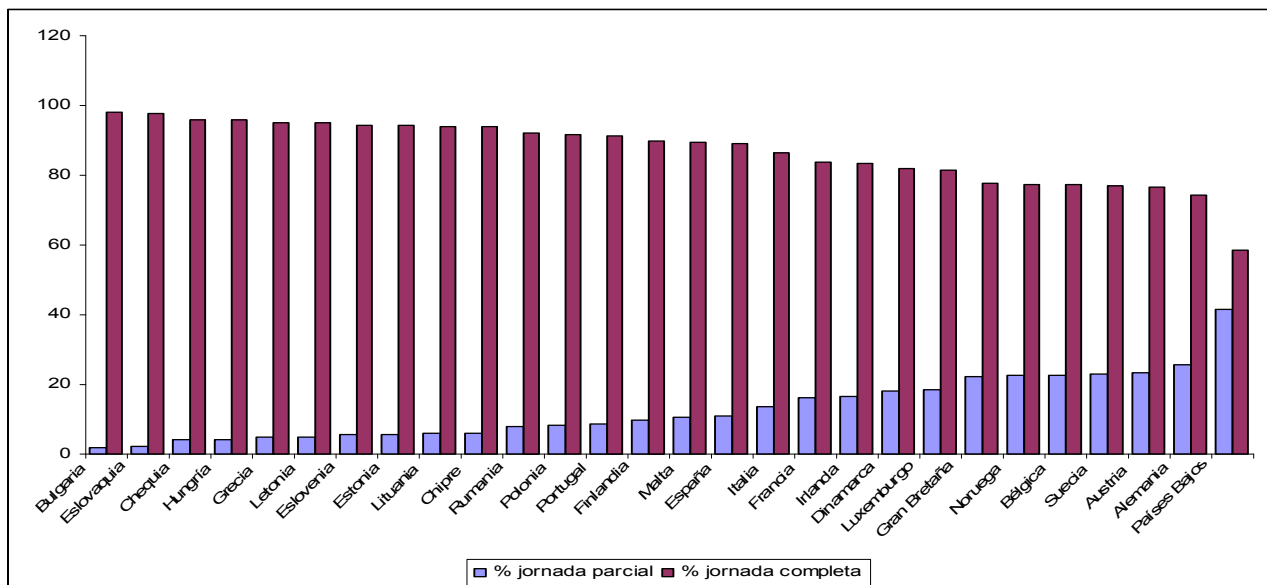


Informe: la reestructuración del mercado laboral alemán

La Fundación Bertelsmann acaba de publicar un informe que analiza los cambios estructurales experimentados por el mercado laboral desde 2001¹. El informe constata que en Alemania se han creado dos segmentos claramente diferenciados: un mercado de trabajo en el que predomina el empleo regular y otro claramente dominado por relaciones laborales atípicas. Éstas últimas garantizan mayor flexibilidad a empresarios y trabajadores y han sido decisivas para la creación de empleo en los últimos años, pero también van acompañadas de mayores riesgos con respecto al empleo tradicional y regular, que se caracteriza por un elevado nivel de seguridad.

Hasta entrados los años 80 el mercado laboral alemán era claramente un sistema cerrado, es decir, centrado en los circuitos de empleo en las propias empresas, donde se solían producir los cambios de puesto de trabajo, la movilidad laboral, etc. A partir de los años 90 los mercados de trabajo externos ganan en importancia. Una de las características de las relaciones laborales tradicionales es el trabajo a jornada completa. Países Bajos, Alemania y Austria son los países europeos que presentan las mayores tasas de trabajo a jornada parcial.

