

Trabajo Fin de Grado

Análisis del mercado de trabajo de la economía alemana: inmigración y problema demográfico.
Analysis of the labour market of the German economy: immigration and demographic problem.

Autor

Iván Ramos López

Director

Pedro García Castrillo

Autor del trabajo: Iván Ramos López.

Director del trabajo: Pedro García Castrillo.

Título del trabajo: Análisis del mercado de trabajo de la economía alemana: inmigración y problema demográfico; Analysis of the labour market of the German economy: immigration and demographic problem.

Titulación: Doble Grado en Derecho y ADE.

Resumen del trabajo: En el presente trabajo hacemos un estudio del mercado de trabajo alemán profundizando sobre dos hechos sociales que determinan el desarrollo de su economía y prosperidad laboral: en primer lugar, el problema demográfico que lleva padeciendo en los últimos años y que claramente mengua el potencial del sistema, y por otro lado la inmigración tanto europea como del resto del mundo, destacando la asiática con los refugiados llegados al país en el último lustro como grupo más relevante. No debemos olvidar a su vez durante la presente obra todas las medidas implantadas desde principios del siglo XXI a través de Hartz, que han producido un descenso en el desempleo nacional, aunque también una mayor temporalidad en los puestos de trabajo. Se hace especial referencia a la Unión Europea como ente institucional en el que se desenvuelve Alemania, siendo muy importante a partir de la reunificación alemana que ha originado un modelo laboral que no ha dejado de progresar y adaptarse especialmente a la crisis económica del año 2008. Para explicar el trabajo nos servimos de un capítulo introductorio y de tres capítulos de desarrollo, junto a unas conclusiones, apoyándonos de fuentes bibliográficas alemanas, europeas y mundiales que dan un prisma completo de la tendencia del mercado laboral germano desde un punto de vista económico, estadístico, social y jurídico.

Palabras clave: mercado de trabajo, problema demográfico, envejecimiento, inmigración, refugiados, Hartz, desempleo, temporalidad, Unión Europea, reunificación alemana, crisis económica, salarios, brecha de género.

ÍNDICE

Capítulo I. Introducción.....	4
Capítulo II. Cifras del mercado de trabajo alemán.....	5
1. Crecimiento de la población. La población: crecimiento y estructura.....	5
2. Población en edad activa.....	7
3. Tasa de actividad.....	9
4. Empleo.....	10
5. Desempleo.....	15
Capítulo III. Regulación del mercado de trabajo.....	19
1. Precedentes en el siglo XXI.....	19
2. Tipos de contrato de trabajo.....	20
3. Salida del mercado de trabajo.....	21
4. El empleo.....	23
5. El desempleo.....	25
Capítulo IV. Fenómenos sociales.....	29
1. <u>Implicaciones regionales de la inmigración en Alemania</u>	29
I. Consideraciones generales.....	29
II. Sistemática del reparto de refugiados.....	31
III. Repercusión local de la inmigración.....	31
IV. Insuficiencia en la formación de los refugiados y excedente masculino.....	32
2. <u>Salarios en Alemania</u>	33
I. Evolución de los salarios nominales y reales en Alemania	33
II. La distribución sectorial de los salarios.....	34
III. La distribución territorial de los salarios.....	36
IV. Distribución de los salarios.....	38
V. Bajos salarios.....	39
3. <u>Brecha de género en la tasa de actividad</u>	41
Capítulo V. Conclusiones.....	42
Capítulo VI. Bibliografía.....	44

Capítulo I. Introducción.

La justificación de esta obra se debe a la observancia de uno de los mercados laborales más potentes de Europa, y cómo ha ido evolucionando tanto a escala nacional como europea y en algunas ocasiones con su situación respecto a los países más potentes mundiales, debido a la motivación personal que suscita el país en cuestión, tanto por ser un buen destino profesional para un estudiante empresarial como por ser un buen modelo para seguir por parte del mercado laboral español.

El objetivo es que el público universitario pueda forjarse una idea de la evolución y tendencia que ha seguido la nación alemana en el siglo XXI, ya que, a diferencia de otros mercados de trabajo europeos, el alemán no presenta en los últimos años las consecuencias negativas a las que sin embargo sí que se enfrentan otros países del viejo continente, ya que siguen aumentando el número de personas activas como las personas sujetas a cotizaciones a la seguridad social. (Ministerio Federal, octubre 2015) [1]

En comparación con los países europeos la buena situación del mercado de trabajo se ha visto escudada por el desarrollo favorable de las exportaciones y la fuerte demanda interna. Esto último viene debido a la subida de los salarios reales y la mayor contratación, a la vez que cuenta la reducida inflación, contribuyendo entonces a que las familias alemanas gocen de un buen poder adquisitivo.

Junto al análisis de la tendencia, otro objetivo es la influencia del envejecimiento de la población alemana, que al igual que sucede con la española, está viendo reducido el número de nacimientos: el número de personas activas se irá reduciendo paulatinamente. Según un estudio del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales alemán, para el año 2030 serán 5 millones de personas menos las que trabajen.

Actualmente el elevado número de puestos de trabajo se cubre con la inmigración. En los últimos años ha crecido en Alemania tanto la inmigración europea como la asiática, esta última motivada sobre todo por el importante flujo de personas refugiadas que ha tenido lugar, de países donde se adolecía de la protección y la seguridad humana necesarias.

Son pertinentes nuevas reformas o al menos soluciones que eviten un estancamiento de la competitividad y el potencial de la economía alemana, que no podrían alcanzar toda su cota de producción en el supuesto de que no hubiera suficiente capital humano de alta cualificación.

Capítulo II. Cifras del mercado de trabajo alemán.

El análisis del mercado de trabajo alemán nos impone como primera tarea indagar sobre los datos. Usaremos series temporales que nos permitan detectar los rasgos estructurales o la tendencia de largo plazo sobre la que evaluar o considerar los efectos del ciclo. Dado el proceso de integración de las economías europeas, la evaluación del mercado de trabajo alemán quedaría coja sin su contextualización en un marco más amplio, por lo que se harán comparaciones con otros agregados económicos. Fundamentalmente con la UE-28.

Una parte esencial del mercado de trabajo es la oferta, cuya tendencia depende esencialmente de factores demográficos. Así, en primer lugar, se analiza la dinámica de la población y su estructura por edad y sexo -la pirámide demográfica- pues de ella se deriva la evolución futura de la oferta de trabajo. En ese marco se da entrada al fenómeno migratorio, como una vía de crecimiento más allá del natural. En segundo lugar, se analiza la parte de la población que se encuentra en edad de trabajar. En tercer lugar, se pone el foco sobre la parte de la población que decide incorporarse al mercado de trabajo: la tasa de actividad, poniendo especial énfasis en la diferenciación por sexos, puesto que una parte importante de la variación de la oferta descansa en los cambios culturales que han profundizado la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. En cuarto lugar, se analiza el empleo, tanto en términos absolutos como su composición. Se estudia la tasa de empleo y su temporalidad. En quinto lugar, se presenta la evolución de la tasa de desempleo, con especial mención para el desempleo juvenil.

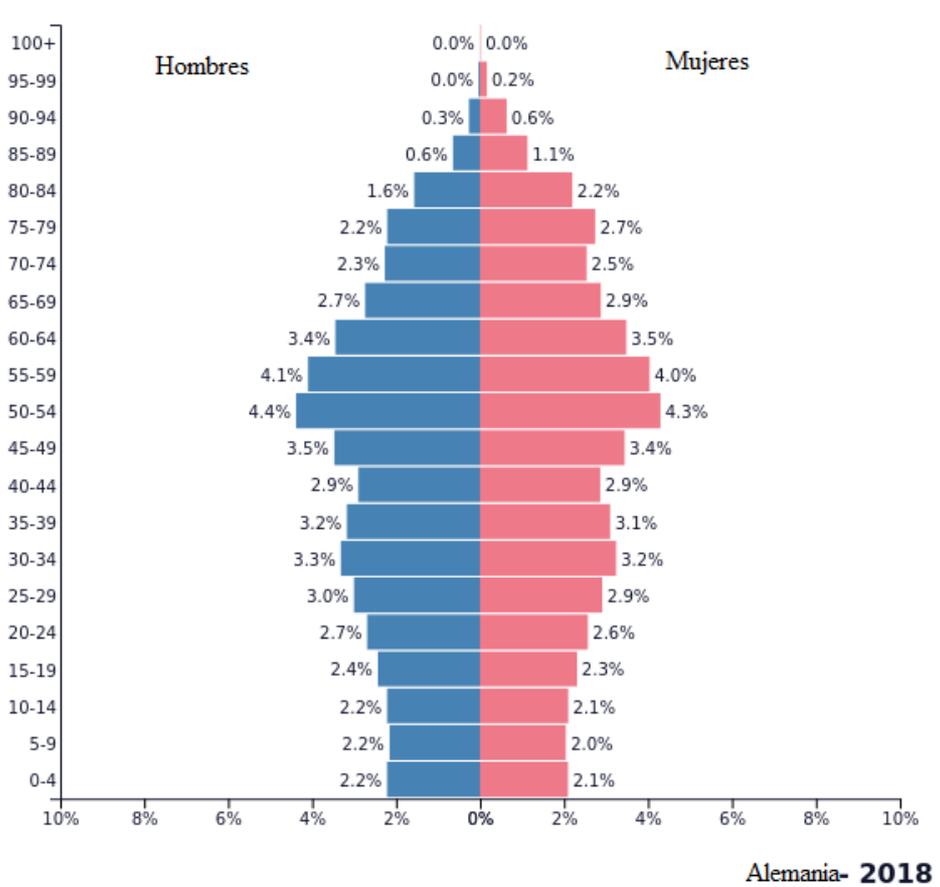
1. Crecimiento de la población. La población: crecimiento y estructura.

La población alemana ha experimentado un crecimiento muy débil en los últimos 28 años. En el cuadro 2.3 figuran las cifras de población entre 1990 y 2018, tanto en términos agregados como su desglose entre nacionales y extranjeros. De él se desprende una población prácticamente estancada. Los 3 millones adicionales de dicho periodo suponen una tasa de crecimiento promedio anual del 0.13% muy por debajo de los registros históricos. Si se acerca el foco a la nacionalidad de la población residente se encuentra que la nativa se ha visto reducida en algo más de un millón de personas (un 0.05 % anual). Pero el detalle por periodos es ilustrativo: Si en 1990-2000 crecía al 0.11%, el ritmo se redujo al 0.04% en el quinquenio siguiente y se giró a tasas negativas desde entonces. Por el contrario, la población de origen foráneo ha crecido en algo más de 4 millones, lo que supone un ritmo del 2% anual. Un crecimiento que se ha acelerado a partir de 2010 (siendo el último trienio del 4.1%).

Ese estancamiento de la población nativa y crecimiento de la migrante genera el cambio en la composición de la población que recoge el cuadro 2.4. y en el que destaca el peso cada vez mayor de la población extranjera.

Detrás de ese estancamiento demográfico se encuentra la estructura por edad y sexo. La pirámide de población de 2018 que recoge el cuadro 2.1 ilustra la situación.

Cuadro 2.1: Pirámide de población Alemania a fecha 2018.



Fuente: PopulationPyramid.net, 2018. [21]

Como vemos se trata de una pirámide de una población en fase de envejecimiento, ya que la base es mucho más estrecha que el tronco de esta. (Wikipedia, 2018) [20] Predomina la población entre los 50 y 59 años, por lo que se hace complicado la reposición a través del incremento de la tasa de natalidad. El porcentaje de población muy joven en edad inferior a 20 años es prácticamente el mismo al de la población vieja superior a 65 años, lo que explica que el mercado laboral se enfrente en los próximos años a un problema para cubrir las prestaciones sociales contributivas.

Cuadro 2.2: Porcentaje de población por rango de edad.

Año	0-19	20-29	30-59	60-79	>80
1991	21,54%	16,41%	41,63%	16,57%	3,84%
2017	18,42%	11,96%	41,74%	21,66%	6,22%

Fuente: elaboración propia.

Desde el año 1991, fecha en la que se había convalidado el Tratado de Unificación¹ y a partir de la cual nos constan los datos de Alemania como la nación y forma de Estado que hoy conocemos, hasta el año 2017, ha habido cambios en la población como bien demuestra el hecho de que la población inferior a 30 años se haya reducido mientras que la mayor a 60 ha aumentado considerablemente. La mayoría de la población que se encuentra entre los 30 y 59, se ha mantenido estable.

Cuadro 2.3: Población extranjera y nacional.

	1990	2000	2005	2010	2015	2018
	Cantidad					
Extranjeros	5.582.357	7.267.568	7.289.149	7.198.946	8.651.958	9.780.500
Alemanes	74.167.643	74.991.932	75.148.851	74.552.654	73.523.800	73.013.300
Total	79.750.000	82.259.500	82.438.000	81.751.600	82.175.758	82.793.800

Fuente: elaboración propia. Datos procedentes de Bundeszentrale für politische Bildung, 2018. [23]

Cuadro 2.4: Distribución de la población.

	1990	2000	2005	2010	2015	2018
	Porcentaje de la población total					
Extranjeros	7%	9%	9%	9%	11%	12%
Alemanes	93%	91%	91%	91%	89%	88%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia. Datos procedentes de Bundeszentrale für politische Bildung, 2018. [23]

2. Población en edad activa².

A los efectos que nos ocupa, lo realmente importante es la población en edad de trabajar. Sobre qué población es esta puede existir una cierta controversia.

