

ATLAS DE EMPLEO

Datos y hechos
relacionados con la
ocupación, el empleo
y el salario



AVISO LEGAL

El **ATLAS DE EMPLEO** es un proyecto conjunto de la Confederación de Sindicatos Alemanes (DGB) y la Fundación Hans Böckler (HBS).

Responsables de contenidos: Daniel Haufler, Maike Rademaker (DGB), Dorothea Voss (HBS)

Edición: Daniel Haufler, Johannes Jakob, Maike Rademaker, Frank Zach

Gestor del proyecto: Dietmar Bartz

Dirección artística y producción: Ellen Stockmar



Jefa de redacción: Elisabeth Schmidt-Landenberger

Documentación y edición final: Infotext Berlin

Con contribuciones originales de Wilhelm Adamy, Matthias Anbuhl, Gerhard Bäcker, Reinhard Bispinck, Andreas Botsch, Michael Braun, Manuela Conte, Barbara Dribbusch, Béla Galgóczi, Daniel Haufler, Ulrike Herrmann, Frank Hoffer, Markus Hofmann, Johannes Jakob, Annette Jensen, Yvonne Lott, Frank Meissner, Mareike Richter, Ingo Schäfer, Thomas Seifert, Jan Stern, Oliver Suchy, Anja Weusthoff, Edlira Xhafa, Frank Zach

Portada: Ellen Stockmar, Ilustración de portada: Ilya Rumyantsev/fotolia.com

El **ATLAS DE EMPLEO** también se ha publicado en alemán, como **ATLAS DER ARBEIT**, y en inglés, bajo el nombre **ATLAS OF WORK**.

Las presentes contribuciones no reflejan necesariamente la opinión de las organizaciones participantes.

Responsable en el sentido del derecho de prensa (V.i.S.d.P): Maike Rademaker, Confederación de Sindicatos Alemanes

Edición original: mayo de 2018

Impresión: Bonifatius GmbH Druck – Buch – Verlag, Paderborn, Alemania
Impreso en papel 100% reciclado.



Esta publicación (exceptuando la foto de portada) está cubierta por la licencia de Creative-Commons "Reconocimiento 4.0 Internacional" (CC BY 4.0). El texto de la licencia está disponible en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode> (no disponible en castellano). Pueden encontrar un resumen en castellano (que en ningún caso sustituye a la licencia) en https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es_ES.

Se pueden utilizar los infográficos del ATLAS, siempre y cuando se mencione su autoría junto al mismo: "Bartz/Stockmar, CC BY 4.0". De introducir modificaciones, se utilizará "Bartz/Stockmar (M), CC BY 4.0".



DESCARGAS Y COPIAS IMPRESAS

Deutscher Gewerkschaftsbund, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
www.dgb.de/atlas-der-arbeit y www.dgb.de/atlas-of-work

Hans-Böckler-Stiftung, Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf
www.boeckler.de/atlas-der-arbeit und www.boeckler.de/atlas-of-work

ATLAS DE EMPLEO

Datos y hechos
relacionados con la
ocupación, el empleo
y el salario

2018

CONTENIDO

02 AVISO LEGAL

06 PRÓLOGO

08 16 LECCIONES BREVES SOBRE EL MUNDO LABORAL

10 HISTORIA CUANDO LA CONDENA SE TRANSFORMÓ EN VOCACIÓN

El trabajo empezó siendo una condena, pero a lo largo de los años ha ido ganando una connotación positiva y la sociedad se ha transformado en una sociedad del trabajo. Trabajo remunerado, doméstico, de cuidado: el significado de la palabra “trabajo” cada vez es más amplio.

12 MERCADO LABORAL CAMBIOS RÁPIDOS

Horas extra, desempleo, guardias y minitrabajos: el mundo laboral es cada vez más diverso, pero también más inestable.

14 SALARIOS LUCHA POR LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES

Los aumentos salariales benefician sobre todo a los que tienen salarios más altos. Las empresas que han firmado convenios colectivos también pagan mejor. Simultáneamente, aumenta el empleo de baja remuneración.

16 SINDICATOS NEGOCIAR HASTA LA HUELGA

La política salarial y la codecisión son los pilares fundamentales de las relaciones entre el empleador y el empleado en Alemania.

18 DESEMPLEO EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN PERMANENTE

Los desempleados de larga duración y sus familias (dependientes de sus prestaciones) vuelven al centro del debate político, conforme mejoran las perspectivas de muchos otros desempleados.

20 EMPLEO ATÍPICO FIN DE LA NORMALIDAD

En realidad, los contratos flexibles son algo positivo, siempre y cuando se elijan voluntariamente, no impliquen un salario bajo o la inseguridad de los empleados y no sean el medio de conseguir un trabajo a tiempo completo.

22 DEMOGRAFÍA LO QUE EL FUTURO NOS DEPARA

No debemos alarmarnos por la reciente escasez de mano de obra. Todo lo contrario: si la sociedad, el Estado y la economía reaccionan adecuadamente sus consecuencias serán positivas.

24 JORNADA LABORAL EMPLEO DE MEDIA JORNADA Y HORAS EXTRAS NO REMUNERADAS

Muchos trabajadores desearían poder gestionar sus horarios. Los empleadores también están interesados en una mayor flexibilidad.

26 JÓVENES UNA BUENA FORMACIÓN LO ES TODO

La formación dual, que compagina la empresa y la escuela, y que antaño era un garante de buenos conocimientos técnicos y capacidad de rendimiento, se encuentra bajo presión. Es importante que recupere su atractivo.

28 PENSIONES FACTURA DE POR VIDA

El nivel de las pensiones baja, la edad de jubilación se incrementa. Los que han estado desempleados durante mucho tiempo o los que no han ganado salarios particularmente altos serán conscientes de ello hasta la tumba.

30 MUJERES LAS RAZONES DE LA DESIGUALDAD SON DIVERSAS

Con frecuencia, la carrera profesional de las mujeres no progresa como la de los hombres, en parte, como consecuencia de sus hijos y padres.

32 CRISIS FINANCIERA

EL CAPITALISMO PROMUEVE EL CONSUMO

La estabilidad de la sociedad del bienestar sólo se mantendrá mientras el reparto de ingresos sea justo. La especulación financiera nos da indicios de que se aproxima la próxima crisis.

34 DIGITALIZACIÓN

EL AVANCE DE LAS MÁQUINAS

¿Cómo se pueden mejorar las condiciones de trabajo con el Trabajo 4.0? ¿Cómo se puede controlar el cambio estructural digital? Todavía no se ha encontrado respuesta a estas preguntas.

36 MUNDO DEL TRABAJO

OBJETIVO: UNA VIDA MÁS DIGNA, UNOS SALARIOS MÁS ALTOS

Sólo un tercio de la población mundial dispone de protección social proporcionada por el estado. En todo el mundo, la cantidad de empleados precarios es cada vez mayor.

38 MIGRACIÓN EUROPEA

¡BIENVENIDOS, VECINOS!

Millones de ciudadanos europeos aprovechan la libre circulación de trabajadores para trabajar en otro Estado miembro. Esta movilización es problemática dado que sólo beneficia a los países que los acogen.

40 DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EUROPEOS

PÉRDIDA DE CONFIANZA

La Unión Europea empieza a prestar más atención a los derechos de los trabajadores. Durante la crisis europea, la Comisión ha estado del lado de los grandes ahorradores.

42 JÓVENES EUROPEOS

INDIGNADOS Y RESIGNADOS

Las recientes crisis económicas de los países europeos han empeorado todavía más las condiciones de muchos jóvenes. Sin embargo, ya se empieza a oponer resistencia.

44 TEXTIL

POBREZA A MEDIDA

La fuerte presión sobre la industria y el consumo responsable podrían poner freno a la competencia cruel y desenfrenada de la industria textil.

46 FRANCIA

NUESTRO VECINO NOS SUPERA

La política del mercado laboral francesa se basa en la alemana sin tener en cuenta el precio que conlleva: un enorme sector de baja remuneración.

48 ASIA

EN BUSCA DE NUEVOS CAMINOS

La cumbre de la digitalización ya se ha alcanzado en China y la India: los modelos tradicionales de desarrollo ya no son válidos en Asia.

50 DERECHO A LA HUELGA

OPOSITORES DE LA ACCIÓN SINDICAL

La prohibición del derecho a la huelga y la creciente represión son dos de las principales tendencias a que se enfrentan los trabajadores y sus sindicatos.

52 ESCLAVITUD

MÁXIMA EXPLOTACIÓN

Retención forzada, trata de seres humanos, campos de trabajo y matrimonio forzado: en todo el mundo encontramos ejemplos de la denominada «esclavitud moderna».

54 TRABAJO DE CUIDADO

GRANDES CAMBIOS

Cada vez es más frecuente que el trabajo doméstico y de cuidado, que anteriormente solía ser no remunerado, se remunere. Eso sí, con el menor coste posible para el Estado.

56 RENTA BÁSICA

EL PAÍS DE LA LIBERTAD IMPONE MUCHAS CONDICIONES

¿Es deseable? ¿Financiable? Hasta la fecha no se ha conseguido una respuesta sobre cómo desligar el trabajo remunerado de la renta.

58 OCIOSIDAD

CADA VEZ MENOS TRABAJO

El concepto de vida ociosa, que siempre se consideró elitista, ha dejado paso a nuevas ideas como la disminución de los horarios laborales y la conciliación.

60 AUTORES, FUENTES DE DATOS, MAPAS Y GRÁFICOS

PRÓLOGO

ESTIMADOS LECTORES:

El trabajo supone para la mayoría de las personas mucho más que un medio de vida. Por regla general, el trabajo define su estatus social, no sólo por los ingresos que genera, sino por la profesión que desempeñan. Poder trabajar supone una participación en la comunidad y una integración en la sociedad. En todo el mundo se está debatiendo sobre el trabajo y los valores que se asocian al mismo.

El trabajo no es un bien al que se pueda poner un precio y unas condiciones arbitrarias ni que se pueda dejar al albur de los mercados. Las condiciones de trabajo y los salarios siempre son el resultado de decisiones políticas y, con frecuencia, de duros conflictos y complejos sistemas políticos. El presente Atlas de Empleo trata de presentar, aunque no en su integridad, las distintas formas de relaciones laborales existentes. Asimismo, establece comparaciones entre los sistemas de distintos países y describe cómo se podrían perfilar las condiciones de trabajo. El Atlas nos demuestra que, por desgracia, aún estamos muy lejos de nuestros objetivos de que todos los empleados dispongan de unas buenas condiciones marco y de los mismos derechos en el trabajo y nos

explica cuándo y cómo es necesario adoptar acciones políticas.

Hace mucho tiempo que las condiciones de trabajo ya no son competencia de los Estados, sino que están en manos de los líderes políticos internacionales. La competencia entre sistemas fiscales y los mercados de capital hace mucho que dictan las inversiones y las decisiones comerciales y con ello las políticas nacionales. Cuando las multinacionales introducen prácticas de dumping fiscal, cuando los mercados de capital se hunden o atraviesan turbulencias, casi siempre son los más débiles, los empleados, los que sufren las consecuencias. Todavía no se ha encontrado una respuesta política adecuada para esta situación, ya sea a nivel nacional, europeo o internacional.

A todo esto hay que añadir que en el mundo laboral estamos enfrentándonos a nuevos desafíos, a la vez que hay una larga serie de abusos que todavía no se han combatido: Por ejemplo, todavía no hemos logrado acabar con la peor forma de explotación laboral, la esclavitud; los derechos y necesidades básicas de los trabajadores muchas veces no están garantizados, ni si siquiera en los sectores tradicionales, como el industrial y el de servicios. Simultáneamente, la digitalización

del trabajo está teniendo un impacto fundamental en casi todos los sectores. Se necesitan normas y leyes adaptadas a estas nuevas condiciones. Conciliación personal y laboral, crowdfunder, Big Data, plataformas internacionales de servicios, nuevas profesiones, desaparición de viejas profesiones, protección de datos, concentración de empresas en el mercado, aumento de la desigualdad... La transformación del mundo laboral conforme lo conocíamos constituye un enorme desafío para los políticos y, sobre todo, para los sindicatos.

Los sindicatos son importantes en todo el mundo para definir las condiciones de trabajo actuales y del futuro. Cuando los sindicatos son fuertes y existe la codeterminación en las empresas y en el Consejo de Supervisión, está demostrado que los empleados salen mejor parados.

Gracias a la negociación colectiva, los sindicatos son capaces de conseguir, no sólo subidas salariales, sino también hacer propuestas de futuro sobre las

jornadas laborales, la formación permanente o las pensiones. Asimismo, promueven reivindicaciones políticas, a favor de salarios mínimos y normas de seguridad en el trabajo, entre otros. A través de sus organizaciones internacionales apoyan a los sindicalistas en todo el mundo. Sin embargo, no todos los países cuentan con sindicatos fuertes. En algunos se tratan de evitar por todos los medios llegando incluso a prohibirlos.

Este Atlas de empleo describe la organización actual de nuestro polifacético mundo laboral, en continuo cambio, y se plantea qué podemos hacer (sobre todo los políticos, los sindicatos y la sociedad civil) para cambiarla, sentando una buena base para debatir sobre el trabajo del futuro.

¡Esperamos que disfruten de la lectura!

Reiner Hoffmann
Presidente de la Confederación
Alemana de Sindicatos

Michael Guggemos
Portavoz de la Dirección de la
Fundación Hans-Böckler

16 LECCIONES BREVES

SOBRE EL MUNDO LABORAL

- 1 Los trabajadores y trabajadoras tienen **MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO** y salarios más altos, cuando existen **SINDICATOS** que representan sus intereses y firman convenios colectivos para ellos.



- 2 En Alemania, las rentas evolucionan de forma desigual. Las **RENTAS DEL TRABAJO** suben poco o nada mientras que las **RENTAS DE CAPITAL** suben mucho más.

- 3 **LAS MUJERES** todavía ganan menos que los hombres y sus posibilidades profesionales están más limitadas. También tienen **PENSIONES MÁS BAJAS**.



- 4 El trabajo no va a desaparecer, aunque a la **AUTOMATIZACIÓN** y la digitalización hacen a los trabajadores cada vez más productivos.



- 5 Millones de personas tienen actualmente minitrabajos, trabajos a tiempo parcial, contratos de obra y por tiempo determinado, porque la política ha contribuido **DESREGULARIZAR EL MERCADO LABORAL**.

- 6 El **EMPLEO DE BAJA REMUNERACIÓN** en **ALEMANIA** se ha disparado desde comienzos de los 90 hasta convertirse en uno de los mayores de Europa.



- 7 La **DIGITALIZACIÓN** tiene un fuerte impacto sobre los flujos de trabajo y exige a los trabajadores una mayor flexibilidad horaria. La frontera entre el **TRABAJO Y EL TIEMPO LIBRE** se difumina.

8 A pesar de que en Alemania trabajan más personas que nunca, el número de **DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN** apenas se ha reducido. Los políticos no hacen mucho por ellos.

9 El **DERECHO A LA HUELGA** es un derecho fundamental y un **DERECHO HUMANO** que se halla severamente amenazado en muchos países.

10 40 millones de personas en todo el mundo son **VÍCTIMAS DE LA ESCLAVITUD MODERNA**. En la mayoría de los casos son mujeres.



11 En la **INDIA** más de dos tercios de los puestos de trabajo están amenazados por la automatización, en **CHINA** incluso más. En el futuro, los productos de **ALTA TECNOLOGÍA** no se fabricarán en Europa ni en Estados Unidos.

12 Cada vez más **ACTIVIDADES QUE NO SE REMUNERABAN**, como el cuidado infantil, el trabajo de cuidado o el trabajo doméstico, se contratan de forma privada.



13 La **FORMACIÓN** dual alemana en escuelas de formación profesional y empresas ha garantizado hasta la fecha la alta cualificación de los estudiantes. Todavía no está suficientemente preparada para la digitalización.

14 Los **JÓVENES** alemanes, escandinavos y holandeses tienen buenas oportunidades laborales mientras que a los jóvenes del sur de Europa sólo les espera la precariedad o el desempleo.



15 Cada vez más personas **NO TRABAJAN EN SU PAÍS DE ORIGEN**. En los próximos años esta tendencia se acrecentará.

16 El **CAPITALISMO** no es una lucha de clases permanente, pero funciona mejor cuando se benefician tanto los empleadores como los trabajadores.

CUANDO LA CONDENA SE TRANSFORMÓ EN VOCACIÓN

El trabajo empezó siendo una condena, pero a lo largo de los años ha ido ganando una connotación positiva y la sociedad se ha transformado en una sociedad del trabajo. Trabajo remunerado, doméstico, de cuidado: el significado de la palabra “trabajo” cada vez es más amplio.

Si alguno no quiere trabajar, que tampoco coma. Esta frase del Apóstol Pablo la citan tanto los religiosos como los no creyentes. Incluso aparece en la Constitución de la Unión

Soviética de 1936: de acuerdo con su Artículo 12, esta es una obligación fundamental de todos los ciudadanos aptos para el trabajo además de una cuestión de honor. Sin embargo, esta es una interpretación incorrecta de la Biblia: en realidad se refiere a la vida tras la expulsión del Paraíso. El trabajo es una condena y un tormento con el que Dios castiga al hombre, por lo que no es deseable.

Pero no sólo en la Biblia, el trabajo también tenía connotaciones negativas en la antigua Grecia. Trabajo y derechos ciudadanos eran términos opuestos y el trabajo físico era para los siervos. Cuando los ciudadanos se reunían a debatir, no se consideraba trabajo sino una actividad intelectual. Esta fue la opinión del cristianismo hasta finales del primer milenio. Desde la Edad Media, y sobre todo desde comienzos de la Edad Moderna, el concepto de trabajo ha ido ganando una connotación positiva. Desde Lutero con su *Ora et labora* (reza y trabaja), pasando por las obras de los ilustrados hasta Max Weber y la Ética Protestante; en todos ellos el trabajo se presenta como fuente de riqueza, bienestar y

realización personal. El trabajo se convierte en un “empleo”, incluso en una “vocación”. Según Adam Smith, el trabajo abre las puertas a una transformación de la naturaleza interna y externa de las personas. Incluso el filósofo Immanuel Kant afirmó: “Cuanto más ocupados estamos, más agudamente sentimos lo que vivimos, somos más conscientes de la vida”.

Así sería para parte de la burguesía, pero para la mayoría el trabajo era una condena y un tormento necesarios para garantizar su subsistencia. No obstante, cada vez existía una mayor conciencia del valor de sus actividades, como demuestran los movimientos de trabajadores. Con el auge del capitalismo, a finales del s. XVIII, el trabajo empezó a remunerarse, sentando los pilares de la sociedad del trabajo surgida con la industrialización. Posteriormente vendrían la sociedad industrial de finales del s. XIX y el s. XX, en que la mayor parte de los trabajadores trabajaban en la industria, y tras ella la sociedad de servicios, a partir de los 70 en los países occidentales. Por último, durante los últimos 20 años se ha constituido la sociedad postindustrial, para la que la digitalización del mundo laboral ha supuesto una auténtica revolución.

Sin embargo, hay algo que no ha cambiado: el capitalismo sigue dominando la economía y con ello el trabajo remunerado, sobre todo en el caso de los asalariados dependientes. El trabajo remunerado existió desde las primeras sociedades, pero ahora se ha convertido en un fenómeno de masas y en un objeto de cambio en la economía de mercados, es decir, en una mercancía. Para Friedrich Engels el trabajo era una mercancía como cualquier otra cuyo precio se establece en base a las mismas leyes que con cualquier otra mercancía. Con *El Capital*, Karl Marx desarrolló en 1867 la teoría de la plusvalía y definió el valor de cambio de un bien como la carga de trabajo que representa. Dado que una persona puede trabajar más de lo que necesita en bienes para sobrevivir, la plusvalía generada puede ser absorbida por los capitalistas. Ya en vida se rebatió empíricamente la teoría de Marx y los trabajadores se organizaron en sindicatos fuertes que consiguieron aumentos salariales, haciéndose con una parte de la plusvalía.

Desde entonces, el concepto de trabajo ha cambiado. En algún momento surgió la idea de lo que se considera una relación laboral normal, que normalmente implica que el hombre gane para mantener a su familia. En realidad, más

El trabajo no sólo sirve para uno mismo, también sienta las bases de la sociedad. Muchos son conscientes de su aportación a la misma





allá de los nobles y la burguesía había pocos a los que pudiera aplicarse este modelo. Incluso antes de la industrialización, era poco frecuente que un solo salario bastara para mantener a una familia entera. Las mujeres han trabajado en todas las épocas y actualmente lo hacen más que nunca, no sólo porque se hayan emancipado sino también porque lo necesitan económicamente. El historiador social Jürgen Kocka considera que las denominadas relaciones laborales normales únicamente existieron entre 1950 y 1975 (cuando el estado de bienestar estaba en pleno apogeo); el resto del tiempo, fueron más la excepción que la norma.

Con los cambios del mundo laboral también se producen otros cambios: como consecuencia de la creciente industrialización y urbanización, el trabajo se traslada de los hogares a las minas, fábricas y oficinas. La esfera del trabajo se separa de la del no trabajo (posteriormente denominado ocio) y el trabajo del hogar y de cuidado no remunerados se incluyen dentro del no trabajo. Actualmente, con la digitalización, se ha vuelto a romper

Aunque hoy no podamos verlo, las palabras relacionadas con el trabajo tienen un origen negativo en muchos idiomas europeos

esta tendencia. Para los trabajadores esto significa una mayor flexibilidad, pero también una mayor presión dado que casi siempre están trabajando y resulta muy difícil distinguir la barrera física y temporal que separa lo que es trabajo de lo que no lo es.

Mientras tanto, en el discurso imperante, el concepto de trabajo da otra vuelta de tuerca para ir más allá del trabajo remunerado e incluir actividades que hasta ahora no estaban remuneradas como el voluntariado o el trabajo de cuidado, dando cabida a oportunidades hasta la fecha inexploradas. Como consecuencia, quizás en el futuro nadie pueda resumir los años de su vida en los mismos términos en que lo hizo el empresario Werner von Siemens con el salmo 90: "y aunque hayan resultado deliciosos, también han supuesto esfuerzo y trabajo."

CAMBIOS RÁPIDOS

Horas extra, desempleo, guardias y minitrabajos: el mundo laboral es cada vez más diverso, pero también más inestable.

En Alemania el 75 por ciento de los hombres en edad activa de entre 15 y 65 años trabajan, de acuerdo con la información oficial. Esta tendencia está en alza. En el año 2017, más de 44 millones de personas contribuyeron a la economía alemana, 32 millones mediante trabajos sujetos a la seguridad social. Desde mediados del siglo pasado esta cifra se ha incrementado en más de un 20 por ciento. Una octava parte de los trabajadores tiene un minitrabajo (empleo a tiempo parcial no sujeto a la seguridad social) o un trabajo a un euro por hora. Otro diez por ciento es independiente o trabaja en el negocio familiar.

Estas cifras ocultan la compleja dinámica del mercado laboral. Cada año se crean y destruyen hasta diez millones de empleos. Algunos jóvenes comienzan a trabajar inmediatamente tras haber pasado por la escuela y formación profesional; otros van cambiando de empresa o de función dentro de la misma empresa, se toman un permiso de maternidad o paternidad y posteriormente vuelven al mercado laboral. De todos ellos, sólo entre un tercio y un cuarto son desempleados. Incluso en épocas de abundancia económica, aproximadamente 2,5 millones de personas pierden su empleo cada año y aproximadamente el mismo número de desempleados encuentra trabajo. En el empleo temporal la rotación de personal es particularmente alta y muchas relaciones laborales son de corta duración. En este caso, el riesgo de desempleo es cinco veces mayor que en el resto de los empleos. En la industria manufacturera, sin embargo, (industria, artesanía y construcción) hay menos desempleados que en el empleo temporal, a pesar de contar con 10 veces más empleados.

La industria productiva es la que más contribuye a la economía alemana. En ella trabajan en torno al 29 por ciento de los trabajadores. El sector servicios se ha beneficiado mucho de los recientes cambios estructurales del mercado laboral: en 2015 ya trabajaban en él aproximadamente el 70 por ciento de todos los trabajadores. Desde 1999 el número de trabajadores ha aumentado en más de 5 millones, sobre todo en el área sanitaria y de cuidado, además del cuidado infantil.

Si comparamos la Alemania del Oeste y la del Este las diferencias son claras. En el Este, el número de habitantes se reduce mientras que la edad media aumenta. Con frecuencia, los empleados trabajan en pequeñas empresas, en el sector de la construcción o en la administración pública. Las empresas de investigación y desarrollo (que son las que lanzan nuevos productos al mercado) tienen una menor presencia que en la Alemania Occidental.

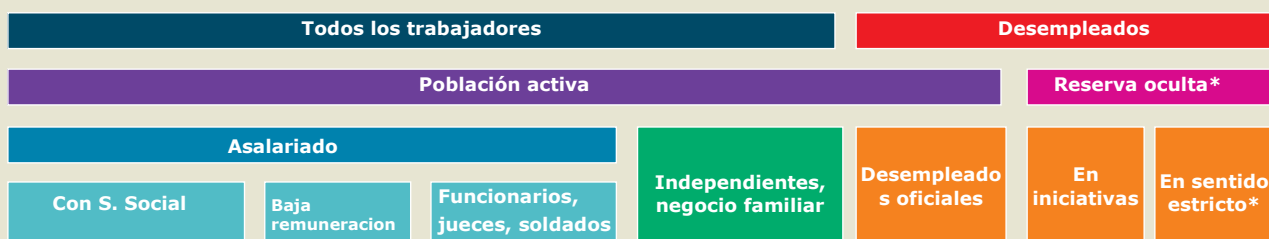
Llama la atención el drástico aumento del empleo atípico, que desde comienzos de los años 90 ha más que duplicado su presencia. Se trata sobre todo de minitrabajos, contratos por tiempo determinado, trabajos temporales y autónomos e independientes. En este tipo de empleos, la remuneración es menor, además de ser menos estables y carecer generalmente de coberturas sociales en caso de desempleo y jubilación. Estos trabajos precarios suelen desempeñarlos aquellos menos formados o que carecen de formación.

Los contratos por tiempo determinado se utilizan tanto en la administración pública como en el sector privado. Los minitrabajos se utilizan sobre todo en el sector de servicios privados. Los ingresos provenientes de este tipo de empleos están libres de impuestos y contribuciones sociales. Actualmente existen 3 millones de trabajadores que complementan su trabajo principal con otro de este tipo.

Las estadísticas de trabajo utilizan su propia terminología. A partir de sus términos es posible deducir la estructura de la sociedad del trabajo

SISTEMÁTICA

Terminología oficial de las estadísticas laborales

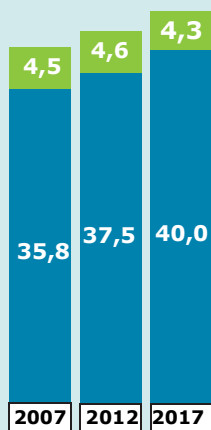


*La reserva oculta incluye a aquellas personas que participan en iniciativas del mercado laboral y en sentido estricto incluyendo solicitantes de empleo no registrados como desempleados y reincorporaciones potenciales al mercado laboral.

ESTRUCTURA DEL MERCADO LABORAL

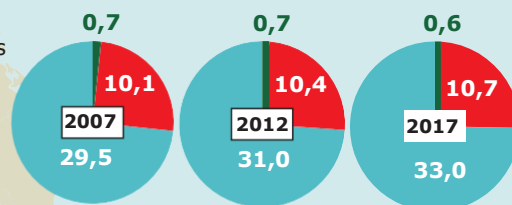
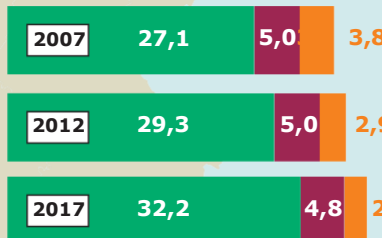
Datos sobre el mercado de trabajo alemán entre 2007-2017, en millones

Trabajadores en el territorio
nacionalAutónomos
Empleados



Agricultura, silvicultura, pesca
Industria, artesanía, Construcción

Con S. Social
Baja remuneración
Desempleados oficiales



En iniciativas de empleo
Puestos vacantes



© ATLAS DE EMPLEO / DESTATIS, BA

La cifra de empleados a tiempo parcial con contratos sujetos a la seguridad social también se ha duplicado en los últimos 20 años. Al igual que en el caso de los minitabajos, la mayoría de estos trabajadores también son mujeres. El hecho de que cada vez haya más mujeres empleadas está relacionado con el creciente número de trabajos a tiempo parcial. Cuando las mujeres forman una familia, interrumpen o reducen su actividad profesional mientras que la cantidad de hombres con un contrato a tiempo completo se mantiene relativamente estable. En el caso de los hombres, el porcentaje de empleados a tiempo parcial es superior al acceder al mercado laboral y antes de su jubilación.

En términos generales, la línea que separa trabajo y ocio se está difuminando. Cada vez es más frecuente que los horarios de trabajo se organicen de forma distinta a lo "normal". La jornada laboral alemana se encuentra dentro de la media de la Unión Europea, sin embargo, una novena parte de los empleados a tiempo completo trabaja más de 48 horas a la semana. El número de horas extra no remuneradas es superior a las remuneradas. Un cuarto de los trabajadores trabaja los sábados y la cantidad de empleados que trabajan los domingos ha aumentado en un 14 por ciento. Cada vez se exige una mayor flexibilidad de horarios a los empleados que tienen que hacer guardias, turnos de noche o trabajar por turnos.

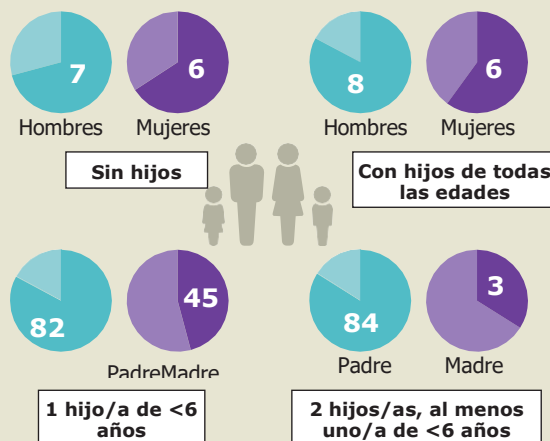
Los trabajos físicos y de manufactura pierden importancia. El trabajo cada vez está más condensado y sus márgenes cada vez más difusos. Actualmente, la producción industrial está muy automatizada y los

El nivel de ocupación se incrementa, pero todavía hay muchos millones de personas desempleadas y con salarios bajos

trabajos de oficina están muy digitalizados, haciendo que las posibilidades de ascenso se limiten a las personas cualificadas. Los procesos industriales se vuelven más rápidos y flexibles. Cada vez se exige más el trabajo en red, lo que genera una mayor presión psicosocial sobre los trabajadores. La transformación digital ha dado lugar a nuevas cadenas logísticas y de producción, p.ej. el comercio electrónico. El mundo laboral es cada vez más diverso, pero también más inestable. El hecho de que la sociedad valore y promueva el trabajo remunerado no ha servido para frenar esta tendencia, sino que la ha acrecentado.