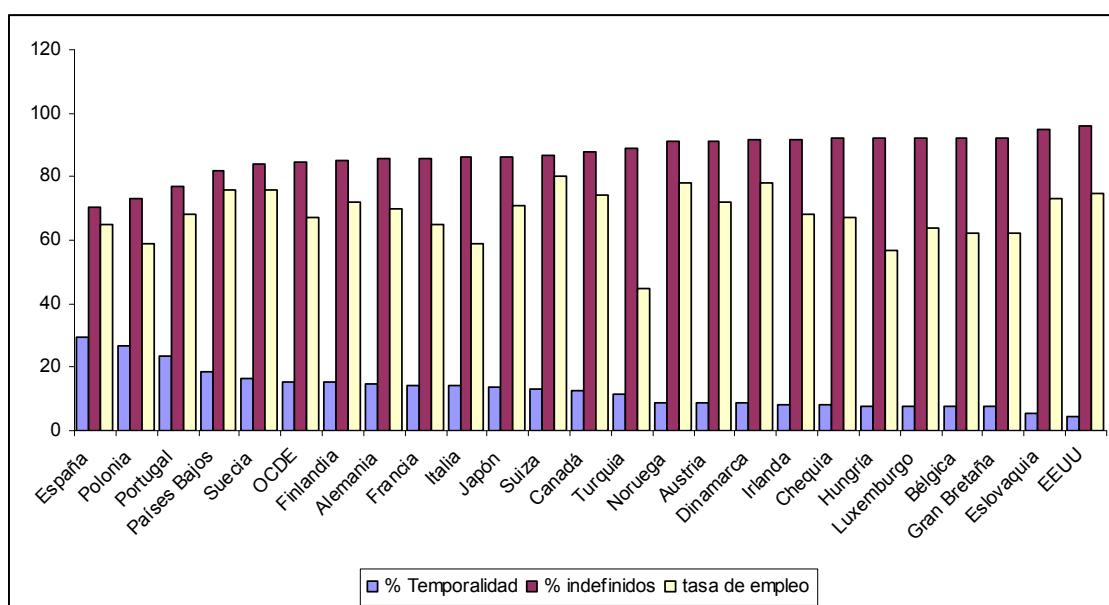
% jornada parcial y completa, 2008



Otra característica de los puestos de trabajo regulares es la contratación indefinida, con mayor protección contra el despido que la contratación temporal. En 2008, en los países de la OCDE todavía dominaban las contrataciones indefinidas.

¹) Eichhorst, Werner, et. al. *Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse im Wandel. Benchmarking Deutschland: Normalarbeitsverhältnis auf dem Rückzug*, Bertelsmann Stiftung, 2010, http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_30593_30594_2.pdf

Tasa de temporalidad, contratos indefinidos y tasa de empleo, 2008



Los datos no permiten identificar una relación directa entre tasa de temporalidad y tasa de empleo. España, Polonia y Portugal combinan una elevada tasa de temporalidad con una tasa relativamente baja de empleo, mientras que en Gran Bretaña y Dinamarca predomina el empleo indefinido y la protección contra el despido está relativamente flexibilizada.

En Alemania, como en otros países, el empleo regular ha dejado de ser el predominante. Menos de dos tercios de los trabajadores cuentan con un puesto de trabajo regular y pueden acogerse a la protección contra el despido prevista para este tipo de contratos. Por otra parte, es relativamente bajo el porcentaje de contratos temporales, y cuando un trabajador ocupa un puesto de trabajo a jornada completa el contrato suele ser indefinido.