Tradicionalmente se ha tomado la población comprendida entre los 15 y los 64 años.

Sin embargo, el crecimiento de la esperanza de vida, y el aumento progresivo de la edad de retiro obligatorio, así como la posibilidad de compatibilizar pensión y trabajo lleva a considerar el intervalo 15-75.

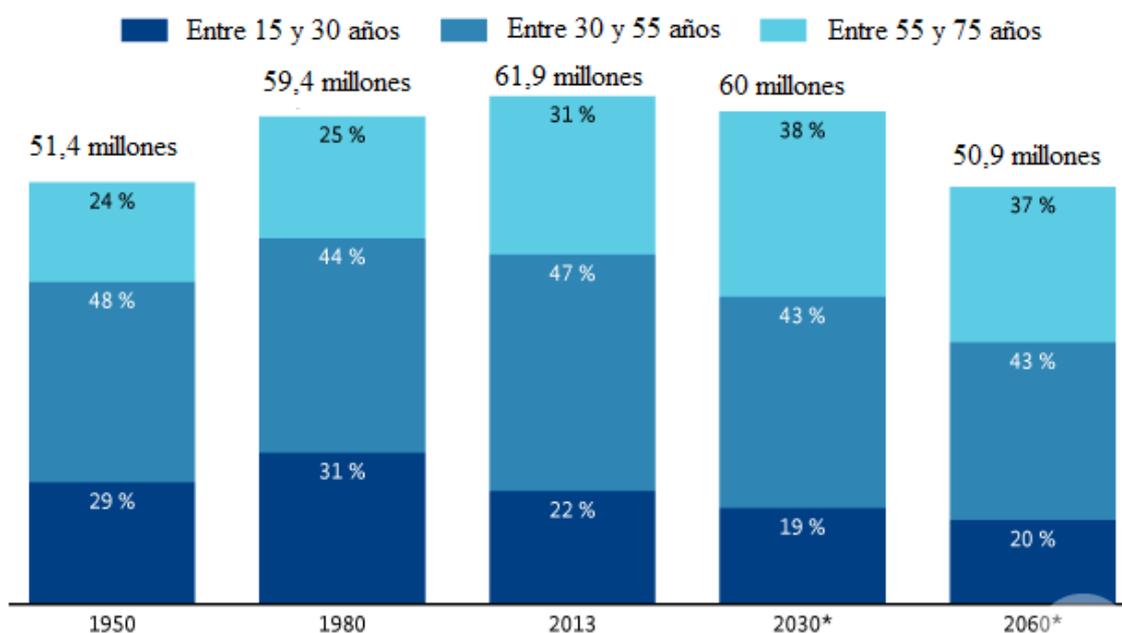
¹ Instrumento legal que autorizó la adhesión de la RDA en la RFA según la Ley Fundamental de Alemania el 3 de octubre de 1990. (Wikipedia, 2018) [19]

² La población en edad activa o fuerza laboral incluye a todas las personas en edad de trabajar. Según las definiciones internacionales, este rango de edad se extiende de 15 a menos de 75 años.

La dinámica de la población 15-64 muestra un crecimiento acelerado desde mediados de los años 70 hasta 1997 en que alcanza su máximo. Disminuye posteriormente hasta 2011, donde presenta un punto de giro y comienza a crecer de nuevo. [40]

Cuando el intervalo se amplía a los 75 años, el máximo se alcanza algo más tarde, pero también lo hace. La posible existencia de un problema demográfico de carencia de recursos ha llevado a la oficina Federal de Estadística a realizar una proyección como la que figura en el cuadro 2.5, acompañada de los datos pasados.

Cuadro 2.5: Población en edad activa por grupos de edad.



Fuente: demografie-portal.de

La población en edad de trabajar de 15 a 74 años en Alemania ha crecido continuamente desde 1950 y alcanzó su punto máximo en 2005, con alrededor de 64 millones de personas. Desde entonces ha ido disminuyendo y en 2013 era de sólo 62 millones de personas.

Según la Oficina Federal de Estadística se prevé que la contracción se acelere significativamente a partir de 2030. En 2060, a pesar de la constante inmigración procedente del extranjero, la población activa podría ser de sólo 51 millones de personas, tan pequeña como antes de 1950.

La disminución de la población en edad de trabajar va acompañada de un envejecimiento de la población. Mientras que en 1980 casi un tercio de la población activa tenía menos de 30 años, hoy en día es algo menos de una quinta parte. Al mismo tiempo, la proporción de la población activa mayor de 55 años ha aumentado del 25 por ciento en 1980 al 31

por ciento en la actualidad y seguirá aumentando hasta 2030. (Demografie Portal des Bundes und der Länder, 2018) [22]

El desarrollo de la población activa está directamente relacionado con la dinámica de la población en general. La entrada de los baby boomers en edad de trabajar, como ocurrió hasta mediados de los años ochenta, conduce a un rejuvenecimiento y crecimiento de la mano de obra. Hasta alrededor de 2030, estas cohortes mantienen el tamaño de la población activa, pero al mismo tiempo aumentan la edad media debido a su aumento de edad. Después de que los baby boomers se retiren de la edad de trabajar, la población activa se reducirá y temporalmente se volverá un poco más joven.

3. Tasa de actividad³.

El crecimiento de la dotación de trabajo de la economía no depende sólo de la evolución de la población en edad de trabajar sino también del grado en que ésta decide hacerlo. De su medida se ocupa la tasa de actividad. Los cambios sociales producidos desde mediados de siglo pasado han llevado a una incorporación al mercado de trabajo más tardía en cuanto a la edad y cada vez más generalizada de la mujer. El cuadro 2.6 recoge los datos de Alemania junto con la media de la OCDE y el caso paradigmático de Suecia.

Cuadro 2.6: Tasa de actividad por sexo, 1992-2017. En % de la población de 15 a 65 años.

Año	Tasa de actividad								
	Alemania			Suecia			Media OCDE		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
1992	71	80,5	60,8	82	84,25	79,9	70	81,6	58,1
1997	71	79,3	61,8	79	81,6	76,85	70	80,95	58,65
2002	72	79	64,3	79	81,5	77,1	70	80,3	59,5
2007	76	81,6	69,2	79	81,4	76,8	71	80,4	60,9
2012	77	82,3	71,7	80	82,6	77,9	71	79,6	62,2
2017	78	82,4	74	82	83,9	80,2	72	80	63,6

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de OECD.Stat, 2018. [37]

En él se observa como a nivel global Alemania ha mejorado en los últimos 25 años, sobre todo en el colectivo femenino, donde se ha incrementado un 22%, y además su crecimiento ha sido constante. No ha sido así en el caso de los hombres, puesto que desde

³ La Tasa de Actividad es un índice que mide el nivel de actividad en el empleo de un país. Se calcula como el cociente entre la población activa (PA), que engloba a la población ocupada y desempleada, y la población en edad de trabajar o mayor de 16 años (PET).

1992 apenas se ha elevado un 2% en todo el período en cuestión. (Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, 2018) [24]

También aparece en la tabla el caso de Suecia puesto que es el país europeo por excelencia con mayor igualdad de género respecto a la tasa de actividad, como bien demuestra el hecho de que ya desde principios de los 90 gozaba de unas tasas para los hombres y las mujeres bastante similares entre sí. Ello nos lleva a pensar, tras comparar a Alemania con el país nórdico en cuestión, que sí bien aún queda margen de maniobra para mejorar en dicha igualdad en el caso germano, ello tiene un límite real, al menos a corto-medio plazo debido a los condicionantes históricos y modelo de sociedad que aún arrastran a la igualdad laboral. (Statistics Iceland, 2018) [39]

Por último, también lo comparamos con la OCDE⁴ al ser éste el llamado «club de los países ricos» (Wikipedia, 2018) [38], agrupando a países que proporcionan al mundo el 70 % del mercado mundial y representan el 80 % del PNB mundial. En dicho contexto Alemania ha progresado bastante más al lograr una mayor progresión desde el 1992 (cuando eran muy similares) hasta la actualidad.

4. Empleo.

La población activa es una aproximación a la oferta de trabajo. Pero no toda ella es utilizada, ya que el grado de uso viene determinado por la demanda de trabajo. En este apartado se analiza la evolución del empleo, tanto en términos globales como atendiendo a las características personales de los trabajadores: edad, sexo y nacionalidad; del área geográfica del empleo: este y oeste; de las características del puesto de trabajo: tiempo completo, parcial y aprendizaje.

- Empleados sujetos a cotizaciones a la seguridad social por grupos de edad.

Cuadro 2.7: Trabajadores que cotizan a la SS.

Año	Total	< 20 años	20-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	60-65	>65
2005	26.299.560	884.852	2.279.452	2.638.864	2.972.903	3.962.192	4.169.376	3.561.944	2.943.439	2.025.344	769.302	91.892
2017	32.164.973	720.872	2.426.630	3.582.172	3.668.387	3.529.122	3.248.442	4.168.048	4.610.390	3.801.045	2.122.052	287.813

Fuente: elaboración propia.

El número de trabajadores que cotizan con asiduidad a la SS se ha elevado en un 22% en el período indicado. Vemos como no en todos los grupos de edad se ha producido el

⁴ La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) es un organismo de cooperación internacional, compuesto por 37 estados, cuyo objetivo es coordinar sus políticas económicas y sociales.

aumento en cuestión, puesto que se ha reducido el número de cotizantes en los menores de 20 años, los que se encuentran entre los 35 y 40, y los que se hallan entre los 40 y 45 años. Sin embargo, se ha producido un hecho peculiar y es que hay más trabajadores que antes con puestos que cotizan a la SS en todos aquellos grupos de más de 45 años. Ello es consecuencia de la política de contratación seguida a nivel nacional, caracterizada por una creciente contratación juvenil aunque con trabajos que no tienen contribución apenas para las arcas públicas (minijobs), como también el hecho de que los contratados con mayor edad y con muchos años de experiencia son los propios de los mejores puestos, que sumado al hecho del envejecimiento de la población, hace que no haya habido una reposición entre los trabajadores de entre 35 y 45 años en cuanto a la cotización se refiere.

- **Empleados sujetos a cotizaciones a la Seguridad Social por características.**

Cuadro 2.8: Cotizantes a la SS por rasgos característicos.

Año	Total	Hombres	Mujeres	Oeste	Este	Alemanes	Extranjeros	Aprendices	Tiempo completo	Tiempo parcial
2005	26.299.560	14.404.397	11.895.163	21.299.644	4.992.202	24.578.094	1.711.997	1.432.539	21.209.531	4.775.185
2017	32.164.973	17.273.293	14.891.680	26.160.260	6.003.194	28.677.921	3.470.146	1.317.342	23.222.806	8.942.139
Tasa	22,30%	19,92%	25,19%	22,82%	20,25%	16,68%	102,70%	-8,04%	9,49%	87,26%

Fuente: elaboración propia.

En las mujeres ha aumentado en mayor medida que los hombres el número de puestos que cotizan, y entre el oeste y el este apenas hay diferencias, siendo algo mayor en el primero. Donde sí que se impone una tasa claramente positiva es en la contratación de calidad del sector extranjero, puesto que son más del doble los que contribuyen a sufragar los gastos públicos del fisco germano, de hecho, han ayudado enormemente a que la tasa sea de un 22 y no por debajo del 17 que tenían los nacionales. En el caso de los aprendices ha disminuido su importancia en el terreno de las cotizaciones. Algo que no es tan positivo es el hecho de que quizás haya sido excesivo el incremento en el número de trabajos a tiempo parcial, que ya explicamos durante la obra que es un aspecto que debe corregir la economía alemana.

- **Empleados sujetos a cotizaciones a la Seguridad Social por nacionalidad.**

Cuadro 2.9: Trabajadores que cotizan según la nacionalidad, y su tasa de crecimiento.

Año	Total	Alemanes	Extranjeros	Turcos	Italianos	Griegos	Polacos	Croatas	Franceses	Rumanos	Españoles
Promedio 2003-2007	26.573	24.759	1.805	476	177	93	74	71	69	23	35
Promedio 2013-2017	30.933	28.022	2.894	512	232	124	306	117	75	192	59
Tasa de crecimiento	16,4%	13,2%	60,3%	7,6%	31,1%	33,3%	313,5%	64,8%	8,7%	734,8%	68,6%

Fuente: elaboración propia.

Vemos que en los últimos 10 años hay un 16,4% más de cotizantes a la SS, aunque la tasa si tenemos en cuenta únicamente el capital humano nacional baja al 13,2. Así pues, la inmigración ha sido responsable de ese diferencial positivo restante. Dentro del colectivo extranjero los turcos siguen siendo los que más mano de obra aportan a la economía alemana, aunque su tasa de crecimiento no es la más alta en los últimos tiempos, como así lo demuestra su 7,6% de diferencia, frente al alto diferencial que han presentado sobre todo los rumanos y los polacos, puesto que su presencia en el mercado laboral se ha multiplicado por 7 y 3 veces respectivamente. Importante sigue siendo de cara a la cotización también la mano de obra italiana, al ser los terceros extranjeros con mayor presencia en Alemania. En el caso de los españoles, hemos crecido en un 69% en el mercado germano, lo que explica que para el personal laboral de alta cualificación es un destino perfecto para cumplir con las pretensiones salariales.

Si tuviéramos que reflejar un hecho anecdótico, sería que, frente a la alta inmigración asiática, sobre todo de Siria debido a la crisis humanitaria y el movimiento migratorio de los refugiados que ello conlleva, sin embargo, su presencia en los puestos de trabajo que cotizan a la SS no es apreciable, debido al problema de la lenta integración que estos colectivos conllevan.