DESIGUALDAD CON HIJOS

Tasas de empleo de adultos con y sin hijos
2015/2016, en porcentaje



© ATLAS DE EMPLEO

Las mayores diferencias en el mercado de trabajo son las que existen entre padres y madres con hijos/as pequeños

LUCHA POR LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES

Los aumentos salariales benefician sobre todo a los que tienen salarios más altos. Las empresas que han firmado convenios colectivos también pagan mejor. Simultáneamente, también aumenta el empleo de baja remuneración.

Hace décadas que en Alemania aumenta la desigualdad salarial y de activos, lo que deriva en una serie de problemas económicos, sociales y políticos que la sitúan continuamente en el centro del debate social. Si comparamos los salarios de los asalariados con los de los autónomos podemos ver que no han progresado de la misma forma. Esta tendencia también se constata en la evolución del porcentaje salarial, es decir, el porcentaje la renta nacional que supone la renta salarial. En los últimos años este porcentaje se redujo, a la vez que aumentaban las ganancias de capital y las rentas de inversión. A principios de los 2000 este porcentaje se encontraba en torno al 72 por ciento y actualmente asciende a un 68 por ciento.

A esto hay que añadir el hecho de que el porcentaje de personas con menos dinero disponible se ha incrementado. El porcentaje de rentas medias se reduce mientras que las rentas altas aumentan. Los salarios del 40 por ciento inferior no se incrementan lo suficiente

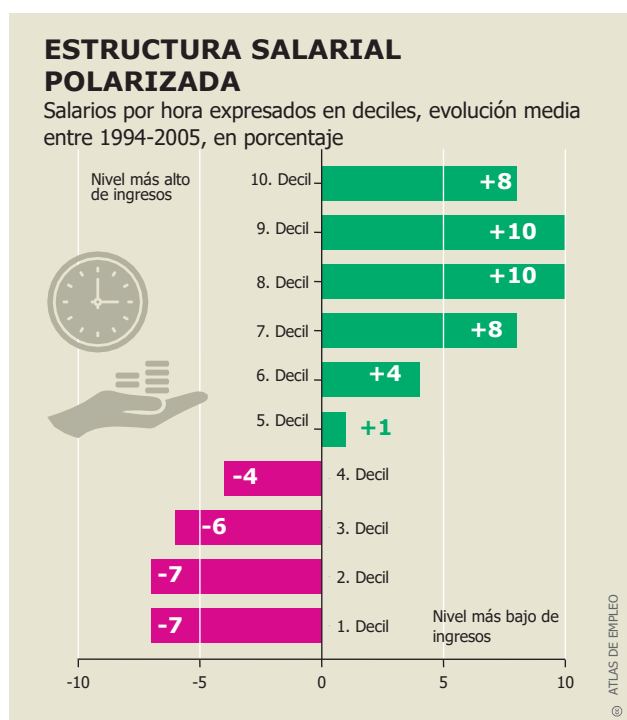
como para compensar el incremento de los precios (sobre todo el de los alquileres).

El hecho de que cada vez se apliquen menos convenios colectivos en las empresas contribuye a estas diferencias salariales. Los salarios y sueldos se estipulan principalmente mediante convenios colectivos firmados por asociaciones patronales o empresas con los sindicatos. Estos convenios se aplican *de facto* a todos los empleados de las empresas que han firmado convenios colectivos, no únicamente a los miembros del sindicato. Alemania está plagada de convenios colectivos sectoriales. En 2014, los empleados cubiertos por un convenio colectivo ganaron 20,74 EUR más por hora, aproximadamente un 18 por ciento más que los empleados de empresas que no habían firmado convenios colectivos (17,52 EUR). Muchas empresas abandonan los convenios colectivos con la intención de reducir los costes salariales. Sólo uno de cada dos trabajadores trabaja en una empresa que ha firmado un convenio colectivo.

Los salarios de los trabajadores varían mucho en función del sector y del tamaño de la empresa para la que trabajen. La hostelería se encuentra en el extremo más bajo, con un salario bruto por hora de 9,63 EUR; posteriormente encontramos a los trabajadores del comercio con 14,95 EUR, al sector manufacturero con 21,05 EUR y al sector energético con 27,80 EUR.

Los empleados a tiempo parcial ingresan de media más de tres euros menos por hora que los empleados a tiempo completo. En las grandes empresas con más de 1000 empleados, el salario medio bruto por hora se encuentra en 21,99 EUR, muy por encima del de las pequeñas empresas de nueve empleados o menos (12,39 EUR). Las mujeres ganan menos que los hombres. Desde hace años, la diferencia salarial se encuentra en torno al 22 por ciento.

Una de las principales causas de esta estructura salarial tan polarizada en Alemania es el crecimiento del sector de baja remuneración desde los años 90, que ha llegado a convertirse en uno de los más grandes de Europa. Prácticamente uno de cada cuatro trabajadores ganaba en 2015 menos de 10,22 EUR por hora, lo que los sitúa por debajo del umbral de renta mínima. Este es el caso de los trabajadores con minitrabajos, los menos cualificados, los jóvenes y los extranjeros. La razón de esta situación la encontramos en las reformas políticas como las reformas Hartz, que contribuyeron a desregular el mercado laboral



Los salarios altos se han incrementado, pero los bajos ascienden al 40% del total y los ingresos por hora se han reducido drásticamente

NO PROGRESS: THE LOW-WAGE SECTOR

Hourly wages below two-thirds of the median income in East, West and all of Germany, 1995–2015, percent of employees



In 2015, low wages were defined as those below 10.22 euros an hour.

© ATLAS OF WORK/IAQ

y ejercieron una enorme presión económica sobre los desempleados, contribuyendo al auge del trabajo temporal.

Otra de las causas del incremento del sector de salarios bajos está relacionada con los cambios en las estructuras económicas. En Alemania, la industria representa el 23 por ciento del valor añadido, lo que la convierte en un país industrial fuerte; sin embargo, el porcentaje del sector servicios está creciendo, y con ello también el empleo menos cualificado y con baja remuneración. Esta tendencia se ve agravada por la externalización de los servicios de comedor, limpieza o el mantenimiento de instalaciones que antaño hacían las empresas.

Tras largos debates, en 2015 se introdujo por primera vez en Alemania un salario mínimo legal de 8.50 EUR/hora para contrarrestar el aumento del sector de baja remuneración. En 2018 este salario se incrementó a 8,84 EUR, teniendo en cuenta los aumentos salariales que se habían producido. Muchos expertos financieros auguraron que con la introducción del salario mínimo aumentaría el desempleo, pero no fue así. Todo lo contrario: la situación del mercado laboral ha mejorado. El número de minitrabajos ha descendido y parte de ellos se han transformado en contratos sujetos a la seguridad social. El salario mínimo ha contribuido a estabilizar los salarios más bajos.

Sin embargo, muchos empleadores eluden pagar el salario mínimo. Los controles existentes para evitar este tipo de comportamientos no bastan. El salario mínimo actual es aproximadamente la mitad del salario medio por hora. Para garantizar la subsistencia de los trabajadores

Incluso durante la crisis financiera mundial los beneficios de las empresas alemanas subieron por encima de los sueldos y salarios

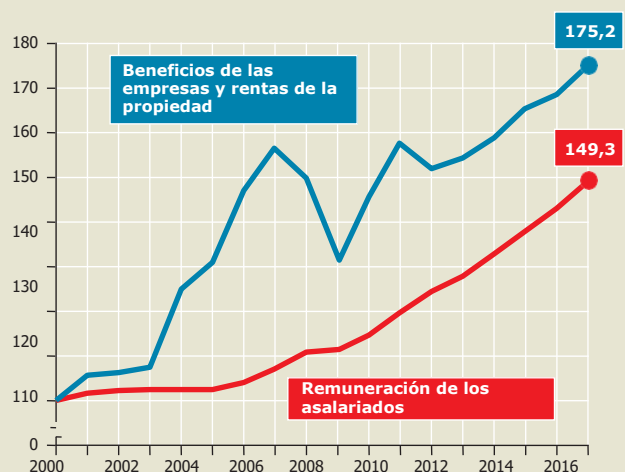
Los salarios bajos están estabilizados. Se ha demostrado que la economía puede absorber el incremento del salario mínimo.

en los próximos años se necesitará un aumento superior al de los convenios colectivos.

La única forma de conseguir remuneraciones justas por encima del salario mínimo es contar con buenos sistemas de negociación colectiva. Desde 2015 se ha vuelto más fácil ampliar el ámbito de aplicación de un convenio colectivo a todas las empresas de un sector (incluyendo a los que no han firmado un convenio). En estos casos, las condiciones del convenio y los nuevos incrementos salariales que se negocien se aplicarán a todos los empleados del sector. Actualmente existen unos 440 convenios colectivos de obligado cumplimiento, tan sólo un 1,5 por ciento de los convenios sectoriales existentes. Todavía hay mucho margen de mejora.

Todavía es una diferencia abismal

Evolución de los salarios en Alemania 2000-2017, 2000=100



© ATLAS DE EMPLEO/DESTATIS

NEGOCIAR HASTA LA HUELGA

La política salarial y la codecisión son los pilares fundamentales de las relaciones entre el empleador y el empleado en Alemania.

No se puede trabajar más de 16 horas al día. En caso de enfermedad, se continúa recibiendo un salario, que, además, se actualiza regularmente. Todo se lo deben a los sindicatos, que llevan luchando por estos objetivos desde mediados del XIX. En todo el mundo, cuando los sindicatos son fuertes, la situación de los trabajadores es mejor. Los ocho sindicatos organizados dentro de la Confederación de Sindicatos Alemanes (DGB) conforman la organización de la sociedad civil más grande del país.

Sin embargo, el número de afiliados está en declive por lo que los sindicatos pierden capacidad de influencia sobre las condiciones de trabajo y los salarios. A finales de 2017 los sindicatos de la DGB contaban con poco más de 6 millones de afiliados (de los 40 millones de trabajadores y trabajadoras existentes). A finales de siglo, todavía había 7,8 millones de miembros. Muchas son las razones de esta situación: dentro de las empresas se han producido reorganizaciones, se ha reemplazado a los trabajadores por máquinas o se les ha reubicado, sobre todo dentro de la industria, que estaba mejor organizada. Además, hay que añadir la privatización de los servicios ferroviarios y de correos y el auge del sector servicios basado en pequeñas empresas en las que con frecuencia el trabajo es precario y está poco organizado en comparación con la industria. A pesar de ello, la pérdida de afiliados se ha ralentizado considerablemente. Durante los últimos años, algunos sindicatos han logrado volver a aumentar el número de afiliados gracias a diversas estrategias.

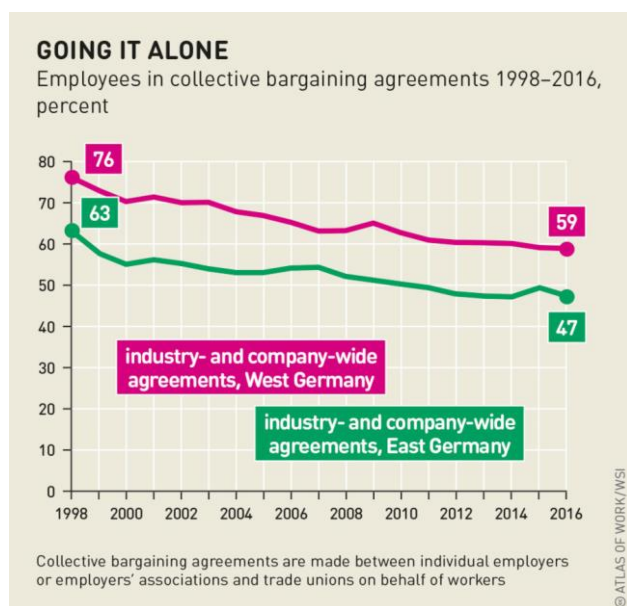
La principal función de los sindicatos es la negociación regular de convenios colectivos con los empleadores teniendo en cuenta una serie de objetivos cuantitativos (como salarios y sueldos) pero también cualitativos (como la duración de la jornada laboral, vacaciones, seguros del empleado y número de empleados). Sólo en 2018 se negociaron convenios colectivos para casi 10 millones de empleados. De los resultados de las negociaciones no sólo se benefician los miembros de los sindicatos sino todos los empleados de las empresas que han firmado convenios colectivos. En estos momentos existen en Alemania más de 70.000 convenios colectivos en total, de los cuales se renuevan entre 5000 y 6000 cada año.

La mayor parte de las negociaciones llegaron a buen puerto sin necesidad de una huelga. Sin embargo, este instrumento lo utilizan continuamente los sindicatos como último recurso cuando surgen problemas. En comparación, Alemania recurre relativamente poco a la huelga, entre otras cosas porque, a diferencia de otros países, las huelgas políticas (por ejemplo, para ejercer presión sobre un gobierno) están prohibidas.

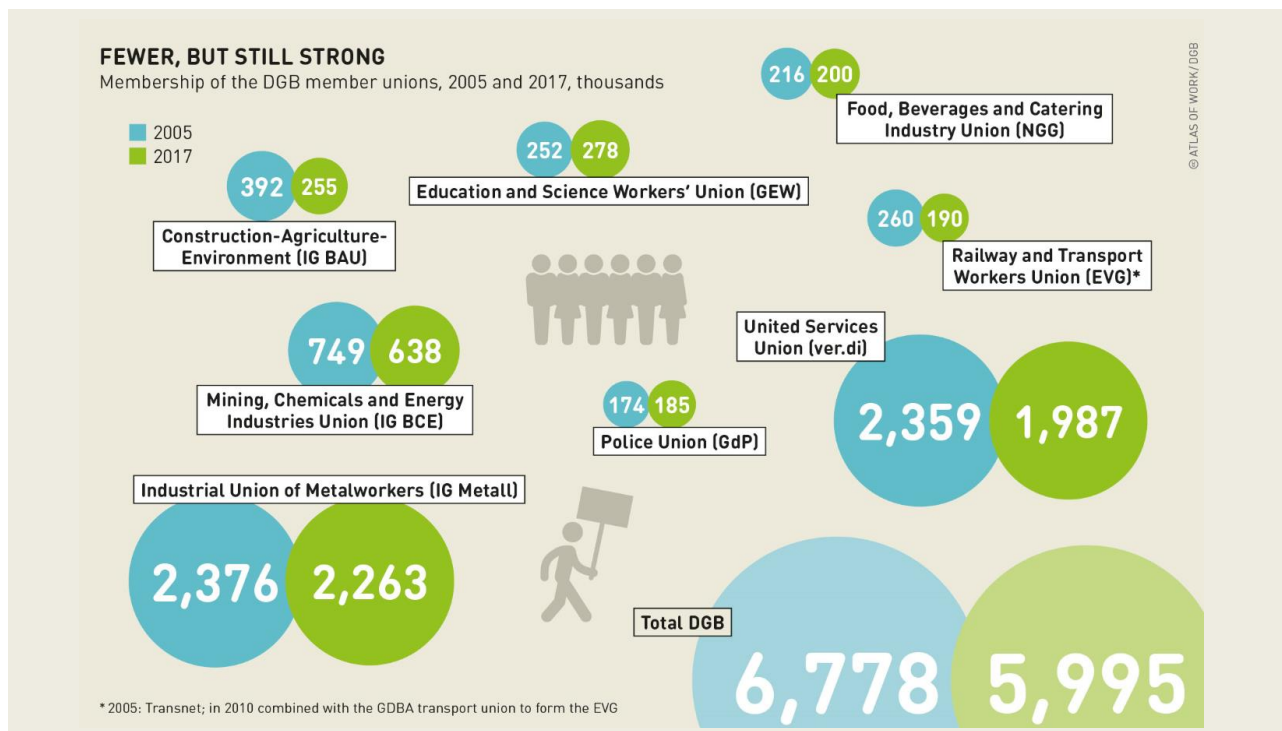
El número de huelgas fluctúa normalmente de un año a otro. Dentro de la industria metalúrgica, donde hay muchos afiliados, es frecuente que cientos de miles de trabajadores se sumen a una movilización. También el sector servicios (servicios comerciales, sociales y de cuidado, hospitales) cada vez recurre más a la huelga. Además de los sindicatos de la DGB, otros sindicatos como *Vereinigung Cockpit* (sindicato de pilotos), *Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer* (sindicato ferroviario) y *Ärztegewerkschaft Marburger Bund* (sindicato de médicos) han demostrado su voluntad y capacidad de ir a la huelga.

El mundo de la negociación colectiva está cambiando porque cada vez más empleados abandonan los convenios colectivos sectoriales para abaratar los costes de producción. La lucha por los convenios colectivos de empresa cada vez gana más importancia. Además, la digitalización presenta nuevos desafíos para los sindicatos porque las plataformas de servicios como *Deliveroo*, *Uber* o *Helpling* con frecuencia trabajan con autónomos que no están cubiertos por un convenio colectivo. Esto empieza a cambiar porque las condiciones de trabajo son muy malas. En enero de 2018 los repartidores ciclistas de *Deliveroo* crearon un comité de empresa.

El segundo pilar fundamental de las relaciones laborales en Alemania es la codeterminación. Los comités de empresa son elegidos por los empleados de las empresas que tienen al menos cinco trabajadores y



Cuantos más trabajadores no estén cubiertos por un convenio colectivo más bajos serán los salarios



representan sus intereses. En la administración pública existen los Consejos de personal. En las grandes empresas, los comités de empresa son algo común, pero en las empresas pequeñas ni siquiera uno de cada diez empleados tiene un representante que defienda sus intereses. Con frecuencia, los empleadores ponen muchos obstáculos a la creación de comités de empresa.

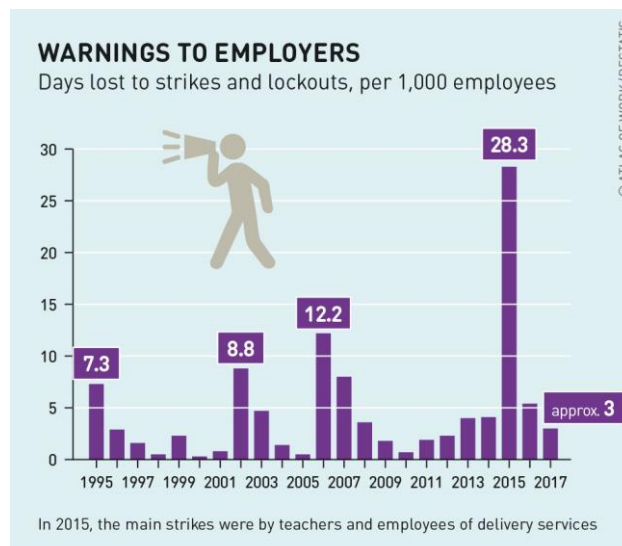
Los trabajadores alemanes también están representados en el Consejo de supervisión (del que existen diferentes modelos), que constituye un elemento más de la codecisión. La codecisión paritaria de la industria minera y siderúrgica de 1951 se aplica a las empresas mineras, del hierro y del acero con más de 1000 trabajadores. De acuerdo con ella, los consejos de supervisión de estas empresas deben estar compuestos al 50 por ciento de accionistas y trabajadores. El Procedimiento de codecisión de 1976 para sociedades de capital con más de 2000 empleados establece una composición paritaria del Consejo de Supervisión, pero concede un voto doble al presidente, elegido por los accionistas. La Ley de 2004 sobre participación en sociedades de capital con 500 a 2000 empleados prevé que un tercio de los delegados del Consejo de Supervisión sean representantes de los trabajadores. Sin embargo, el número de empresas con codecisión cada vez es menor, dado que los empleadores se aprovechan de las lagunas existentes en la legislación alemana o anteponen la legislación europea.

La eficacia del principio de codecisión quedó patente, por ejemplo, durante la crisis financiera de 2007-2008.

Las huelgas en el sector servicios, de mano de obra intensiva, pueden hacer sombra a las grandes acciones sindicales de la industria metalúrgica

El número de afiliados se reduce: Sobre todo en las grandes empresas industriales con buena organización sindical

Mientras que en todo el mundo se disparaba el desempleo, en Alemania los sindicatos, los representantes de los intereses empresariales y los empleadores desarrollaron estrategias conjuntas para proteger el empleo (sobre todo mediante cuentas de tiempo trabajado y reducciones de jornada). La digitalización ha supuesto para los sindicatos un nuevo desafío dentro de las negociaciones colectivas y para la codecisión. Los sindicatos consideran que su función consiste en mejorar las condiciones de trabajo y las coberturas sociales, para lo que deben explorar nuevas vías.



EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN PERMANENTE

Los desempleados de larga duración y sus familias (dependientes de sus prestaciones) vuelven al centro del debate político, conforme mejoran las perspectivas de muchos otros desempleados.

Históricamente, han sido raras las ocasiones en que la oferta y la demanda de mano de obra han estado a la par. Durante los años 50 y 60 en Alemania había una fuerte demanda; sin embargo, posteriormente se produjo un fuerte aumento del desempleo. Muchas personas perdieron su trabajo sobre todo durante la reunificación alemana y hasta 2005 no se empezaron a recuperar los niveles de empleo. Actualmente, existen 44 millones de trabajadores en Alemania, de los que 32 millones disponen de un contrato laboral con coberturas sociales. En el año 2017 los niveles de empleo alcanzaron el punto más álgido de la historia alemana.

Hoy en día, un 74 por ciento de las mujeres y un 80 por ciento de los hombres de entre 15 y 65 años trabajan, ya sea como asalariados, autónomos, a tiempo parcial o con minitrabajos (es decir, con un salario máximo de 450 EUR al mes). Alemania se encuentra entre los países con mayor número de trabajadores de la UE. Sin embargo, si comparamos los mercados de trabajo, el alemán presenta

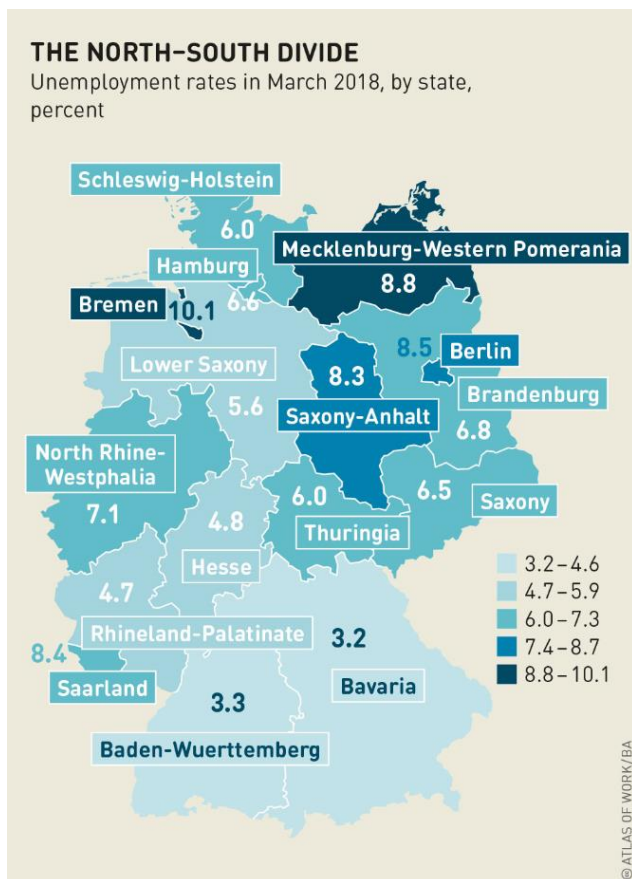
una particularidad: el número de trabajadores a tiempo parcial es extraordinariamente alto. En 2016 8,5 de los 31,5 millones de trabajadores que tenían coberturas sociales trabajaban a tiempo parcial. Comparado con 2006, esto supone un incremento del 70 por ciento. Además, hay que añadir los 5 millones que sólo disponen de un minitrabajo. Cabe señalar que las mujeres ocupan cuatro veces más trabajos temporales que los hombres. La principal razón de esta situación es que el gobierno concede beneficios fiscales a los minitrabajos.

Aunque el mercado laboral está creciendo, las cifras oficiales indican que todavía existen 2,5 millones de desempleados. Un millón adicional está buscando empleo, pero no se contabiliza como desempleado, entre otras cosas, porque participa en programas de formación permanente, porque dispone de un trabajo subvencionado o es contratado a través de intermediarios privados. Las estadísticas de desempleo tienen un alto componente político por lo que son objeto de polémica. Particularmente controvertida es la cifra real de desempleados porque los gobiernos con frecuencia omiten algunos grupos de las estadísticas para presentar una imagen más halagüeña.

Según la versión oficial, en la RDA no había ningún desempleado y por ende tampoco había estadísticas de desempleo. En 1965 se alcanzó el nivel más bajo de desempleo de la historia alemana con 85.000 desempleados. Esta es una cifra que nunca más podrá alcanzarse, sobre todo porque las contrataciones cada vez son más exigentes. Además, la tasa de desempleo incluye a personas que no encuentran trabajo por cuestiones de salud, porque no están suficientemente cualificadas o porque se encuentran cerca de la edad de jubilación.

Resulta sorprendente que sólo en los últimos cuatro años se hayan creado más de 2 millones de trabajos con cobertura social, cuando el número de desempleados sólo se ha reducido en 400.000 personas. Los puestos los han ocupado en gran medida migrantes, pero también algunas personas de la reserva oculta, es decir, personas que buscan trabajo, pero no están inscritas en ningún registro oficial.

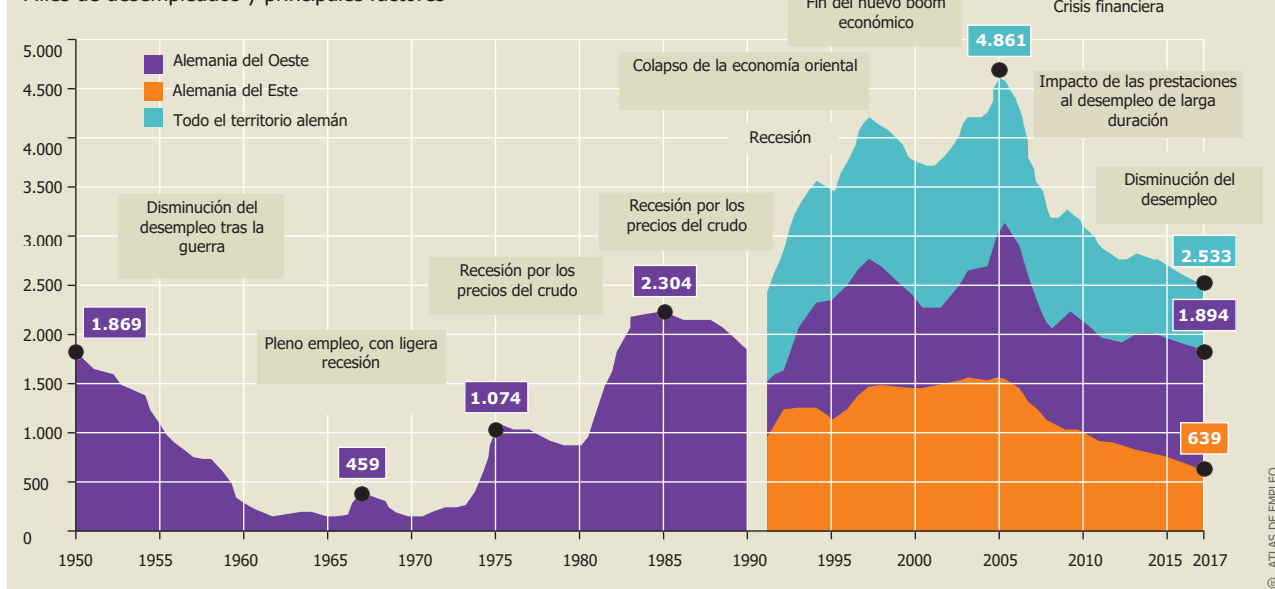
Una herramienta particularmente útil para los desempleados es la formación permanente que les pueden proporcionar las agencias y oficinas de empleo. Sin embargo, no se dispone de suficientes medios como para hacerlo, sobre todo en el caso de las oficinas de empleo, en las que están inscritos muchos desempleados de larga



La crisis se mantiene en algunas regiones: la industria de la Alemania oriental y occidental arrasada por el cambio estructural

EN CONTINUO RETROCESO.-. HASTA LA SIGUIENTE RECESIÓN

Miles de desempleados y principales factores



duración. Esta es una de las razones por las que, además, hay aproximadamente 1 millón de desempleados de larga duración. Se trata de personas que lo tienen muy difícil para acceder al mercado laboral, una dificultad que se incrementa cada día que pasa y no encuentran empleo.

El mercado laboral no es un mercado ordinario como el de la alimentación o la automoción. Para los trabajadores, el trabajo es la base económica de su existencia. Por esta razón, las leyes y los reglamentos protegen a los trabajadores y promueven la creación de puestos de trabajo. Los sindicatos tienen la función de contribuir a regular las condiciones de trabajo (sobre todo, la remuneración). Las políticas educativas, sociales, económicas y estructurales influyen sobre el mercado laboral contribuyendo a evitar crisis o a luchar contra las mismas. Para protegerse contra los riesgos del mercado laboral existen los seguros de desempleo a los que contribuyen tanto los empleados como los empleadores. Su objetivo es dar una cobertura social para hacer frente

Antes existía un núcleo duro de desempleados que aumentaba con cada crisis. Esta tendencia se ha terminado, pero seguimos teniendo ese núcleo duro

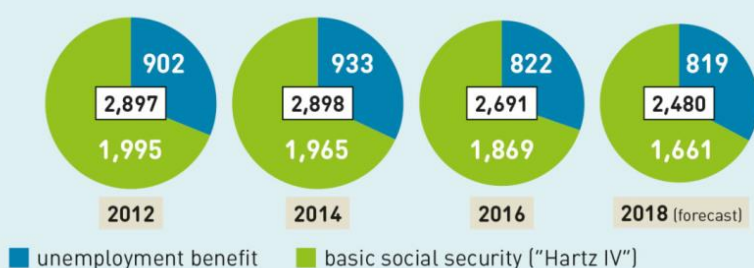
a los movimientos compensatorios del mercado laboral (es decir, a la desaparición y creación de puestos de trabajo). El principal motor es la prestación por desempleo que reciben los desempleados cuando pierden su trabajo.

