que equivaldrá al 75% del salario regular durante el primer año y al 50% de este durante el segundo.
- Podrán recibir la ayuda aquellas personas que accedan a un empleo en el mercado de trabajo regular.
- El empresario deberá garantizar la continuidad de la relación laboral hasta al menos seis meses después de finalizar el período de percepción de la ayuda.
- Los beneficiarios de la bonificación tendrán derecho a un apoyo individualizado (*coaching*), en caso de ser necesario durante todo el período de vigencia de la ayuda. El empresario deberá facilitar que el trabajador acuda durante los primeros meses al *coaching* durante su jornada laboral.
- Los beneficiarios tendrán acceso a medidas de cualificación reguladas por las normas generales.

Entre las novedades de este programa destacan las siguientes:

- A diferencia de otros programas que prevén también una bonificación salarial, en este caso no se aplicaría al salario un coeficiente reductor para compensar el menor rendimiento de los desempleados de larga duración.
- La introducción del apoyo individualizado (*coaching*) recoge experiencias de otros programas específicos para la inserción laboral de desempleados de larga duración y tiene como objetivo estabilizar la relación laboral. El asesor deberá colaborar estrechamente tanto con el beneficiario de la ayuda como con el empresario. En el caso de los desempleados de muy larga duración el proyecto subraya expresamente que sería conveniente que el empresario participe en el *coaching* al menos durante el primer año. Si bien el proyecto de ley no especifica la formación de la que deberán disponer los asesores, recalca que es conveniente que cuenten con una titulación académica y una experiencia laboral mínima de dos años.

El coste de este nuevo programa ascenderá a 4.000 millones de euros hasta el año 2022. El proyecto de Ley cifra el coste anual por cada 1.000 participantes de larga duración en 18 millones de euros y en 24 millones para los desempleados de muy larga duración.

El proyecto de ley se encuentra en tramitación parlamentaria, el día 5.10 la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales tiene previsto realizar la audiencia pública a expertos y agentes sociales. Su entrada en vigor está prevista para el 1 de enero de 2019.

Proyecto de ley para el fomento de la cualificación

Tras ser presentado por el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, el Consejo de Ministros aprobó el 19 de septiembre el Proyecto de ley para reforzar las posibilidades de cualificación y da mayor protección en el seguro de desempleo (Ley de Oportunidades de Calificación). En resumidas cuentas, desciende la cuota de desempleo del 3% al 2,5% a partir del 1/1/2019, mejora el acceso a la prestación contributiva por desempleo (12 meses de contribución durante los últimos 30 meses) y se amplía el fomento de la formación continua para trabajadores y desempleados a fin de que las personas puedan seguir desarrollando sus capacidades frente a los cambios tecnológicos. Los planes supondrán menos ingresos y mayores gastos para la Agencia Federal de Empleo de hasta 6.200 millones de euros al año; la reducción de la cuota costará también 1.200 millones de euros al año. El Gobierno federal tendrá que soportar costes adicionales de 220 millones de euros al año. La ley deberá pasar ahora por el trámite parlamentario. El 18 de octubre el Parlamento debatió en primera lectura sobre la ley. Mientras que la Colación acentuó la menor carga de los ciudadanos, la oposición criticó el insuficiente apoyo económico a la formación continua.

La reforma del trabajo temporal

Los empresarios tienen, según el derecho laboral alemán, básicamente dos posibilidades para formalizar contratos temporales: contratación temporal con y sin razón que medie para ello, según el art. 14, apdo. 1 y 2 de la Ley de empleo a tiempo parcial y los contratos temporales (TzBfG). Estas dos categorías jurídicas hay que considerarlas primero independientemente de si existen razones justificables desde el punto de vista de la empresa.