- **En el contexto de la UE.**

La mejor forma de comprobar en qué situación se encuentra Alemania en el contexto de los 28 Estados miembros es revisar la tasa de empleo general tanto del país germano como la media de los otros 27 Estados.

Alemania es el cuarto país de Europa y el segundo de la UE con mayor tasa de empleo⁵. En cuanto al porcentaje de personas trabajando respecto del total de personas de la franja de edad entre los 20 y 64 años, Alemania, con su 79,2 % de cuota, se sitúa muy por encima de la media de los 28 estados que forman la UE, en concreto 7 puntos por encima. Además, debemos recalcar que el objetivo que se había puesto el Estado germano era del 77%, y por tanto no sólo supera la media europea, sino que ha sobrepasado sus propias exigencias.

Desde el año 1993 hasta el 1998 se mantuvo constante la tasa de empleo en el 67%, y desde el 1999 hasta el 2004 hizo lo propio con el 68%. Ya desde el 2005 no ha dejado de aumentar año a año más puntos porcentuales de forma que en el 2006 saltó al 71%, en el 2007 al 73%, un punto más tenía en el 2008, lo que fue capaz de aguantar pese a la gran crisis a lo largo del año 2009. Tras el 2010, momento a partir del cual sin lugar a duda la economía volvió a desplegar su máximo potencial, fue ganando la cuota de trabajadores porcentaje desde el 75 que tenía entonces hasta el 79 de la actualidad.

Esta tabla que presentamos a continuación nos indica en primer lugar la tasa de empleo de Alemania y su índice valor con el año 2015 como base 100. En segundo lugar, se indica la propia tasa de empleo e índice valor de la media de la UE de los 28 estados. Tras el preceptivo análisis es evidente que la tasa de empleo alemana ha seguido una tendencia positiva de crecimiento año tras año, al haberse incrementado desde el 2005 en 13 puntos de índice 100. Respecto a la situación de la UE no podemos decir lo mismo, ya que el progreso ha sido más reducido, yendo el crecimiento por ciclos, desde el 2005 hasta el 2008 creció sobre un punto cada año, pero luego en 2009 se volvió a reducir por la crisis económica.

Desde el 2010 hasta el 2013 se mantuvo estable puesto que en la mayoría de los estados europeos costaba crear puestos de trabajo, aunque oficialmente se había abandonado la coyuntura de crisis, las empresas no tenían la capacidad de sobreponerse al lastre económico y al alto endeudamiento que se habían producido escasos años atrás. Si nos fijamos, la verdadera mejora en la contratación de personal y mejora de la tasa de empleo se denota a partir del 2013 hasta la actualidad, años en los que ha permitido a la UE-28 tener un índice 103, o lo que es lo mismo, 6,1 puntos por encima del año 2005.

⁵ La tasa de empleo se calcula dividiendo el número de personas de 20 a 64 años empleadas por la población total del mismo grupo de edad.

Como conclusión a dicha interpretación de la tabla, podríamos decir que tanto Alemania como la UE-28 desde el 2005 han mejorado en general en la tasa de empleo, pero el país germano lo ha hecho con el doble de fuerza.

Cuadro 2.10: Tasa de empleo en Alemania y la UE-28 de personas entre los 20 y 64 años.

Alemania													
AÑO	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Tasa de empleo	69,4	71,1	72,9	74	74,2	75	76,5	76,9	77,3	77,7	78	78,6	79,2
Índice de valor	89	91,2	93,5	94,9	95,1	96,2	98,1	98,6	99,1	99,6	100	101	102
UE-28													
AÑO	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Tasa de empleo	67,9	68,9	69,8	70,3	69	68,6	68,6	68,4	68,4	69,2	70,1	71,1	72,2
Índice de valor	96,9	98,3	99,6	100	98,4	97,9	97,9	97,6	97,6	98,7	100	101	103

Fuente: elaboración propia. Datos extraídos de Destatis, 2018. [6]

En segundo lugar, distinguimos en la UE el porcentaje de empleados temporales ya que no basta una alta contratación para constatar la fuerza del mercado de trabajo sino la calidad de esta.

Si vemos el porcentaje de empleos temporales⁶ de la Unión Europea, aunque Alemania con su 11,7% se sitúa levemente por debajo de la UE-28, ya que ésta cuenta con una media de 12,2, sin embargo, no vemos que tenga una posición privilegiada como sería de esperar si lo comparamos con la tasa de empleo que hemos analizado anteriormente. Entre los objetivos de la nación debería fijarse posiblemente reducir esta temporalidad hacia niveles más acordes a una economía de desarrollo y de pleno liderazgo como es la alemana en el mundo y más concretamente en la UE.

La nación alemana se encuentra en el límite del grupo entre 8,1 y 11,7%. Debería intentar reconducir su situación hacia el grupo donde se encuentran numerosos estados vecinos como Luxemburgo, Hungría, Austria y Eslovaquia, entre otros, que muestran una temporalidad entre el 5,1 y 8,1%.

En la tabla que tenemos a continuación se denota la diferencia en cuanto a la temporalidad de los trabajos entre Alemania y la media del conjunto formado por los 28 estados de la UE. Mientras que en el caso del país germano la temporalidad se mantuvo constante en sus tasas entre el año 2006 y 2011, para posteriormente irse reduciendo desde el 2012

⁶ Una actividad puede considerarse temporal si el empleador y el empleado acuerdan que su cese depende de condiciones objetivas, como una fecha específica, la realización de una misión o el regreso de un empleado sustituido temporalmente.

hasta la actualidad año tras año, si vemos la situación de la UE-28 la temporalidad de los trabajos no presenta una tendencia muy favorable y próspera, ya que desde el 2007 hasta el 2009 se redujo positivamente, lo más probable porque la crisis se cebó con mayor fuerza en este colectivo laboral, y con un notable período de constancia entre el 2010 y el 2013, sin embargo hasta la actualidad se han seguido aumentando los puntos porcentuales del trabajo de duración determinada.

Cuadro 2.11: Proporción de empleados temporales en Alemania y la UE-28.

Alemania												
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Tasa de empleo temporal	12,9	13	13,1	13	13	13	12,3	12	11,8	11,8	11,9	11,7
Índice de valor	109	110	111	110	110	110	104	102	100	100	101	99,2
UE-28												
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Tasa de empleo temporal	12,1	12,2	11,9	11,4	11,7	11,8	11,5	11,5	11,7	11,9	12,1	12,2
Índice de valor	102	103	100	95,8	98,3	99,2	96,6	96,6	98,3	100	102	103

Fuente: elaboración propia. Datos extraídos de Destatis, 2018. [6]

5. Desempleo.

El desempleo es una medida de la infrautilización del factor trabajo. En el cuadro 2.13 se presenta la evolución de la tasa de desempleo desagregada por sexos para el conjunto de Alemania y desglosada por zonas geográficas. Cuando lo contemplamos en niveles podemos destacar que a nivel nacional hay un hecho peculiar, y es que, debido principalmente a la gran crisis del año 2007, desde el año 2008 al 2009 mientras que en el caso de los hombres aumentó el número de desempleados en 200.000, sin embargo, si vemos el colectivo femenino incluso ese año se redujo aún más el número de desempleados. A partir del 2009, tanto en hombres como mujeres, con la excepción de algún momento puntual, como puede ser el año 2013, se ha reducido el desempleo.

Para el caso del oeste se aprecia un hecho bastante relevante, y es que mientras que en el sector masculino desde el año 2008 no se ha reducido hasta la actualidad en una magnitud elevada el número de desempleados, sin embargo, en el grupo femenino sí que se ha reducido más el desempleo. El año que determina en mayor medida este hecho comentado es especialmente el 2009, donde aumentó excesivamente el desempleo en los hombres.

En la parte este del país, se ha reducido desde el 2008 en los hombres el desempleo en mayor porcentaje que en el caso del oeste, y más ha sido aún en el colectivo femenino.

Un hecho bastante positivo es que pese a las diferencias estructurales y de competitividad más que evidentes existentes entre la zona oeste y este del país, sin embargo, es de destacar que en esta última parte se haya reducido el paro desde el año 2005 a menos de la mitad. La cifra más espectacular la visualizamos en el sector de las mujeres, donde se ha ido reduciendo una media de un punto porcentual cada año, hasta situarse en el 7%. Desde luego la mejora es muy grande, contando con que normalmente el este y el oeste se han diferenciado, tanto en hombres como en mujeres, en el doble de puntos porcentuales.

Cuadro 2.12: Tasa de desempleo por sexo y zona del país.

Año	Alemania		Oeste		Este	
	Masculino	femenino	masculino	femenino	masculino	femenino
2005	11,7	11,8	9,8	9,9	18,9	18,5
2006	10,5	11	8,8	9,4	17,1	17,5
2007	8,5	9,6	7	8	14,5	15,5
2008	7,4	8,2	6,1	6,8	12,9	13,4
2009	8,3	7,9	7,1	6,7	13,5	12,4
2010	7,9	7,5	6,7	6,5	12,5	11,4
2011	7,1	7	6	6	11,6	10,9
2012	6,9	6,8	5,9	5,9	11	10,2
2013	7	6,7	6,1	5,9	10,8	9,8
2014	6,8	6,6	6	5,9	10,1	9,3
2015	6,6	6,2	5,8	5,6	9,6	8,7
2016	6,4	5,8	5,8	5,3	9	7,9
2017	5,9	5,4	5,5	5	8,1	7

Fuente: elaboración propia a través de los datos de la Agencia Estatal para el Trabajo.

- En el contexto de la UE.

En el terreno europeo finalizamos el estudio de la comparativa en primer lugar con la tasa de desempleo⁷ como contraposición a la propia de empleo, y con el desempleo juvenil como parte de la sociedad especialmente vulnerable a la contratación.

Tan sólo Islandia y la República Checa muestran en Europa un desempleo inferior al de Alemania. Dentro de la UE-28 el país germano es el segundo que menos tasa de paro presenta, con tan sólo un 3,8%, y desde luego bastante inferior al 7,6% que presenta la UE de los 28 estados.

⁷ La tasa de desempleo es la proporción de desempleados en la población activa. La población activa es la suma de la población activa y los desempleados.

La tendencia para el período comprendido entre el 2006 a la actualidad refleja una gran diferencia en el comportamiento del desempleo entre los países que conforman la UE y Alemania. Para el caso de la economía alemana, el desempleo bajó de forma considerable desde el año 2006 hasta el 2008, fecha en la cual sufrió las consecuencias del traspie mundial en su mercado laboral. Sin embargo, a partir del año 2009 se ha vuelto a reducir el porcentaje de forma espectacular, como refleja el hecho de haber pasado de un índice 165,2 al actual de 82,6, sin ningún año de retroceso en su tendencia de reducción constante.

No podemos decir lo mismo desgraciadamente para referirnos al caso de la UE-28, donde las consecuencias negativas de la coyuntura económica no tuvieron su incidencia en el desempleo tanto en el momento puntual de la crisis sino posteriormente a la misma ya que su cota máxima de desempleo tuvo lugar en el año 2013 con el índice 116. Desde el año 2006 hasta el 2008 se vislumbró una tendencia positiva, que se vio perjudicada en el 2009, lo que no tuvo respuesta por parte de las entidades empleadoras de trabajadores hasta el 2013, año a partir del cual sí que podemos decir que se ha mejorado en el empleo de personal laboral, mejorando ya en la actualidad claramente los guarismos que se alcanzaban antes de la crisis económica del 2007.

Cuadro 2.13: Porcentaje de desempleo en Alemania y la UE-28. (entre 15 y 74 años)

Alemania												
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Tasa de desempleo	10,1	8,5	7,4	7,6	7	5,8	5,4	5,2	5	4,6	4,1	3,8
Índice de valor	220	185	161	165	152	126	117	113	109	100	89,1	82,6
UE-28												
AÑO	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Tasa de desempleo	8,2	7,2	7	9	9,6	9,7	10,5	10,9	10,2	9,4	8,6	7,6
Índice de valor	87,2	76,6	74,5	95,7	102	103	112	116	109	100	91,5	80,9

Fuente: elaboración propia. Datos extraídos de Destatis, 2018. [6]

Sin embargo, es en el desempleo de la población joven donde Alemania lidera claramente la clasificación en Europa, y mucho más en la UE-28. La media de la UE de los 28 estados está en el 16,8%, situándose dicha cifra en un 150% más a la cota conseguida en el mercado laboral germano.

En el mercado de trabajo alemán se ha reducido el desempleo juvenil con mucha mayor magnitud al caso de la media europea. Con anterioridad a la crisis económica mundial se fue reduciendo el desempleo, cosa que se paralizó en el año 2008, de hecho, en el 2009

se produjo una subida del desempleo de 9 puntos sobre índice 100. Pero lo que diferencia enormemente a Alemania de la mayoría de los estados de la UE es que una vez superada tal recesión económica, ha ido mejorándose la contratación juvenil hasta llegar a la actual cuota del 6,8%.

Por contraposición, en el caso europeo el desempleo juvenil actual se encuentra prácticamente en los niveles anteriores a la crisis financiera del 2007, lo que quiere decir que, aunque la tendencia es positiva en los últimos años, todavía queda camino por mejorar la contratación laboral de este colectivo. Como sucedía en el caso del desempleo general comentado en la tabla anterior, en la UE ha sido muy gravosa la situación laboral de los grupos de personal más vulnerables en los años posteriores a la crisis financiera. Desde el 2009 hasta el 2013 siguió aumentando la cuota de desempleo juvenil europea, y a partir de entonces se ha ido corrigiendo hasta llegar al 16,8% de la actualidad.