También los empleadores consideran que el seguro por desempleo desempeña una función importante, dado que hace que los empleados no lleguen a un estado de necesidad y contribuyen a suavizar los procesos de despido. Los empleadores delegan una parte de su responsabilidad en los seguros existentes. Por esta razón es importante que empleados y empleadores compartan estos gastos. Los seguros de desempleo promueven la formación y la formación continua para que los empleados puedan volver a cualificarse y buscar un puesto de trabajo. Esto también redunda en el interés del empleador.

El mercado laboral podría estar abriéndose lentamente para 1 o 2 millones de personas dependientes. Pero el camino va a ser difícil.

HARDCORE HARTZ FOUR

Recipients of unemployment benefit and basic social security, thousands



Long-term unemployed and fluctuation, 2016, thousands



FIN DE LA NORMALIDAD

En realidad, los contratos flexibles son algo positivo siempre y cuando se elijan voluntariamente, no impliquen un salario bajo o la inseguridad de los empleados y no sean el medio de conseguir un trabajo a tiempo completo.

El mercado laboral de la Alemania Occidental ha vivido dos grandes cambios consecutivos. Primero se introdujo la denominada relación laboral normal: contratos indefinidos a tiempo completo, que en algún momento de los años 80 supusieron el 86 por ciento de los contratos. Tras una larga lucha, los movimientos laborales y los sindicatos consiguieron unas condiciones uniformes en términos de salario y jornadas de trabajo. Sin embargo, este tipo de contratos solían estar restringidos a los hombres que sostenían a la familia.

Posteriormente, desde mediados de los años 80, el gobierno desregularizó el mercado laboral permitiendo que surgieran cada vez más contratos atípicos (minitrabajos, trabajo a tiempo parcial y temporal, contratos por obra y de plazos determinados, etc.). Esto fue la consecuencia del alto nivel de desempleo y de la reducción del número de afiliados tanto de los sindicatos como de las

asociaciones de empleadores que hicieron que el número de convenios colectivos de los sectores disminuyera, dificultando que ambas partes consiguieran establecer unas normas vinculantes comunes a todo el sector.

Actualmente, 7,4 millones de personas tienen un minitramabajo. Esto implica que no pueden ganar más de 450 EUR al mes. Para 4,7 millones de personas esta es su única fuente de ingresos. En contra de lo que se pensaba, los minitramabajos no han servido para que los trabajadores pudieran acceder a un buen trabajo. El trabajo a tiempo parcial también se ha incrementado mucho, sobre todo entre las mujeres dado que les permite conciliar mejor su vida profesional con la familiar. Sin embargo, con frecuencia se pierde de vista la opción de retomar un empleo a tiempo completo después del empleo a tiempo parcial. Para muchas mujeres, su primer bebé supone el comienzo de una carrera profesional basada en trabajos a tiempo parcial que mantendrán hasta su jubilación. Además, algunas empresas discriminan a los empleados a tiempo parcial y no les permiten ascender profesionalmente.

Los empleadores aprovechan la flexibilidad que ofrece el trabajo temporal para adaptarse a las oscilaciones de la producción. Actualmente en Alemania trabajan más de 1 millón de personas con contratos temporales. Para muchos de ellos estos contratos se vuelven algo permanente o van pasando sin cesar de trabajos temporales a desempleo y a trabajos irregulares sin ninguna perspectiva de mejora. El trabajo temporal también es un problema porque divide a los trabajadores en empleados de primera y segunda categoría.

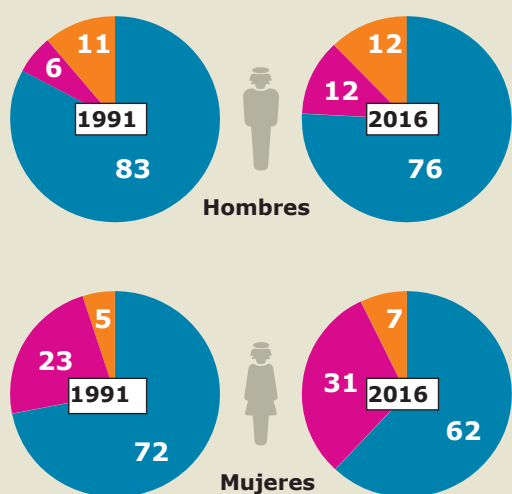
No existe información oficial sobre los contratos por obra. Las estadísticas sólo incluyen a los trabajadores autónomos, que cada vez realizan más trabajos por obra o servicios. Estos trabajadores pasaron de 1,4 millones en 1991 a 2,3 en 2016. La mitad de los autónomos alemanes tiene un salario bajo. Además, su nivel de protección en caso de enfermedad, de accidente laboral o durante la vejez deja mucho que desear. Como parte de las reformas Hartz de 2004, el gobierno introdujo la medida *Ich AG* (Yo S.L.), una estrategia para acabar con el desempleo, lo que contribuyó a aumentar drásticamente el número de autónomos. Sin embargo, a la mayor parte de los autónomos esto no les ha abierto nuevas puertas.

Los contratos a tiempo determinado también han aumentado mucho, hasta llegar al 44 por ciento de todos los nuevos contratos. En la mitad de los casos, sin

SOBRE TODO MUJERES

Tipos de contratación por género, 1991 y 2016, en porcentaje

■ Relaciones laborales ■ autónomos
■ normales empleo precario*



*En sentido estricto: Entre otros contratos temporales de menos de 20 horas/semana, excluyendo empresas

© ATLAS DE EMPLEO/ DESTATIS

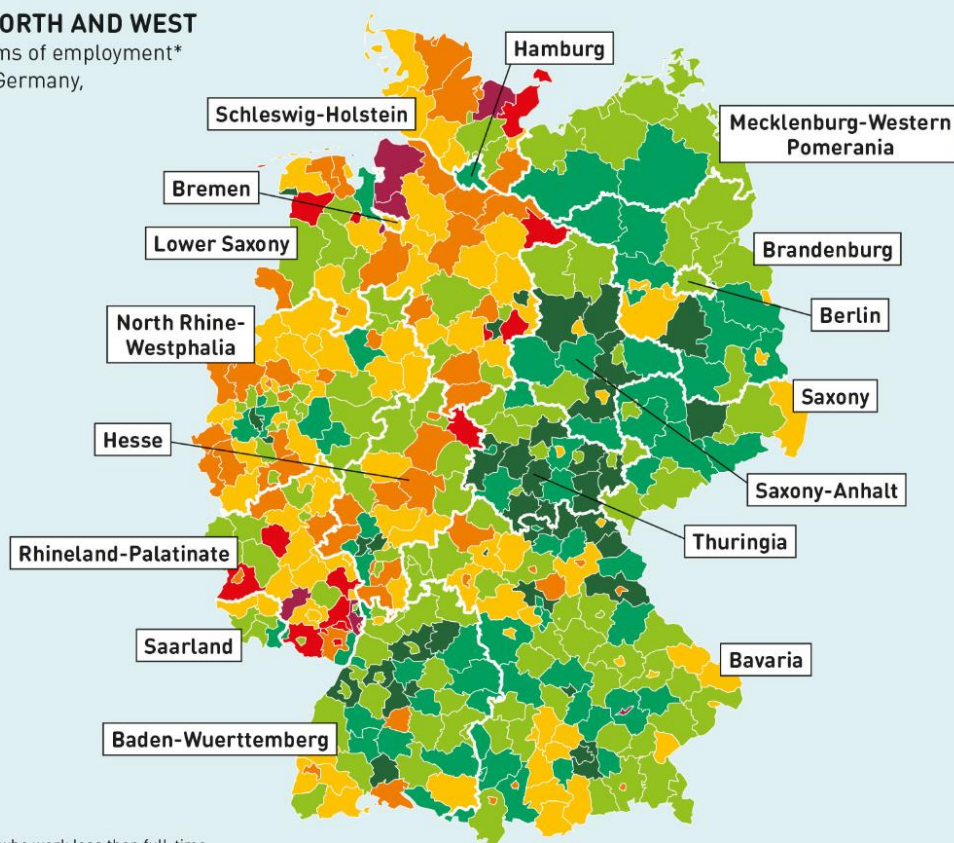
Lo indican las estadísticas: muchas mujeres trabajan menos, ya sea por decisión propia, por tradición o por necesidad

MIXING IT IN THE NORTH AND WEST

Share of alternative forms of employment* in total employment in Germany, by district, 2016

percent

- under 35
- 35 to 37.9
- 38 to 40.9
- 41 to 43.9
- 44 to 46.9
- 47 to 49.9
- over 50



* in broad sense: all employees who work less than full-time

© ATLAS OF WORK/HBS

una razón que lo justifique (por ejemplo, para sustituir a alguien que está de baja por maternidad o paternidad). Los contratos de tiempo definido justificados casi siempre se renuevan, pero los trabajadores pueden estar años o incluso décadas sin estar seguros de durante cuánto tiempo tendrán trabajo. Más del 60 por ciento de los trabajadores de menos de 35 años viven con esta incertidumbre. Esto es lo más común en la administración pública y en los organismos de investigación científica.

Éstas formas atípicas de empleo se vuelven problemáticas, cuando son precarias. El trabajo precario siempre sigue un mismo patrón: salarios bajos, poca cobertura social y poco derecho de codeterminación de los trabajadores. El personal fijo también se ve impactado por esta situación: los empleados con contratos regulares se sienten presionados para hacer concesiones a su empleador por miedo a perder su puesto de trabajo.

El aumento del trabajo precario está relacionado con el aumento de las bajas remuneraciones. La cantidad de empleados con remuneraciones bajas en Alemania es superior a la de otros países de la Europa occidental. 1,2 millones de trabajadores tienen unos ingresos tan bajos que necesitan recurrir a las prestaciones por desempleo (Hartz IV).

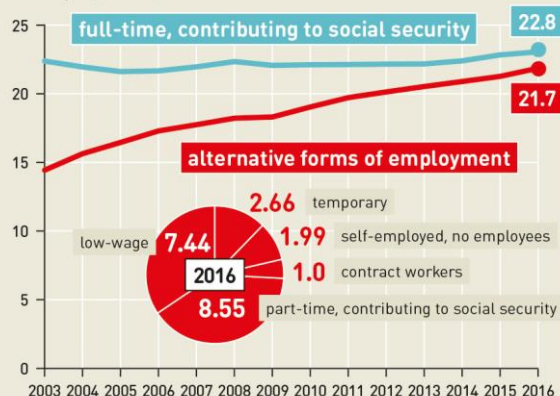
Dentro del empleo informal se incluyen todas las formas de empleo tanto voluntarias como por consecuencia de la presión económica

En Alemania Oriental hay más mujeres con un trabajo a tiempo completo que en la Alemania Occidental mientras que en el sur la buena situación económica está acabando con el trabajo atípico

El número de trabajadores pobres en Alemania se ha duplicado entre 2004 y 2014. Cada vez hay más voces críticas que intentan reconvertir el empleo precario en empleo formal. La introducción del salario mínimo legal en 2015 fue un primer paso para frenar el descenso de los salarios.

FULL TIME ON BORROWED TIME

Full-time employees and those in alternative forms of employment, millions



© ATLAS OF WORK/DGB

LO QUE EL FUTURO NOS DEPARA

No debemos alarmarnos por la reciente escasez de mano de obra. Todo lo contrario: si la sociedad, el Estado y la economía reaccionan adecuadamente sus consecuencias serán positivas.

Desde 1972, en Alemania fallecen cada año más personas de las que nacen. En 2006 nacieron aproximadamente 800.000 bebés y fallecieron más de 900.000 personas. Aunque durante los últimos años la tasa de natalidad se ha ido recuperando lentamente, la caída de la población se mantiene, lo que tiene un impacto sobre las comunidades y el mercado laboral. La cuestión es si la sociedad será capaz de soportar el inmenso cambio que se está produciendo en la pirámide de edad y cómo se adaptarán las relaciones entre los trabajadores y las personas mayores que necesitan cuidados. ¿Existirán en el futuro suficientes cuidadores, pero también suficientes trabajadores técnicos e investigadores? ¿Seguirá estando nuestro país a la cabeza a nivel internacional a pesar del descenso de población?

El cambio demográfico, por el momento, no es motivo de alarma. La productividad aumenta: gracias a las tecnologías, la energía y las ciencias podemos producir más con menos trabajadores. Estos progresos todavía se acelerarán más en muchos sectores productivos como consecuencia de la digitalización. En todo caso, el aumento

de la productividad tiene sus límites. De cara al futuro hay tres posibilidades: primero, es necesario que más personas participen en el proceso de producción. En segundo lugar, el trabajo debe organizarse de forma que las personas estén sanas durante mucho tiempo para que también puedan trabajar cuando sean mayores. Por último, es inevitable recurrir a la inmigración.

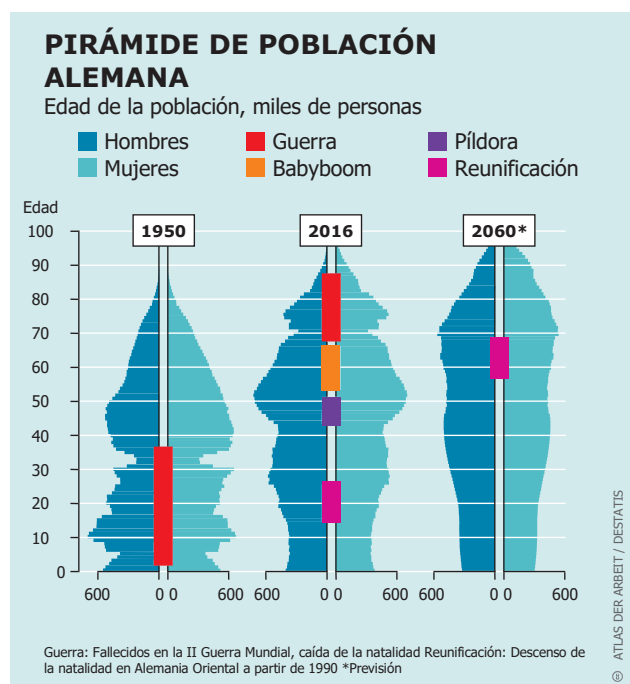
Actualmente, la participación en el mercado laboral alemán es relativamente alta: el 74 por ciento de las mujeres y el 82 por ciento de los hombres trabajan. Llama la atención, sin embargo, que el 12 por ciento de los hombres y el 48 por ciento de las mujeres tienen un empleo a tiempo parcial y muchas mujeres sólo disponen de un minitrabajo. Queda mucho potencial por aprovechar.

A pesar del buen nivel de ocupación, sigue habiendo 2,5 millones de personas que buscan trabajo. Más de 1 millón están desempleadas, pero por distintas razones no están incluidas en las cifras oficiales, p. ej., porque reciben formación. Teniendo en cuenta los cambios demográficos, Alemania no puede permitirse prescindir de su propia mano de obra. Es esencial que las personas que trabajan reciban formación continua. La palabra clave es aprendizaje permanente. Para ello es importante contar con asesores profesionales a los que se pueda llegar a través de las agencias de empleo. Además, las empresas deben asumir su parte de la responsabilidad comprometiéndose a continuar formando a sus trabajadores.

Los trabajadores y trabajadoras necesitan partir de una buena formación profesional. En 2008, en la cumbre educativa de Dresde, se acordó reducir el número de adultos jóvenes con capacidades formativas sin cualificación profesional del 17 al 8,5 por ciento. Desde entonces, se han producido avances, pero todavía no se ha alcanzado dicho objetivo. Por otro lado, tendría sentido que las agencias de empleo ayudaran a los jóvenes mayores y a los adultos jóvenes a obtener una cualificación profesional.

La salud es tan importante como la educación y la formación continua. Como consecuencia de las malas condiciones de trabajo, de tareas monótonas o de trabajos muy físicos las personas enferman, lo que hace que en algunos sectores no puedan trabajar hasta la edad normal de jubilación. La única forma de mantener a los trabajadores más tiempo en activo pasa por que las empresas aborden este problema.

Todavía se llama «pirámide», pero el envejecimiento poblacional como consecuencia de la guerra y el descenso de la natalidad necesita denominarse de otra manera



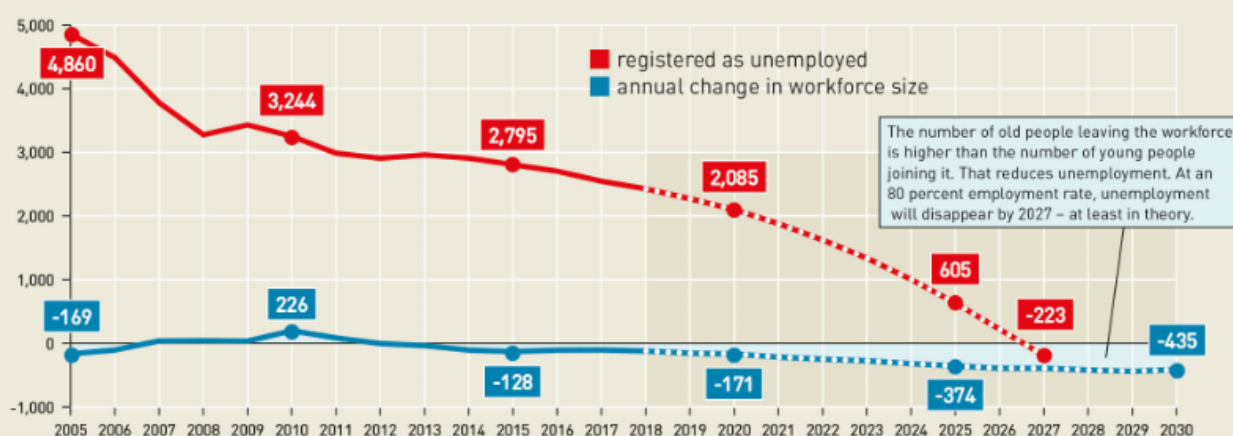
AN END TO UNEMPLOYMENT?

The fall in the birth rate is a social opportunity. One scenario.

Changes in the working-age population, with years of birth, in thousands



Actual and predicted numbers of unemployed and annual change in workforce size due to demographic change*, in thousands



* The employment rate of 20-to-64-year-olds rose from 69.4 percent in 2005 to 78.6 percent in 2016. The graph assumes 80 percent employment for 2018-2030. Numbers of job vacancies and people in labour-market schemes equal 0.8 million in 2018; neither are included here.

An optimistic view

Relatively few people were born during the Second World War, and they have now left the workforce. The demographic transition is now having a positive effect on the labour market.

Between 2013 and 2018, the workforce is expected to shrink by 100,000 a year; between 2019 and 2023, up to 200,000 jobs will become vacant each year; between 2024 and 2027, up to 300,000,

and after 2028, more than 300,000.

Arithmetically, this means unemployment could be completely eliminated by 2027. In reality this will not happen, so immigration will have to fill the gap. But the demand for workers might well break the familiar, decades-old pattern of joblessness and poverty.

Millions fewer unemployed will relieve the welfare state of a huge burden,

while the newly employed workers will pay taxes. A scarcity of labour will stimulate significant pay rises. The government will be able to raise the level of low pensions. Improving the education system will be vital.

A prudent set of labour, social and education policies will be able to correct some of the mistakes of the past few decades.

En el futuro, la inmigración será todavía más decisiva. Actualmente, los migrantes ocupan aproximadamente el 50 por ciento de los nuevos puestos de trabajo. En primer lugar, se encuentran las personas de la Unión Europea. En 2016 aproximadamente 1 millón de personas de los países de la Europa del Este trabajaba en Alemania. Otros 600.000 procedían del Sur de Europa. Estos trabajadores tienen un acceso ilimitado al mercado laboral. Alemania resulta muy atractiva para las personas más cualificadas, aunque las perspectivas también son buenas para los artesanos, para el personal de cuidado y para los trabajadores del sector servicios.

La inmigración, sobre todo de países no europeos, es muy controvertida para la sociedad. Dado que la economía alemana a largo plazo necesita más mano de obra cada vez es más necesaria una legislación clara a favor de la inmigración. Es necesario crear un sistema de inmigración que permita que las personas de terceros países puedan migrar a Alemania y trabajar legalmente. Para los países de origen la emigración de mano de obra cualificada supone un problema. Alemania podría asumir parte de su responsabilidad y ayudar a estos países con la formación de más mano de obra cualificada, lo que beneficiaría a ambas partes.

EMPLEO DE MEDIA JORNADA Y HORAS EXTRAS NO REMUNERADAS

Muchos trabajadores desearían poder gestionar sus horarios. Los empleadores también están interesados en una mayor flexibilidad.

Para los empleados se ha vuelto más importante que nunca saber cuándo y cuánto tiempo trabajan. Lo más común es que en las familias ambas partes trabajen y necesiten conciliar su trabajo con las obligaciones de su vida privada. En este contexto, la respuesta a la encuesta de IG Metall sobre tiempos de trabajo en 2017 fue clara y abrumadora: de los 680.000 trabajadores encuestados la mayoría se manifestó a favor de reducir las jornadas laborales en momentos concretos, por ejemplo, para poder atender a su familia. Poco antes, durante la negociación colectiva del Sindicato Ferroviario y de Transportes (EVG), más de la mitad de los empleados votó

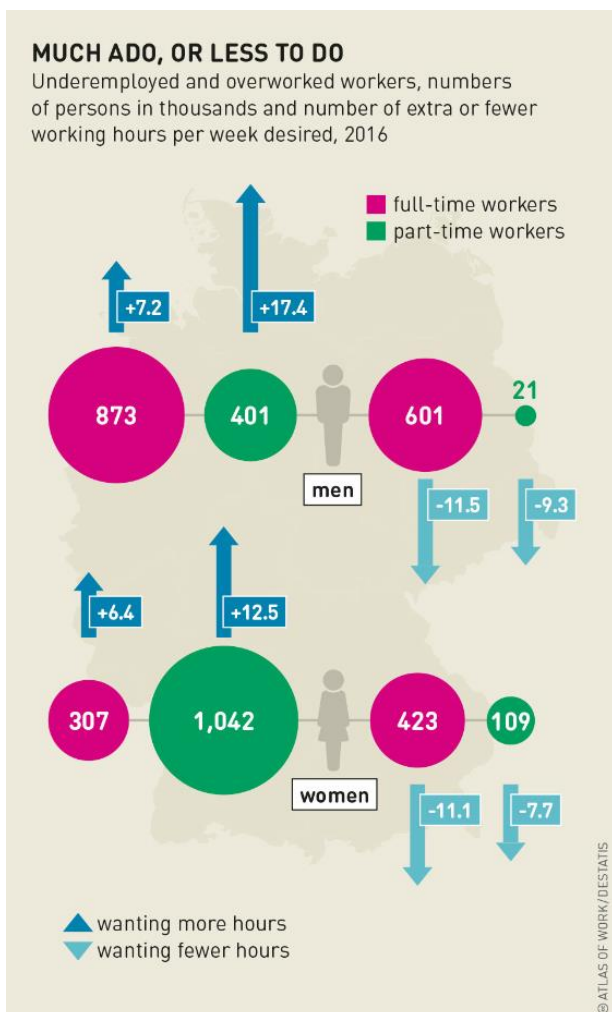
a favor de seis días adicionales de vacaciones al año en lugar de un segundo aumento salarial. El futuro está claro: los trabajadores quieren una mayor flexibilidad para gestionar sus jornadas laborales.

En las últimas décadas se han producido muchos cambios en este sentido. Entre 1992 y 2015, la semana laboral ha pasado de 38,1 a 35,6 horas. Esto no se debe a que se trabaje menos si no a que hay más empleos a tiempo parcial. En 2015 los trabajadores a tiempo completo trabajaban casi 42 horas semanales mientras que los empleados a tiempo parcial casi 20. Entre 2006 y 2015 el número de empleados a tiempo parcial ha pasado de un 12 a un 22 por ciento. La mayoría de ellos son mujeres.

También se han incrementado las jornadas atípicas, es decir, trabajos de fines de semana, por turnos y de noche. Uno de cada cinco asalariados trabaja habitualmente fuera de la jornada laboral tradicional de 7 AM a 7PM (sólo en el sistema por turnos, 6 millones de trabajadores). En algunos casos esta situación es ventajosa de cara a conciliar la vida profesional y la personal. También puede ser interesante desde el punto de vista financiero porque en estos casos con frecuencia se cobra más. Sin embargo, las desventajas son evidentes: el trabajo por turnos va en contra de nuestro reloj biológico, por lo que puede poner en peligro nuestra salud, conforme advierte el Instituto Federal de Seguridad en el Trabajo y Medicina Laboral.

En la mayor parte de los casos los trabajadores no pueden elegir su horario de trabajo. Más de un tercio de los asalariados tiene un horario variable, casi un cuarto tiene un trabajo flexible y menos del 10 por ciento pueden elegir cuándo van al trabajo. Esta opción está al alcance sobre todo de los hombres que se encuentran en puestos más altos. Por otro lado, la edad legal de jubilación se retrasa, haciendo que los trabajadores tengan que trabajar más. Muchos no lo consiguen: sólo un 50 por ciento de los mayores de 60 años continúa trabajando. Además, en los últimos años, como consecuencia de la digitalización y la pérdida de puestos de trabajo, la carga laboral se ha incrementado.

Como consecuencia de esta situación, la cantidad de horas extra ha aumentado estrepitosamente, en la mayor parte de los casos sin remunerar. En los años 90 se hacían aproximadamente 43 horas extra remuneradas y 23 no

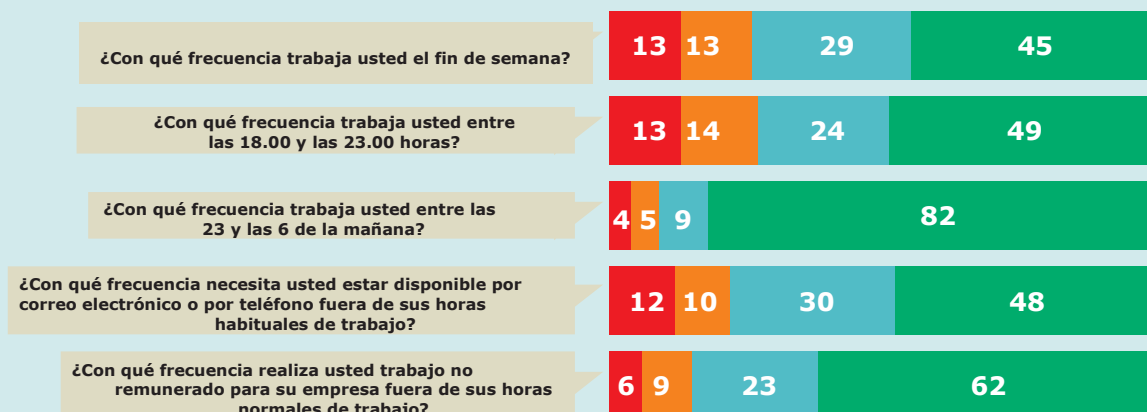


1 millón de los empleados a tiempo completo estaría dispuesto a cambiar a tiempo parcial incluso si su salario disminuyera

BENDITO DESCANSO

Actividades profesionales al margen de las jornadas laborales oficiales, en porcentaje

Muy frecuentemente Frecuentemente Rara vez Nunca



© ATLAS DER ARBEIT / DGB

remuneradas y 20 años más tarde se ha revertido esta tendencia: en 2013 los empleados hacían de media 20 horas extra remuneradas y 27 no remuneradas (contando sólo las declaradas). En el año 2016 se hicieron en Alemania 1800 millones de horas extra, casi la mitad no remuneradas. Sobre todo en trabajos a tiempo parcial se trabaja más tiempo y de manera más intensa porque se trata de rendir más dentro de la jornada establecida.

Los empleados que trabajan por objetivos o por metas con frecuencia no logran respetar los horarios laborales y los reglamentos sobre jornadas laborales de sus contratos. Su rendimiento no se mide en función de la jornada laboral sino en base a una serie de objetivos previamente definidos. Cuando los contratos de trabajo no estipulan la jornada laboral de los empleados, estos trabajan de media cuatro horas más. Los hombres son más proclives que las mujeres a alargar la semana laboral.

Como consecuencia de la digitalización, los límites del trabajo cada vez están más difusos lo que conlleva en muchos casos una mayor presión psicológica, estrés y problemas de salud. Aproximadamente el 80 por ciento de todos los empleados trabaja actualmente también con medios digitales, es decir, en su lugar de trabajo se utilizan ordenadores conectados a Internet, robots, smartphones y otra serie de herramientas interconectadas. Cuanta mayor es la digitalización más se quejan los empleados del aumento de la presión, el estrés y las horas extras no remuneradas.

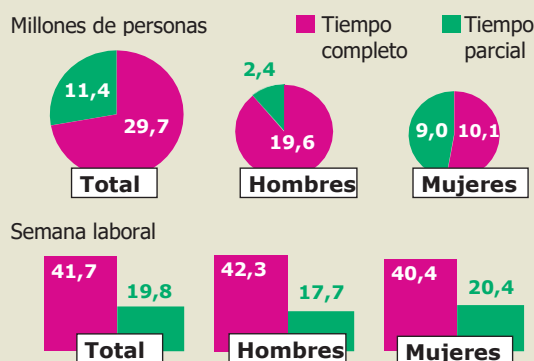
Como reacción a la creciente digitalización del mundo del trabajo, los empleadores cada vez exigen más que se flexibilicen las normas establecidas sobre los tiempos de

Aproximadamente un 25 por ciento de los trabajadores no trabaja únicamente durante el día. La frontera entre trabajo y tiempo libre desaparece.

trabajo. De acuerdo con la legislación, la jornada laboral ordinaria promedia es de ocho horas al día con un máximo de 48 horas semanales. En condiciones específicas se puede trabajar más durante un tiempo limitado. Los trabajos por turnos y algunos sectores están excluidos de estas disposiciones. Esta legislación europea se basa en investigaciones científicas: de acuerdo con los investigadores trabajar más es perjudicial para la salud. Por esta razón se penaliza duramente la violación de la directiva sobre tiempos de trabajo. Los sindicatos se oponen radicalmente a cualquier modificación de esta legislación, argumentando que las cuentas de tiempo trabajado, las horas extra, los convenios colectivos y los acuerdos de explotación ya ofrecen suficiente flexibilidad.