El artículo 14, párrafo 1, de esta ley permite la temporalidad laboral si existe razón que medie para ello, y desde 2001 enumera en esta ley un total de ocho razones:

1. si existe una necesidad temporal de la empresa,
2. si el contrato temporal se produce a continuación de una formación profesional o unos estudios universitarios a fin de facilitar la transición del trabajador al empleo,
3. si se emplea a un trabajador para sustituir a otro trabajador,
4. si el tipo de trabajo justifica la temporalidad,
5. el contrato temporal se considera periodo de prueba,
6. si razones relacionadas directamente con el trabajador justifican la contratación temporal,

7. si el trabajador es remunerado con cargo a fondos presupuestarios destinados a un empleo temporal y, en consecuencia, se formaliza un contrato temporal, o
8. si la contratación temporal se basa en un acuerdo judicial.

De conformidad con el artículo 14, párrafo 2, de la Ley de empleo a tiempo parcial y los contratos temporales, se permitirá la temporalidad en un contrato de trabajo por un periodo de dos años aun cuando no exista razón alguna que medie para ello. En el margen de esos dos años será posible renovar el contrato hasta tres veces. Se podrán adoptar disposiciones diferentes a estas por convenio colectivo.

Desde su introducción en 1985, la contratación temporal sin justificación ha sido un tema controvertido y las enmiendas realizadas en la ley desde entonces muestran también una imagen contradictoria. Por una parte, la Ley de fomento del empleo de 1996 facilitó aún más la formalización de contratos temporales al aumentar el período máximo de 18 meses, en vigor desde 1985, a 24 meses, y al permitir la contratación temporal de trabajadores mayores de 60 años sin restricción alguna. Por otra parte, en la Ley de empleo a tiempo parcial y contratación temporal de 2001 creó nuevos obstáculos con la "prohibición del preempleo" para hacer frente a posibles abusos mediante un encadenamiento de contratos temporales. A partir de entonces, ya no fue posible tener un contrato temporal sin causa justificada si anteriormente había existido una relación laboral con el mismo empresario, ya fuera a través de contrato temporal o indefinido. En 2011, el Tribunal Federal del Trabajo flexibilizó esta prohibición al dictaminar que no existía "precontratación" si una relación laboral anterior se remontaba a más de tres años (BAG 7 AZR 716/09), restricción que acaba de ser rechazada por el Tribunal Constitucional Federal el 6 de junio de 2018 (1 BvL 7/14).

En los últimos años también se han realizado esfuerzos para limitar el encadenamiento de contratos temporales con razón que los justifique. Si anteriormente solo se examinaba la legalidad de la contratación temporal, desde hace algunos años se evalúa por encargo de la Corte Federal de Justicia el conjunto de los contratos anteriores que pudieran ser indicio de un uso fraudulento de esta modalidad contractual. Dos sentencias de 2012 y 2017 respectivamente desarrollan un sistema de revisión en tres fases conforme a los principios del abuso institucional de derechos (art. 242 del Código Civil - BGB).

En este contexto jurídico y de reformas legislativas de contratos temporales, el proyecto de reforma del acuerdo de coalición. Además de reducir la temporalidad en general, el acuerdo de coalición persigue el objetivo de limitar la duración de los contratos temporales y el encadenamiento de los mismos, para lo que quiere acortar la duración de

los contratos temporales sin justificación e introducir una limitación general de la temporalidad con el mismo empresario. El Ministerio de Trabajo impulsará las siguientes dos reformas:

Limitación de la duración de los contratos temporales a 18 meses

Con la reducción del tiempo de los contratos temporales sin justificación de 24 a 18 meses se restablece la condición establecida en la Ley de fomento del empleo de 1985. Sólo será posible una prórroga dentro de este plazo. La limitación temporal podría acelerar en un principio la realización de los correspondientes ajustes de personal a través de la contratación indefinida, la contratación temporal con justificación o también los despidos de personal. Con períodos de empleo planificados superiores a 18 meses es probable que hubiera reacciones evasivas, por ejemplo, con la contratación temporal con justificación.

Limitación del tiempo de temporalidad con el mismo empresario a 5 años

La temporalidad de una relación laboral (con o sin razón justificada) no estará permitida si ya existía con el mismo empresario una relación laboral indefinida o el trabajador haya tenido con ese empresario uno o más contratos temporales con una duración total de cinco o más años. El período máximo de cinco años también incluirá las cesiones laborales del trabajador. Un nuevo contrato de trabajo de duración temporal con el mismo empresario sólo será posible después de un período de espera de tres años.