Cuadro 2.14: Tasa de desempleo de los jóvenes en Alemania y la UE-28.

Alemania													
AÑO	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Tasa de desempleo juvenil	15,5	13,8	11,9	10,6	11,2	9,8	8,5	8	7,8	7,7	7,2	7,1	6,8
Índice de valor	215	192	165	147	156	136	118	111	108	107	100	98,6	94,4
UE-28													
AÑO	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Tasa de desempleo juvenil	18,7	17,4	15,5	15,6	19,9	21,1	21,7	23,2	23,7	22,2	20,3	18,7	16,8
Índice de valor	92,1	85,7	76,4	76,9	98	104	107	114	117	109	100	92,1	82,8

Fuente: elaboración propia. Datos extraídos de Destatis, 2018. [6]

Capítulo III. Regulación del mercado de trabajo.

La sistemática que vamos a llevar a cabo para describir como tal la regulación es analizar en primer lugar los precedentes más recientes; en segundo lugar, la entrada al mercado de trabajo, donde se incluyen los tipos de contrato; posteriormente la salida del mercado donde nos referimos al despido con sus requisitos, causas y plazos de preaviso; el empleo, con su regulación, flexibilidad interna y la negociación colectiva; y para concluir el desempleo, diferenciando las políticas activas y pasivas.

1. Precedentes en el siglo XXI.

Para analizar la situación actual de la economía alemana es preciso en primer lugar determinar las etapas anteriores que han desencadenado lo que actualmente sucede en el mercado de trabajo germano. Se siguen aplicando las medidas conocidas como “Agenda 2010”⁸, momento en el cual el entonces canciller Gerhard Schröder reaccionó a la difícil situación que se vivía de crisis económica, y mediante una declaración de gobierno en el año 2003, anunció que se actuaría tanto contra la crisis como frente al cambio demográfico. (Dorn, Florian et al. (2017)) [3]

El mercado de trabajo actual alemán es el resultado entonces de una profunda reforma legislativa que surgió a comienzos de siglo, y que tuvo como inspiración una cumbre especial celebrada en Portugal en 2000, donde los Jefes de Estado y de Gobierno europeos decidieron convertir a la UE en la "economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo" para 2010, siguiendo la llamada "Estrategia de Lisboa". Sin embargo, el contenido de la Agenda 2010 sólo es parcialmente coherente con el de la Agenda de Lisboa, cuyo objetivo era promover la innovación, la sociedad del conocimiento y la cohesión social. (Wikipedia, octubre de 2018) [25]

Para solventar la crisis vivida a principios del siglo, entre 2002 y 2005 se instaló un paquete de medidas tras la creación del "Comité Hartz"⁹, fundado el 22 de febrero de 2002 por el gobierno federal de Alemania, dirigido entonces por Gerhard Schröder. El comité de 15 miembros fue presidido por Peter Hartz, entonces director de personal de Volkswagen, y sus recomendaciones pasaron a formar parte de la serie de reformas de la

⁸ La Agenda 2010 es un concepto para la reforma del sistema social y del mercado laboral alemán, que fue aplicado en gran medida entre 2003 y 2005 por el Gobierno federal (Gabinete Schröder II) compuesto por el SPD y Bündnis 90/Die Grünen.

⁹ Su nombre oficial era Kommission für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Comisión de Servicios Modernos en el Mercado de Trabajo).

Agenda 2010 del gobierno alemán, conocida como Hartz I - Hartz IV. A través de trece "módulos de innovación", se recomendaban cambios en el sistema del mercado laboral alemán. Gracias a ello se redujo el paro de casi 5 millones a 2,7, aunque a costa de una mayor precariedad. (Hartz-Kommission, octubre de 2002) [26]

En los últimos años sólo se ha dado una reforma política importante del mercado de trabajo, la conocida como Ley de Trabajo temporal de 2016. Este mismo año fue positivo debido al récord de volumen de trabajo alcanzado por los trabajadores. La precariedad se ha paralizado, y el sector de los bajos salarios se ha controlado debido principalmente a la implantación del salario mínimo. (Allgemeine Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik und des Arbeitsmarktes, 2017) [18]

2. Tipos de contrato de trabajo. (Arbeitsrecht-Leipzig, noviembre 2018) [27]

-Contrato de trabajo indefinido: no está limitado en el tiempo a un período determinado, sino que sólo puede rescindirse mediante la rescisión por una de las partes contratantes, bajo causa justificativa en el caso de la empresa, o mediante la celebración de un acuerdo de rescisión.

-Contrato de trabajo temporal: terminan al final de un período acordado en el contrato de trabajo. Sólo es posible por escrito, ya que de realizarse de forma oral sólo puede ser por tiempo indefinido. La relación laboral finaliza al final de la fecha especificada en el calendario, o con la ocurrencia de un determinado evento o consecución de un determinado propósito. Estos contratos suelen darse principalmente en los más jóvenes, siendo su presencia meramente anecdótica en los asalariados de mayor edad. Tienen que cobrar lo mismo que los trabajadores fijos a más tardar tras nueve meses, a la vez que deben ser contratados de forma indefinida tras un periodo de 18 meses aquellos que sean trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal. (Dorn, Florian et al. (2017)) [3]

-Contrato de trabajo a tiempo parcial: si las horas de trabajo semanales regulares son más cortas que las de los empleados a tiempo completo comparables. Así, si el tiempo de trabajo semanal regular de los empleados a tiempo completo suele ser de 40 horas, los empleados con 39 horas semanales ya son a tiempo parcial.

-Minijob/400-Euro-Job: es el nombre dado al trabajo de un empleado cuando es insignificante. Ello ocurre en tres casos: si los ingresos mensuales no superan los 400 €, siendo el número de horas de trabajo semanales irrelevante; si el empleo dentro de un año

natural no excede de 2 meses o 50 días laborables; y cuando el empleo está justificado por un hogar privado e involucra actividades puramente domésticas.

-Contrato con autónomos: son aquellos trabajadores no "dependientes" del empleador y, por lo tanto, no son empleados en el sentido de la ley, al no ser sujetos de una relación laboral sino mercantil. Son los únicos responsables del pago del impuesto sobre la renta, de contratar un seguro de enfermedad y de cuidados de larga duración y deben pagar su pensión por sí solos. Son libres en términos de tiempo y lugar de trabajo. No reciben un salario fijo, sino que se les paga en función de sus necesidades, normalmente sobre la base de una tarifa por hora.

-Contrato de prácticas: un becario trabaja temporalmente en una empresa con el fin de adquirir los conocimientos prácticos y la experiencia necesarios para prepararse para una profesión. Aunque no requiere una formación profesional sistemática, la atención debe centrarse en el propósito de la formación. Esto significa que, en la comparación entre la finalidad de la formación y el rendimiento y resultados del trabajo realizado para la empresa, debe predominar claramente la adquisición de conocimientos prácticos y experiencia. (Karusseit L-M, 2017) [10]

-Relación laboral de prueba: el empleador desea comprobar si el empleado es adecuado para la actividad especificada en el contrato. Inicialmente, es posible acordar un plazo para la relación laboral por motivos de control del empleado. Es la peor opción para el empleado, porque en tal caso la relación laboral termina automáticamente con la expiración del período de prueba acordado. La opción más favorable para el trabajador es el acuerdo de una relación laboral indefinida, en la que se acuerda que un determinado período de tiempo al inicio de la relación laboral se considera un período de prueba.

3. Salida del mercado de trabajo. (Arbeitsrechte.de, noviembre 2018) [28]

En el derecho laboral alemán, existen restricciones legales y requisitos previos para la rescisión de un contrato de trabajo. Para rescindir un contrato es necesario hacerlo por escrito, y la rescisión inmediata y ordinaria debe hacerse por causa justificada, siendo ellas las personales, de conducta y operativas. Los plazos de preaviso legales sólo se aplican si no se han celebrado acuerdos contractuales colectivos o individuales o acuerdos de trabajo. El cese puede provenir del empleador o del empleado. En ambos casos, deben respetarse determinados plazos y procedimientos fijos para que el cese de la relación laboral sea también conforme a la ley.

El derecho laboral alemán está consagrado en diversos textos jurídicos y reglamentos, no basándose la rescisión únicamente en una ley.

-Requisitos básicos: en primer lugar, la forma escrita, de modo que la persona que notifica la rescisión debe firmar personalmente la carta. Alternativamente, puede hacerlo un representante legal o autorizado. En segundo lugar, aunque no es necesario enumerar explícitamente las razones en la notificación de rescisión, sí debe hacerse en los despidos durante el permiso de maternidad y durante la formación (especialmente en relación con el período de prueba).

-Protección contra el despido: se hace sobre la base de la Ley de Protección de Despidos (KSchG), que se introdujo en 1951, y sobre la base de convenios colectivos.

Por parte del trabajador, hay que distinguir entre la protección general en la que sólo se permiten ciertas razones para el despido, y la protección especial, donde algunos grupos de personas particularmente vulnerables están exentos. Aquí incluimos, además de las mujeres embarazadas, a los empleados con permiso parental, y a personas con discapacidades graves cuyo despido requiere la aprobación de la Oficina de Integración.

Las condiciones para la protección general contra el despido es que los trabajadores hayan trabajado en la misma empresa durante más de seis meses ininterrumpidos. Además, el lugar de trabajo no debería estar situado normalmente en una pequeña empresa¹⁰.

-Causas de rescisión: ya hemos comentado con anterioridad la necesaria distinción entre razones personales, de comportamiento y operativas para el despido, razones que según la jurisprudencia están socialmente justificadas. En caso de no ser así, la consecuencia jurídica es la nulidad.

En las razones personales la atención se centra en la cuestión de si el empleado tiene la capacidad o aptitud para realizar el trabajo. Aquí es necesaria una evaluación objetiva en el momento de la terminación.

En el caso de las causas de comportamiento, se aplica sobre todo a las llamadas faltas de conducta. Al igual que en las razones personales, debe guardarse siempre una proporcionalidad, de forma que medios más leves para tomar medidas contra la mala conducta o el incumplimiento del deber son una amonestación o una advertencia.

¹⁰ Sólo diez o menos empleados a tiempo completo.

Por último, en las razones operativas hay que distinguir entre circunstancias internas y externas. La atención no se centra en la situación financiera de la empresa, sino en la posible reducción de las necesidades de empleo. A nivel interno se incluye entre otras cosas, las medidas de racionalización, y la restricción de la producción; mientras que el externo viene condicionado por la falta de pedidos y la caída de las ventas.

-Plazo de preaviso: Aunque la rescisión de un contrato de trabajo es legalmente efectiva con el documento firmado, la relación laboral continúa hasta el final del plazo legalmente estipulado. Según la legislación laboral, debe distinguirse entre el plazo de preaviso dado por el empleado y el plazo de preaviso dado por el empleador.

Por parte del trabajador, la relación laboral puede ser rescindida con un preaviso de cuatro semanas hasta el día 15 o hasta el final de un mes natural.

Pero si es el empresario quien desea poner fin a la relación laboral, deberán respetarse varios plazos de preaviso de conformidad con el Código Civil alemán. Éstos dependen del tiempo que el empleado ya ha estado empleado en la empresa. Si la antigüedad en el servicio es de 6 meses o menos, es necesario un plazo de dos semanas; si es de hasta 5 años, de 1 mes; entre 5 y 8 años, de 2 meses; entre 8 y 10, de 3 meses; entre 10 y 12, de 4 meses; entre 12 y 15, de 5 meses; entre 15 y 20, de 6 meses; y si su antigüedad es superior a 20 años, de 7 meses.

4. El empleo.

-Flexibilidad interna.

La flexibilización interna de las relaciones laborales normales ha sido un factor importante desde el inicio de las reformas de Hartz. La modernización y flexibilización de los convenios colectivos y un largo período de moderación salarial fueron factores decisivos de éxito para mejorar la competitividad de la economía alemana y su adaptabilidad durante y después de la crisis. Así pues, los éxitos de la política de empleo alemana no se pueden atribuir únicamente a las reformas, sino que también se basan en la evolución a largo plazo del sector privado. (Centre for European Studies, 2012) [31]

El mercado laboral más flexible requiere hoy en día un menor crecimiento económico para mantener el empleo estable o, al menos, para mantener estable la tasa de empleo. La competitividad de la economía alemana ha aumentado considerablemente en los últimos años gracias a la flexibilidad del tiempo de trabajo y a la moderación salarial, una estrategia de ajuste específicamente alemana. Al mismo tiempo, esta flexibilización del

mercado laboral ha dado lugar a un aumento de la diversidad de las relaciones laborales. Las empresas han logrado mantener a muchos de sus empleados durante la crisis a través de modelos de horario de trabajo flexible y el reformado instrumento de la jornada reducida. (Der Europäische Arbeitsmarkt, 2012) [31]

-Regulación de empleo.

Las rigideces institucionales en el mercado laboral y los sistemas de seguridad social excesivamente caros que caracterizaban el período anterior a Hartz se consideraron una amenaza para la competitividad de Alemania y se asociaron a un "retraso en la reforma" política (Manow/seils 2000). [3]

La regulación del empleo alemana que tuvo lugar a partir de entonces se considera una fusión del modelo anglosajón de política de desregulación y el modelo de "milagros del empleo" que triunfó en los años noventa en los Países Bajos, Dinamarca y Austria.