Tiempo completo y tiempo parcial

Tiempo parcial en hombres y mujeres, 2016



© ATLAS DER ARBEIT / DESTATIS

El trabajo a tiempo completo sigue siendo sobre todo masculino y las mujeres trabajan más a tiempo parcial

UNA BUENA FORMACIÓN LO ES TODO

La formación dual, que compagina la empresa y la escuela, y que antaño era un garante de buenos conocimientos técnicos y capacidad de rendimiento, se encuentra bajo presión. Es importante que recupere su atractivo.

En la mayor parte de los casos, cualquiera con formación profesional o estudios universitarios en Alemania tiene un salario superior a los que carecen de cualificaciones y su nivel de desempleo suele ser inferior. Si comparamos las cifras de desempleo juvenil en Europa veremos una clara tendencia: en Alemania, Austria y Suiza (países con formación dual) el desempleo juvenil está muy por debajo de otros países.

La formación dual es un sistema excepcional que combina las prácticas empresariales con la asistencia a una escuela de formación profesional. Para muchos países tanto europeos como de fuera de Europa este es un modelo ejemplar y uno de los garantes de la calidad del trabajo en Alemania. Durante los dos a tres años y medio de formación, los estudiantes también aprenden a mantenerse mucho tiempo en el mercado laboral y trabajar en distintos sectores y ramas de la profesión.

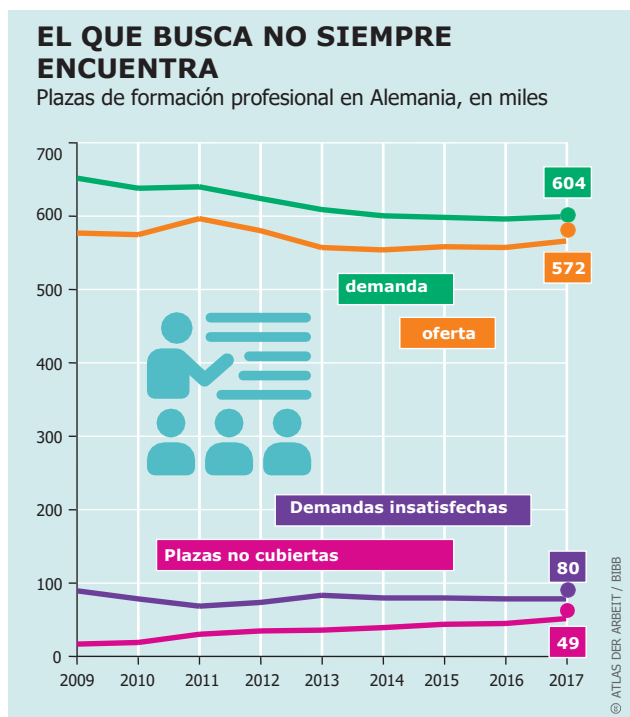
En estos momentos, en Alemania, aproximadamente 1,3 millones de jóvenes se forman para 330 empleos distintos, ya sean profesiones liberales, la industria, la artesanía o la administración pública. Los 3,5 millones

de empresas alemanas recurren a los alumnos de la formación dual, que constituyen una amplia clase media de personas cualificadas para el empleo capaces de identificar y resolver problemas de manera independiente. Este tipo de trabajadores permite que las empresas puedan contratar a nuevos técnicos o modificar la producción rápidamente. Esta es la base de su capacidad de innovación.

La formación dual está controlada por sindicatos, empleadores y gobierno y su base legal es la Ley nacional de formación profesional. La formación se desarrolla con expertos desde un enfoque práctico lo que garantiza que las formaciones estén reconocidas dentro del mundo profesional y gocen de buena reputación.

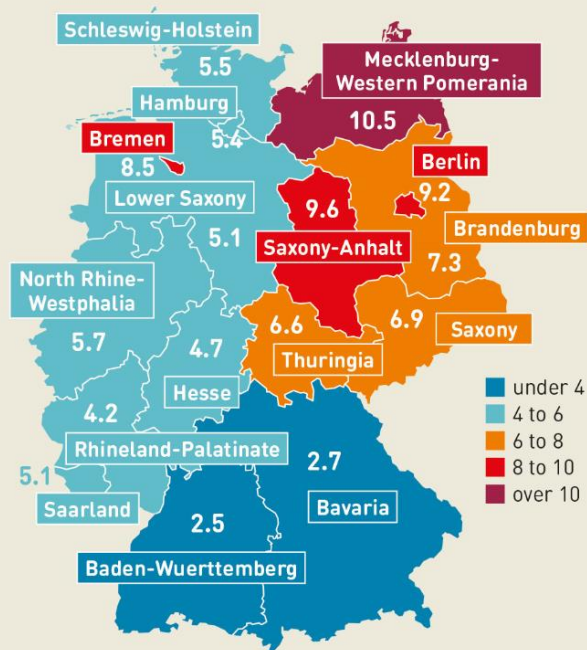
Sin embargo, hace aproximadamente dos décadas que la formación dual alemana está amenazada: cada vez hay menos estudiantes. Por un lado, el número de puestos formativos se ha reducido en 80.000 plazas de 2007 a 2016; además, en el mismo tiempo ha habido 155.000 jóvenes menos interesados en esta formación. Esto se debe a diversas razones. Para empezar, el número de nacimientos se ha reducido drásticamente. Además, actualmente más de la mitad de los jóvenes abandonan la escuela con el Abitur (similar al bachillerato) o Fachhochschulreife (formación secundaria superior). Estos jóvenes pueden elegir si desean realizar una formación profesional o una carrera universitaria y muchos de ellos eligen lo segundo. Esto se debe a que hace 20 años se podía decir que los titulados de formación profesional podían ganarse bien la vida, pero actualmente, con el aumento del sector de salarios bajos, no siempre es la norma. Uno de cada cinco titulados de formación profesional gana menos de 10 EUR brutos la hora. En Alemania oriental esta cifra asciende hasta casi el 40 por ciento. Eso hace difícil convencer a los jóvenes para que opten por este tipo de formación. Una de las razones de esta baja remuneración es que en muchas empresas ya no existen convenios colectivos. Además, hay que añadir un problema: las empresas dan preferencia a los jóvenes con Abitur (similar al bachillerato) o Fachhochschulreife (formación secundaria superior). Esto tiene un efecto devastador para los alumnos de educación básica dado que se traduce en que no pueden acceder a la mitad de las formaciones. Éstas son las razones fundamentales por las que más de 1,2 millones de jóvenes entre 20 y 29 años no

Los jóvenes que buscan formación profesional no son tan flexibles como las personas mayores y en caso de que el salario sea bajo no pueden costearse el transporte al trabajo



YOUNG AT HEART, WHERE TO START?

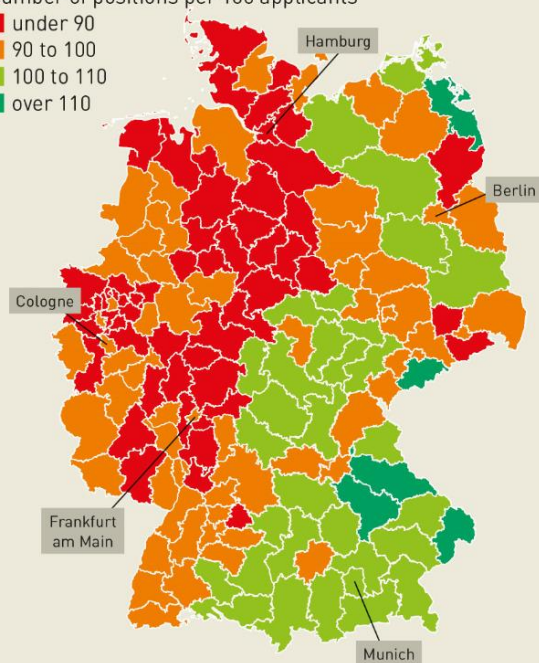
Youth unemployment by federal state, March 2018, percent



Supply and demand of apprenticeship positions by employment agency district, 2016

Number of positions per 100 applicants

under 90
90 to 100
100 to 110
over 110



© ATLAS OF WORK/BIBB

no tienen una cualificación profesional. Muchos terminan la escuela, pero al no encontrar ninguna plaza formativa interrumpen su educación o acaban en alguna de las iniciativas para facilitar el tránsito de la escuela al mundo profesional. Cada año se pierden más de 120.000 jóvenes de esta manera. Para los jóvenes que únicamente han pasado por la Hauptschule y los inmigrantes cada vez es más difícil acceder a la formación profesional inmediatamente después de la escuela.

La digitalización, que poco a poco llega a todos los sectores, hace que las cosas sean todavía más difíciles para acceder al mercado laboral. Pero la digitalización también supone un gran desafío para la formación profesional. Muchos de los aproximadamente 3.500 centros de formación profesional de Alemania no están suficientemente preparados: carecen de docentes, aulas y nuevas tecnologías para preparar a los jóvenes para el nuevo mundo laboral.

Los cambios en los requisitos formativos y en las estructuras de las empresas, el impacto de la digitalización y la demografía podrían poner en grave peligro la calidad de la mano de obra alemana, imprescindible para garantizar la calidad de los productos *Made in Germany*. Cada vez se debaten más enfoques nuevos como las formaciones parciales o aceleradas. Los sindicatos no

En general aumenta el nivel al principio de la formación. La cantidad de estudiantes con enseñanza general básica (Hauptschule) cae aproximadamente un 1 por ciento anual

Si se ofrecen muchas plazas formativas pero el desempleo juvenil sigue siendo alto, probablemente las ofertas sean muy poco atractivas

están convencidos de ninguna de ellas. De acuerdo con ellos, si se reduce la carga formativa es posible que no se esté a la altura de la creciente complejidad de los desafíos y que el empleo que se obtenga posteriormente sea todavía de menor remuneración. La única forma de asegurarse de que el mercado laboral dispone de suficiente mano de obra cualificada es proporcionándole una formación completa.

A GOOD FINISH LEADS TO A GOOD START

School qualifications at start of apprenticeship, percent

without secondary school certificate
with lower secondary school certificate
with intermediate secondary school certificate
with university entrance qualification



© ATLAS OF WORK/BIBB

FACTURA DE POR VIDA

El nivel de las pensiones baja, la edad de jubilación se incrementa. Los que han estado desempleados durante mucho tiempo o los que no han ganado salarios particularmente altos serán conscientes de ello hasta la tumba.

Casi nadie quiere trabajar toda la vida. De hecho, a la mayor parte de las personas la salud no se lo permitiría. De ahí la victoria que supuso que hace

más de 125 años se impusiera la idea de crear sistemas de pensiones universales, recogidas en el Sistema legal de pensiones de 1891 (anteriormente denominado Seguro de pensiones del trabajador). Sobre todo se introdujo porque los trabajadores y las trabajadoras exigían una mayor seguridad para su vejez o en caso de invalidez. Hasta entonces, cuando por un accidente o enfermedad no podían continuar trabajando, los trabajadores tenían que recurrir a sus hijos o a seguros privados que con frecuencia no lograban cubrir todas sus necesidades por lo que muchos acababan en situación de pobreza y miseria.

El principio del sistema oficial de pensiones es sencillo: los trabajadores constituyen una comunidad solidaria para protegerse mutuamente. Todo el que trabaja, contribuye. Quien ya no puede trabajar, recibe una pensión. Su importe depende de la duración y la cuantía de las contribuciones abonadas. Al alcanzar una edad determinada, denominada edad normal de jubilación (que actualmente se encuentra en Alemania en 65 años y ocho meses), nadie debería tener que trabajar. Los trabajadores reciben entonces una jubilación que remplace su salario.

Desde los años 90 el *Bundestag* ha introducido muchas modificaciones a las pensiones de vejez y por discapacidad. El importe de las contribuciones se ha

reducido y limitado hasta 2030. Simultáneamente, el *Bundestag* ha reducido el valor de la pensión en comparación con el salario, la edad de jubilación se ha retrasado y se han recortado otra serie de prestaciones. Como consecuencia, el nivel de las pensiones se ha reducido en aproximadamente un 10 por ciento y en los próximos años debería mantenerse en torno al 48 por ciento. Eso hace que las personas se vean obligadas a compensar esta ausencia de cobertura social, para lo que el Estado promueve la contratación de planes de pensiones privados.

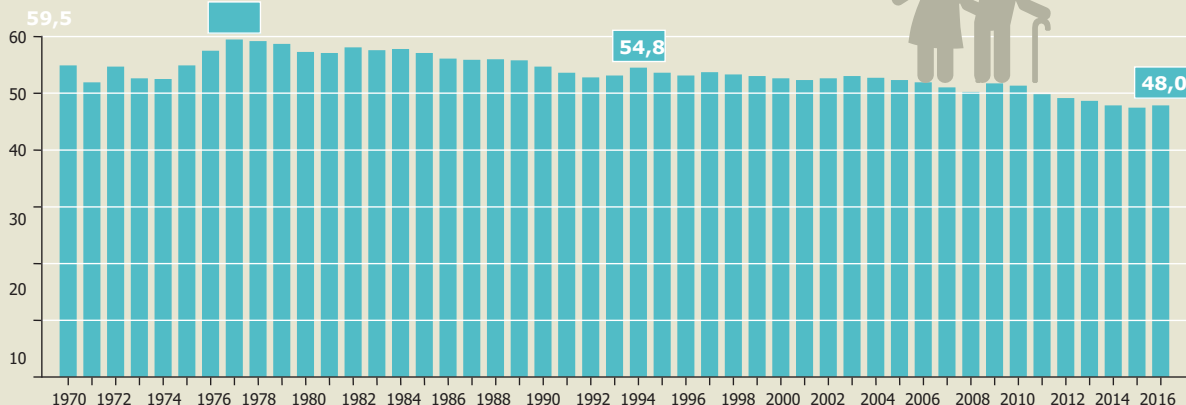
Gracias a esta política, los jubilados hoy en día tienen exactamente los mismos problemas que los del siglo XIX: en caso de jubilación o de incapacidad laboral parcial o total, lo que perciben no les basta para vivir holgadamente, por no decir para mantener su nivel de vida. Los pensionistas cada vez ven su poder adquisitivo más reducido. Cada vez son más los que tienen que recurrir a prestaciones adicionales como subsidios, es decir, a servicios sociales. Si no se cambian las políticas de jubilación actuales esta tendencia se mantendrá.

Además, a esto hay que añadirle los cambios en el mercado laboral. Tanto en las últimas décadas como en nuestros días, el desempleo se ha vuelto algo cada vez más común. Muchos de los trabajos están peor remunerados o sólo son contratos a tiempo parcial. Muchas personas ni siquiera disponen de seguridad social porque únicamente tienen un minitrabajo o porque son autónomas. Los que tienen menos ingresos o no cotizan tendrán pensiones

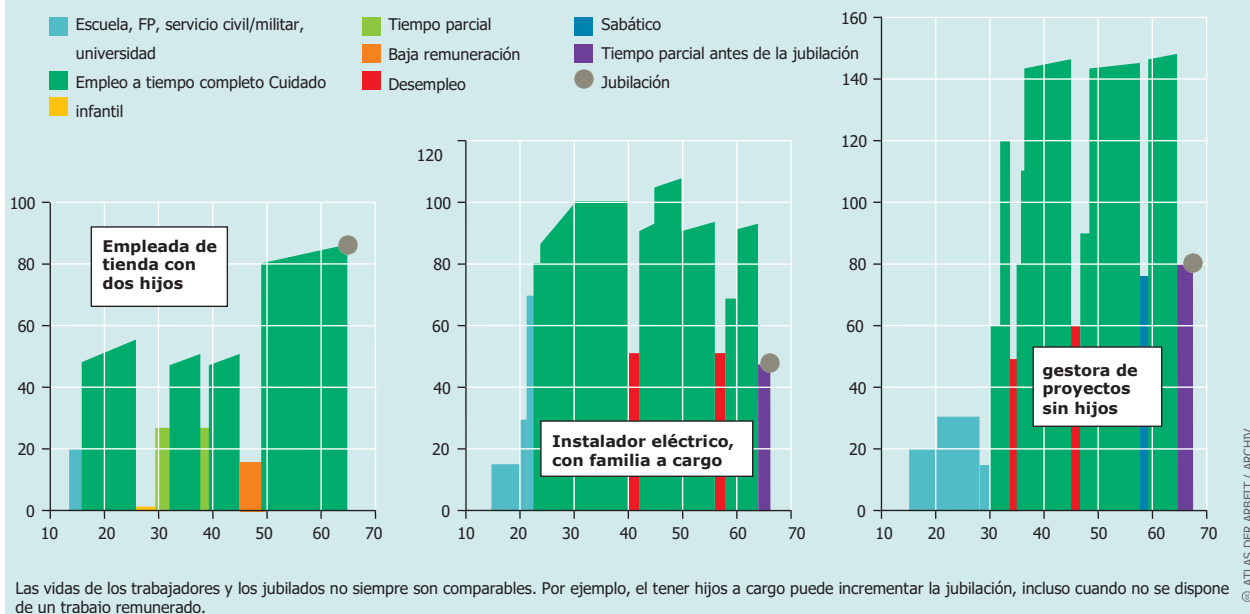
Aquellos que han tenido unos ingresos inferiores a la media cuando se jubilen y reduzcan sus ingresos en un 50 % tendrán que recurrir a un minitrabajo

CASI LA MITAD

Jubilación estándar como porcentaje del salario



DIFERENTES CARRERAS PROFESIONALES. DESAFÍOS PARA LAS POLÍTICAS DE PENSIONES



más bajas o incluso inexistentes. Asimismo, los de menores ingresos y los desempleados con frecuencia tampoco disponen de dinero para permitirse un seguro privado. Precisamente por ello, cada vez hay más personas con jubilaciones bajas.

Por otro lado, los trabajadores que por cuestiones de salud no pueden continuar trabajando no pueden acceder actualmente a ninguna jubilación (para los trabajadores nacidos hasta 1961 existe un régimen de transición). Esto hace que los trabajadores deban aceptar cualquier trabajo, independientemente de lo mal remunerado que esté. Aquellos que no encuentran trabajo dependerán de su pareja o tendrán que acudir a una oficina de empleo para solicitar una prestación por desempleo, la denominada *Hartz IV* (normalmente durante años, hasta que estén en edad de jubilarse). Esto le puede pasar a cualquiera que poco antes de su jubilación pierda su puesto de trabajo, porque a pesar de todos los argumentos de los empleadores lo cierto es que los trabajadores de más edad lo tienen difícil para encontrar un nuevo trabajo del que puedan vivir.

Para tener buenos seguros de vejez sería necesario reordenar el mercado laboral de forma que se garanticen las condiciones de trabajo y los convenios colectivos con salarios más altos. Para eso es importante acabar con las limitaciones existentes y los trabajos a tiempo parcial no voluntarios. Sólo así será posible trabajar hasta la jubilación gozando de buena salud y sin caer en la pobreza. También sería importante que las personas que sufren alguna dolencia o corren el riesgo de quedarse sin empleo cuando ya sean mayores dispongan de perspectivas de

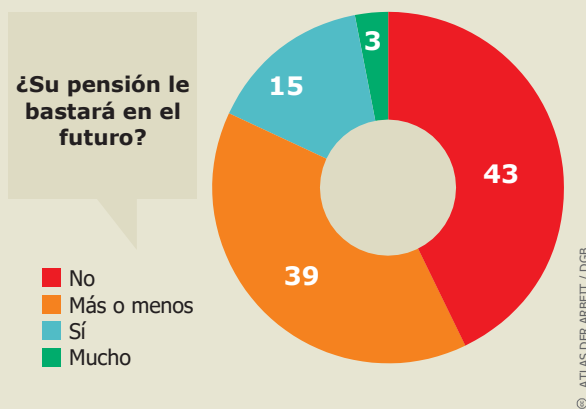
El mejor remedio contra la pobreza de las personas mayores es aumentar los salarios más bajos y el nivel de jubilación

encontrar un trabajo bien remunerado. Adicionalmente, sería necesario no continuar retrasando la edad de jubilación.

Resulta decisivo, por tanto, que el gobierno refuerce el sistema obligatorio de pensiones, estabilizándolas y aumentando su nivel. Las épocas en que las personas han ganado menos, cuando han estado desempleadas o han recibido formación no deberían de tener un impacto negativo sobre su jubilación. Todas las personas deberían tener derecho a una vida digna y a poder participar en la vida social tanto al hacerse mayores como en caso de que reduzcan sus ingresos.

ES NECESARIO AUMENTARLA

Encuesta sobre la percepción de la pensión legal, 2016, en porcentajes



Planes de pensiones, herencias, fortuna o cónyuge: quien no tenga nada de esto dependerá de la pensión estatal

MUJERES

LAS RAZONES DE LA DESIGUALDAD SON DIVERSAS

Con frecuencia, la carrera profesional de las mujeres no progresa como la de los hombres, en parte, como consecuencia de sus hijos y padres.

Desde la industrialización, ha sido imprescindible que las mujeres trabajaran para mejorar los ingresos familiares. La situación ideal, sin embargo, era el matrimonio en que la era ama de casa y el hombre el que proveía a la familia. Desde la segunda mitad del siglo XIX prácticamente todos los grupos sociales han intentado adecuarse este modelo a pesar de que no todos los hombres ganaban lo suficiente. Con el cambio de milenio se produjo un cambio también en el papel de la mujer. Las mujeres podían ahora disfrutar de una buena formación y, posteriormente, aprender una profesión. Sobre todo las precursoras del feminismo del mundo laboral defendían que la entrada de las mujeres en el mundo profesional contribuiría en gran medida a su emancipación.

A día de hoy, los hombres y las mujeres están representados de forma mucho más igualitaria en el mundo laboral. La tasa de empleo se encuentra en estos momentos en un 82 por ciento para los hombres y un 74 por ciento para las mujeres. Sin embargo, el número de mujeres con un empleo a tiempo completo es inferior al de los hombres (el denominado *gender time gap*). En 2016 prácticamente una de cada dos mujeres trabajaba a tiempo parcial mientras que en los hombres esta cifra de era de sólo un 10 por ciento. La principal razón: las mujeres dedican cada día más del doble de tiempo que los hombres a tareas no remuneradas, como las tareas del

hogar, el cuidado de los niños, el cuidado de familiares o el trabajo voluntario. Es lo que se conoce como *gender care gap*.

Además de asumir toda su carga de trabajo las mujeres tienen que encarar otra serie de desafíos a la hora de elegir una profesión, cuando forman una familia o se jubilan. Además, su remuneración es inferior a la de los hombres (*gender pay gap*). Su salario bruto promedio por hora está aproximadamente un 22 por ciento por debajo del de los hombres. Esto se debe a distintas razones: las mujeres suelen optar por profesiones en el sector servicios en el que comparativamente se pagan salarios más bajos. Con frecuencia, además, las mujeres reducen o interrumpen su carrera profesional por cuestiones familiares. Asimismo, es más frecuente que las mujeres trabajen en empresas pequeñas que no suelen haber firmado convenios colectivos y donde no se aplica el derecho de codeterminación a través del Comité de Empresa.

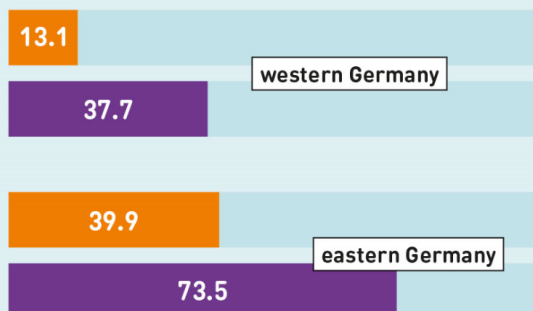
Los hombres suelen trabajar en la industria, donde los salarios son más altos. Este trabajo sigue siendo más valioso para la sociedad que el trabajo social. Con cierta reticencia, las mujeres jóvenes empiezan a interesarse por trabajos informáticos, matemáticos, técnicos o de ciencias naturales con la creciente digitalización parecen tener un futuro más brillante. Hasta nuestros días, las mujeres

Para las familias monoparentales es decisivo contar con guarderías a tiempo completo. También debe cambiarse el reparto del trabajo dentro de las parejas

TAKING CARE OF THE KIDS – OUTSIDE AND AT HOME

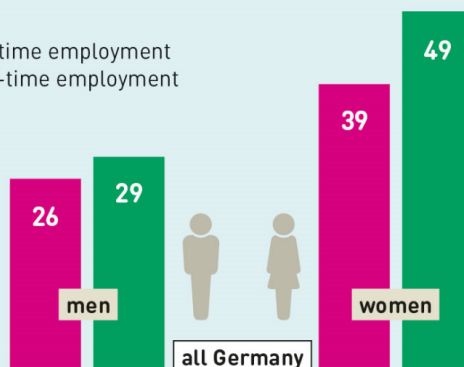
Children in full-day care, percent

under 3 years old 3 to 6 years



Average number of hours per week that employed people devote to their children, 2016

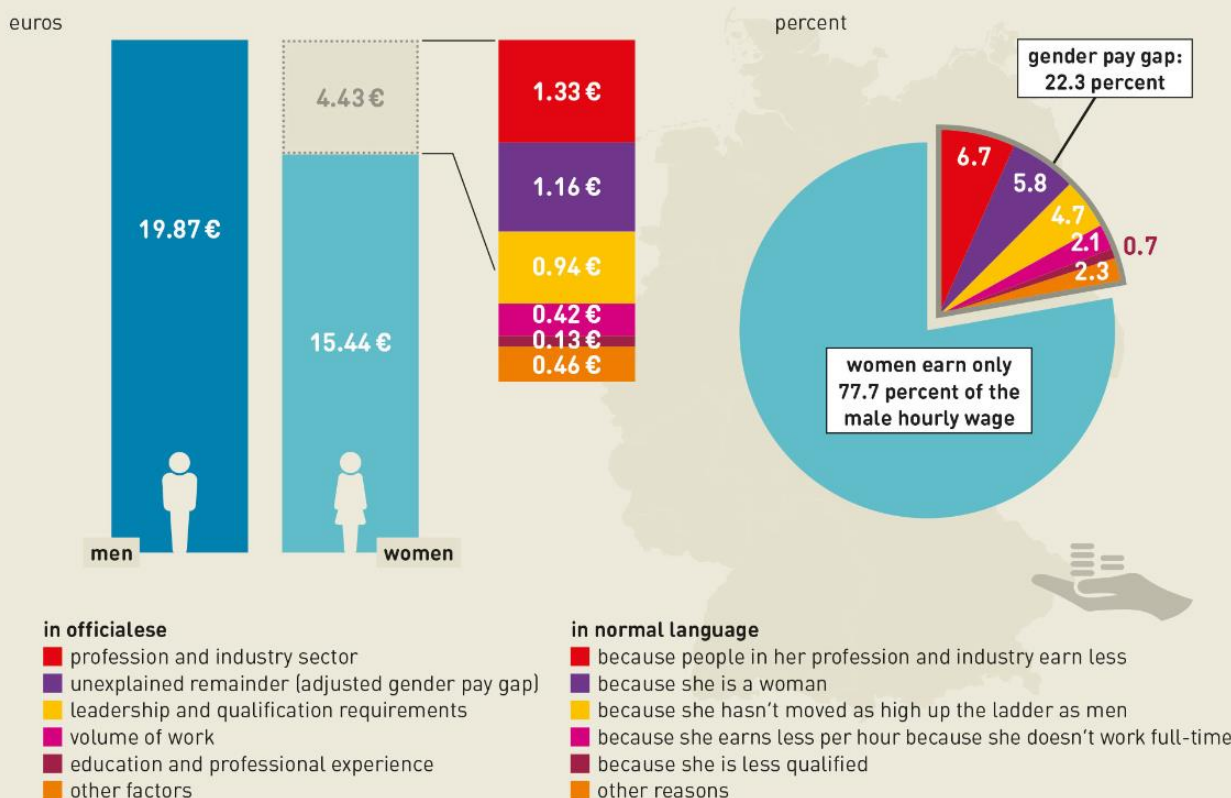
full-time employment
part-time employment



Part-time: under 35 hours per week

WHY WOMEN EARN LESS

Gross hourly earnings and components of the gender pay gap



The Federal Statistical Office calculates the gender pay gap every four years. Differences due to rounding

reducen más frecuentemente su carga laboral o abandonan su trabajo para formar una familia, por lo que en muchos casos su capacidad de subsistencia es menor que la de los hombres y sus opciones de desarrollarse profesionalmente y ascender se reducen. Sin embargo, algo empieza a cambiar: actualmente, uno de cada tres padres solicita un permiso de paternidad. Con ello, los hombres ayudan a las mujeres a reincorporarse a la vida activa. Además, casi el 50 por ciento de los hombres desearía tener la misma jornada laboral que su pareja y compartir las tareas del hogar.

Los niños siguen viviendo principalmente con sus progenitores, pero en 2016 había aproximadamente 1,6 millones de familias monoparentales en Alemania. Únicamente 182.000 de los progenitores eran hombres. En muchos casos, estos padres y madres sólo pueden volver al trabajo cuando han encontrado una guardería a tiempo completo. Para ellos es todavía más importante que exista una buena estructura que se ocupe de los niños a tiempo completo. También es decisivo que esta estructura los cubra hasta que estén en edad escolar y que puedan recibir ayuda profesional para cuidar a sus familiares.

Cuanto más tiempo dejen de trabajar para dedicarse a la familia más difícil será para las mujeres reintegrarse en la vida laboral. Con frecuencia, además, no pueden volver a su antiguo puesto de trabajo. Es poco frecuente que las

Sólo cuando cambien los roles tradicionales se conseguirá superar la diferencia salarial de género. Toda la sociedad debe involucrarse

jornadas laborales se adapten a las necesidades de los trabajadores. Sería más fácil para las mujeres reincorporarse si pudieran opinar sobre sus horarios y si tras interrumpir su carrera profesional tuvieran acceso a programas de formación y cualificación.

Normalmente la jubilación de las mujeres es significativamente inferior a la de los hombres como consecuencia de las lagunas existentes en su carrera profesional y de su baja remuneración. En 2017 su pensión se encontraba un 53 por ciento por debajo de la de los hombres (*gender pension gap*). Para garantizar una mayor cobertura a las mujeres en la vejez, el sistema legal de jubilación debe mejorarse, dado que esa es la única forma de compensar por el tiempo destinado por las mujeres a la educación de los niños y al trabajo cuidado.