3.4. Otras iniciativas y programas para mejorar el empleo joven

Alianza para la Formación Continua y Perfeccionamiento Profesional

Forman parte de la Alianza los agentes sociales, diversos ministerios y conferencias sectoriales. Hasta septiembre de 2016, el Gobierno y la BA habían creado 9.932 plazas de las 10.000 acordadas en la Alianza para la Formación Continua y Perfeccionamiento Profesional. Los procedimientos de cuatro fases acordados por la Alianza para solicitantes se aplicaron por primera vez, a nivel nacional, de la manera más individualizada y adaptada posibles a las ofertas de plazas de formación empresarial. En el marco de la Alianza para la Formación Continua y el Perfeccionamiento Profesional, las empresas aspiraban a incrementar la cifra de puestos de formación dual ante la Agencia Federal de Empleo (BA) en 20.000 frente a la cifra de 2014. Ajustado a los cambios aplicados en las estadísticas, la cifra de puestos de formación dual notificados actualmente superan la cifra notificada en septiembre de 2014 en 28.000.

Jobstarter plus

Para apoyar la tarea formativa en las PYME, el Gobierno fomentó adicionalmente a las empresas para que estas puedan fortalecer sus estructuras de formación (fomento del programa Jobstarter plus). Jobstarter plus cuenta con una dotación de 109 millones de euros hasta 2020, de los cuales 63 millones provienen del FSE. En total hay 128 proyectos que tienen como objetivo mejorar los mercados regionales de formación.

KAUSA

Los objetivos de la red de asesoría KAUSA son: concienciar a empresarios inmigrantes de las ventajas de la formación profesional, aumentar la participación de jóvenes migrantes y refugiados en la formación e informar a los padres sobre la formación profesional. Un total de 6.600 jóvenes de origen migratorio, 10.000 jóvenes refugiados y 3.700 empresas han recurrido a los servicios de KAUSA, se ha conseguido formalizar 4.500 contratos de FP o inserciones en prácticas u otros programas.

Jugendberufsagenturen (Agencia de empleo para jóvenes)

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales puso en marcha en 2013 el programa Jugendberufsagenturen. El objetivo de las agencias es garantizar la transición de la escuela a la formación o al empleo de los jóvenes hasta 25 años de edad creando una ventanilla única, intensificando el trabajo en redes y reforzar con ello el carácter preventivo de estos organismos. Estas agencias crean una estructura de cooperación entre las agencias locales de empleo, los organismos locales de gestión la prestación no contributiva y los organismos municipales de ayuda a los jóvenes. Están descentralizadas y elaboran sus propios planes de actuación. En la actualidad existen 289 agencias, la Agencia Federal de Empleo quiere lograr su implantación en toda Alemania. 143 de las agencias locales de empleo (93% sobre el total) y 299 de los Jobcenter (73%), organismos encargados de la gestión de la prestación no contributiva forman parte de una Agencia de empleo para jóvenes. Además participan 156 municipios y 190 mancomunidades.

Una evaluación de la propia Agencia de Empleo de 2016 señala que las Agencias de Empleo para Jóvenes mejoran considerablemente la tasa de inserción. Si bien los autores acentúan que los datos de la evaluación son provisionales, parece evidenciarse que estas agencias presentan varias ventajas: centralizan y unifican medidas y ayudas de diversos organismos que suelen estar dispersas. Además, muchas de las agencias han conseguido establecer líneas de cooperación muy estrechas con los

centros escolares, gracias a lo que se consigue acceder al colectivo destinatario con anticipación y reducir el número de jóvenes que abandonan el sistema escolar, pero que no logran acceder al sistema de formación profesional. El informe subraya la importancia de buscar la colaboración con los centros escolares. En 2017 el 53% de las agencias ha formalizado acuerdos de cooperación con escuelas locales, el 40% ha ampliado la oferta de orientación profesional en las escuelas y el 25% ofrece citas regulares en los centros escolares. Un tercio de las agencias participa en los planes regionales para mejorar la transición de la escuela al empleo / formación.