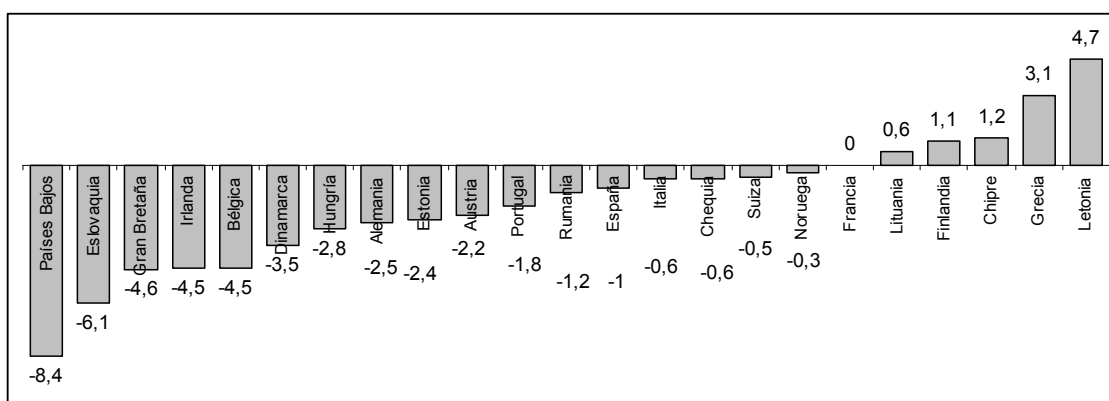
Las reformas del mercado laboral, y sobre todo la introducción de nuevas modalidades de empleo, han sido el principal motivo de que el porcentaje de puestos de trabajo a jornada completa cayera sobre el total un 4,6%, situándose en 2008 en el 60,1%. Alemania se encuentra en el grupo de países en los que la reestructuración del empleo ha sido más pronunciada. Sólo se han destruido más puestos de trabajo a jornada completa en Luxemburgo, Polonia, Países Bajos y Malta. Además, el mercado de trabajo alemán presenta otras problemáticas:

- **Baja tasa de empleo femenino.** Alemania se encuentra entre los países con la tasa más baja de empleo femenino a jornada completa, siendo menor esta cifra únicamente en los Países Bajos y Suiza. En el caso alemán llama la atención que entre 2001 y 2008 este porcentaje incluso ha caído un 4,65%, pasando del 47,99% al 43,34% (hombres: -3,52%). España pertenece al grupo de países en los que, si bien la tasa de empleo femenino a jornada completa es algo superior

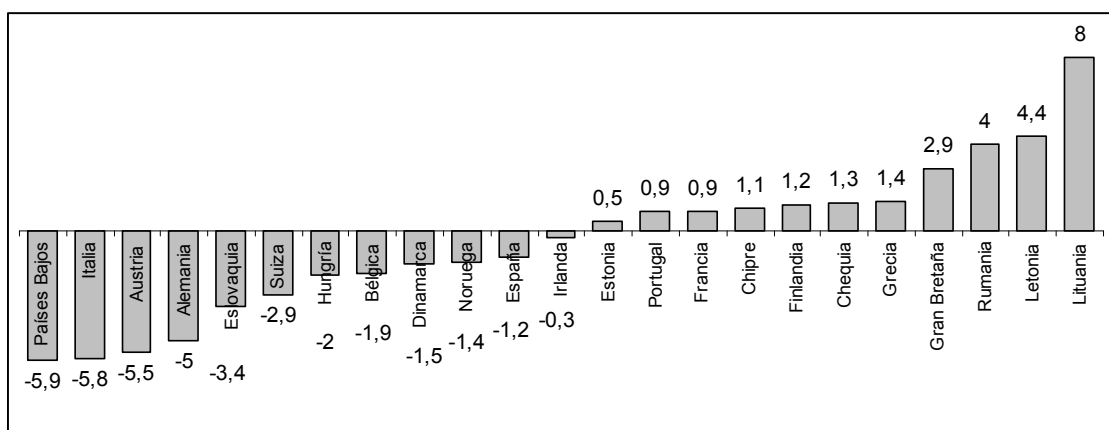
(2008: 50,5%), también se ha registrado una ligera reducción (-0,75%), mientras que el porcentaje del empleo masculino aumentó el 1,41% entre 2001 y 2008.

- **Concentración en la industria transformadora.** El empleo a jornada completa se concentra en la industria transformadora, sector en el que el 77,4% de los trabajadores cuenta con un puesto de trabajo con estas características, mientras que en los servicios este porcentaje es del 53,2% y sólo es inferior en Países Bajos (39,8%) y Suiza (46,2%). En España alcanza el 56%. Algunos países como Rumania (91%), Eslovaquia (81%), Turquía (66%) presentan porcentajes mucho más elevados. Los Países Bajos se sitúan a la cabeza en lo referente a la eliminación de puestos de trabajo tradicionales tanto en la industria transformadora como en el sector servicios.