Las mujeres necesitan unas condiciones sociales adecuadas, compartir las tareas de cuidado y educación de los niños con sus parejas y disponer de más opciones formativas y de ascenso. De no ser así no podrán acceder al mismo salario que los hombres y ganarse su propia vida.

EL CAPITALISMO PROMUEVE EL CONSUMO

La estabilidad de la sociedad del bienestar sólo se mantendrá mientras el reparto de ingresos sea justo. La especulación financiera nos da indicios de que se aproxima la próxima crisis.

El capitalismo moderno surgió en 1760 en Inglaterra, con la mecanización de las fábricas textiles. Con ello, la historia mundial se abrió paso

a una nueva época. La economía mundial, desde hacía siglos estancada, comenzaba entonces a crecer de forma constante. Una de las principales preguntas que se plantean los investigadores hasta nuestros días es por qué la industrialización comenzó precisamente en Inglaterra. Existen unas 20 teorías distintas, la más convincente de las cuales se basa en los costes de la producción. Los salarios en Inglaterra en el siglo XVIII eran los más altos del mundo por lo que los productos británicos no resultaban competitivos en el mercado internacional. Como la mano de obra era cara merecía la pena invertir en maquinaria, es decir, construir capital. Gracias a la tecnología un solo empleado era capaz de fabricar más productos.

Fue así como surgió el primer crecimiento a nivel mundial. Al principio, sólo una minoría inglesa se benefició de este nuevo impulso, mientras que para la mayor parte de los ingleses la situación empeoró. Paradójicamente, aunque los altos salarios contribuyeron a la aparición de la industrialización, posteriormente se produjo un nuevo

estancamiento del nivel de vida de las masas. Los historiadores denominan a este fenómeno “paradoja del crecimiento inicial”.

Las nuevas técnicas hicieron que muchos trabajadores artesanos perdieran su trabajo porque sus conocimientos ya no se valoraban. Su trabajo comenzaron a realizarlo máquinas que con frecuencia podían ser utilizadas por mujeres y niños a cambio de salarios miserables. El empobrecimiento de los extractos más bajos de la población se podía ver claramente en su altura. Entre 1830 y 1860 la altura media de los soldados ingleses disminuyó en 2 cm debido a su escasa alimentación.

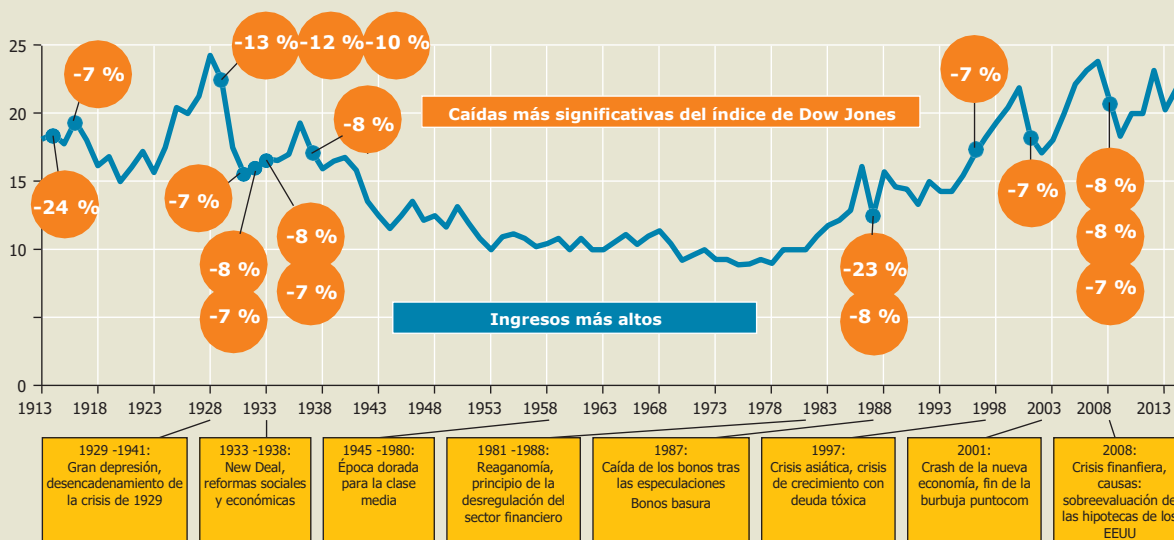
El cambio hacia una sociedad moderna de bienestar se produjo en torno a 1880, cuando los salarios reales empezaron a incrementarse claramente. Esto se debía sobre todo a los sindicatos, que a partir de 1870 fueron ganando más peso en Europa. El reciente poder adquisitivo de la población en general ha vuelto a modificar la esencia del capitalismo con la aparición de la sociedad de consumo.

A falta de este consumo en masa, el capitalismo se habría colapsado rápidamente. Por un lado, la enorme demanda de los trabajadores provocó que se invirtiera en

1929 nos dejó la siguiente lección: Cuando el poder adquisitivo de la población se mantiene bajo mientras los ricos se vuelven cada vez más ricos, surge el riesgo de una caída bursátil

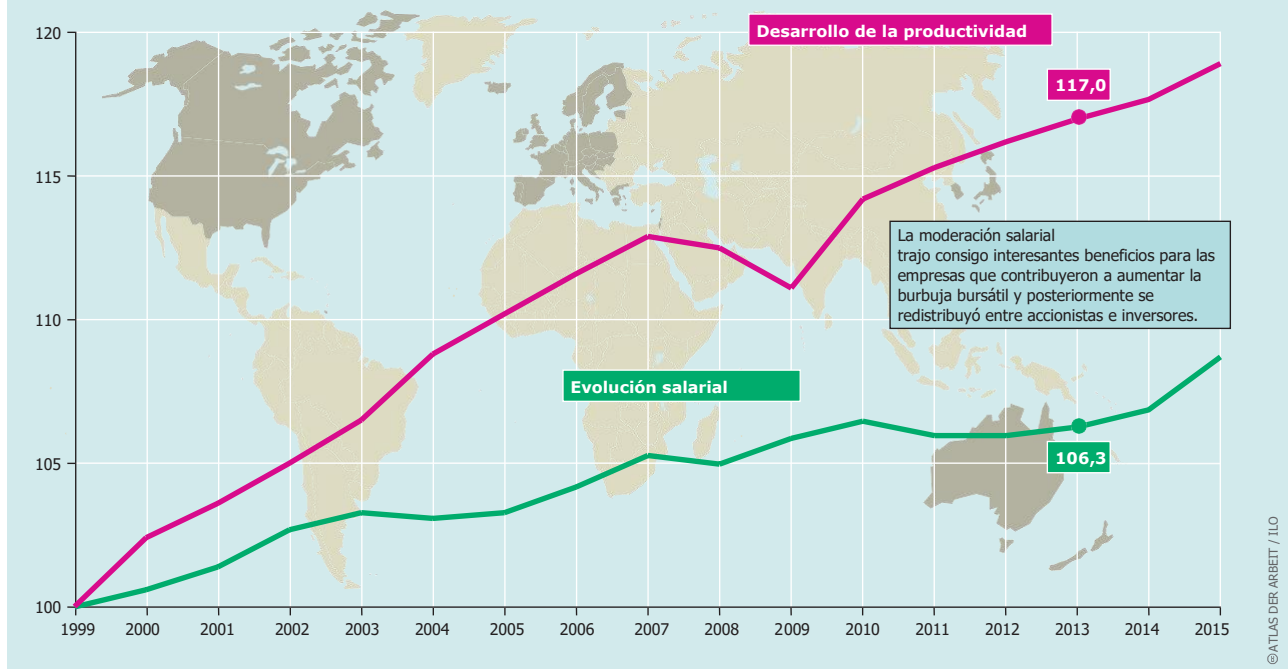
CRISIS COMO CONSECUENCIA DE LA DESIGUALDAD

Ingresos del grupo más alto de ingresos de los Estados Unidos como porcentaje de la renta nacional y caídas más significativas de la bolsa de Nueva York, en porcentaje



LAS GANANCIAS, PARA LA BOLSA

Desarrollo de la productividad y los salarios en 36 países desarrollados, 1999 = 100



en productos y se generara un crecimiento que nunca se habría producido únicamente con el estilo de vida de los más ricos. Es decir, gracias a la inagotable demanda de los trabajadores merecía la pena desarrollar nuevos automóviles, radios, televisores, lavadoras o incluso teléfonos móviles.

El capitalismo, por tanto, no es una lucha de clases permanente basada en la explotación. Todo lo contrario: cuando mejor funciona es cuando los trabajadores también se benefician de él. Por otro lado, si los salarios de los empleados no son equiparables a los avances técnicos el capitalismo entra rápidamente en crisis porque no se dispone de compradores para adquirir los productos adicionales.

Esta lógica interna del capitalismo quedó patente durante la crisis mundial de 1929 que comenzó con el hundimiento de la bolsa de Wall Street. El *crash* fue la consecuencia del estancamiento de los salarios reales de los empleados americanos entre 1919 y 1929, mientras que la productividad de la industria por trabajador aumentaba un 43 por ciento. Es decir, cada trabajador producía 1,5 productos más que el año anterior pero este flujo de nuevos productos no podía comercializarse porque los trabajadores no habían recibido los aumentos salariales apropiados. Sólo una minoría se beneficiaba del crecimiento: en 1927, el 10 por ciento más rico de los americanos acaparaba el 46 por ciento de todos los salarios de los trabajadores estadounidenses y sólo el uno por ciento más rico agrupaba el 24 por ciento de la riqueza.

Sin embargo, las empresas y los capitalistas no querían reinvertir sus enormes beneficios en la economía real debido a la ausencia de demanda. Por otro lado, los enormes beneficios alcanzados parecían

Muchos expertos opinan que cuando los salarios se equiparan a los aumentos de productividad se genera más demanda y empleo

indicar que los precios de las acciones seguirían subiendo. Por esa razón, las empresas estadounidenses cada vez invirtieron más en capital bursátil especulativo, que con frecuencia no se correspondía con su valor real. Con la caída de la bolsa, las acciones perdieron un 89 por ciento de su valor. Las consecuencias para la economía real fueron todavía mucho peores: en todo el mundo, la economía se contrajo en aproximadamente un tercio, el comercio mundial perdió dos tercios de su valor, un cuarto de los estadounidenses y un tercio de los alemanes perdieron su trabajo.

Para evitar que se produjera una nueva crisis financiera, se procedió a una excesiva regulación de los mercados financieros. La especulación con acciones, obligaciones, divisas y derivados pasó a estar prohibida o resultar muy dificultosa. Pero a partir de 1980 la situación empezó a cambiar: los Estados Unidos volvieron a desregularizar los mercados financieros mientras que los salarios no fueron capaces de mantenerse al nivel de los desarrollos tecnológicos. En Estados Unidos, el salario real promedio no se ha incrementado desde 1975, en Japón está estancado desde 1990 y en Alemania entre 1992 y 2012 se redujo en un 1,6 por ciento y desde entonces sólo ha ascendido ligeramente. Las consecuencias son las mismas que con el *crash* del 29: se invierte muy poco en la economía real y se dispara la especulación. La próxima crisis financiera sólo es cuestión de tiempo.

EL AVANCE DE LAS MÁQUINAS

¿Cómo se pueden mejorar las condiciones de trabajo con el Trabajo 4.0? ¿Cómo se puede controlar el cambio estructural digital? Todavía no se ha encontrado respuesta a estas preguntas.

Durante mucho tiempo nadie se ha atrevido a responder a las siguientes preguntas: ¿Qué significa la digitalización para el mercado laboral? ¿Cuántos puestos de trabajo se van a perder, cuántos van a crearse y de qué tipo de empleo hablamos? La tesis sobre el futuro del empleo (*The future of Employment*), defendida por el economista Carl Benedikt Frey y el informático Michael A. Osborne en 2013 supuso una llamada de atención. De acuerdo con estos investigadores, aproximadamente el 47 por ciento de los trabajos en los Estados Unidos se perderán como consecuencia de la digitalización. No realizaron pronósticos sobre la creación de empleo.

Su opinión ha resultado controvertida desde el principio. El Instituto de Mercado de Trabajo e Investigación de Empleo de Núremberg calcula actualmente que como consecuencia del cambio estructural se podrían perder 490.000 empleos en la industria alemana, mientras que en el sector servicios se crearán 430.000. Está claro que la digitalización ya ha introducido grandes cambios en los mercados laborales y las condiciones de trabajo y que todavía hay más cambios por llegar. En cualquier caso, se están configurando

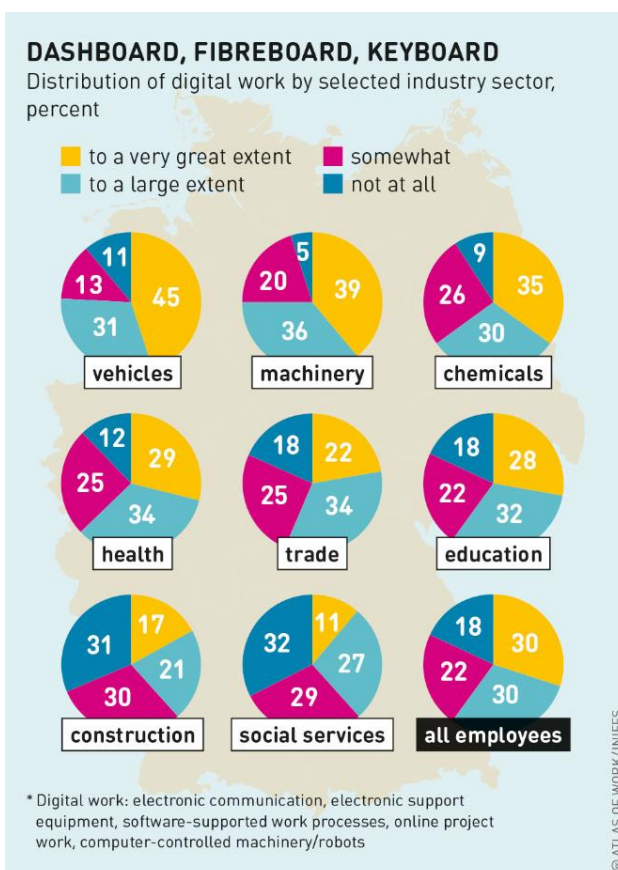
nuevas estructuras de poder. Las empresas de tecnologías de la información, como Alphabet/Google, Amazon, Facebook o Apple y otras empresas chinas cada vez están más presentes en nuestra vida personal y profesional a través de sus productos y plataformas. Simultáneamente, en Alemania, país altamente industrializado, se ha desarrollado la "industria 4.0", un indicador de la digitalización.

Se parte la idea del *Internet of things* o Internet de las cosas para interconectar todos los productos y hacerlos inteligentes: los robots de las fábricas, los sensores (que envían información sobre productos y procesos a máquinas y personas que controlan los procesos de producción), las impresoras 3D en las fábricas. Las plataformas de servicios, que ofrecen servicios de limpieza y mensajería, están cambiando las relaciones laborales. La creciente digitalización cambiará la configuración de nuestras ciudades y hogares. En el mundo, cada vez serán más difusas las fronteras entre mercados, regiones, empresas, máquinas y personas.

Los datos serán el combustible de la nueva economía del futuro. *Big Data* significa grandes cantidades de datos que se analizan para predecir comportamientos y abren la puerta a nuevos modelos empresariales. Además, la inteligencia artificial avanza a pasos agigantados y gana en calidad. Se está gestando una especie de nuevo sistema operativo para el trabajo del futuro.

Algunas de estas cosas no son nuevas para Alemania: en la producción industrial hace muchos años que existe un alto grado de automatización. Sin embargo, actualmente está cambiando toda la cadena de generación de valor, los productores, los proveedores, las empresas de servicios e incluso los clientes. Un ejemplo claro del impacto de este cambio y de lo que puede suponer es el uso que hacemos a diario de los *smartphones*, a pesar de que sólo hace 10 años que existen.

Los trabajadores están notando los efectos de la digitalización, que ha introducido cambios en sus horarios de trabajo, en la capacidad de hacer varias cosas a la vez (*multitasking*) y en la velocidad con que se realizan las actividades. Para muchos esto supone una sobrecarga adicional. En el año 2016, el Instituto de la DGB-Index *Gute Arbeit* realizó una encuesta representativa en la que participaron aproximadamente 10.000 trabajadores: casi la mitad de ellos respondieron que el trabajo digitalizado supone una mayor carga laboral y más estrés. Echan en falta tiempo y formación para obtener las cualificaciones necesarias. Muchos tienen la sensación de estar en manos



En los trabajos predominantemente relacionados con el habla y el trabajo manual el grado de digitalización es inferior. Es el caso de los trabajos sociales y la construcción

EL IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Encuesta de *DGB-Index Gute Arbeit 2016* en la que el 60% de los encuestados respondieron que su trabajo se ve impactado en gran medida o mucho por la digitalización.

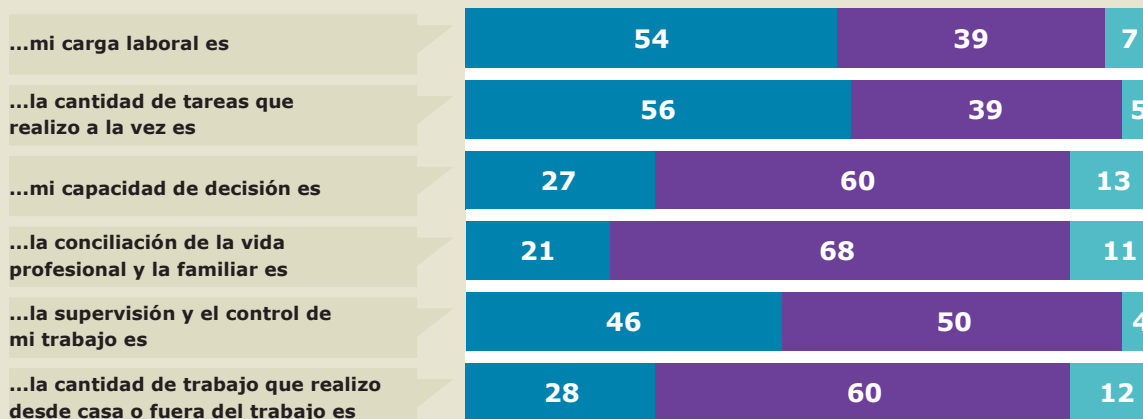


Con la digitalización

■ mayor

■ igual

■ menor



¿Tiene usted alguna capacidad de influencia sobre la digitalización de su lugar de trabajo?

■ En gran medida
■ Bastante

■ Escasamente
■ Casi nada



¿Con qué frecuencia se siente usted desbordado en el trabajo por las tecnologías?

■ Muy frecuentemente
■ Frecuentemente

■ Rara vez
■ Nunca



*Encuesta representativa en la que han participado 9737 trabajadores con una jornada laboral de al menos 10 horas/semana; exceptuando profesiones liberales y autónomos.

© ATLAS DER ARBEIT / DGB

de las tecnologías. El uso comercial de los datos también conlleva una serie de cuestiones éticas. El uso de tecnologías digitales para optimizar la logística de los almacenes o el trabajo de cuidado también puede derivar en la introducción de sistemas digitales que controlen y supervisen a los empleados.

La digitalización es un proceso social. Los políticos, los interlocutores sociales y los científicos son los principales responsables de gestionar los procesos de transformación. Para ello, es necesario invertir en investigación, así como en programas para poner práctica los resultados de dichas investigaciones. La historia nos demuestra que esta es la opción más acertada: en los años 60, conforme fue ganando terreno la automatización de la industria (por ejemplo, con las cadenas de producción) los políticos, científicos y economistas desarrollaron una serie de medidas dentro del programa Humanización del Mundo del Trabajo para proteger a los trabajadores que realizaban las tareas más duras. Además, uno de los objetivos de La Ley de Condiciones de Trabajo (*Arbeitsschutzgesetz*) es que el trabajo respete los derechos humanos.

Pero no se trata sólo de cómo proteger adecuadamente a los trabajadores en su lugar de

La principal consecuencia de la digitalización es una mayor flexibilidad (con sus ventajas y desventajas)

trabajo. Educar a las personas no basta para contrarrestar la sensación de descontrol que muchos experimentan frente a esta revolución tecnológica casi invisible y el terror de perder su empleo y su estatus social. También se necesitan leyes justas y propuestas concretas para organizar el mundo del trabajo y la sociedad de bienestar en el futuro. Se podría aprovechar la digitalización para mejorar sistemáticamente las condiciones de trabajo.

En Alemania, el debate sobre la digitalización del mercado laboral se ha denominado Trabajo 4.0. El Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales ha organizado una serie de reuniones que han sentado la base para continuar desarrollando el modelo social alemán. A menudo, los actores políticos están de acuerdo en que la formación digital, la cualificación permanente, la flexibilidad y la participación son temas clave; sin embargo, hasta la fecha no han conseguido ponerse de acuerdo sobre las acciones a emprender, por lo que el proceso Trabajo 4.0 no ha resultado muy fructífero.

MUNDO DEL TRABAJO

OBJETIVO: UNA VIDA MÁS DIGNA, UNOS SALARIOS MÁS ALTOS

Sólo un tercio de la población mundial dispone de protección social proporcionada por el estado. En todo el mundo, la cantidad de empleados precarios es cada vez mayor.

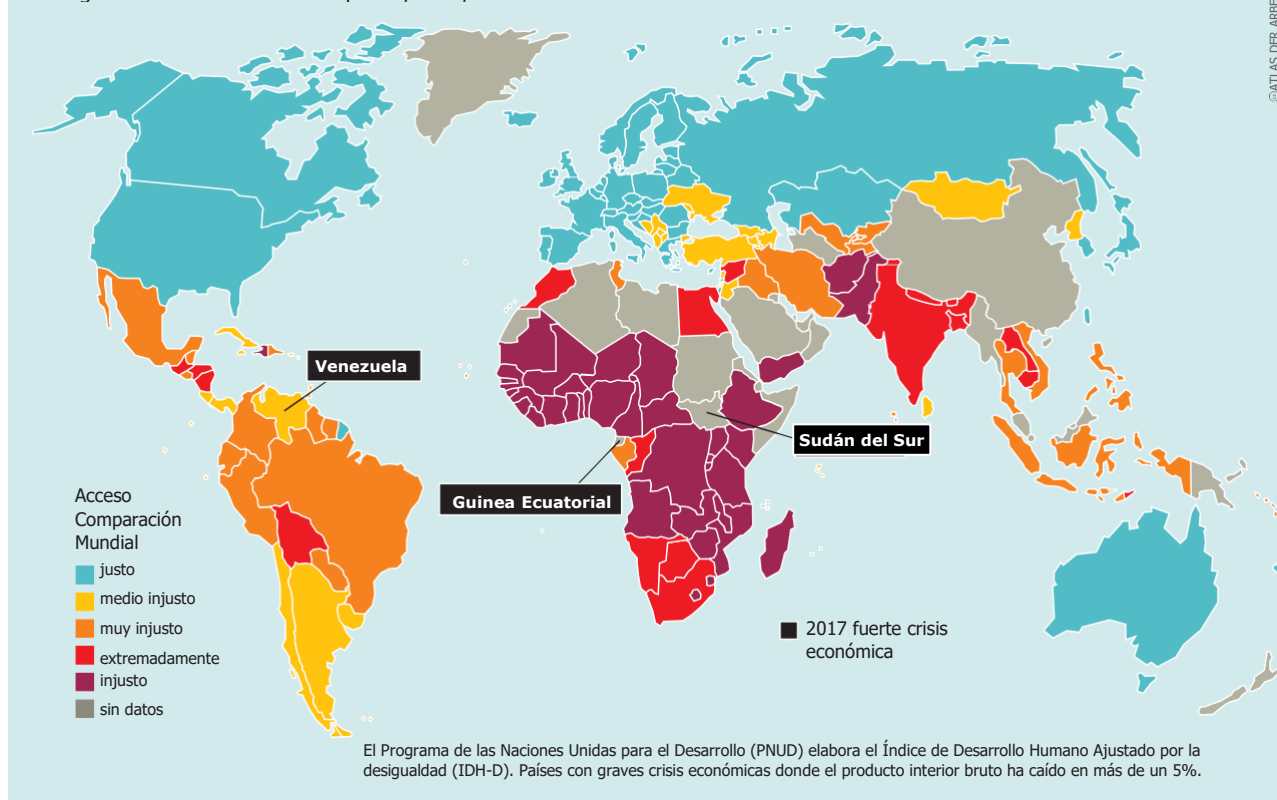
En 2017 la tierra tenía 7.550 millones de habitantes. De acuerdo con las estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de las Naciones Unidas, 201 millones de personas estaban oficialmente desempleadas y la tasa mundial de desempleo se encuentra en torno a un 5,8 por ciento. Sin embargo, nada más lejos de la realidad, dado que las estadísticas sólo tienen en cuenta a los desempleados oficiales y presuponen que existen organismos en los que los desempleados pueden registrarse. Lo que es más: para medir el desempleo mundial sería necesario analizar también las enormes diferencias de los sistemas de seguridad social de los 193 países miembros de las Naciones Unidas.

Los sistemas de seguridad social no sólo son oficinas de empleo a las que los desempleados recurren para que les ayuden (económicamente, asesorándoles o a través de portales de empleo) sino que también implican que dispongan de seguros médicos, ayudas sociales y sistemas de pensiones. Quien no dispone de esta base mínima para sustentarse acaba haciendo todo lo que puede, por indigno que sea, para ganarse la vida (y al hacerlo deja de estar desempleado). Esto explica por qué las cifras oficiales de desempleados de los países industrializados están por encima de las de los países en desarrollo. Por ejemplo, en el año 2017, de acuerdo con la definición de la OIT, la tasa mundial de desempleo de Francia era de un 9,2 por ciento mientras que la de Ruanda, uno de los países más pobres del mundo, sólo alcanzaba un 2,4 por ciento.

La presión por emigrar no sólo es consecuencia de la pobreza sino también de la desigualdad. Sobre todo cuando ambas vienen juntas (como sucede en muchas ocasiones)

LA DESIGUALDAD VA POR DENTRO...Y POR FUERA

Comparación de salarios, salud y formación a nivel internacional incluyendo el nivel de desigualdad de cada uno de los países, 2015/2017



Sólo un tercio de la población mundial tiene acceso completo a sistemas de la seguridad social. Por ejemplo, en Bangladesh, las personas que pierden su trabajo sólo tienen derecho a una única paga compensatoria, mientras que en Kenia ni siquiera existe eso. Por otro lado, Ruanda tiene un seguro médico para todos sus habitantes.

El número mundial de trabajadores con un empleo precario e informal alcanza los 1400 millones de personas. Además, hay que añadir los trabajadores a cuenta propia, los campesinos que cultivan y venden alimentos, pero también las personas que trabajan en el negocio familiar o ayudan en la agricultura. Cuando se realizan estas actividades no existe una reglamentación sobre las condiciones de trabajo o su remuneración, por no hablar de una cobertura social. En caso de enfermedad o de accidente estas personas corren el riesgo de ser discriminadas socialmente o de caer en la pobreza. En algunos países del Sur global, el porcentaje de empleo informal alcanza casi el 80 por ciento mientras que en los países industrializados únicamente llega a un 10 por ciento. De acuerdo con las estimaciones, el empleo precario e informal continuará aumentando en unos 11 millones de trabajadores al año.

La OIT y las Naciones Unidas quieren plantar cara a esta tendencia por lo que promueven la existencia de sistemas de seguridad social que incluyan un nivel básico de protección que garantice un salario en condiciones y un empleo digno. Uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas es acabar con la pobreza. Sin embargo, estos objetivos tienen un carácter voluntario y cada país decide qué medidas adopta para alcanzarlos. Las Naciones Unidas quieren añadir unos indicadores claros para medir regularmente el progreso de los países y sus contribuciones.

Se calcula que actualmente 770 millones de personas viven en la pobreza a pesar de trabajar, es decir, ganan menos de 3,10 USD al día. Los peor parados se encuentran en el África Subsahariana, donde más del 60 por ciento de la población trabajadora entra dentro de esta categoría. En el Sur de Asia actualmente casi la mitad de los trabajadores son pobres.

Al mismo tiempo, se acrecienta la desigualdad salarial. El porcentaje salarial, es decir, el porcentaje de la renta nacional que suponen los salarios, hace años que no para de reducirse. Sin embargo, las rentas corporativas y de inversión se han incrementado. Los beneficios generados por la productividad van a los bolsillos de los accionistas mientras que los salarios no suben lo suficiente. Todos estos cambios se ven más claramente en los países industrializados, pero también tienen un impacto sobre los países de renta media y baja.

Todavía está por ver cuál es el impacto de la digitalización en el mercado de trabajo mundial. En los países industrializados, de acuerdo con las estadísticas, se perderán el 10 por ciento de los



Millones de personas emigran permanentemente, por ejemplo, a los Estados Unidos, o a largo plazo a los países petroleros del Golfo Pérsico

puestos de trabajo y otro 25 por ciento va a cambiar mucho. La cantidad de empleo que se va a generar no está claro. El mercado laboral mundial cada vez estará más dividido entre empleos muy cualificados y poco cualificados.

La migración de la mano de obra va a aumentar. Actualmente, 244 millones de personas viven fuera de su país de origen. Unos 150 millones de ellos son trabajadores. Desde la crisis financiera de 2007-2008, el interés por emigrar a otras regiones del mundo que prometen una vida mejor ha vuelto a crecer. Las escasas perspectivas de futuro, la pobreza y el peligro de guerras o catástrofes naturales han contribuido a crear esta situación.

¡BIENVENIDOS, VECINOS!

Millones de ciudadanos europeos aprovechan la libre circulación de trabajadores para trabajar en otro Estado miembro. Esta movilización es problemática dado que sólo beneficia a los países que los acogen.

Uno de los derechos fundamentales de los ciudadanos europeos es poder moverse libremente dentro de la Unión y vivir donde lo deseen. Los ciudadanos de otros países europeos nunca pueden ser discriminados en el mundo laboral ni a la hora de recibir prestaciones sociales. Al mismo tiempo, las políticas sociales y laborales son competencia nacional. Europa es un continente con enormes diferencias salariales y de renta para el que no existe una única política de mercados laborales. Para hacernos una idea: el producto interior bruto per cápita de Luxemburgo es más de diez veces superior al de Bulgaria.

A nivel político y científico está muy extendida la creencia de que la movilidad de los trabajadores contribuye a que el mercado laboral europeo funcione mejor. Teóricamente, la economía europea mejora si los trabajadores de los países más pobres obtienen trabajos mejor remunerados en Estados miembros más ricos. de esta manera, el trabajo se distribuye mejor, dado que los salarios más altos generan automáticamente una mayor productividad en la UE.