Con el fin de mejorar la eficacia de las agencias y reforzar la colaboración entre agencias de empleo para jóvenes y los centros escolares, en junio de 2017 la Agencia Federal de Empleo firmó un convenio con la conferencia sectorial de los ministros de Educación regionales.

Fondo Social Europeo (FSE)

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales cuenta con un plan de actuación en materia de integración financiado a través del FSE y dotado con 93,5 millones del presupuesto federal y 105,7 millones del FSE.

En concreto cuenta con dos programas que pueden ser de interés en este contexto:

- Integration durch Austausch (Integración a través del intercambio IdA)

El programa "IdA la integración mediante el intercambio" del Ministerio de Trabajo Alemán en cooperación con el Fondo Social Europeo que tiene como objetivo la mejora de la empleabilidad de grupo de personas marginadas a través del fomento de actividades transnacionales de intercambio y movilidad, se viene desarrollando desde 2007. Los grupos diana son: jóvenes a punto de terminar la escuela, formación profesional o un aprendizaje que necesitan apoyo y adultos jóvenes desempleados que hayan terminado su formación profesional o aprendizaje y busquen un trabajo que responda a su especialidad y no lo hayan encontrado. En 2017 participaron 1.700 personas que realizaron unas prácticas empresariales en el extranjero, la tasa de inserción una vez finalizada la medida fue del 50%.

- Integración en vez de exclusión (Integration statt Ausschluss IsA)

Este programa crea redes de cooperación entre los Jobcenter y las empresas para lograr la inserción laboral de jóvenes y adultos jóvenes. Han sido seleccionados un total de 55 proyectos, 23 de ellos centran su trabajo en la inserción de ciudadanos europeos.

El impacto de diversas medidas en el empleo joven

En este apartado resumimos el impacto de dos reformas en el empleo joven: la introducción del SMI y la introducción de un régimen de sanciones especial para menores de 25 años en el ámbito de la prestación no contributiva por desempleo.

El impacto de la introducción del Salario Mínimo Interprofesional sobre el empleo de los jóvenes

Tras su aprobación por el Parlamento federal, el 1 de enero de 2015 entró en vigor la Ley sobre el salario mínimo interprofesional (SMI), mediante la cual se impuso una cuantía mínima de **8,50 €/hora trabajada en todo el país**, con excepción de los salarios mínimos sectoriales, establecidos por la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores (*Arbeitnehmer-Entsendegesetz*). El 1 de enero de 2017 aumentó a 8,84€/hora (+0,34€/h.). A partir de esta fecha, el SMI está vigentes sin restricciones en todo el país, si bien con algunas excepciones, que fueron eliminadas el 1 de enero de 2018. Hasta ese momento algunos sectores podían aplicar salarios inferiores al salario mínimo interprofesional (SMI), siempre y cuando estuvieran acordados por los agentes sociales.

La Comisión del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) recomendó en 2018 un aumento del salario mínimo interprofesional en dos fases. A partir del 1 de enero de 2019 deberá subir de los actuales 8,84 euros a 9,19 euros y el 1 de enero de 2020 se elevará de nuevo a 9,35 euros.

No obstante, el SMI no es de aplicación en los siguientes colectivos:

- menores de 18 años sin título profesional, con el objetivo de evitar que los jóvenes opten por una actividad remunerada antes que realizar una formación profesional;
- aprendices en la formación profesional, su remuneración la regula la Ley sobre formación profesional;
- desempleados de larga duración, durante los primeros seis meses de relación laboral, siempre que la empresa que los contrata no esté sujeta a un convenio colectivo que determine un salario mínimo específico;
- jóvenes que realicen prácticas profesionales obligatorias conforme a un plan de estudios (educación escolar, formación profesional, educación superior);
- prácticas voluntarias de una duración máxima de tres meses;
- actividades a título honorífico.