Evolución del empleo tradicional en la industria transformadora, 2001 a 2009



Evolución del empleo tradicional en el sector servicios, 2001 a 2009



Fuente: Bertelsmann, 2010

- **Moderación salarial.** Los autores constatan que Alemania se produjo entre 2001 y 2007 un incremento salarial real del 1,8% (España: 0,3%), muy por debajo de la media del 4,4%. Las subidas salariales obtenidas en el segmento salarial bajo fueron del 1,6%, es decir, incluso menores que la media obtenida por el conjunto de los trabajadores. Entre los motivos destacan la menor incidencia de los convenios colectivos, un crecimiento económico bajo y el aumento de los puestos de trabajo con remuneraciones bajas y de los empleos a jornada parcial. A pesar de la

moderación salarial practicada en los últimos años, el salario medio alemán se situó en 23.584 euros en 2007, muy por encima de la media europea.

- **Carga fiscal elevada y desigual.** Alemania ocupa un puesto singular en lo relativo a la carga media por impuestos y cotizaciones a la seguridad social. La carga media para salarios medios se sitúa en un 42,7% (España: 19,0%), ocupando el primer puesto solamente por detrás de Bélgica y Dinamarca. En el segmento de los salarios bajos, Alemania ocupa el segundo lugar por detrás de Dinamarca con una carga del 37% (España: 13,9%). El sistema fiscal, aún siendo progresivo, beneficia más al segmento salarial elevado, especialmente en los incentivos para la obtención de ingresos adicionales. Los autores calculan que el Estado retiene una media de 59 céntimos de cada euro obtenido adicionalmente: 55 céntimos si se trata de una persona con un salario medio y solamente 44 céntimos si obtiene salarios superiores a la media.

- **Negociación colectiva.** En Alemania, como en la mayoría de los países analizados, la negociación colectiva está muy arraigada y los convenios son centrales a la hora de definir las relaciones laborales. Pero un análisis más pormenorizado desvela considerables diferencias regionales: mientras que en Alemania Occidental el grado de cobertura oscila entre el 51% y el 75%, en Alemania Oriental se sitúa entre el 26% y el 50%, un nivel similar al de Hungría y Gran Bretaña. No sólo difiere el grado de implantación en la industria (elevado en el Oeste; bajo en el Este), sino que la aceptación es mayor en los servicios no mercantilizados (por ejemplo, los servicios públicos).

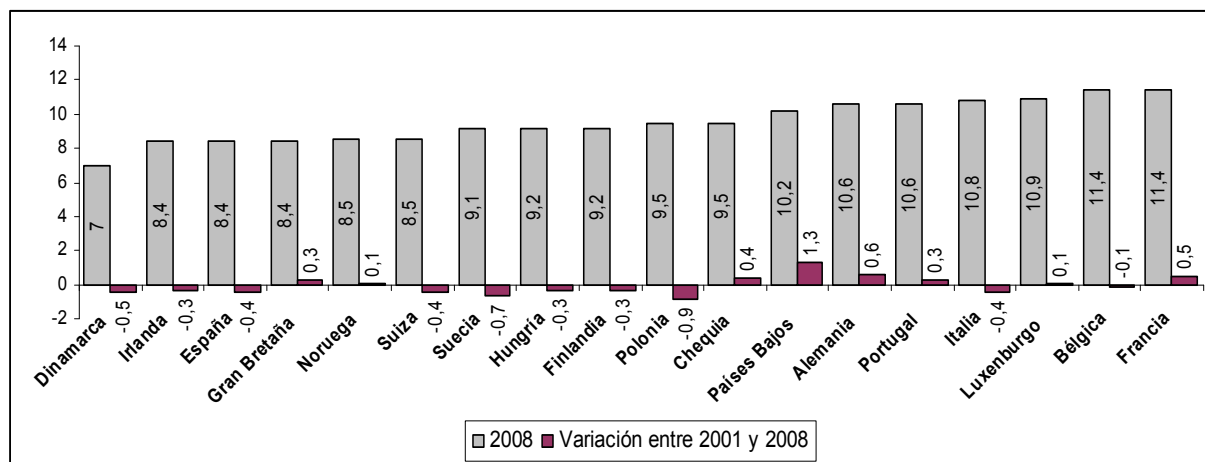
- **Organizaciones sindicales.** También varía el grado de influencia de las organizaciones sindicales. Mientras que en Finlandia supera el 90%, Alemania se encuentra en un grupo con Bulgaria, Países Bajos, Portugal y Gran Bretaña (20% al 29%), mientras que en España, Polonia y Letonia oscila entre el 10% y el 19%. Entre 2003 y 2008 las organizaciones sindicales alemanas perdieron el -15,8% de su afiliación, mientras que las españolas lograron aumentarla en un 19,3%.