Otra cuestión es cómo de libre es realmente esta movilidad, así como el impacto que tiene en los mercados laborales del país de origen y el de acogida. En 2016, 11.7 millones de ciudadanos europeos de entre 15 y 64 años vivían en un país europeo distinto

de su país de origen (es decir, sólo un 3,7 por ciento de la población total en edad activa). De ellos, 8,5 millones trabajaban o buscaban empleo. Esta es una tasa de migración muy baja, equivalente a tan solo una fracción de la movilidad laboral entre los Estados de los Estados Unidos. La libertad de movimiento en Europa, por tanto, se aprovecha poco.

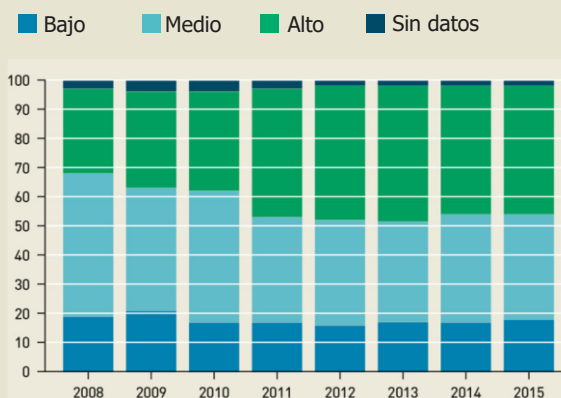
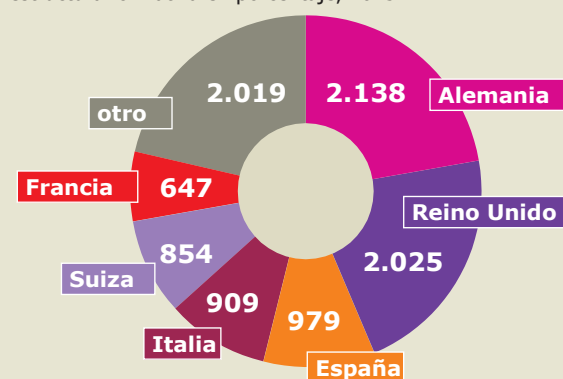
Además, más de la mitad de estos 8.5 millones de trabajadores, es decir, unos 4,4 millones, procedían de los 13 Estados miembros que se unieron a la UE durante su ampliación al Este, en 2004 (porcentaje que supera con creces su presencia en el mundo laboral europeo, donde suponen un 21 por ciento de los empleados). Únicamente un dos por ciento de los ciudadanos de la Europa de los 15 vive en un país europeo distinto a su país de origen; en el caso de los nuevos miembros, esta cifra supone casi un 10 por ciento. Entre 2006 y 2016, la cantidad de trabajadores en otro país europeo ha pasado de 3,2 a 3,9 millones en antiguos países miembros de la UE y de 1,8 a 4,4 en los nuevos.

Esta tendencia es el resultado de diversos factores: la diferencia salarial entre los países, las oportunidades existentes en el mercado laboral y la tradición histórica. Los expertos técnicos suelen hablar de factores *pull* y *push*, o factores incitadores y disuasivos: los ciudadanos europeos se ven atraídos por aquellos países en los que pueden trabajar (*pull*) o tienen que abandonar su país cuando no encuentran trabajo (*push*).

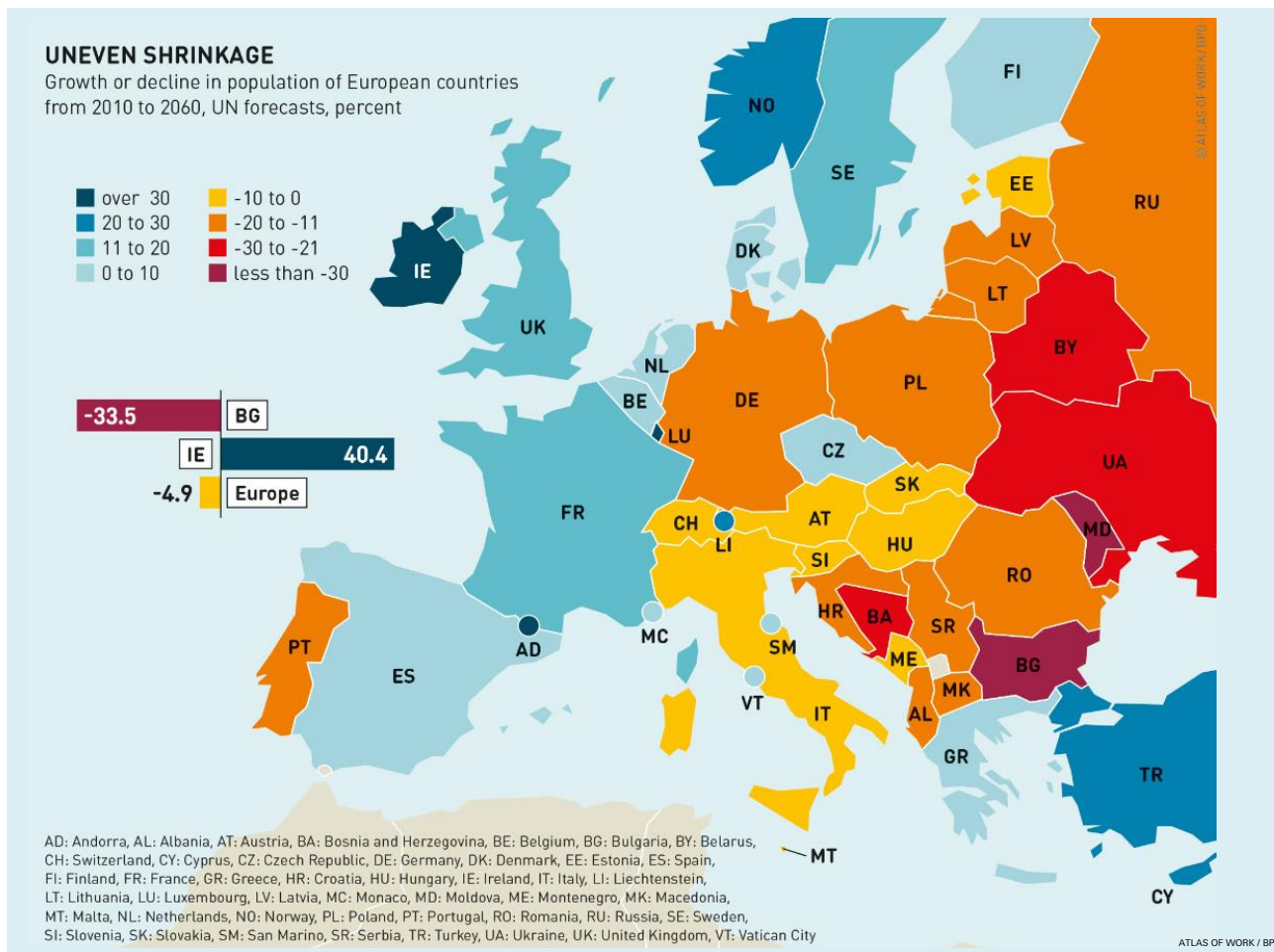
Cuando la fuga de cerebros es masiva, los países pierden a los mejor formados y con ello se obstaculiza su desarrollo

VIENEN LOS MEJORES

Migración intraeuropea de los ciudadanos de 20 a 64 años, país de destino, número por miles, estructura formativa en porcentaje, 2015



© ATLAS DER ARBEIT / EUROSTAT



Los flujos de trabajadores entre Estados miembros de la UE no son uniformes, se orientan en función de la fuerza económica y las oportunidades de empleo. En Alemania trabajan 2,3 millones de personas de otros países europeos, en Reino Unido 2,2 millones, en Italia 790.000, en España 773.000 y en Francia 673.000. Sólo estos cinco países acaparan casi el 75 por ciento de los trabajadores expatriados. Por porcentaje de la población total, Luxemburgo y Chipre están a la cabeza, con un 43 y un 15 por ciento, respectivamente. Pocos trabajadores se mudaron de los antiguos a los nuevos países miembros de la UE en busca de empleo. 1,3 millones se mudaron al Reino Unido, constituyendo uno de los detonadores del Brexit. 1,2 millones vinieron a Alemania.

La movilidad ha ayudado mucho, sobre todo, a los países destino. Para los países de origen, sin embargo, su impacto es ambiguo: cuando ingresaron en la UE, la tasa de desempleo de estos países era muy superior a la de los antiguos países miembros. A corto plazo, la emigración de los trabajadores supuso un buen parche, dado que ofrecía una alternativa. Además, las remesas que enviaban los trabajadores a sus familias y la menor saturación del mercado laboral tuvieron un buen impacto sobre los presupuestos nacionales. Sin embargo, en los últimos años se ha reducido enormemente el nivel de desempleo de esos países, mientras que la migración de Oeste a Este ha vuelto a ganar fuerza. Muchos de estos países sufren una falta de mano de obra, sobre todo especializada, lo que presenta un verdadero problema.

Los grandes países industrializados no podrán continuar absorbiendo la mano de obra de los países vecinos a largo plazo

En la década anterior a 2008, los salarios de la Europa del Este se aproximaban rápidamente a los de la Europa occidental; sin embargo, a raíz de la crisis financiera se han estancado y, en algunos casos, han comenzado a descender. A pesar de que en dichos países han surgido mejores oportunidades, los salarios más altos de otros países siguen siendo una fuente de atracción. La administración pública ya empieza a resentirse por la falta de personal. Entre 2009 y 2015, Rumanía ha perdido la mitad de sus profesionales médicos y el 10 por ciento de su población carece de atención médica.

Por otro lado, resulta preocupante que los trabajos que ocupan los migrantes en los países de acogida son trabajos menos cualificados. Aproximadamente el 37 por ciento de los trabajadores que han dejado atrás los países de la ampliación reconocen que están sobrecualificados para su empleo actual. Este despilfarro de recursos humanos demuestra que la movilidad de la mano de obra dentro de la UE no ha cumplido con las expectativas y que no se ha sabido aprovechar todo su potencial.

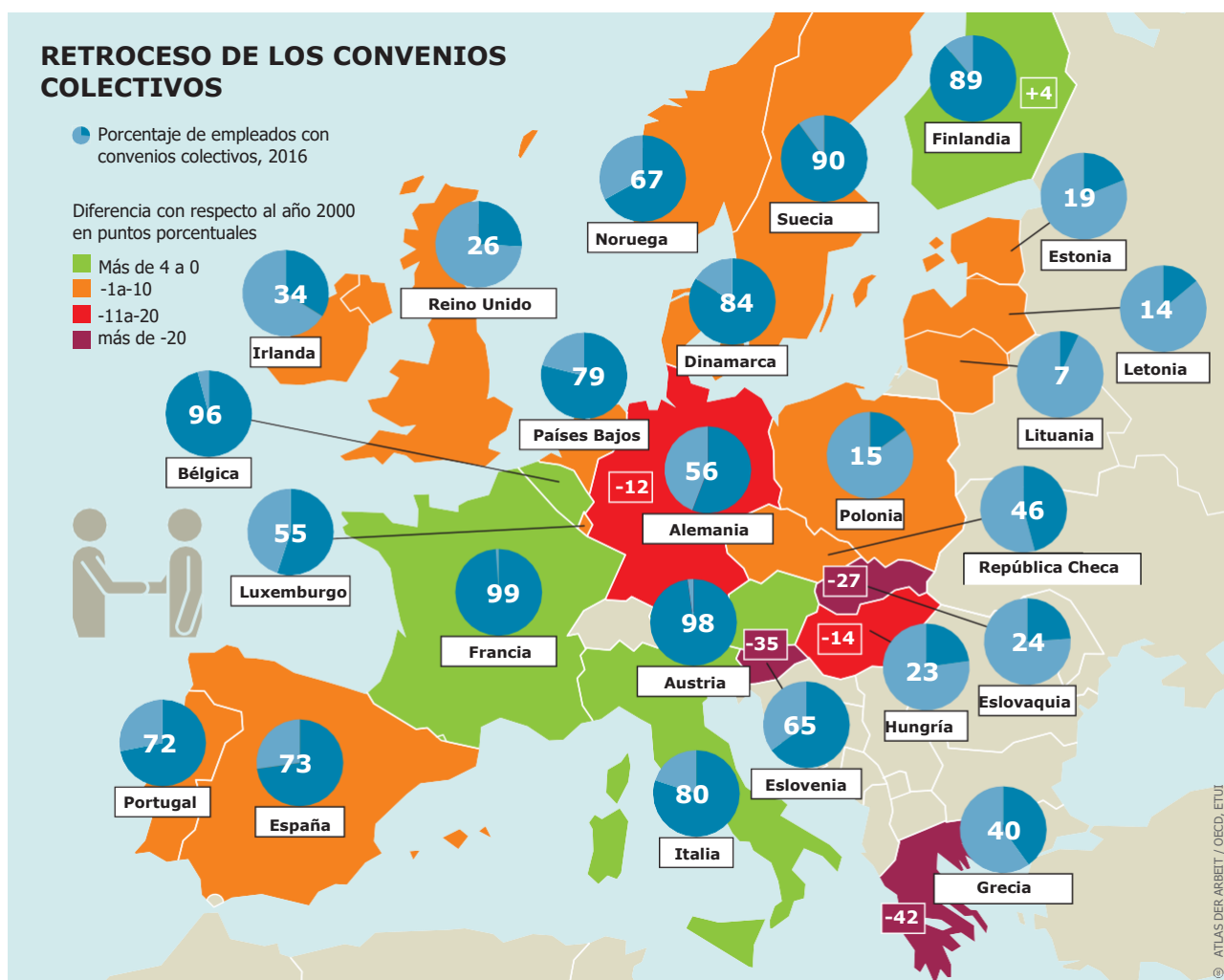
PÉRDIDA DE CONFIANZA

La Unión Europea empieza a prestar más atención a los derechos de los trabajadores. Durante la crisis europea, la Comisión ha estado del lado de los grandes ahorradores.

Cuando los estadounidenses trabajan en Europa, se quedan absolutamente sorprendidos al saber que aquí tenemos cuatro semanas de vacaciones remuneradas al año, que se nos siguen pagando nuestros salarios en caso de enfermedad y que nuestros permisos de maternidad y paternidad duran meses. Esto no es común en los EE. UU., por no hablar de la inexistencia de una legislación aplicable a todo el país. En realidad, hace tiempo que la UE dejó de ser un mero mercado interno con mayor facilidad para viajar. Para bien o para mal, a través de sus directivas y normas sobre derechos laborales, tiene un impacto sobre las vidas de todos los europeos.

Cuando se creó la Comunidad Europea en 1958 su prioridad no eran los derechos de los trabajadores sino una serie de objetivos económicos. Posteriormente, poco a poco se fue fraguando la idea de que los trabajadores también representaban un papel esencial para la integración de los Estados miembros. En este sentido, un hito importante fue el Protocolo de política social que se adjuntó al tratado de Maastricht en 1992. En el año 2017 con el Tratado de Lisboa incluso adquirió rango constitucional, al igual que la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que recoge derechos básicos, tales como: «Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad». Además, también incluye disposiciones sobre despidos y seguridad social.

Los convenios colectivos contribuyen a aumentar los salarios. Cuantas menos empresas los firmen más bajos se mantendrán



Una vez que estos derechos adquieren rango constitucional, la Unión Europea está obligada a actuar cuando no se cumpla con los objetivos marcados. Esto implica que debe promover el empleo, una protección social adecuada y la lucha contra la marginalización. La Directiva del año 2003 sobre la Ordenación del Tiempo de Trabajo estipula que no se puede trabajar más de 48 horas a la semana. La Directiva del Permiso Parental establece que cada uno de los padres dispondrá de al menos cuatro meses de vacaciones tras haber dado a luz o adoptado un niño (en realidad, en muchos Estados miembros es más, dado que la política social es competencia nacional). Además de esta legislación dura, la UE también dispone de múltiples medidas blandas. Entre ellas se encuentra la proclamación de los denominados Pilares europeos de los derechos sociales en noviembre de 2017: 20 principios básicos para conseguir un mercado laboral más justo y eficiente (que por el momento no son vinculantes).

Todas las medidas de la UE en materia de empleo y cuestiones sociales se encuentran recogidas dentro del acervo comunitario social. La política salarial, la libertad de asociación y el derecho a la huelga están excluidos de los tratados europeos. Además, las medidas europeas no pueden interferir con los principios básicos de seguridad social y equilibrio presupuestario.

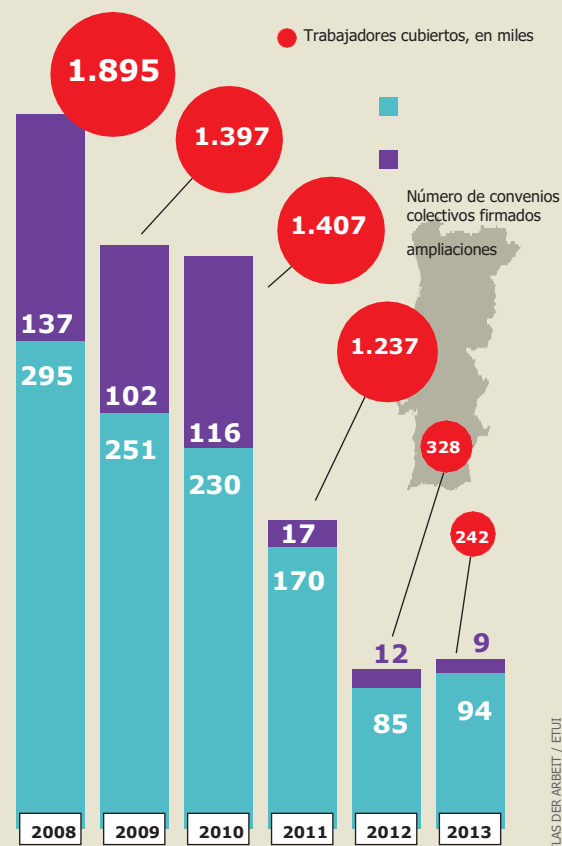
En su conjunto, el acervo comunitario social es un paquete de medidas muy completo para proteger a los trabajadores. Sin embargo, las sentencias del Tribunal de Justicia de la UE y las experiencias vividas durante la crisis económica y financiera siembran dudas sobre la posibilidad y la forma de incluir estos derechos en el día a día político. Durante la crisis financiera, se dio prioridad a las obligaciones económicas y fiscales del Pacto de Estabilidad y Crecimiento por delante de las medidas sociales y de empleo que habrían podido servir para proteger a los ciudadanos de las consecuencias de la crisis. En muchos Estados miembros se violaron los derechos de los trabajadores al ignorar sistemáticamente los convenios colectivos, sobre todo en los países en crisis del Sur de Europa y en Irlanda.

En Portugal, el gobierno derogó los convenios colectivos sectoriales para que la economía cumpliera con los requisitos de la denominada Troika (compuesta por el Fondo Monetario Internacional, la Comisión Europea y el Banco Central Europeo). En muchos países del Sur de Europa surgieron nuevas leyes que establecían la primacía de los convenios empresariales por encima de los convenios por sector. Las protestas tanto de los sindicatos como de otros sectores de la sociedad civil sirvieron de poco en estos casos. En España, entre 2008 y 2012 casi un tercio de los trabajadores dejaron de estar cubiertos por un convenio colectivo y el número de trabajadores cubiertos pasó de unos 12 millones a únicamente 8 millones y medio de empleados.

La política de austeridad contribuyó a la flexibilización y desregularización del derecho laboral, sobre todo a costa de los trabajadores.

A COSTA DE LOS EMPLEADOS

Portugal: Retroceso de los convenios colectivos por sector, grupo y empresa y ampliación de convenios colectivos



Durante la crisis europea, ante la presión de la Unión Europea, se derogaron los convenios colectivos, se limitó su aplicación o se facilitó la supremacía de otros convenios

Con frecuencia, éstos no fueron los únicos recortes y los gobiernos redujeron también las jubilaciones, los salarios o las ayudas a los desempleados. Los recortes fueron más acusados en la administración pública, lo que derivó en un masivo aumento de la desconfianza en la Comisión Europea (miembro de la Troika).

Cuando una política no respeta los derechos sociales básicos ni las tradiciones democráticas su legitimidad se ve claramente comprometida. En las elecciones europeas de 2014 los partidos antieuropeos y de derechas se vieron muy reforzados y alcanzaron un 19 por ciento de los votos. El Frente Nacional francés se convirtió en el principal partido de Francia con un 25 por ciento de los votos. En Reino Unido, UKIP obtuvo el 27 por ciento. El grupo de los euroescépticos también ganó votantes. En el 2019 (cuando se celebren las nuevas elecciones europeas) se volverá a demostrar en qué medida los aproximadamente 510 millones de europeos siguen creyendo en la promesa de una mejor integración social.

INDIGNADOS Y RESIGNADOS

Las recientes crisis económicas de los países europeos han empeorado todavía más las condiciones de muchos jóvenes. Sin embargo, ya se empieza a oponer resistencia.

A sí podrían ser sus vidas: los jóvenes empiezan por ir a la escuela hasta que tienen 16 o 19 años, posteriormente siguen una formación profesional o estudian una carrera universitaria tras lo cual trabajan en su sector y se independizan. Ya no dependen de nadie, reciben un salario mensual, pueden plantearse adquirir una vivienda o incluso formar una familia.

La vida de los jóvenes europeos con demasiada frecuencia no es así. Y no por decisión de los jóvenes (esta cuestión simplemente ni siquiera se les plantea). Para muchos, la escuela, la universidad o incluso la formación profesional son un callejón sin salida: no consiguen un contrato de trabajo (por tiempo limitado o de cualquier otro tipo), no acceden ni siquiera a un empleo precario o temporal y por tanto no tienen ingresos. En Europa, ya hay un millón de jóvenes en esta situación, que buscan empleo y no lo encuentran. Le puede pasar a cualquiera, aunque primero afecta a los menos cualificados, pero incluso los licenciados universitarios o los que han realizado una formación profesional están en la misma situación cuando acceden al mercado laboral.

En 2017, 3,8 millones de jóvenes europeos de menos de 25 años estaban desempleados. En el año 2013, en el punto álgido de la crisis europea, llegaron a ser incluso 5,5 millones. Por otro lado, las estadísticas demuestran que

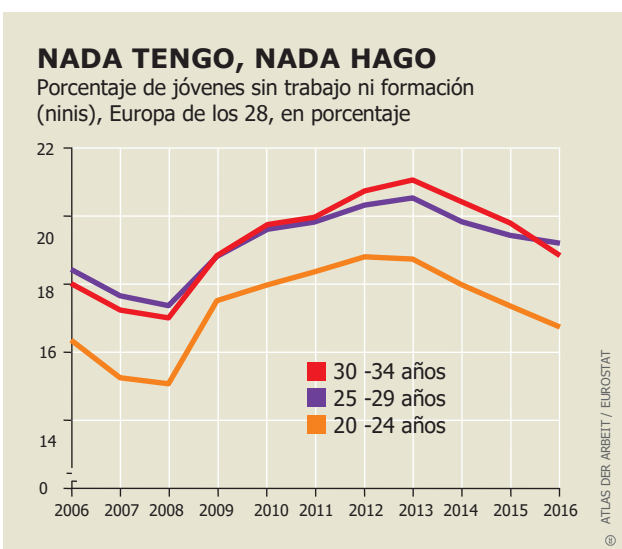
el desempleo juvenil varía mucho de unos países europeos a otros. Existen países en los que la mayor parte de los jóvenes pueden acceder a la vida profesional de forma relativamente sencilla, como Alemania, Dinamarca, Austria o los Países Bajos. Pero, existen otros, como Francia, donde de acuerdo con la OCDE hay actualmente un 22 por ciento de jóvenes desempleados. En los países del Sur de Europa como Italia o España esta cifra supera el 30 por ciento y en Grecia alcanza incluso el 44 por ciento.

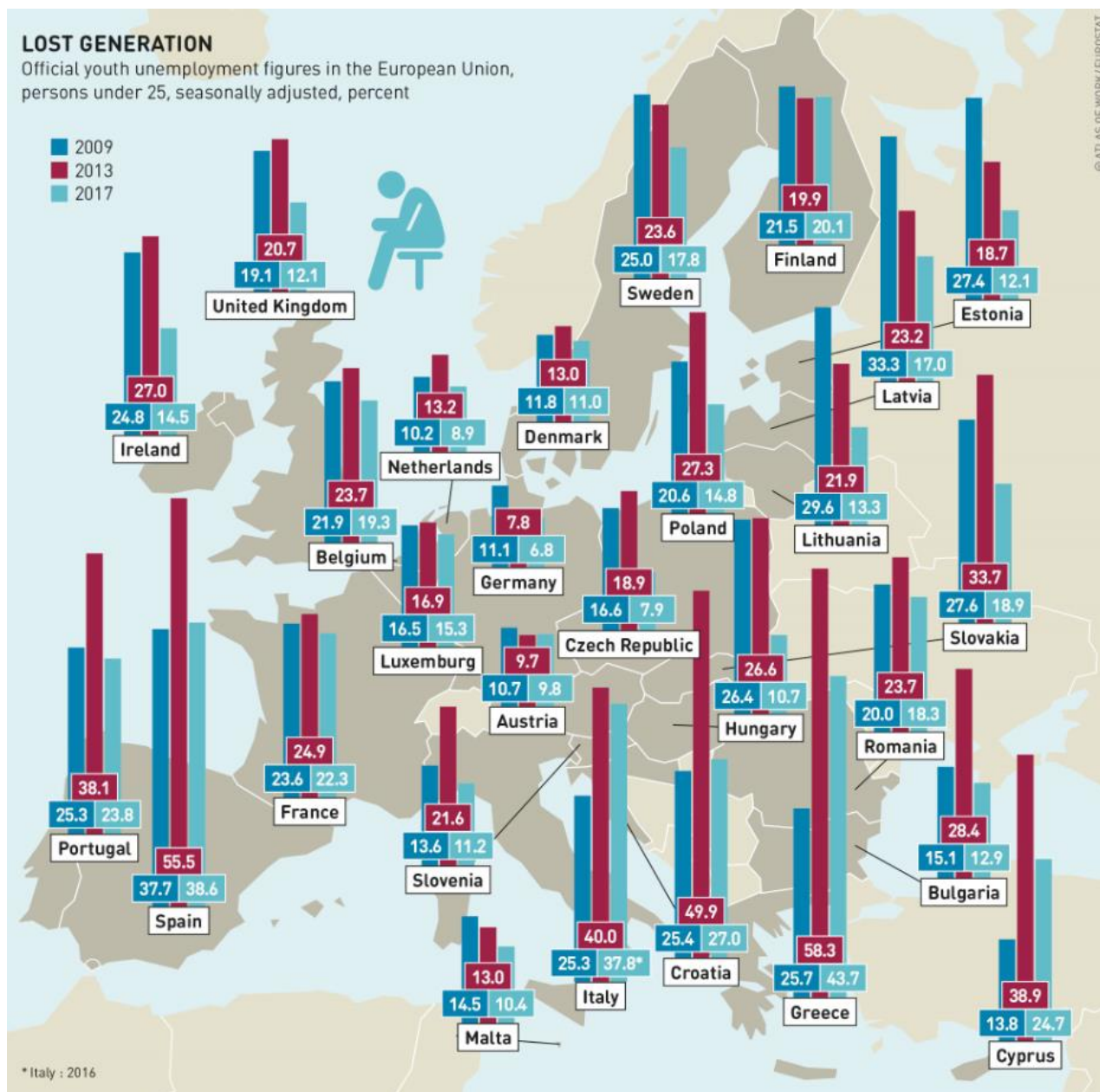
Esto no sólo supone que casi uno de cada dos menores de 25 años de los países del Sur de Europa no tiene trabajo. Las cifras de desempleo, además, no tienen en cuenta a todos los ciudadanos de determinada edad sino sólo a aquellos que quieren y pueden trabajar, es decir, excluyen a los escolarizados y los universitarios.

El futuro y las perspectivas de estas generaciones jóvenes se puede ver de forma más clara en el número de ninis, es decir, los jóvenes que ni estudian ni trabajan. Este es el caso de Carmen, de Andalucía o Roberto de Cerdeña, que hace tiempo que se han resignado y han dejado de buscar trabajo. La oficina europea de estadística, Eurostat, ha hecho un cálculo del número de ninis de entre 20 y 34 años y calcula que un quinto de los jóvenes de dicha edad está en casa sin nada que hacer. En Italia y Grecia llegan a suponer el 30 por ciento de los jóvenes. Lo que es más: esta cifra se mantiene estable dentro de los diferentes grupos de edad y el riesgo de absoluta inactividad es el mismo tanto con 20 como con 30 años o incluso crece conforme se avanza en edad. La falta de perspectivas hace que en lugar de un futuro estos jóvenes sólo dispongan de un triste presente. En el mejor de los casos recibirán ayudas sociales. En el Sur de Europa sólo consiguen sobrevivir gracias a sus padres o abuelos.

El desempleo juvenil se convierte en una eterna juventud en el peor de los sentidos. En Italia, casi el 90 por ciento de los jóvenes y el 80 por ciento de las jóvenes entre 16 y 29 años sigue viviendo con sus padres. Generalmente porque no ganan nada o porque el sueldo de sus trabajos precarios es tan bajo que no les basta para iniciar su propia vida. En su presente reina la pobreza y en el futuro la imagen no es más halagüeña. En el Sur de Europa, los jóvenes de 30 años por los que nadie nunca ha cotizado a la seguridad social son el pan nuestro de cada día. Por eso

Sin mejoras desde hace 10 años: uno de cada 6 menores de 35 años europeos ha dejado el mercado laboral





se habla de una generación perdida, lo que para una parte de Europa no es una exageración. Los jóvenes alemanes, escandinavos u holandeses han hecho planes de futuro mientras que a los jóvenes del Sur de Europa sólo les espera la precariedad o el desempleo. Ya desde los 16 o 20 años muchos hablan de su grandioso plan de futuro: la emigración. Grecia, Portugal, España e Italia han sufrido una gran emigración durante la última década. Pero muchos de los que no emigran no están dispuestos a resignarse, por lo que han surgido recientemente movimientos de protesta y partidos que han recibido un gran respaldo de los jóvenes votantes.