El modelo anglosajón encontraba su principal fundamento en la estrategia de empleo de la OCDE, al favorecer una desregulación profunda de los mercados de trabajo como solución para aumentar el empleo sobre la base de análisis empíricos exhaustivos (OCDE 1994).

En el modelo "milagro" se impulsó un gran pacto social por el empleo entre empresarios y sindicatos. En Austria se fomentó el despido gratuito a cambio de aportaciones de las empresas a un fondo de cada trabajador, mientras que el modelo danés de 'flexiseguridad' apostó por eliminar la indemnización por despido o muy baja según los casos, pero con apoyo de la prestación por desempleo y ayuda a los parados en su reinserción. (La Información, 2016) [41]

El resultado de esta sinergia de ambos modelos fue para Alemania un sistema de seguridad social ampliado basado en la activación, como una forma socialmente aceptable de flexibilidad del mercado laboral, que también podía combinarse con una protección menos estricta contra el despido, de acuerdo con el modelo anglosajón, si fuera necesario. (Der Europäische Arbeitsmarkt, 2012) [31]

-Negociación colectiva.

La negociación colectiva en el sector privado tiene lugar a nivel regional, es decir, en el respectivo distrito. Las excepciones a esta regla son las llamadas negociaciones de alto

nivel realizadas a nivel suprarregional, como siempre ha sido el caso en el sector público. (Tarifverhandlung, Wikipedia, 2018) [32]

Las negociaciones no pueden comenzar hasta que el antiguo convenio colectivo haya expirado o haya sido rescindido a su debido tiempo. Los sindicatos y los empleadores hacen sus demandas en la primera ronda de negociaciones. A esto le siguen extensas negociaciones, a las que finalmente sigue un acuerdo de compromiso entre el sindicato y el empleador. Si no hay acuerdo entre el sindicato y la asociación patronal, los sindicatos organizan huelgas de advertencia, aunque existe una obligación de paz que establece que las huelgas o huelgas de advertencia son contrarias a la negociación colectiva hasta un mes después de la finalización del actual convenio colectivo. (Destatis, 2018) [34]

A diferencia de las huelgas generales, las cuales van precedidas de una votación, en la que sólo los miembros del sindicato en cuestión tienen derecho a votar, normalmente con un quórum del 75% de los votos "SÍ" necesarios para su aprobación, en el caso de una huelga de advertencia no es necesaria una votación de huelga. Si no se llega a un acuerdo, se puede llevar a cabo un procedimiento de conciliación. Si este procedimiento también fracasa, se produce un conflicto laboral con huelgas y cierres patronales. Al final, el nuevo convenio colectivo entrará en vigor. (Statistisches Bundesamt, 2018) [32]

5. El desempleo.

-Políticas activas.

El concepto de inversión social asigna un papel destacado a la política activa del mercado laboral, lo que conlleva apoyar el desarrollo de las cualificaciones de la mano de obra y la rápida reintegración de los desempleados, contribuyendo a mantener la empleabilidad. En el caso de Alemania se ha observado una contracción del gasto público y por lo tanto una decadencia en la inversión de políticas activas. (Silke Bothfeld, 2016) [29]

La reducción de las medidas de promoción del empleo¹¹ entre el 2000 y el 2014 fue desde más del 40% a una cuarta parte de los gastos totales de la Agencia Estatal de Empleo (Bundesagentur für Arbeit, Statistik, 2018) [30], lo que tiene un efecto negativo demostrable en los trabajadores que se encuentran en el extremo inferior de la escala de cualificaciones, reduciendo el dinamismo y la permeabilidad del mercado laboral alemán. Las medidas de la política del mercado laboral en la "era post-Hartz" se han orientado

¹¹ También denominado tasa de activación.

hacia la colocación rápida más que hacia las necesidades individuales, derivando en una reintegración sostenible menos probable de los desempleados de larga duración.

La fórmula que se ha implantado es la intermediación laboral, donde se busca un apoyo intensivo en la búsqueda de trabajo. Con este objetivo se ha procurado aumentar el número de intermediadores/orientadores, así como el número de oficinas de empleo. Por lo que se refiere al papel de los orientadores, se busca un incremento en la cantidad de entrevistas y la duración de éstas, a la vez que mejorar la atención a colectivos con dificultades para acceder al mercado laboral. A veces se realiza la intermediación integral, combinando la asesoría individualizada con seminarios y trabajo en grupos. El incremento de la intermediación de carácter público obedece al hecho de que en Alemania la intermediación laboral privada implantada en los noventa no ha ofrecido el resultado esperado. (Lex Magister, 2019) [42]

La intermediación laboral privada distingue tres variantes: los talones de intermediación, siendo los propios desempleados los que contratan los servicios de una empresa privada de intermediación laboral, la transferencia de la intermediación a terceros donde el Servicio Público es el contratante en nombre del desempleado, y por último la contratación del Servicio Público de Empleo con los servicios de una empresa privada no para un desempleado individual sino para todo un grupo. (Lex Magister, 2019) [42]

Por otro lado, la formación continua recibida por los desempleados fue uno de los puntos más controvertidos a que dio lugar la famosa Agenda, sobre todo en el sector de los desempleados más mayores, ya que “se debe ayudarles a encontrar un empleo cuanto antes y no tanto a fomentar lo que para algunos es una ayuda a la prejubilación, o una forma de pagar rentas por un pasatiempo”, palabras duras de un personaje entendido llamado Friedrich Heinemann, del Centro de Investigación Económica Europea.

Estas palabras no vienen tanto por el hecho de una reticencia a la formación en el período de desempleo sino porque el tiempo de prestación del subsidio de 24 meses se podría llegar a ampliar a un período de 48 meses si eso va acompañado de una simultánea adscripción a cursos de formación, lo que invita claramente a los desempleados mayores de 58 años a estirar levemente su desempleo con el objetivo de conectar ya directamente con su jubilación definitiva.

-Políticas pasivas.

La llamada Agenda 2010 no tuvo sólo como objeto de reforma la flexibilización del mercado de trabajo, sino que también se reformó la prestación por desempleo, de forma que dejó de aplicarse la antigua ayuda en función de la edad del trabajador, no pudiendo ser superior a doce meses tras la pérdida del empleo excepto que la persona supere los 50 años. Además, se fusionaron ambas figuras, tanto la ayuda social no contributiva como la prestación contributiva para juntas formar lo que se conoce por subsidio de desempleo II. Dicha fusión ha sido objeto de crítica puesto que, en caso de no coordinarse bien, aparte de perjudicar al sistema administrativo en forma de costes, podría demorarse el tiempo de reingreso al mercado laboral. (Hartz-Kommission, 2002) [26]

La limitación de los doce meses se aplica a personas por debajo de los 50 años, pero a partir de esa edad se amplía hasta los 24 meses que le corresponden a una persona con edad de 58 años, siempre que haya tenido anteriormente una relación con seguro obligatorio de al menos 48 meses. (Dorn, Florian et al. (2017)) [3]

En cuanto a las políticas pasivas de los ciudadanos de la UE residentes en Alemania, en diciembre de 2016 el parlamento alemán aprobó una nueva ley que regula la obtención de prestación social para los desempleados europeos y a su vez la ayuda social. Sólo tras un período de cinco años de residencia lo obtienen, con la exigencia aparte de que no hayan tenido al mismo tiempo ningún otro derecho a la prestación básica debido a otro empleo anterior. (Julia Höppner, 2017) [18]

La base de la nueva regulación se encuentra en las sentencias del TJCE y del Tribunal Social Federal. El TJCE había abierto la posibilidad de limitar la obtención de la prestación social si el europeo extranjero venía únicamente a Alemania en busca de trabajo, mientras que el TSF había permitido una entrada prematura. La situación jurídica ofrecida en Alemania había sido considerada por muchos como demasiado generosa, y ahora afecta principalmente a aquellas personas que buscan evitar los requisitos sociales y barreras de entrada. (Journal of Social Policy Research, 2017) [8]

Más problemas han venido desde la “ampliación” del este de la Unión Europea, puesto que han sido muchos los rumanos y búlgaros que han llegado a Alemania, y según la regulación actual, en parte tienen derecho a recibir estas prestaciones sociales. Son personas que viven más de cinco años en el país, y los presupuestos municipales se han visto cargados debido a que las ayudas se pagan por las comunidades locales junto a la

Agencia de Trabajo Federal, de ahí que desde instancias locales se haya reclamado un cambio de la regulación para hacer frente a estas dificultades. (degruyter.com, 2017) [26]

Entre las posibles personas afectadas por estos cambios se encuentran, junto a búlgaros y rumanos, los griegos, italianos, españoles y portugueses. Los dos primeros sumaron un total de 137.417 los que recibieron prestaciones de la Agencia Federal, mientras que las otras cuatro nacionalidades sumaron 140.851 personas beneficiarias, todo ello datos de septiembre de 2016.

Tasa de personas que pueden trabajar y que necesitan ayuda.

Cuadro 3.1: Personas en edad activa que requieren ayuda.

Año	Tasa de ayuda total	Cuota de ayuda: entre 15 y 25 años	Cuota de ayuda: entre 55 y 65 años
2005	8,65	10,1	5,41
2017	8,08	9,34	6,23

Fuente: elaboración propia.

Las personas en edad activa de trabajo que requieren de ayuda pública son menores a las de hace 12 años, aunque sin embargo se ha producido un incremento en el colectivo comprendido entre los 55 y 65 años, debido a la tendencia de esta parte de la población a aprovechar el período de prestación social hasta agotar la misma, sin demasiado interés en volver al mundo laboral una vez que han salido del mismo. El hecho de que se haya reducido el grupo más joven viene sin duda producido por el factor de la creciente contratación juvenil, donde Alemania lidera la UE en cuanto al bajo desempleo en este sector.

Capítulo IV. Fenómenos sociales.

1. Implicaciones regionales de la inmigración en Alemania.

I. Consideraciones generales.

Como hecho característico de nuestros días debemos dedicar una parte importante del trabajo a las consecuencias que la inmigración tiene en el país germano. Tanto la inmigración de otros países europeos como la proveniente del resto del mundo, en la cual destaca la asiática, con Siria (refugiados) y Turquía como grandes protagonistas, tienen un reflejo social en la población local, puesto que los nuevos allegados van a intentar integrarse y compartir el espacio vital con las personas locales.

Desde el punto de vista de la economía y el trabajo alemán este flujo migratorio de llegada debe utilizarse como una mejora del potencial empresarial, siendo conscientes de que culturalmente ello necesita tiempo y no es cosa de un día para otro. Uno de los retos consistirá en integrarlos con éxito, ya que en el caso de la población asiática refugiada todavía no han conseguido beneficiarse de las condiciones generales positivas del mercado laboral. Esto puede dar lugar a un aumento de la proporción de desempleados de larga duración en caso de no canalizarse correctamente.

La colocación de estas personas requerirá recursos considerables, por lo que es dudoso que en un futuro próximo se puedan crear nuevas medidas de colocación para este grupo de personas y aplicarlas de forma generalizada, especialmente porque los requisitos de cualificación de los empleados aumentarán en el futuro como resultado de una mayor digitalización. Para entender mejor a qué nos referimos, y en qué magnitudes nos estamos moviendo cuando hacemos referencia a la inmigración, debemos ahondar en el tema a continuación.

En primer lugar, respecto a la inmigración no europea, podríamos decir que lo que más llama la atención a este principal flujo migratorio es la solidez y garantía de la estructura social que caracteriza a Alemania. Estos países destacan negativamente por la falta de seguridad y firmeza a nivel social y laboral. La mayoría de la gente que sale de crisis políticas y de paz lo primero que busca es una seguridad y certeza de que se van a cubrir sus necesidades básicas, lo que desde luego es capaz de ofrecer Alemania. (Steffen Maretzke, 2017) [5]

Cuadro 4.1: Población extranjera por características seleccionadas. Por nacionalidad en cifras absolutas, porcentaje, edad y duración de la estancia en años, a 31.12.2016.

	Población extranjera	Porcentaje de población extranjera	Edad promedio	Duración media de la estancia
			En años	
Total	10.039.080	100,0	37,6	15,4
Unión Europea (UE)	4.279.770	42,6	39,8	16,0
Resto de Europa	2.794.210	27,8	37,7	16,2
Asia	2.077.330	20,7	29,3	6,0
Africa	510.535	5,1	30,9	8,2
America	259.840	2,6	40,3	13,2
Australia y Oceanía	16.805	0,2	38,7	10,8
Apátrida	22.365	0,2	34,6	14,2
Indeterminado	77.415	0,8	26,4	8,6

Fuente: Oficina Federal de Estadística: Población extranjera. Resultados del Registro Central de Extranjeros (AZR).

En el cuadro 4.1 vemos como la mayoría de los extranjeros tienen la ciudadanía de la UE: el 42,6 por ciento, es decir, 4,3 millones de personas, dentro de los cuales las nacionalidades polaca (783 mil), italiana (611 mil) y rumana (534 mil) son las más representadas. El mayor grupo extranjero por nacionalidad son los 1,5 millones de turcos, con una duración media de estancia de 28,8 años. Por el contrario, la alta proporción de extranjeros con ciudadanía siria es relativamente nueva. A finales de 2016, los 638.000 sirios representaban el 6,4% del total de extranjeros, pero sólo llevaban en Alemania una media de dos años.

La composición ha cambiado en los últimos años, apareciendo con más fuerza nacionalidades con menor edad media como la siria o afgana. Dicha edad media se correlaciona con la duración media de la estancia de los extranjeros, como demuestra por ejemplo que los sirios o afganos con una edad media de 24,3 ó 23,8 años tenían sólo la mitad de edad que los extranjeros con ciudadanía turca (44,0 años) o italiana (43,4 años).