- **Protección contra el despido.** Se analizan tres componentes que determinan su intensidad: las cláusulas de protección individual contra el despido, las normas adicionales que regulan los despidos colectivos y la protección de los trabajadores en puestos de trabajo atípicos. Alemania cuenta con una de las normativas más garantistas, por detrás solamente de la República Checa y Portugal. Los países anglosajones y Dinamarca cuentan con un nivel de protección menor, si bien en este último país la tasa de sustitución salarial es sumamente elevada.

- **Movilidad.** Un indicador de la movilidad en el mercado laboral puede ser el período de permanencia en una misma empresa, que en Alemania es de 10,6 años e incluso aumentó entre

2008 y 2001. España, Irlanda y Dinamarca son los países en los que el período de permanencia es menor y además se ha reducido en este período.

Permanencia media en las empresas en 2008, variación entre 2001 y 2008



Fuente: Bertelsmann, 2010

En consecuencia, en Dinamarca el 59,5% tiene una permanencia en la empresa inferior a cinco años, lo que demuestra que la mayor flexibilidad va acompañada de mayor fluctuación. España presenta un porcentaje elevado (47,9%), mientras que Alemania pertenece al tercio de países con un porcentaje relativamente bajo de trabajadores con una pertenencia menor a los cinco años.

Conclusiones

Los autores señalan que la estrategia alemana ante la creciente implantación de las tecnologías, la internacionalización y la pérdida de importancia de los puestos de trabajo tradicionales consta de dos elementos que se complementan: por un lado el legislador trata de hacer más atractivas las relaciones laborales atípicas y por otro lado intenta incrementar la flexibilidad de los puestos de trabajo tradicionales.

Comparado con otros países europeos, el empleo regular ha descendido considerablemente en Alemania, siendo llamativa la caída registrada en el sector servicios. Se han visto sobre todo afectadas las mujeres, el aumento de la tasa de empleo femenino se ha concentrado en puestos de trabajo a jornada parcial y en el sector servicios. Los autores abogan por incrementar el porcentaje de puestos de trabajo a jornada parcial, aún a costa de perder niveles de seguridad laboral. Una de las ventajas sería mejorar la conciliación entre familia y trabajo.

Los trabajadores que mantienen puestos de trabajo regulares cuentan con una considerable protección contra el despido, aunque también es cierto que apenas han tenido incrementos

salariales en los últimos años. Los segmentos salariales bajos y medianos tienen que soportar una carga fiscal y de cotizaciones a la seguridad social desproporcionada.

Cierran este informe afirmando que las reformas del mercado laboral introducidas en los últimos años han llevado a un reparto muy desigual de los riesgos. La protección contra el despido que han venido disfrutando los trabajadores con un trabajo regular apenas se ha modificado. Proponen lograr una mayor permeabilidad entre los dos segmentos del mercado laboral y hacer extensible al menos en parte la protección contra el despido de los puestos de trabajo atípicos.