En España, en los años 2011 y 2012 los indignados tomaron las calles para protestar contra las consecuencias de la profunda crisis y la política de ahorro impuesta por el gobierno. De este movimiento surgió el partido de extrema izquierda Podemos, que en las elecciones del año 2016 consiguió un 40 por ciento del voto joven, es decir,

Muchos adultos jóvenes desempleados del Sur de Europa necesitan la ayuda de sus padres o abuelos

el doble de votos que en el resto de la población.

En Italia surgió en 2009 el movimiento 5 Stelle (M5S), o Cinco Estrellas, fundado por el cómico Beppe Grillo y formado sobre todo por jóvenes activistas. A diferencia de Podemos, este movimiento no se sitúa a la derecha ni a la izquierda y recibió una gran acogida por los jóvenes con su exigencia de una renta mínima para todos los que buscan trabajo. En las elecciones de 2013 consiguió un 25 por ciento de los votos y un 35 por ciento del voto joven. En 2018 se convirtió en el partido más fuerte de Italia, con un 32 por ciento. Estos son los resultados de una generación que siente que se la ha dejado colgada y que no está dispuesta a quedarse sentada esperando simplemente que lleguen tiempos mejores.

POBREZA A MEDIDA

La fuerte presión sobre la industria y un consumo responsable podrían poner freno a la competencia cruel y desenfrenada de la industria textil.

EL telar mecánico hizo que Manchester se convirtiera en la primera capital mundial del textil. En pocos años este gran avance comenzó a dar sus frutos y aumentar la productividad de los trabajadores manuales. El surgimiento de la industria textil vino de la mano de revueltas de trabajadores, como el ludismo en Inglaterra, o los tejedores en Silesia y Calcuta (donde cientos de miles padecían hambruna). Los obreros cualificados fueron sustituidos por trabajadores industriales formados que trabajando a destajo eran capaces de producir muchas unidades en poco tiempo.

A día de hoy, la fabricación textil ha conseguido un grado alto de mecanización, pero la costura todavía es un trabajo muy intensivo. Las máquinas con las que actualmente fabrican nuestra ropa a destajo las mujeres en Asia no distan tanto de las Singer con las que antaño se trabajaba en Chemnitz o Hamburgo.

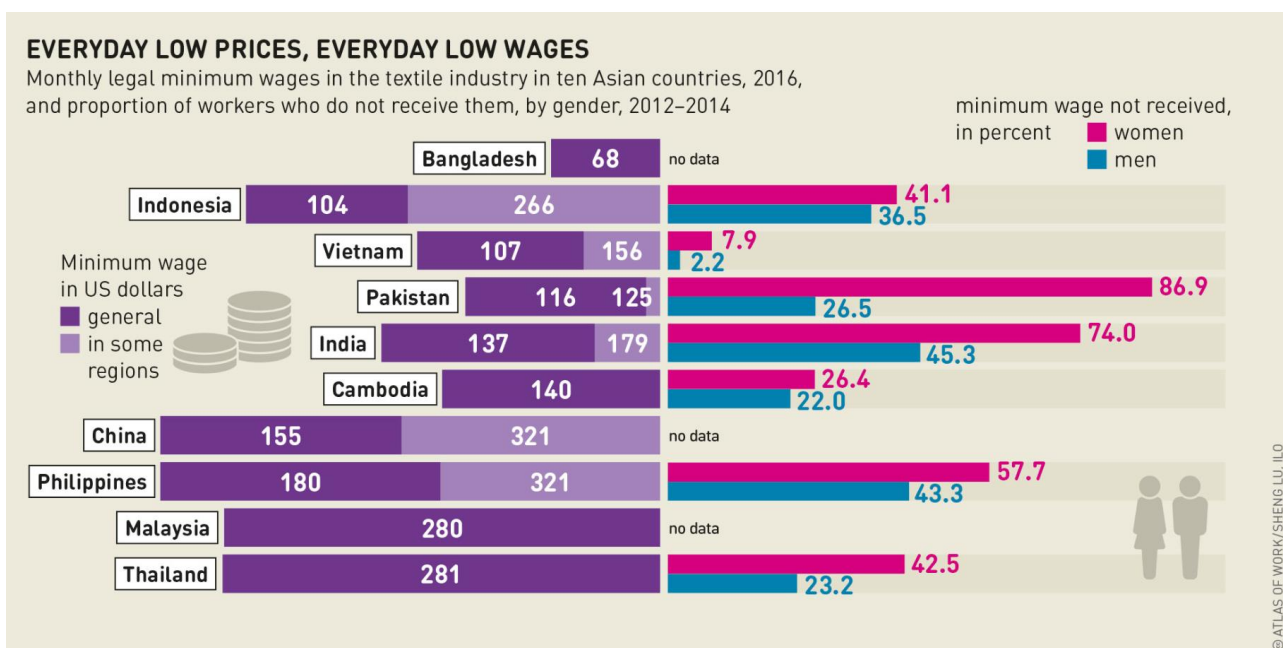
Al ser una industria de trabajo intensivo, sus empresas están situadas en lugares donde viven muchas jóvenes mujeres pobres que en muchos casos prefieren trabajar entre 10 y 14 horas seis días a la semana en una fábrica textil a tener una vida rural miserable o a tener que pasar por las penurias de sobrevivir en los tugurios de cualquier mega urbe. Desde comienzos de la industrialización, la industria textil no ha parado de mudarse: de Inglaterra y

Europa Central y Occidental pasó después de la II Guerra Mundial al Sur de Europa, y posteriormente a Japón, Corea, Hong Kong y Taiwán. Actualmente, casi la mitad de los productos textiles que se comercializan en todo el mundo se fabrican en China.

Las empresas cada vez trasladan más fábricas a países más pobres como la India, Vietnam, Camboya o Bangladesh. Su atención se centra cada vez más en África también, dado que es el último continente en el que está creciendo rápidamente la población, lo que hace que haya muchas mujeres jóvenes en busca de trabajo. El salario mínimo mensual de Etiopía, de 21 USD al mes, es menos de la mitad del salario mínimo de una costurera en Bangladesh.

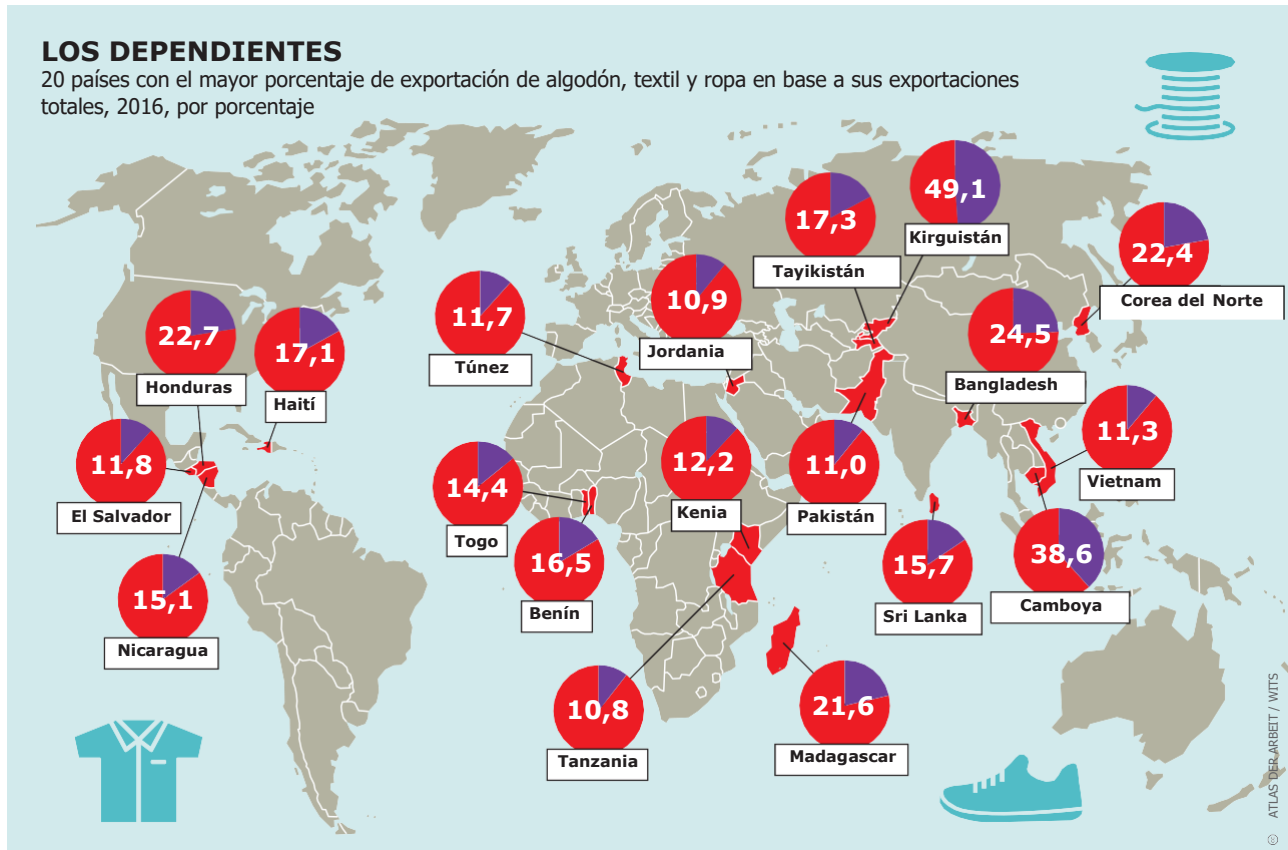
La diferencia salarial entre los países ricos industrializados y los países productores del Sur que han basado su industria en el sector textil es lo que hace de esta industria la más globalizada de todas. Las costureras de Bangladesh apenas ganan 50 EUR mensuales. De ganar lo mismo que sus homólogas alemanas, el porcentaje del precio de una camiseta que supondría su salario pasaría de ser 0,18 EUR a 5,4 EUR. A falta de normas eficaces que controlen el mercado laboral, las prestaciones sociales o los convenios colectivos, los salarios se acaban basando en la ley de la oferta y la demanda. Dado que existe una oferta

Muchos trabajadores del sector textil ni siquiera ganan un salario mínimo porque los empleadores les proponen un salario familiar



LOS DEPENDIENTES

20 países con el mayor porcentaje de exportación de algodón, textil y ropa en base a sus exportaciones totales, 2016, por porcentaje



excesiva de mano de obra, las personas trabajan por salarios miserables. En Bangladesh, el salario mínimo actual ajustado la inflación es inferior al de 1985.

La competencia del comercio textil minorista hace que los usuarios se beneficien de esta situación. En Alemania, una camiseta apenas cuesta poco más que un café. Sin embargo, no nos dejemos engañar, esto tampoco quiere decir que en los países ricos muchos de los que reciben salarios bajos puedan permitirse el lujo de comprar éticamente. Cuando dentro de una sociedad la diferencia entre pobres y ricos es cada vez mayor, es difícil que los pobres puedan mostrarse solidarios con los todavía más pobres del mundo.

Las principales marcas de moda fueron capaces de sacar grandes beneficios y aumentar su facturación a pesar de reducir sus márgenes. Amancio Ortega, dueño de Zara (Inditex), la empresa textil minorista más grande del mundo por facturación es actualmente el sexto hombre más rico del mundo, con una fortuna de 70.000 millones de USD. El modelo de mercados imperante obliga a todas las empresas a producir cada vez más a precios más bajos. Para poder mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores textiles es necesario que un mayor porcentaje de la cadena productiva se encuentre en los países productores. Con salarios mínimos nacionales o convenios colectivos generalizados se podría poner coto a las fuerzas del mercado. Todos los seres humanos tienen derecho a un salario que les garantice su existencia. Este es un derecho humano que las

Los productores textiles internacionales pueden elegir donde fabricar. Siempre hay un país más barato

empresas multinacionales deben respetar de acuerdo con las Normas de Derechos Humanos para Empresas de las Naciones Unidas.

La mejor forma de conseguir progresar pasa por una actuación conjunta, como ha demostrado el Acuerdo de Bangladesh, un acuerdo vinculante entre federaciones sindicales internacionales y más de 200 empresas textiles de Bangladesh que ha mejorado la protección contra incendios en más de 1500 fábricas. *Action, Collaboration, Transformation* (ACT) es una iniciativa conjunta de la Federación sindical mundial de los trabajadores textiles (IndustriALL) y 16 empresas textiles internacionales que aspira a garantizar salarios dignos y convenios colectivos sectoriales. La Coalición del Textil, creada por el Gobierno Federal, también da prioridad a estas cuestiones.

Para que las empresas que desean respetar los derechos humanos puedan seguir siendo competitivas es importante que el público plante cara a las condiciones de trabajo indignas. Una buena regulación estatal también puede ayudar. También es importante que el consumidor sea consciente de su responsabilidad al comprar y sepa que puede contribuir a poner fin a esta competencia inhumana.

NUESTRO VECINO NOS SUPERA

La política del mercado laboral francesa se basa en la alemana pasando por alto el precio que conlleva: un enorme sector de baja remuneración.

Cualquiera que venga de Alemania y se ponga a trabajar en Francia, su país vecino, es muy posible que se sorprenda. De acuerdo con la legislación la semana laboral dura de media 35 horas. El 90 por ciento de los empleados está cubierto por un convenio colectivo (mientras que en Alemania sólo un 50 por ciento lo está) y los empleadores pagan un mayor porcentaje de los seguros sociales que los empleados, si bien el salario medio (35.000 EUR) es algo inferior al alemán (40.000 EUR). París es en muchos aspectos una ciudad muy cara. Pero el sistema de empleo, fiscal y social de Francia en comparación con el alemán ofrece grandes ventajas.

Las familias, sobre todo las mujeres, se benefician de una serie de estructuras que hacen que a pesar de que en Francia viven unos 16 millones de personas menos que en Alemania, cada año nazcan 160.000 niños más. Prácticamente todos van a guarderías o escuelas infantiles a tiempo completo. Cuando la infraestructura no es suficiente o no quedan plazas disponibles, las comunidades dan acceso madres de día que cuidan a los niños en sus hogares. Por esta razón no sorprende que Francia siga estando a la cabeza de las estadísticas de natalidad con 1,88 niños por mujer, a pesar de cierto retroceso. Alemania están el puesto 16, con 1,5 niños por mujer. Gracias a una buena infraestructura las francesas también retoman el trabajo con más frecuencia que las alemanas. Únicamente en torno a un 10 por ciento de ellas deja de trabajar mientras que el 18 por ciento de las madres alemanas acaba como ama de casa.

¿A qué se debe esta situación? A que Francia da grandes incentivos a las mujeres para que trabajen. Por un lado, la diferencia salarial de género está en un 15 por ciento, claramente por debajo del 22 por ciento alemán; además, se está reduciendo más rápidamente que en otros países. Por otro lado, el derecho fiscal que se aplica a las familias es muy distinto. En Alemania, las personas casadas cuya pareja no trabaja tributan conjuntamente: se interpreta el matrimonio como una asociación económica de forma que los ingresos del que trabaja se dividen por dos y pagan menos impuestos. Francia, sin embargo, en la declaración conjunta introduce el nominado *quotient familial* un impuesto por hogar que calcula el porcentaje del impuesto de la renta en función del número de personas que habitan en un mismo hogar. Los primeros dos niños cuentan como medio (*Quotient 3*), a partir del tercero los ingresos familiares se dividen entre cuatro, a partir del cuarto entre cinco, etc.

A pesar de todo, los franceses consideran que Alemania es un referente: nuestra tasa de desempleo es de un 5,7 por ciento y la francesa de un 9,5 y hace mucho que no baja del 7 por ciento. Esto supone una gran presión para el gobierno francés. Las reformas *Hartz*, aprobadas en el año 2005 en Alemania, sirvieron de referencia para las reformas del mercado laboral de conservadores y liberales. Por esta razón, el presidente francés Emmanuel Macron se ha apresurado en anunciar una reforma similar del mercado laboral francés. Es necesario replantearse la situación de los convenios colectivos y los representantes de los intereses dentro de la empresa. Se quiere facilitar y abaratar el despido a los empleadores, entre otras cosas, estableciendo unos límites máximos para las indemnizaciones.

El objetivo de la reforma del mercado laboral está claro: con un mayor grado de flexibilidad se allana el camino a los convenios colectivos basados en la competitividad, de forma que todos los empleadores que hasta la fecha estaban cubiertos por convenios sectoriales puedan gestionar de ahora en adelante a nivel interno las cuestiones más relevantes como los horarios de trabajo. Con ello, la semana laboral de 35 horas pasará a ser una teoría sobre papel. Con las reformas anteriores, los sindicatos siempre se han movilizado ya que, frente a lo que sucede en Alemania, la huelga general no está prohibida cuando se trata de cuestiones del mercado laboral o de políticas sociales. Sin embargo, hasta la fecha se ha descartado que se produzcan protestas masivas.

Lo que no dice Macron es que el precio de las reformas en Alemania ha sido (y es) alto. El país industrializado más rico de Europa tiene también uno de los porcentajes más altos de salarios bajos y los sistemas de seguridad social están al límite. El mercado laboral alemán cada vez está más polarizado: por un lado, encontramos los contratos ordinarios, que normalmente implican un convenio colectivo, seguridad social y contratos indeterminados, y por otro el empleo atípico, es decir, trabajo a tiempo parcial y temporal de baja remuneración o a tiempo determinado. Esto tiene unas consecuencias devastadoras para sus ciudadanos tanto desde una perspectiva económica como social. Si Macron continúa tomando a Alemania como referencia para las políticas del mercado laboral, los empleados franceses lo van a tener difícil.

Francia considera que Alemania es un ejemplo por su baja tasa de desempleados. Sin embargo, Francia ofrece mejor formación y sus ciudadanos viven más años

FRANCE AND GERMANY COMPARED

Social, employment and educational statistics

■ France ■ Germany



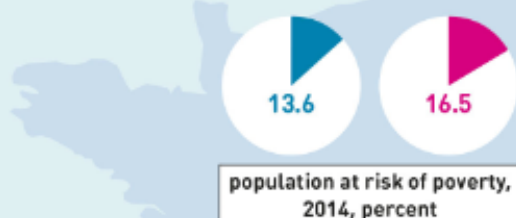
current and projected population, millions



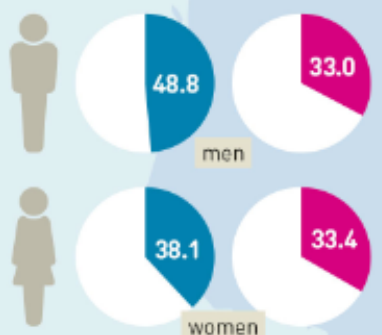
life expectancy, 2015, years



unemployment rate, 2014, percent



population at risk of poverty, 2014, percent



30-34-year-olds with high school certificate, 2016, percent

* at most intermediate secondary school certificate



children per woman, 2017



employed, 2016, percent



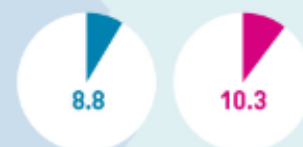
gender pay gap, 2014, per 100 euros



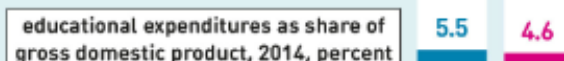
children and young people up to 18 years in jobless households, 2014, percent



schoolchildren per teacher, secondary schools, 2015



early school leavers among 18- to 24-year-olds, 2014, percent



educational expenditures as share of gross domestic product, 2014, percent

EN BUSCA DE NUEVOS CAMINOS

La cumbre de la digitalización ya se ha alcanzado en China y la India: los modelos tradicionales de desarrollo ya no son válidos en Asia.

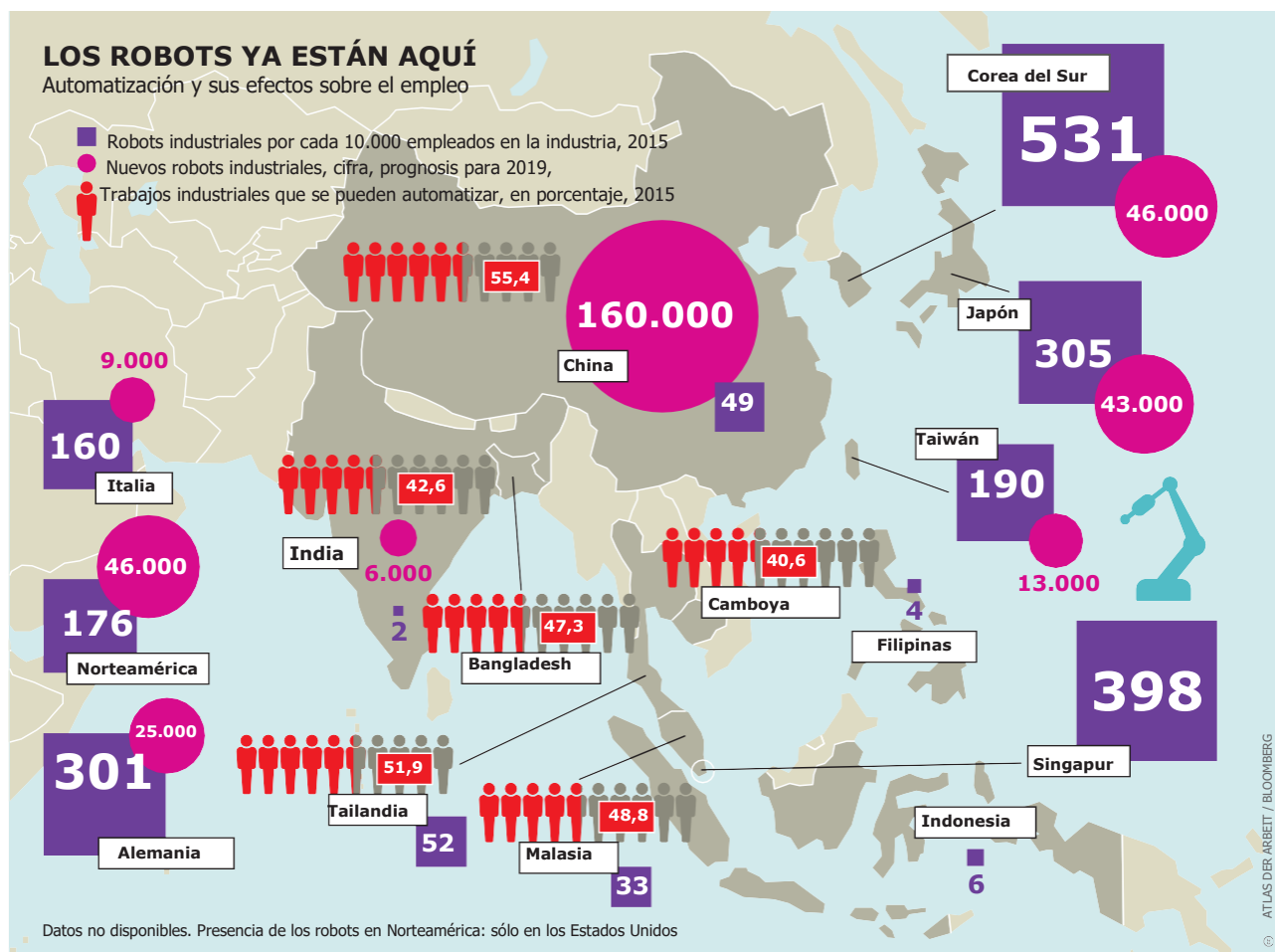
El impresionante crecimiento económico de Asia en las últimas décadas es un acontecimiento histórico sin precedentes que ha reorganizado la relación de poderes que durante siglos imperó en el mundo.

Entre el año 1000 y comienzos del siglo XIX China generaba en torno a un cuarto de la actividad económica mundial. En 1750 China y la India llegaron a producir hasta dos tercios de los bienes que se comercializaban en todo el mundo. Posteriormente, el porcentaje de Asia en la producción mundial fue reduciéndose hasta alcanzar un 7,5 por ciento en 1914. A partir de la revolución industrial, Europa y los Estados Unidos adquirieron asombrosas ventajas competitivas gracias a los avances técnicos, la explotación de sus colonias y el completo saqueo de algunos continentes.

A partir de 2014, sin embargo, China ha vuelto a superar a los Estados Unidos en términos de producto interior bruto (aunque no en PIB per cápita sino PIB en paridad de poder adquisitivo, es decir, su capacidad de compra en moneda local). Si nos fiamos de los pronósticos actuales, en el año 2049 la economía china duplicará la de los Estados Unidos y será superior a la suma de todas las economías occidentales. La economía nacional de la India, por su parte, superará a la de los Estados Unidos.

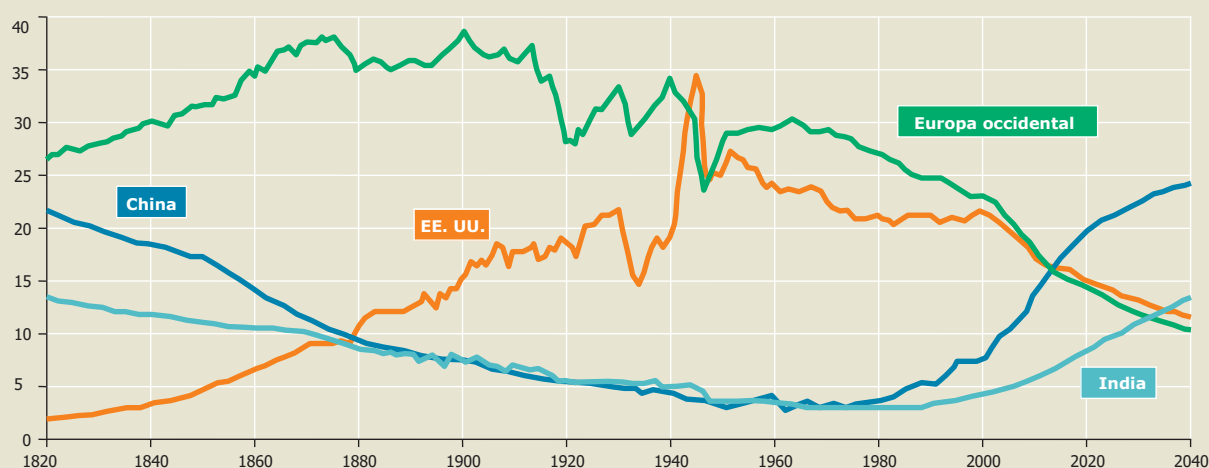
¿Como han conseguido los países del Este de Asia un crecimiento tan fuerte en tiempo récord? Japón, Corea del Sur, Singapur y Taiwán entendieron perfectamente que tenían que concentrar a sus trabajadores en las nuevas industrias promovidas por el Estado. Con ello aumentó la productividad. La sociedad industrial supuso una mayor urbanización que a su vez mejoró la oferta formativa

La introducción de robots industriales (para coser, en la electrónica o el sector automovilístico) pone en peligro el trabajo tradicional de baja remuneración y cualificación



RETORNO A LA ECONOMÍA MUNDIAL

Porcentaje de países y grupos de países en la economía mundial y pronóstico, en porcentaje



© ATLAS DER ARBEIT / MADDISON, IMF

para la siguiente generación. Los países asiáticos copiaron en gran medida los métodos de fabricación de los países industrializados desarrollados.

Sin embargo, este desarrollo basado en la exportación y fomentado por la industria no se va a mantener mucho tiempo pues la historia de la economía nos demuestra que toda industrialización viene seguida de una desindustrialización y un cambio estructural de la economía. En Alemania, el punto más álgido se alcanzó en 1965 cuando el 49,2 por ciento de los empleados trabajaba en la industria; en 2017 sólo 24,1 por ciento lo hacía. En China, la industrialización alcanzó su máximo esplendor en 2012, con un 30,3 por ciento mientras que en 2016 ya había bajado a un 28,8 por ciento. La India ya ha superado su cenit y se encuentra en un 13 por ciento. El economista Dani Rodrik dice que en casos como el de la India se produce una desindustrialización temprana.

Este caso nos demuestra lo difícil que es basar la recuperación económica de un país únicamente en el sector servicios. La India ha logrado hacerse con un nicho en los sectores de los servicios informáticos y los centros de atención telefónica, trabajos que requieren unas aptitudes y conocimientos de los que sólo dispone un pequeño porcentaje de los trabajadores. Sin embargo, no ha conseguido sumarse al éxito económico de Japón, Corea del Sur, Singapur y China ni a nivel industrial ni en el sector servicios. Una gran parte de los trabajadores de este subcontinente de Asia trabaja en la agricultura o como jornalero.

Con la nueva oleada de automatización digital también en Asia se acrecentará la tendencia de que el crecimiento económico no conlleve generación de empleo. En la India un millón de jóvenes accede cada mes al mercado laboral. Se trata sobre todo de trabajadores poco cualificados que lo van a tener muy difícil para conseguir trabajo en el futuro. ¿Qué sucederá entonces con los 300 o 400 millones de personas que de acuerdo con las Naciones Unidas se mudarán a las ciudades de la India hasta 2050 en

China y la India van muy rezagados en términos de rendimiento económico per cápita. Pero en términos absolutos tienen un peso decisivo en la economía mundial

busca de trabajo cuando no lo encuentren?

La situación en China distinta: la población apenas crece actualmente y de aquí al 2027 incluso se reducirá por lo que el modelo de desarrollo también atravesará turbulencias. Cuando se reduce la oferta de trabajadores, aumentan los salarios. Desde el año 2002, los costos laborales se han multiplicado por seis. Entre 2007 y 2016, la tasa de crecimiento se ha reducido a la mitad, de un 14 a un (todavía significativo) 7 por ciento. La base de trabajadores migrantes también se redujo en los últimos años en unos 40 millones de personas. Se está volviendo difícil incluso encontrar mano de obra barata.

Y la cosa no acaba aquí: en el futuro la producción de alta tecnología (que con frecuencia se denomina industria 4.0) podría derivar en el denominado *backshoring*, es decir, el retorno de la producción a Europa o los Estados Unidos. Los productos de esta nueva generación se integrarán en ecosistemas muy sofisticados como los que existen en los antiguos países industrializados. Por otro lado, de acuerdo con un estudio del Banco Mundial, aproximadamente el 69 por ciento de los puestos de trabajo de la India están amenazados por la automatización mientras que en China esta cifra asciende al 77 por ciento.

Sobre todo peligran los trabajos industriales más sencillos. De acuerdo con estimaciones de la OIT, este tipo de trabajos suponen el 56 por ciento del empleo en los cinco países de la ASEAN (Indonesia, Malasia, Filipinas, Singapur y Tailandia). También Europa y los Estados Unidos tendrán que enfrentarse a enormes desafíos como consecuencia de la digitalización y de la industria 4.0. El modelo de desarrollo asiático de las últimas décadas de oro está en peligro.