Los 20 países que más personas mandan últimamente a Alemania son precisamente los que menos alemanes reciben, y el saldo de Alemania no ha dejado de ser positivo presentando mayor número de entradas que de salidas con cifras de 1 millón de saldo anual favorable que tan sólo se veían tras el final de la segunda guerra mundial. (Statistisches Bundesamt, 2016) [36]

Antes de la última década el origen de los inmigrantes alemanes era primordialmente europeo, puesto que los ciudadanos de la UE tenían una cuota del 80% del total, pero

desde entonces ha disminuido la importancia de estas procedencias hasta situarse en la cifra del 40%.

Ante el número elevado de inmigrantes y sobre todo el rápido crecimiento de los últimos tiempos se sitúa el reto de cómo organizar territorialmente a tanta nueva población. Las oficinas de estudio y distribución del territorio deben ser capaces de compensar la saturación a la que se enfrentan las grandes ciudades con la falta de ocupación de las casas que por ejemplo se da en las zonas rurales. Dicha población rural reclama mayor personal para ser capaces de sacar el trabajo adelante, a la vez que las grandes ciudades se quejan de la falta de competencia de los mercados inmobiliarios y de su mala regulación que afecta a los ciudadanos que desean solicitar una vivienda. El reto de los gobiernos está en saber vender a muchas de estas familias inmigrantes las zonas rurales como una alternativa y una buena forma de desarrollo y prosperidad, puesto que no todo ni el mejor trabajo está siempre en las grandes aglomeraciones urbanas.

II. Sistemática del reparto de refugiados.

Algo que nos toca analizar ahora es la sistemática del reparto de los inmigrantes refugiados dentro del país. Ello tiene lugar a través de lo que se conoce como “Clave de Königstein”, que es un fenómeno aplicado al reparto de los buscadores de asilo por los distintos Bundesland de Alemania, es decir, cuántos solicitantes de asilo deben aceptar cada uno de ellos. (BAMF, 2016) [5] Para ello se aplican dos variables: la primera, que representa dos tercios del reparto final, depende de los ingresos fiscales que tiene ese Bundesland en concreto. En segundo lugar, el restante tercio depende del número de habitantes. Tras aplicar esta ponderación, el Bundesland que más refugiados recibió fue Nordrhein-Westfalen, y el que menos fue Bremen.

Una vez que los acogidos han sido distribuidos a lo largo de todas las regiones, dentro de éstas las posibilidades son menores. Suelen utilizar la Ley de Integración del gobierno federal de 2016, mediante la cual se les autoriza a los inmigrantes a residir durante un período de tres años, y tan sólo se puede cambiar el lugar de residencia en el caso de que demuestren las suficientes ventajas de integración.

III. Repercusión local de la inmigración.

Las zonas rurales y las zonas en declive demográfico no pueden permitirse el lujo de no recibir nada de inmigración, puesto que ello tiene consecuencias directas para su desarrollo: los costos locales de los servicios básicos son más elevados, se deben cerrar

escuelas, instituciones culturales y en general equipos y clubes de diversas disciplinas, con todo lo que ello supone económicamente para pequeños distritos urbanos a nivel de cierre y cesación de la actividad del personal laboral. (MDR, 2016) [8]

La cara B de la moneda es que a las zonas rurales estructuralmente débiles les resulta mucho más difícil que a las estructuralmente más fuertes aprovechar estas oportunidades, debido a que sus mercados laborales son menos eficientes, lo que se refleja directamente en el mayor nivel de desempleo. (OIT, 2016) [17] Muchas personas se ven obligadas a abandonar sus regiones de origen, refiriéndonos ahora ya a la población arraigada y típica de las zonas rurales alemanas, las cuales en realidad querían permanecer allí asentadas. Estructuralmente, y por el tipo de trabajo que se ha desarrollado en estas zonas, sus infraestructuras de integración están en su mayoría subdesarrolladas, ya que han tenido que integrar a muchos menos extranjeros que otras regiones urbanas y con estructuras financieras más fuertes.

Si las regiones periféricas y/o las regiones estructuralmente más débiles tienen más dificultades para integrar con éxito a largo plazo a los refugiados que se les han asignado en sus regiones, la consecuencia directa en caso de no tomar la iniciativa por parte de las instituciones de distribución territorial nacionales y regionales, sería que las regiones que ya cuentan con una elevada proporción de extranjeros deberían prepararse para el hecho de que seguirán siendo un destino de migración popular para los refugiados que hasta ahora han residido fuera de estas regiones.

IV. Insuficiencia en la formación de los refugiados y excedente masculino.

La inmigración que requiere mayor integración y políticas de control en Alemania viene inducida básicamente por las crisis, incluyendo a refugiados de guerra y refugiados económicos (Siria, Irak, Afganistán, África, los Balcanes...), en las cuales se aprecia como patrones comunes la insuficiencia de los conocimientos lingüísticos, el nivel de educación, a veces muy bajo, los fuertes excedentes masculinos recibidos, y la estructura de edad de los inmigrantes. (Beitrag Marezke, 2017) [7]

Esta insuficiencia en la formación y el nivel educativo lo demuestra el dato proporcionado por Brücker [5], que indicaba que mientras que el 58 por ciento de los refugiados pasaron diez años o más en escuelas, colegios y universidades o formación profesional, el porcentaje se elevó al 88 por ciento si nos referimos a la población residente en Alemania.

Los resultados de los estudios internacionales de rendimiento escolar de Pisa y Timss a partir de 2011 (que hoy tienen 18 años) muestran que, según los estándares de la OCDE, el 65 por ciento de los estudiantes mayores de 18 años no tienen habilidades básicas, en comparación con el 16% en Alemania. Las cifras de la Agencia Federal de Empleo muestran que alrededor de dos tercios de los solicitantes de asilo procedentes de países asolados por la guerra no han recibido formación profesional (Wiarda 4.1.2017) [7].

Comentando el problema del excedente masculino, ello se vislumbra en el hecho de que, en el primer semestre de 2016, el 70,5 % de los solicitantes de asilo adultos eran hombres, un 29,5 % mujeres (2015: 26,1 % mujeres). Mientras que el 43% de los varones solicitantes de asilo tenían entre 16 y 26 años, la cifra correspondiente a las mujeres era sólo del 26%. En Alemania, la proporción de hombres (12,9%) y mujeres (11,7%) en este grupo de edad fue significativamente menor en 2014 (Neske/Rich, 2016) [26].

2. Salarios en Alemania.

A nivel nacional todavía sigue habiendo una diferencia notoria entre los Estados federales viejos ya existentes con anterioridad a la reunificación y los nuevos provenientes de la antigua parte este de Alemania, y es persistente la brecha salarial entre hombres y mujeres, ya que en el año 2017 seguía habiendo una diferencia entre los dos sexos del 21%. (StepStone, 2018) [11]

I. Evolución de los salarios nominales y reales en Alemania.

En la tabla y gráfico que aparece a continuación se muestra la evolución de los salarios nominales¹² y reales de los empleados a tiempo completo, a tiempo parcial y temporales en los sectores manufacturero y de servicios en Alemania desde el 2005 hasta el 2017.

Como podemos observar, los salarios nominales mantuvieron una tímida subida desde el 2005 hasta el 2009, con la única excepción del 2008 cuando aumentaron hasta en un 3%. Ya a partir del 2010 hasta la actualidad, excepto en el 2013, han crecido a una tasa constante del 2-3%. (Statista, 2018) [12]

Los salarios reales han aumentado en menor cuantía durante este mismo período de tiempo (2005-2017), ya que desde el 2005 hasta el 2010 se mantuvieron en los mismos guarismos, con un leve descenso y posterior recuperación. A partir del 2010 han ido

¹² El índice de salarios nominales se utiliza para calcular la variación de los ingresos brutos mensuales, incluidas las pagas extraordinarias.

mostrando variaciones positivas, excepto en el ejercicio del año 2013, hasta situarse en la actualidad en la misma tendencia positiva.

Cuadro 4.2: Índices de salario real y nominal en Alemania desde el año 2005 al 2017.

Período de referencia	Índice de salario real		Índice de salario nominal	
	2015 = 100	Variación porcentual sobre el período del año anterior	2015 = 100	Variación porcentual sobre el período del año anterior
2005	94,2	-1,3	81,55	0,3
2006	93,5	-0,7	82,2	0,8
2007	92,8	-0,8	83,4	1,5
2008	93,1	0,3	85,9	3,0
2009	93,1	0,0	86,1	0,2
2010	94,4	1,4	88,3	2,6
2011	95,5	1,2	91,2	3,3
2012	96,0	0,5	93,5	2,5
2013	95,9	-0,1	94,8	1,4
2014	97,7	1,9	97,4	2,7
2015	100,0	2,4	100,0	2,7
2016	101,8	1,8	102,3	2,3
2017	102,6	0,8	104,9	2,5

Fuente: elaboración propia. Datos de Bundeszentrale für politische Bildung, 2013. [15]

Cuadro 4.3: Variación porcentual de los índices del salario real y nominal sobre el período del año anterior, del 2005 al 2017.



Fuente: elaboración propia

II. La distribución sectorial de los salarios.

El cuadro 4.4 muestra los salarios medios brutos clasificados por sectores productivos para los años 2005 y 2017. Como podemos apreciar, los salarios más altos se sitúan en el

sector de proveedores de servicios financieros y de seguros, mientras que los más bajos son los propios de la agricultura y pesca. (Deutschland in Zahlen, 2018) [14]

El sueldo más bajo representaba en 2005 el 57% del promedio, reduciéndose al 55% en 2017, mientras que el salario más alto representado está un 68% por encima del promedio en ambas fechas, lo que indica un ligero crecimiento de la disparidad sectorial de los salarios. Ante la pregunta de si la dispersión salarial ha aumentado o no en el transcurso del tiempo caben varios tipos de respuestas. Una consiste en comparar las desviaciones típicas de los salarios en ambos momentos del tiempo (sigma-convergencia) para concluir que existe convergencia cuando la desviación típica disminuye. Otra forma de proceder consiste en realizar la regresión de la tasa de crecimiento de los salarios en un periodo sobre el nivel salarial del periodo base. Si la estimación del parámetro resultante es significativamente negativa se estará ante un proceso de convergencia (beta-convergencia).

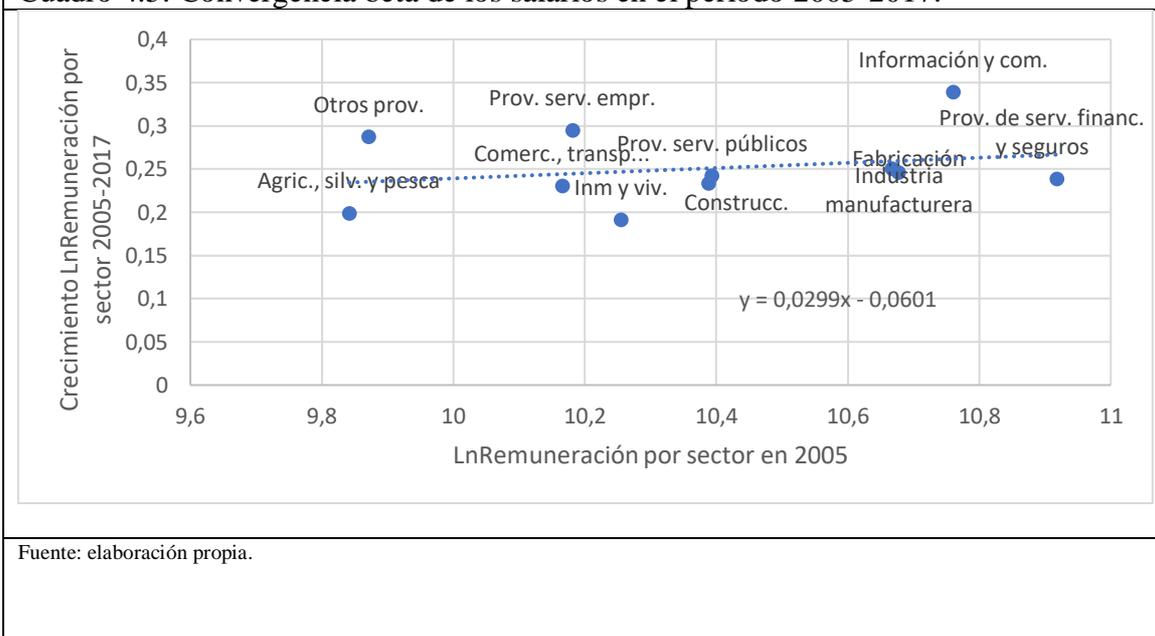
El cuadro 4.5 muestra el diagrama de dispersión de la tasa de crecimiento del salario frente al nivel inicial, así como la recta de regresión que lo ajusta y su forma funcional. Puesto que el valor estimado de beta es 0.0299 la conclusión es de aumento de la disparidad salarial.

Pese a que algunos sectores que lideraban la clasificación de mejores salarios han crecido por debajo o al mismo nivel que la media nacional (servicios financieros y seguros), la mayoría de ellos lo han hecho por encima, mientras que las industrias peor remuneradas, por el contrario, y únicamente con la excepción de otros proveedores de servicios y servicios empresariales, lo han hecho a una tasa de crecimiento inferior. En resumen, no se han disminuido las diferencias en cuanto a la remuneración de los sectores mejor y peor pagados del país.