La Federación de Asociaciones Patronales Alemanas (Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände - BDA) mantiene sus críticas al SMI. En lo relativo al empleo de los jóvenes la BDA afirma que el SMI pone trabas a las prácticas empresariales que considera un importante instrumento de inserción laboral de los jóvenes.

Sin embargo, los informes de evaluación si bien el número de puestos de prácticas empresariales parece haber caído no existen evidencias de que ello esté relacionado causalmente con el SMI, dado que es un fenómeno que se viene produciendo desde 2011.

La intermediación de los menores de 25 años en el ámbito de las prestaciones no contributivas: ratio y sanciones

El artículo 44 c apartado 4 del Tomo II del Código Social regula que la ratio funcionario: desempleado en el ámbito de la prestación no contributiva por desempleo debe ser de 1 a 75 para los menores de 25 años y de 1 a 150 para los mayores de 25 años. En respuesta a una interpelación parlamentaria el Gobierno informó en 2017 que en 2016 la ratio de atención de los menores de 25 años oscilaba entre 1:81 (Renania Palatina y Sarre) y 1:56 (Sajonia), mientras que la de los mayores de 25 se situaba entre 1:139 (Renania del Norte Westfalia) y 1:121 (Sajonia-Anhalt y Turingia).

En el ámbito de las prestaciones no contributivas rige un régimen especial de sanciones para los menores de 25 años. Los mayores de 25 años pueden ver reducida su prestación un 10% si no acuden a una cita previa. Si no aceptan una oferta de empleo asumible la sanción será del 30% en caso de una primera sanción y de un 60% si en ese mismo año se produce una segunda sanción. Si se producen más sanciones estas pueden suprimir la totalidad de la prestación durante tres meses. Las sanciones a menores de 25 años son más severas. Una primera sanción implica la supresión temporal del conjunto de la prestación salvo la parte correspondiente al alojamiento, en caso de producirse una segunda sanción se suprime la totalidad de la prestación.

El instituto de investigaciones de la Agencia Federal concluye en 2017 que las sanciones a los menores de 25 años incrementan considerablemente la inserción laboral sobre todo en los hogares unipersonales. Pero los efectos de las sanciones son excesivamente punitivas e implican dificultades para los afectados para garantizar la alimentación, un fuerte incremento de la tasa de endeudamiento, cortes del suministro de energía y, en algunos casos, desahucios.

Según ese informe además la inserción laboral motivada por sanciones suele producirse en los segmentos salariales excesivamente bajos. Este

resultado coincide con las conclusiones del informe publicado en 2017 el Instituto de Ciencias Económicas y Sociales (WSI, 2017), cercano a los sindicatos, que analiza la relación entre determinadas medidas del mercado laboral y la creciente pobreza entre la población activa. Señalan que la cifra de trabajadores situados por debajo del umbral de la pobreza se ha duplicado entre 2004 y 2014. Los expertos argumentan que el aumento del empleo en Alemania se debe principalmente a un incremento de los puestos de trabajo a jornada parcial, a otras relaciones laborales atípicas y el crecimiento del sector de bajos salarios. Desempeña un papel decisivo la presión a la que están sometidos los desempleados a aceptar cualquier oferta de trabajo desde la implantación de las nuevas disposiciones para combatir el desempleo de larga duración. Según los expertos, las estrictas reglas de exigibilidad, la imposición de condiciones para la percepción de prestaciones y las sanciones incrementan el riesgo de pobreza de la población activa; mientras que los programas de fomento, las ofertas de cualificación y formación continua, así como destinar más fondos a las políticas activas y pasivas de empleo tienen el efecto contrario ya que el riesgo de caer en pobreza se contrae.

En 2018 la Agencia Federal propuso reformar el régimen de sanciones de los menores de 25 años, adecuándolo al régimen de sanciones general. Coincide esta recomendación de un grupo trabajo conjunto del gobierno federal y de los gobiernos regionales del año 2015.