Cuadro 4.4: Salario medio bruto en euros según industria, y convergencia sigma.

Sector económico	2005	2017
Proveedores de servicios financieros y de seguros	55196	70067
Información y comunicación	47125	66144
Industria manufacturera, excluida la construcción	43372	55490
Industria de la fabricación	42922	55149
Proveedores de servicios públicos, educación, salud	32653	41602
Sector de la construcción	32488	41025
Proveedor de servicios empresariales	26407	35473
Bienes inmuebles y vivienda	28438	34434
Comercio, transporte, hoteles y restaurantes	26003	32757
Otros proveedores de servicios	19375	25819
Agricultura, silvicultura y pesca	18798	22940
Total	32818	41699

Cuadro 4.5: Convergencia beta de los salarios en el período 2005-2017.



Fuente: elaboración propia.

III. La distribución territorial de los salarios.

El salario promedio tampoco es homogéneo a lo largo de todo el territorio. En el cuadro 4.6 figuran los salarios brutos promedio en 2005 y 2017, para cada región y para el conjunto de Alemania. Con ellos se puede comprobar como el menor salario representaba un 75.8% del salario promedio alemán en 2005 y ha pasado al 79.8 en 2017. En el otro extremo, el salario máximo ha pasado de exceder al promedio en un 21% a hacerlo en un 19%, estrechándose su variabilidad tanto por encima como por debajo.

Tras el estudio de los salarios por la distribución territorial es evidente que las regiones más fuertes se encuentran en general en el sur del país, si entendemos como fortaleza desde el punto de vista económico el salario medio como un instrumento para su medición. El hecho de que Hamburgo, Hesse, Baden-Württemberg y Baviera sean los estados federados con mayores ganancias medias por trabajador no es ningún milagro si tenemos en cuenta que dentro de estos Bundesland se encuentran cuatro de las grandes aglomeraciones urbanas de Alemania como son Hamburgo, Frankfurt am Main, Stuttgart y Múnich, por orden de estados federados correspondientes en la clasificación que vemos en la tabla, y son las zonas con mayor protagonismo desde el punto de vista económico del país, en unos casos por ser uno de los principales centros financieros del viejo continente como es el caso de Frankfurt, sede del BCE, y en otros como Baviera y Baden-Württemberg, por encontrarse en ellas las firmas más importantes y con mayor trascendencia en el PIB de Alemania. (Durchschnittsgehalt nach Region, absolventa.de, 2018) [9]

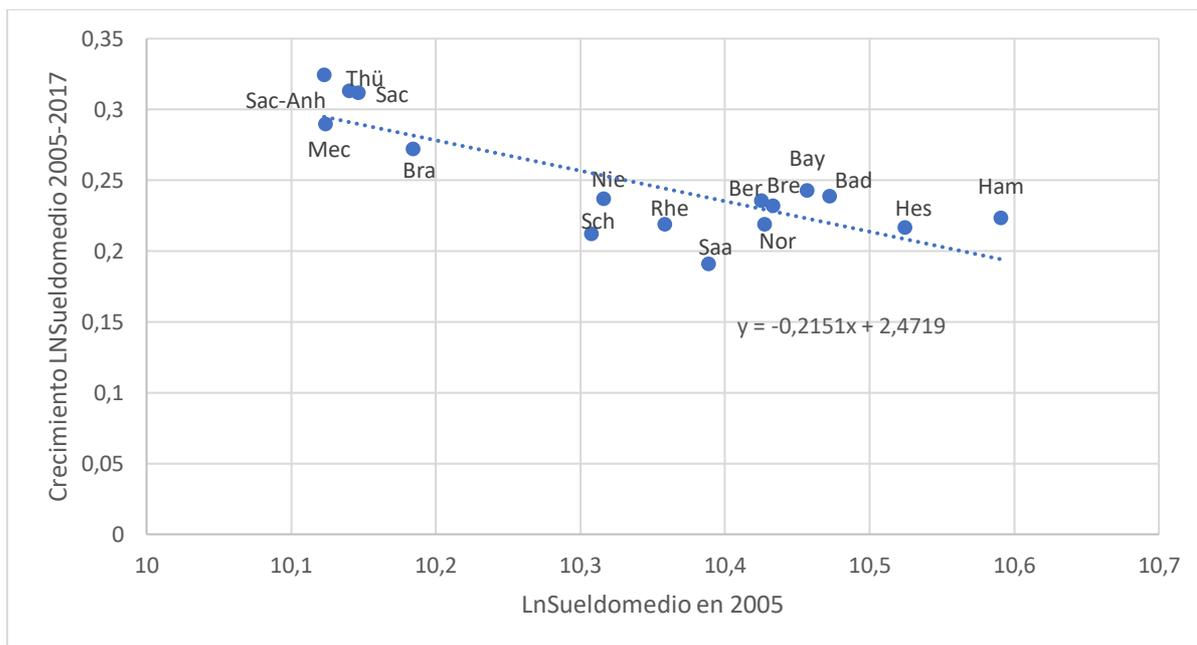
No es menos cierto también que en algunos casos, las diferencias se compensan con mayores costos de vida. Por ejemplo, ciudades como Múnich, Frankfurt o Hamburgo son mucho más caras que ciudades como Leipzig o Dresden en términos de alquileres, por ejemplo.

Cuadro 4.6: Salario medio bruto por región en euros, y convergencia sigma.

Bundesland	2005	2017
Hamburg	39761	49706
Hessen	37200	46194
Baden-Württemberg	35317	44826
Bayern	34773	44315
Bremen	33955	42817
Berlin	33696	42632
Nordrhein-Westfalen	33762	42023
Saarland	32487	39308
Rheinland-Pfalz	31515	39214
Niedersachsen	30214	38294
Schleswig-Holstein	29954	37023
Sachsen	25495	34819
Brandenburg	26479	34748
Thüringen	25342	34660
Sachsen-Anhalt	24904	34447
Mecklenburg-Vorpommern	24925	33296
Deutschland	32818	41715

Fuente: elaboración propia a través de los datos de Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder.

Cuadro 4.7: Convergencia beta de los salarios por región en el período 2005-2017.



Fuente: elaboración propia.

A través de la convergencia sigma puede deducirse que se ha producido una cierta mejora en la convergencia del sueldo medio entre los trabajadores de las regiones alemanas, al disminuir su nivel de dispersión. El gráfico también corrobora el proceso de convergencia del sueldo medio entre las regiones de Alemania (el valor del parámetro beta es de -0,2151). Aunque hay algunas regiones que presentaban altos niveles de sueldos medios iniciales y han crecido por encima de la media (Baviera, y en menor medida Berlín y Baden-Württemberg), en general, las regiones que tenían menores niveles de sueldo medio iniciales (en particular los nuevos Estados) son los que han registrado un crecimiento considerablemente superior a la media nacional.

IV. Distribución de los salarios.

Sólo un tercio de los contratados ganan más que la media salarial en Alemania, que en el 2017 se situó sobre 3770 euros. Ello quiere decir que la distribución de los salarios de las personas que realizan una actividad a tiempo completo está sesgada hacia la derecha, significando ello que casi dos tercios de los trabajadores ganan menos que la media nacional. (Verteilung der Verdienste, Verdienste auf einen Blick, 2017) [11]

El salario medio por hora se situó en el 2017 en 18,59 euros brutos. Según la Agencia Federal de Estadística, un trabajador que gana más de 32 euros por hora se considera ya del grupo de los mejores pagados del mercado laboral, situándose por encima del percentil

90. Por el contrario, los contratados que ganan 10 o 11 euros por cada hora de trabajo se sitúan en el 10% de los sueldos más bajos. (WSI Tarifarchiv, 2018) [33]

Un aspecto positivo que debemos comentar es que la diferencia salarial entre los salarios más altos y los más bajos no ha seguido aumentando, como demuestra el hecho de que desde el año 2010 hasta el 2014 se mantuvo prácticamente constante. En el año 2010 la diferencia entre la cantidad considerada como salario bajo y la propia de un salario alto era de 3,45¹³, mientras que en 2014 se redujo hasta 3,41. Pese a que en esos 4 años se redujo ello no es suficiente ya que en 2006 se había situado en sólo 3,33. (OIT, 2016) [16]

Al igual que sucede con todas las variables que hemos analizado que afectan al mercado de trabajo, las diferencias en cuanto el salto o diferencia salarial entre el oeste y este del país son evidentes, y ello se demuestra en cuanto a que mientras en las nuevas regiones germanas la diferencia salarial se ha reducido de un 3,45 en el 2010 a un 3,16 en el 2014, posibilitando que los trabajadores con menores emolumentos pudieran acercarse a la media, en las viejas regiones del país la tendencia a reducirse ha brillado por su ausencia, reduciéndose tan sólo de un 3,44 a un 3,43 en los cuatro años en cuestión.

V. Bajos salarios.

El problema de los sueldos bajos es importante por su relación con el riesgo de pobreza de la población. La Oficina Federal de Estadística define a un salario bajo como aquel que se encuentra por debajo de dos tercios de la mediana¹⁴ salarial. En el 2017 se encontraba el límite a partir del cual se consideraba a un sueldo bajo en 11 euros brutos por hora. El 21% de todos los trabajadores se situaban por debajo de esta cuantía.

Los bajos salarios van ineludiblemente unidos a la calidad del empleo, ya que el empleo precario aportaba un total del 42,2% de este tipo de relaciones al cómputo global de bajos ingresos, mientras que tan sólo un 9,7% de los trabajadores normales¹⁵ cobraban menos del límite de 11 euros por hora. El hecho de que los empleos precarios presenten un porcentaje tan alto de bajos sueldos es debido a que el 65% de estos trabajadores cobran

¹³ Se dispone de datos sobre Alemania para 2006, 2010 y 2014. para los empleados de empresas con al menos diez empleados. Empleados en la industria manufacturera y en el sector servicios.

¹⁴ La mediana se calcula colocando a los empleados en Alemania en una fila de acuerdo con su nivel de ingresos, comenzando con la persona con los ingresos más altos y continuando hasta la persona con los ingresos más bajos. El salario de la persona que está en el medio es la mediana.

¹⁵ Los empleados que trabajan por un período indefinido de más de 20 horas semanales y que están plenamente sujetos a las cotizaciones a la seguridad social.

menos de la frontera para considerar un salario como bajo, así lo hacen también un 48% de los trabajadores a tiempo parcial, un 40% de los empleados eventuales, y un 34% del personal laboral con trabajo de duración determinada. (Statistisches Bundesamt, 2017) [11]

Aparte de la correlación entre el tipo de relación laboral y el salario, también se aprecia una brecha en la relación hombres-mujeres en favor de los primeros, en personas sin formación profesional frente a los que sí la tienen, y en los jóvenes frente a la población adulta.

Por ejemplo, en el caso de las mujeres, un 27% de ellas están pagadas por debajo de los dos tercios de la mediana salarial, mientras que en el sector masculino el porcentaje baja hasta el 16%. (Niedriglöhne, 2017) [2] Además, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres en Alemania es mayor que en casi todos los demás países de la UE, con una diferencia de ingresos no ajustada del 21,5 por ciento. Sólo en Estonia (25,3 por ciento) y la República Checa (21,8 por ciento) se aprecia una brecha salarial mayor, según los datos actuales de la autoridad de estadísticas de la UE, Eurostat. Desde 2011, los ingresos de mujeres y hombres han convergido en casi todos los países de la UE. (Deutsche Welle, 2018) [35]

En el caso de los jóvenes, casi uno de cada dos trabajadores entre los 15 y 24 años recibía una remuneración baja. Por último, teniendo en cuenta la cualificación profesional, contra más baja es la susodicha, más probabilidad hay de estar pagado por debajo de lo considerado como mínimo. De forma que un 46% del personal sin cualificación recibían ingresos mínimos, pero por el contrario los trabajadores con una formación completa profesional y universitaria sólo protagonizaban un 2 y 5% respectivamente. (Verdienste auf einen Blick, 2017) [11]

En cuanto el sector o industria, la hostelería era la más perjudicada ya que la mitad de las personas dedicadas a ellas obtienen un bajo rendimiento económico.

3. Brecha de género en la tasa de actividad.

Cuadro 4.8: Brecha de género en la tasa de actividad en Alemania y en el mundo en el 2017, y consecuencias económicas de una reducción de esta del 25%. (Trends für Frauen, 2017) [4]

Brecha de género en la tasa de actividad y el impacto de su reducción						
2017				Reducción de la brecha en 25% hasta el 2025		
Tasa de actividad				Tasa de actividad adicional		PIB adicional
País/Región						
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Brecha (Puntos porcentuales)	Millones	%	Miles de millones de \$
Alemania	66,10	54,5	11,6	0,9	1,8	74,8
Mundo	76,1	49,4	26,7	203,9	3,9	5.767

Fuente: Elaboración Propia a partir de datos de la OIT, Trends für Frauen 2017

Para analizar la brecha entre hombres y mujeres en el mundo laboral en el caso de Alemania lo vamos a comparar con los datos globales del resto del mundo. El porcentaje de hombres ocupados fue en 2017 del 66%, como vemos 11,6 puntos por encima de las mujeres contratadas en la misma fecha. Aunque es evidente que sigue siendo una diferencia notable, se sitúa bastante por debajo de los 26,7 puntos de diferencia que se dan a nivel mundial.

Si nos vamos a la parte derecha de la tabla la reducción del 25% hasta el año 2025 se corresponde con la obligación que se impusieron los países del G-20. En el caso de Alemania, una reducción de este calibre equivaldría a un incremento de la tasa de actividad del 1,8%, o lo que es lo mismo, casi un millón más de mujeres desempeñando una actividad laboral. El reflejo en el PIB sería un aumento de 74,8 de miles de millones de dólares.

A nivel mundial el compromiso del G-20 se antoja más complicado puesto que hay muchos países que no forman parte de este grupo que alteran enormemente la brecha de género. Si de verdad utópicamente se llegara al caso de llevar a cabo esa postura de reducción, vemos como la tasa de actividad se vería incrementada en casi un 4%, lo que equivale a 204 millones de mujeres más trabajando, y más de 5700 miles de millones más de PIB mundial.

Capítulo V. Conclusiones.

Siguiendo con los objetivos del comienzo de la obra, hemos comprobado como Alemania se enfrenta a un problema demográfico, ya que presenta una pirámide en fase de envejecimiento. Junto al envejecimiento, la población activa en Alemania ha crecido continuamente desde 1950 y alcanzó su punto máximo en 2005, pero desde entonces ha ido disminuyendo y se espera que lo haga con más fuerza a partir de 2030.

La tasa de actividad ha crecido en los últimos 25 años, sobre todo en el colectivo femenino, y con más fuerza que en los países de la OCDE. El número de trabajadores que cotizan con asiduidad a la SS se ha elevado en un 22% desde el año 2005, habiendo aumentado en mayor medida en las mujeres y en el sector extranjero, aunque también el empleo a tiempo parcial. Favorablemente, desde el 2009 se ha reducido el desempleo.

Contextualizando a Alemania en el entorno europeo que deseábamos al comienzo, tanto la propia nación como la UE-28 desde el 2005 han mejorado en general en la tasa de empleo, pero el país germano lo ha hecho con el doble de fuerza, siendo el cuarto país del continente y el segundo de la UE con mayor porcentaje. Sin embargo, debería reducir su temporalidad en el empleo para mayor prosperidad, al encontrarse su 11,7% levemente por debajo de la UE-28, ya que ésta cuenta con una media de 12,2. El desempleo alemán, con tan sólo un 3,8%, es bastante inferior al 7,6% que presenta la UE de los 28 estados, y en el juvenil lidera la clasificación en Europa.

Al ser estudiante de Derecho y ADE no podíamos olvidar el apartado regulatorio, donde pese a las limitaciones del conocimiento exacto de la ley alemana, a rasgos generales se ve que el mercado de trabajo alemán es el resultado de las medidas conocidas como "Agenda 2010", una profunda reforma legislativa que surgió tras la creación del "Comité Hartz" en 2002. Además, existen restricciones legales y requisitos previos para la rescisión de un contrato de trabajo, y tanto por el empleador como empleado deben respetarse determinados plazos y procedimientos. La modernización y flexibilización junto a la moderación salarial fueron factores de éxito para mejorar la competitividad de la economía alemana y su adaptabilidad en la crisis.

En cuanto a las políticas activas de desempleo, en Alemania no puede observarse ninguna expansión del gasto activo, y las medidas se han orientado hacia la colocación rápida más que hacia las necesidades individuales. En las políticas pasivas se reformó la prestación por desempleo, dejando de aplicar la antigua ayuda en función de la edad del trabajador,

y se aprobó una nueva ley que regula la obtención de prestación social para los desempleados europeos.

En el caso de la inmigración, antes de la última década eran los miembros de la UE los que más emigraban a Alemania, con una cuota del 80% del total, pero desde entonces ha disminuido la importancia de estas migraciones hasta situarse en la cifra del 40%, en favor de las migraciones asiáticas (refugiados), donde predomina la insuficiencia de los conocimientos lingüísticos, el nivel de educación bajo, los fuertes excedentes masculinos recibidos, y la estructura de edad de los inmigrantes.

Como ocurre en el caso de las variables analizadas durante todo el trabajo, todavía sigue habiendo una diferencia notoria entre los Estados federales viejos ya existentes con anterioridad a la reunificación y los nuevos provenientes de la antigua parte este de Alemania que se refleja también en los salarios.

No se han disminuido las diferencias en cuanto a la remuneración de los sectores mejor y peor pagados del país, aunque se ha producido una cierta mejora en la convergencia del sueldo medio entre los trabajadores de las regiones alemanas. Tanto los salarios nominales como reales han seguido en la última década una tendencia positiva. Pese a que dos tercios de los trabajadores ganan por debajo de la media nacional, la diferencia salarial entre los salarios más altos y los más bajos no ha seguido aumentando.

Como reflexión final, Alemania no sólo debe intentar dar cabida a la inmigración en su mercado laboral y reducir la brecha salarial de género que persiste en el 21%, sino también aumentar la tasa de actividad femenina, puesto que de no hacerlo está renunciando a miles de millones de euros de su PIB.

Capítulo VI. Bibliografía.

1. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Der deutsche Arbeitsmarkt. 7 de octubre de 2015. [19 de octubre de 2018] [1]
2. Statistikportal des Instituts der deutschen Wirtschaft. Deutschland in Zahlen, Wirtschaft & Gesellschaft—gezählt, gewogen, gewichtet. [20 de octubre de 2018] [2]
3. Dorn, F et al. Der Arbeitsmarkt in Deutschland-ist eine Reform der Agenda 2010 notwendig? [pdf]. Ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut – LeibnizInstitut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 70, Iss. 21, pp. 32-37. 9. November 2017. [22 de octubre de 2018] [3]
4. OIT. Geschlechterkluft im Arbeitsmarkt Deutschland, Globaler Ausblick auf Beschäftigung und Soziales, Trends für Frauen 2017. [23 de octubre de 2018] [4]
5. Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) (Hrsg.): Regionale Implikationen der Zuwanderung aus dem Ausland in Deutschland. Dezentertagung der DGD-Arbeitskreise „Städte und Regionen“, „Migration, Integration, Minderheiten“ der DGD in Kooperation mit dem BBSR Bonn am 3. und 4. Dezember 2015 in Berlin. BBSR-Online-Publikation 04/2017. Publicado en Bonn, marzo de 2017. [24 de octubre de 2018] [5]
6. Statistisches Bundesamt (Destatis), 2018. Arbeitsmarkt: Europäische Union (EU-28). [25 de octubre de 2018] [6]
7. Boockmann B., Scheu T. Integration der Geflüchteten in den Arbeitsmarkt: Ziele, Strategien und Hemmnisse aus Sicht der Jobcenter [pdf]. IAW Diskussionspapiere, Nr. 130. Tübingen, Alemania, enero de 2018. [26 de octubre de 2018] [7]
8. Eichhorst, W. (2017). Rückblick auf die Arbeitsmarktpolitik im Jahr 2016. Zeitschrift für Sozialreform, 63(1), pp. 15-25. From doi:10.1515/zsr-2017-0003. Berlín, actualizado a 9 noviembre de 2018. [27 de octubre de 2018] [8]
9. Absolventa. Durchschnittsgehalt in Deutschland. Actualizado a 16 de abril de 2018. [29 de octubre de 2018] [9]
10. Karusseit L-M. BWL, VWL, Wiwi; Reiseführer in die Studienwelt [blog]. Halle-Wittenberg, 10 de febrero de 2017. [30 de octubre de 2018] [10]
11. Statistisches Bundesamt (Destatis). Verdienste auf einen Blick. Bestellnummer: 0160013-17900-1. Publicado en abril de 2017. [31 de octubre de 2018] [11]
12. Statista. Entwicklung der Reallöhne/ Nominallöhne in Deutschland vom 2. Quartal 2014 bis 2. Quartal 2018 (gegenüber Vorjahresquartal)*. [1 de noviembre de 2018] [12]
13. Myro, R. Encuesta.info. Estudio de la convergencia de una variable en la economía. [Excel] [2 de noviembre de 2018] [13]
14. Statistikportal des Instituts der deutschen Wirtschaft. Deutschland in Zahlen, Wirtschaft & Gesellschaft—gezählt, gewogen, gewichtet. Remuneración de los asalariados por sector económico-en euros al año. Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Publicado el 1 de junio de 2018. [3 de noviembre de 2018] [14]
15. Bundeszentrale für politische Bildung. Reale und nominale Lohnentwicklung. Publicado el 27 de septiembre de 2013. [5 de noviembre de 2018] [15]
16. International Labour Organization. World Employment and Social Outlook: Trends 2016. [report] Publicado el 19 de enero de 2016. [6 de noviembre de 2018] [16]
17. Internationale Arbeitsorganisation. Globale Arbeitslosigkeit steigt 2016 und 2017, Deutschland stabil. World Employment and Social Outlook, WESO Trends 2016. Berlín, 19 de enero de 2016. [7 de noviembre de 2018] [17]
18. Bundesagentur für Arbeit. Jahresrückblick 2017. Sehr gute Entwicklung des Arbeitsmarktes. Presseinfo Nr. 2. Nürnberg, 3 de enero de 2018. [8 de noviembre de 2018] [18]
19. Wikipedia. Reunificación alemana. Editado por última vez el 20 de noviembre de 2018. [9 de noviembre de 2018] [19]

20. Wikipedia. Pirámide de población. Editado por última vez el 26 de noviembre de 2018. [10 de noviembre de 2018] [[20](#)]
21. PopulationPyramid.net. Bevölkerungspyramiden der Welt von 1950 bis 2100. Alemania, 2018. [12 de noviembre de 2018] [[21](#)]
22. Demografie Portal des Bundes und der Länder. Erwebsbevölkerung schrumpft und altert. Alemania, 2015. [13 de noviembre de 2018] [[22](#)]
23. Bundeszentrale für politische Bildung. Ausländische Bevölkerung. In absoluten Zahlen, Anteile der Altersgruppen in Prozent, 1970 bis 2016. Alemania, 1 de abril de 2018. [14 de noviembre de 2018] [[23](#)]
24. Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen. Erwerbsquoten und Erwerbstätigenquoten alte und neue Bundesländer, nach Geschlecht 1960-2017. Alemania, 2018. [15 de noviembre de 2018] [[24](#)]
25. Wikipedia. Agenda 2010. Actualizado por última vez el 1 de diciembre de 2018. [16 de noviembre de 2018] [[25](#)]
26. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Bericht der Kommission für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz-Kommission). [pdf] Publicado en Alemania en octubre de 2002. [17 de noviembre de 2018] [[26](#)]
27. Arbeitsrecht-Leipzig. Arten des Arbeitsvertrages. Publicado en Alemania, diciembre de 2018. [19 de noviembre de 2018] [[27](#)]
28. Arbeitsrechte.de. Die Kündigung von einem Arbeitsvertrag. Die wichtigsten Infos auf einen Blick. Revisado en Alemania, 2018. [20 de noviembre de 2018] [[28](#)]
29. Silke Bothfeld. Social Investment-Impuls für eine moderne Sozialpolitik? [pdf] ISBN: 978-3-95861-579-3. Número 23/2016. Publicado en Bremen, enero de 2016. [21 de noviembre de 2018] [[29](#)]
30. Bundesagentur für Arbeit, Statistik. Der BA-X im November 2018: Kräftenachfrage halt hohes Niveau. [pdf] Kurzinfo, Alemania, noviembre de 2018. [22 de noviembre de 2018] [[30](#)]
31. Centre for European Studies, Konrad Adenauer Stiftung. Der Europäische Arbeitsmarkt-Erfolg durch Flexibilität und Mobilität. Publicado en Berlín, Alemania, 2013. [23 de noviembre de 2018] [[31](#)]
32. Wikipedia. Tarifverhandlung. Revisado por última vez el 19 de abril de 2018. [24 de noviembre de 2018] [[32](#)]
33. WSI Tarifarchiv. Erhöhung der Tariflöhne 2018. Revisado en 2018, Alemania. [26 de noviembre de 2018] [[33](#)]
34. Destatis, Statistisches Bundesamt. Bilanz der Tarifrunde 2011: höhere Tarif-abschlüsse, weniger Einmal-zahlungen. [pdf] Publicado en Alemania el 1 de abril de 2012. [27 de noviembre de 2018] [[34](#)]
35. Deutsche Welle. Gut 21 Prozent weniger Lohn für Frauen. Publicado en Alemania el 7 de marzo de 2018. [28 de noviembre de 2018] [[35](#)]
36. Bundeszentrale für politische Bildung. Ausländische Bevölkerung nach Staatsangehörigkeit. Publicado en Alemania el 1 de abril de 2018. [29 de noviembre de 2018] [[36](#)]
37. OCDE. Stat. Employment: Labour force participation rate, by sex and age group. Actualizado a diciembre de 2018. [30 de noviembre de 2018] [[37](#)]
38. Wikipedia. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. Editada por última vez el 30 de noviembre de 2018. [1 de diciembre de 2018] [[38](#)]
39. Statistics Iceland. Labour Market: labour force participation rates 1920–2017. Publicado en Islandia en 2018. [3 de diciembre de 2018] [[39](#)]
40. World Bank Group. Organización de Naciones Unidas, División de desarrollo. Población de Alemania entre 15 y 64 años, total. Publicado en Estados Unidos en 2018. [4 de diciembre de 2018] [[40](#)]
41. La Información. Economía, Qué hicieron Dinamarca, Austria, Holanda y Alemania para reducir el paro. Actualizado en Madrid, el 6 de abril de 2016. [[41](#)]
42. Avilés, Antonio Ojeda y Pérez, Miguel Gutiérrez. Lex Magister. Políticas activas de empleo: el modelo alemán desde una perspectiva crítica. Publicado en Porto Alegre, actualizado a 2019. [[42](#)]