OPOSITORES DE LA ACCIÓN SINDICAL

La prohibición del derecho a la huelga y la creciente represión son dos de las principales tendencias a que se enfrentan los trabajadores y sus sindicatos.

La huelga existe desde mucho antes de que se reconociera como derecho oficial. Hace más de 3000 años que los trabajadores egipcios de las necrópolis dejaron de trabajar en reiteradas ocasiones porque no habían recibido su remuneración (en forma de grano). Y tuvieron éxito. Siglos después, surgieron las asociaciones obreras en las ciudades libres alemanas, que funcionaron como una suerte de agencia de empleo para los obreros migrantes, llegando a poder boicotear a los talleres que trataran mal a sus trabajadores, algo que sucedía con frecuencia y tenía un impacto sobre gremios enteros de las ciudades.

Con estas primeras acciones sindicales anteriores a la edad industrial, los trabajadores aspiraban a mejorar sus condiciones de trabajo, a disponer de más derechos y a recibir una remuneración mejor. En el siglo XIX la huelga se convirtió en el medio más importante para que el movimiento obrero defendiera los intereses de los trabajadores ante la patronal. Gracias a ella, los impresores alemanes consiguieron en 1873 su primer convenio colectivo.

A raíz de la industrialización, la huelga se fue convirtiendo cada vez más en un fenómeno de masas. El derecho a la huelga existe en Alemania desde 1918, pero algunos reglamentos industriales incluso lo mencionan con anterioridad a dicha fecha. A nivel internacional, este derecho está recogido en el

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, hasta la fecha aprobado por 187 países.

En la Conferencia Internacional del Trabajo de 2012 (la junta general anual de la OIT), los empleadores cuestionaron que el derecho a la huelga estuviera reconocido y protegido a nivel internacional. Esta controversia sirvió para impedir que se publicara una lista de países que habían cometido infracciones graves de las normas laborales y sociales internacionales y supuso el debilitamiento del mejor mecanismo internacional que para dar a conocer a la opinión pública las violaciones del derecho a la huelga.

De acuerdo con un informe de la fundación Friedrich Ebert del año 2016, cada vez son más los países en los que se introduce legislación para impedir, sancionar o prohibir el derecho a la huelga. De los 119 países analizados, 117 han adoptado medidas legales que infringen los tratados internacionales del derecho a la huelga. De los 35 miembros de la OCDE, 23 han limitado dicho derecho. Sólo en los últimos cinco años, nueve países (a saber: Australia, Bélgica, Canadá, Grecia, Hungría, Italia, Noruega, España y Turquía) han tomado medidas para limitar el derecho a huelga.

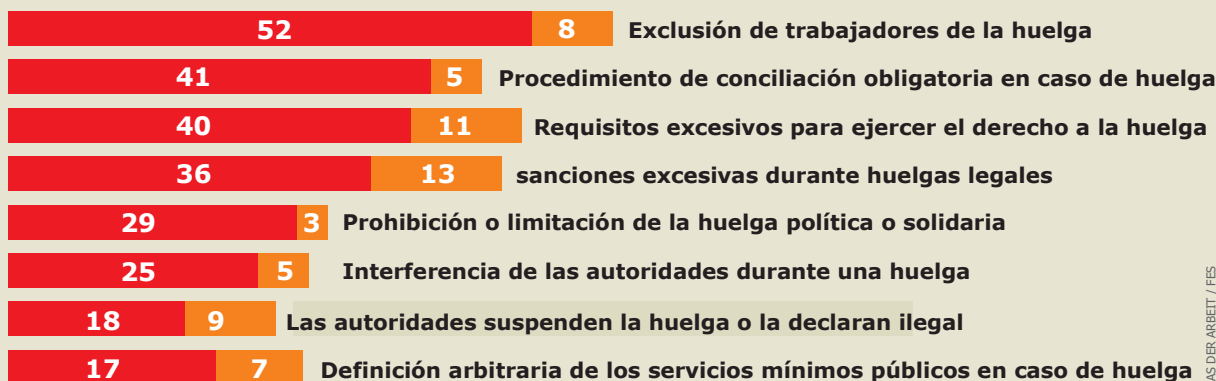
Existen dos claras tendencias: por un lado, se niega el derecho a la huelga de algunos trabajadores. En 60 países estas medidas se han justificado por la necesidad de

Por un lado, la patronal rechaza el derecho internacional a la huelga; por otro, cada vez son más los países que infringen este derecho

OFENSIVA CONTRA EL DERECHO A LA HUELGA

Número de países que han denunciado heridos, 2016

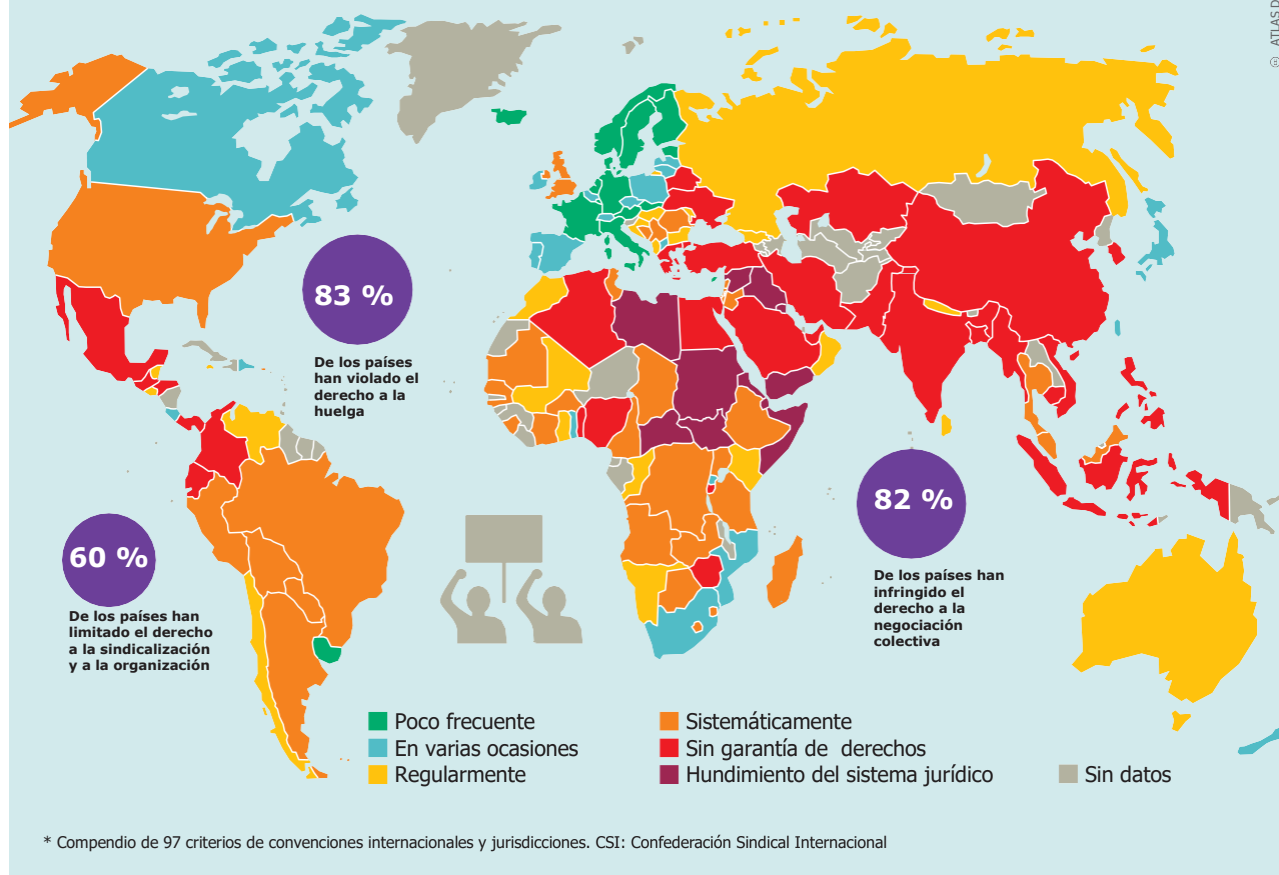
■ Actual ■ En los últimos cinco años



© ATLAS DER ARBEIT / FES

LOS PEORES PAÍSES PARA LOS TRABAJADORES

Índice Global de los Derechos de la CSI 2017: Violación del derecho laboral colectivo*, 139 países, 2016/17



servicios básicos, funcionarios o instituciones estratégicas o esenciales. Por otro lado, los trabajadores que todavía pueden hacer huelga se sienten cada vez más presionados. Las autoridades pueden suspender una huelga, declararla ilegal o forzar un procedimiento de arbitraje, lo que constituye una violación de las normas internacionales. Este tipo de interferencias están muy extendidas: de acuerdo con la fundación Friedrich Ebert ya se han producido en 80 países. En muchos casos, los requisitos y procesos burocráticos hacen que en la práctica sea muy difícil organizar una huelga legal.

Otros métodos consisten en contratar trabajadores extranjeros o migrantes para reemplazar a los huelguistas. También se puede recurrir a despidos arbitrarios, la encarcelación, multas sustanciales, represión policial y a los tribunales para que la desautoricen. Con todo, resulta sorprendente que los trabajadores de estos países todavía vayan a la huelga para defender sus derechos.

Con esta creciente violación del derecho a la huelga los sindicatos cada vez pierden más fuerza y con ello se obstaculiza su lucha contra el aumento de la desigualdad y su búsqueda de soluciones económicas y sociales. Sin embargo, los trabajadores de todo el mundo cada vez demuestran más coraje. En el año

En más de dos tercios de los países los gobiernos infringen los derechos sindicales o no reaccionan cuando estos se violan

2016, 40.000 empleados de Verizon (empresa de telecomunicaciones de los Estados Unidos) fueron a la huelga durante seis semanas y media para defender, con éxito, un aumento salarial y mejores prestaciones sociales. En el año 2017 los mineros de carbón de Kazajstán hicieron una huelga para reclamar mejores salarios y condiciones laborales. En el año 2018, 130.000 trabajadores metalúrgicos de Turquía se opusieron a la prohibición del gobierno y ejercieron su derecho a huelga obligando a los empleadores a subir los salarios.

Toda huelga supone también una lucha por el propio derecho a la huelga. Todo ataque contra el derecho a la huelga supone una violación de la democracia, la igualdad y la justicia. Para poder plantar cara a esta situación, los trabajadores deben estrechar sus lazos y tender puentes a la sociedad y al mundo académico. Desde la llegada de la neoliberalización en los años 80 las acciones sindicales se han multiplicado en todo el mundo y la relación entre trabajo, capital y Estado se está renegociando.

MÁXIMA EXPLOTACIÓN

Retención forzada, trata de seres humanos, campos de trabajo y matrimonio forzado: en todo el mundo encontramos ejemplos de la denominada *esclavitud moderna*.

Desde de que la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobara la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, la esclavitud está prohibida en todo el mundo. Sin embargo, el trabajo forzado y la trata de seres humanos siguen estando a la orden del día. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las estimaciones más conservadoras apuntan a que en el año 2016 en todo el mundo había unos 40 millones de personas víctimas de la esclavitud moderna. El 71 por ciento eran mujeres y el 25 por ciento niños.

La esclavitud moderna está en todas partes. Cada legislación la aborda de manera distinta y, además, hay una gran cantidad de casos que no salen a la luz, por lo que no existen cifras fiables. Los datos de la OIT se basan en gran medida en entrevistas y extrapolaciones de la fundación privada *Walk Free Foundation*, perteneciente al millonario australiano Andrew Forrest, que desde 2013 elabora un índice global de la esclavitud (aunque la metodología utilizada ha sido objeto de crítica).

Antes se consideraba que los esclavos eran una propiedad más. La esclavitud moderna, sin embargo, ya no implica un derecho de propiedad, pero sigue

siendo la misma en esencia: conlleva una retención forzada de las personas afectadas, a las que se priva de su capacidad de decisión y se explota económicamente. Algunos investigadores señalan que, a diferencia de lo que sucedía entonces, actualmente existen muchos esclavos potenciales, que resultan baratos y que los márgenes de beneficio son superiores a los de mediados del siglo XIX.

La esclavitud más común es el trabajo forzado en la minería, la agricultura y también en el sector servicios. Aproximadamente dos tercios de los afectados viven en la región Asia Pacífico. Sin embargo, el riesgo más alto de caer en sus garras está en África.

La pobreza hace que se multipliquen las relaciones laborales basadas en la explotación, por eso es tan común la esclavitud moderna en la India, donde casi un tercio de la población vive en condiciones de extrema pobreza. Allí, cientos de miles de niños desaparecen cada año, hasta tal punto que el gobierno ha creado un portal de búsqueda. Es frecuente que las familias rurales confíen a sus hijas e hijos a personas que les prometen un trabajo fácil y una buena formación en la ciudad. Muchas veces, las niñas acaban como trabajadoras domésticas siete días a la semana, cuando no son explotadas sexualmente. Muchos de estos niños también acaban en plantaciones de té, en fábricas o como mendigos. A pesar de que la servidumbre por deudas está prohibida en la India desde 1976, sigue estando muy extendida: los enfermos pobres toman prestado dinero para comprar medicamentos y con ello empeñan toda su capacidad productiva. Como los impuestos son altos y los salarios bajos, muchas veces los niños tienen que ayudar a reducir las deudas de sus padres cuando estos no dan abasto o incluso cuando fallecen.

En Brasil, entre 1995 y 2015 más de 50.000 personas fueron liberadas de situaciones próximas a la esclavitud como consecuencia de la servidumbre por deudas. En otoño de 2017 el gobierno aprobó una ley que suavizaba la definición de la esclavitud lo que dificultaba su control mediante inspecciones oficiales. Además, han dejado de publicarse listas negras de empresas que se benefician de la esclavitud.

Otra forma de trabajo forzado la encontramos en los aproximadamente mil campos de trabajo chinos en los que unos 4 millones de personas están retenidas. Muchos de ellos no son delincuentes, otros han sido retenidos por

EL MÉTODO DE PRESIÓN MÁS EFICAZ

Métodos de sumisión de los trabajadores forzosos en el sector privado, en porcentaje

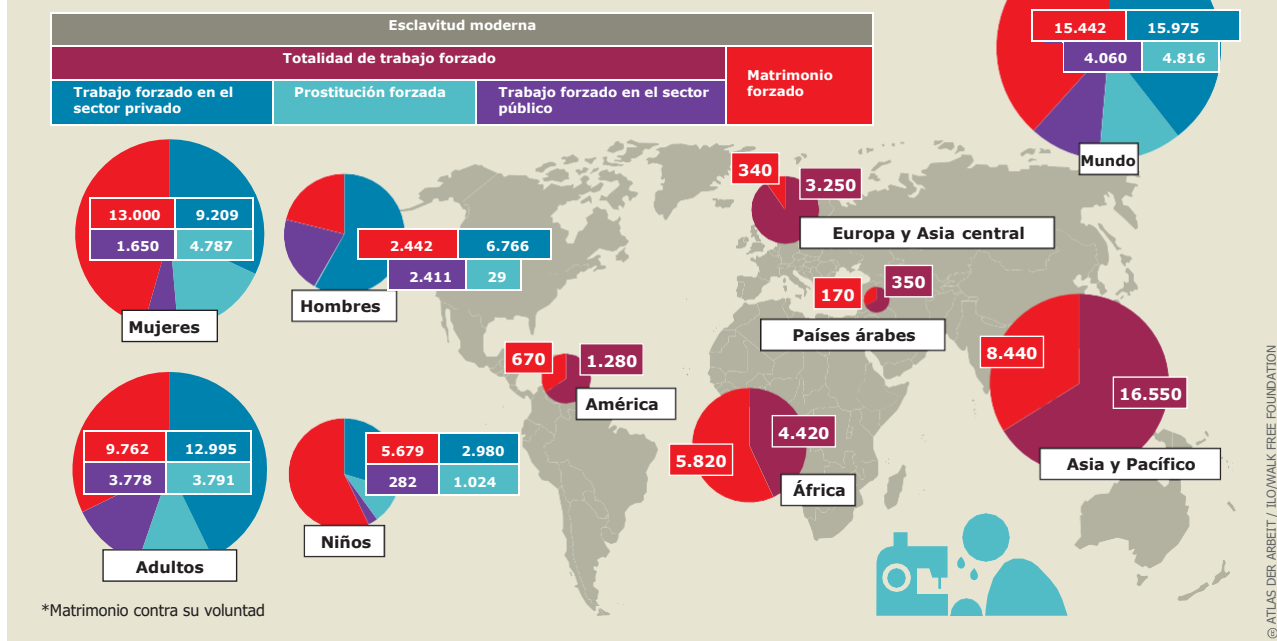


© ATLAS DER ARBEIT / ILO, WALK FREE FOUNDATION

Para muchas personas es imposible huir del trabajo forzado en el sector privado. Los infractores tienen muchos medios para evitarlo

SERVIDUMBRE EN TODO EL MUNDO

Trabajo forzado y matrimonio forzado por región, género y edad, en miles



cuestiones políticas. Estas personas se ven obligadas a trabajar en las peores condiciones fabricando productos baratos que se comercializan en el mercado internacional, arando los campos o en la extracción minera. Los accidentes laborales son muy frecuentes y suelen traer consigo graves lesiones o incluso suponen la muerte de estos trabajadores.

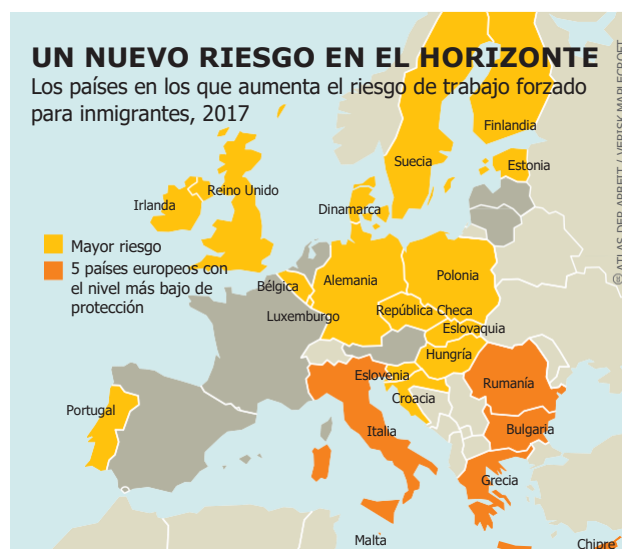
Muchos de estos esclavos modernos viven fuera de su país natal. En muchos casos los tratantes de personas les prometen buenos trabajos y les organizan el transporte al país de acogida a cambio de enormes sumas de dinero. El alojamiento y la manutención suelen ser tan caros que ejercen la misma presión que la servidumbre por deudas. Además, muchas veces a estos migrantes se les quitan sus papeles y se les entrega a sus explotadores completamente desprotegidos, sin conocer el idioma y sin conocer a nadie. La situación en los buques de pesca es particularmente terrible. Hace poco que en Indonesia se liberaron 600 hombres parte de los cuales estuvieron años enteros sin pisar tierra firme.

Un caso particular de trabajo forzoso es el de los norcoreanos a los que el gobierno envía a trabajar a todo el mundo para obtener divisas: bajo la vigilancia de sus compatriotas (que además se meten en el bolsillo su salario) construyen estadios de fútbol en Catar, cosen ropa en las fábricas chinas o talan árboles en Rusia. En Polonia, dentro de la Unión Europea, trabajan en los astilleros.

En muchos países europeos cada vez hay más casos de servidumbre por deuda o trata de personas en los que se ven involucrados inmigrantes

Mano de obra barata, explotación sexual, condena: las razones de la esclavitud moderna son muchas y a veces confluyen

De acuerdo con las estimaciones de la OIT, en el mundo existen 4,8 millones de personas víctimas de la prostitución forzada, casi tres cuartas partes de las cuales viven en la región de Asia Pacífico. Alemania también es uno de los eslabones de la cadena de la trata personas con fines de explotación sexual. Muchas mujeres procedentes de Bulgaria, Rumanía y Nigeria se ven obligadas a trabajar como prostitutas en burdeles y casas de prostitución. Esta esclavitud moderna en su sentido más amplio (es decir, la prostitución forzada con privación de libertad y explotación sexual) también existe en Alemania.



GRANDES CAMBIOS

Cada vez es más frecuente que el trabajo doméstico y de cuidado, que anteriormente solía ser no remunerado, se remunere. Eso sí, con el menor coste posible para el Estado.

La familia de L, de Berlín, es un ejemplo de los cambios que se están produciendo en la sociedad moderna de servicios. El padre tiene un contrato como arquitecto y la madre trabaja tres días a la semana en una agencia de relaciones públicas. Sus dos hijos van a escuelas infantiles. Los padres pagan los gastos de las guarderías y además a una niñera que recoge a los niños dos días a la semana. Una vez a la semana viene la señora de la limpieza durante cuatro horas.

La madre de L, de 90 años, vive en Stuttgart, está muy delicada y tiene problemas de memoria. Uno de sus hijos vive cerca de ella, pero como trabaja sólo puede ir a visitarla un día a la semana. Hace poco que se ha contratado a una polaca a través de una agencia para que la cuide. La polaca tiene un hijo adolescente en su país, que vive con su padre y abuelos. Después de tres meses irá un tiempo a Polonia con su familia.

La familia de Berlín, los parientes que viven en otra ciudad y las personas que prestan servicios privados en la familia son un ejemplo de lo que actualmente se conoce como trabajo de cuidado, un concepto amplio que comprende las tareas domésticas, el cuidado de los niños y el de las personas mayores. El trabajo de cuidado no remunerado está disminuyendo en Alemania y cada vez se remunera más.

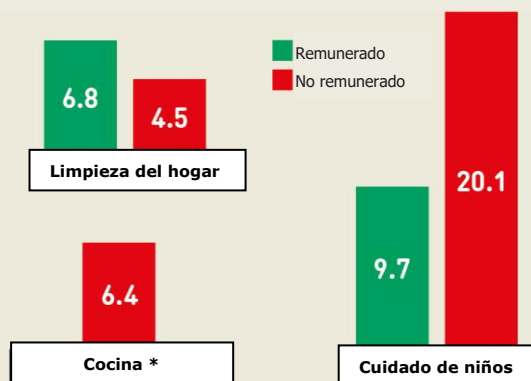
De acuerdo con el estudio más reciente sobre el uso del tiempo de la oficina Federal de Estadística, en el año 2012-2013, las mujeres alemanas realizaron un 20 por ciento menos de trabajo no remunerado que en 1991-1992. Entonces las mujeres dedicaban casi cinco horas diarias al cuidado de los niños, de los mayores, a la cocina, la limpieza y la compra; actualmente le dedican casi cuatro horas. En el caso de los hombres, el trabajo no remunerado ha descendido de 165 a 150 minutos diarios, lo que demuestra que la situación no tiene nada que ver con que el trabajo no remunerado se esté repartiendo mejor entre hombres y mujeres. El economista Norbert Schwarz, del Instituto Federal de Estadística, considera que esto se debe sobre todo a tres razones: las mujeres cada vez continúan trabajando más, el número de niños se reduce y los trabajos domésticos cada vez están más automatizados.

El hecho de que se esté pasando de trabajo de cuidado no remunerado a trabajo remunerado fuera de la familia o en guarderías también tiene una justificación económica. Con el cambio demográfico, las sociedades occidentales no podían permitirse prescindir de las mujeres en el mundo laboral, sobre todo de las más formadas. Lo que todavía era común en las décadas de 1950 y 1960 actualmente se considera una enorme pérdida de mano de obra. Por otro lado, las mujeres deben poder tener más hijos a pesar de trabajar.

Los políticos se esfuerzan en reducir al máximo los costes del trabajo de cuidado remunerado, financiándolos a través de impuestos o contribuciones. En la mayor parte de los casos son mujeres que trabajan como educadoras o cuidadoras y su grado de sindicalización es escaso o nulo. Cuando se hace huelga dentro de este sector, con frecuencia se utiliza el argumento moral de que salen perdiendo los más débiles. El punto más fuerte del que disponen estos trabajadores para hacer presión es la necesidad que se tiene de ellos. La falta de estos profesionales nos demuestra que es necesario mejorar sus salarios. Los políticos también deben actuar. En el futuro, los convenios colectivos deben cubrir a todo el sector: ese es el objetivo del CDU/CSU y SPD. El trabajo de cuidado es caro y sólo funciona en muchos casos por la diferencia salarial internacional. Los trabajadores internos del Centro y el este de Europa que cuidan de las personas con necesidad de asistencia, por ejemplo, son la versión

AYUDA FAMILIAR Y DEL ENTORNO

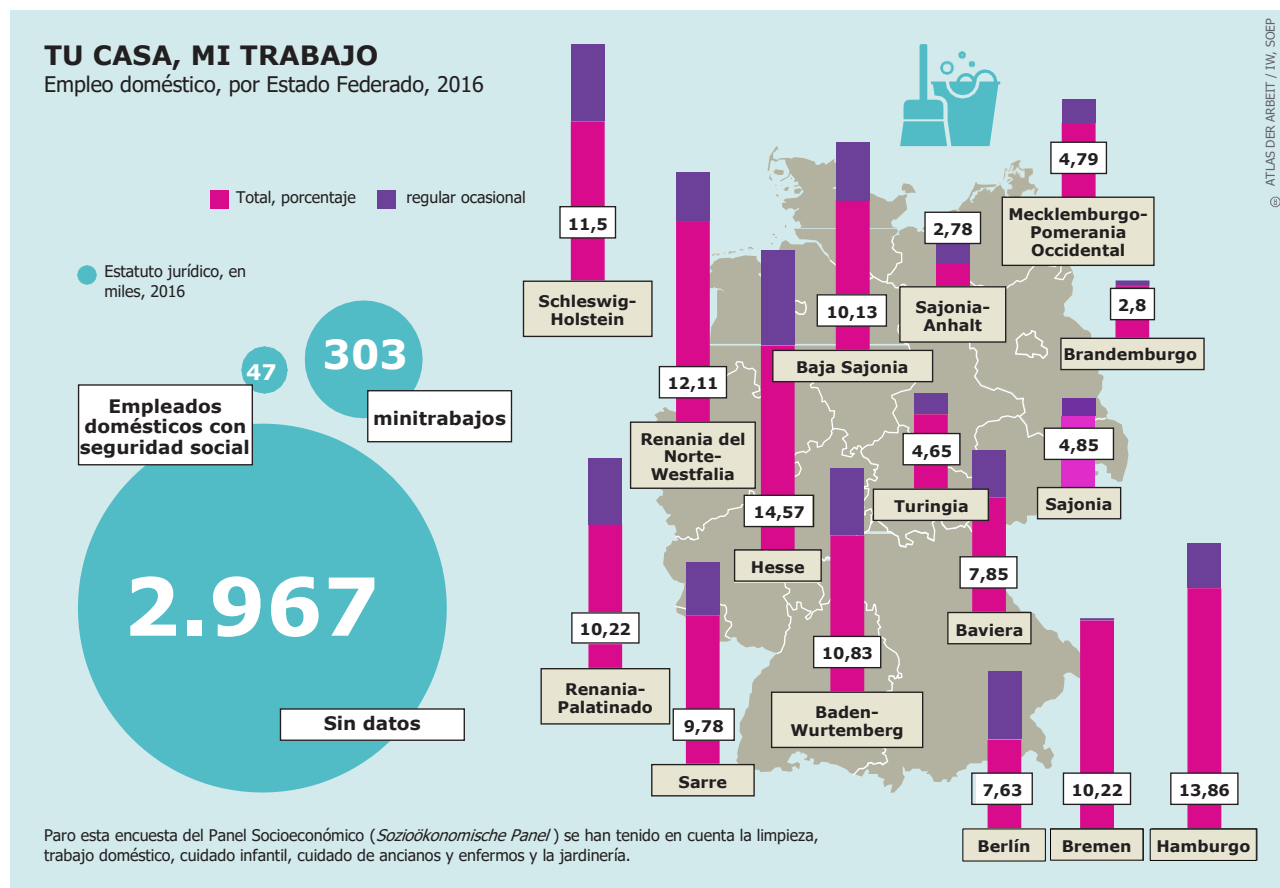
Trabajo de cuidado remunerado y no remunerado para madres a tiempo completo en una relación de pareja y con hijos, 2012/13, porcentaje



* Remunerado: sin datos; los servicios gastronómicos por definición han sido excluidos de la encuesta

ATLAS DER ARBEIT / DESTATIS

Mayor esperanza de vida, más mujeres trabajando. Es posible que los familiares de mayor edad tengan que ayudar más a los trabajadores con sus hijos en el futuro



globalizada del modelo antiguo de criadas.

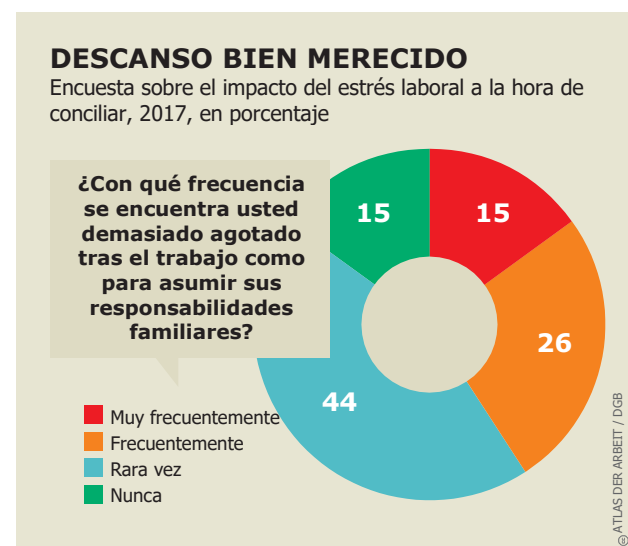
La cuestión es ¿cómo financiamos el trabajo de cuidado hasta la fecha no remunerado, con medios públicos o privados? ¿Cómo introducimos límites? Algo está claro: a diferencia de lo que sucede con el cuidado infantil, las políticas promueven que las personas se ocupen de sus familiares realizando trabajo no remunerado mientras que el seguro de dependencia simplemente es una ayuda. No es sorprendente, dado que el cuidado en los hospitales resulta caro y muchas veces los servicios sociales se tienen que hacer cargo de la financiación.

Tampoco se puede sustituir el trabajo de cuidado no remunerado realizado por los parientes por voluntarios, dado que este tipo de trabajo no puede ser obligatorio y no siempre es fiable. De acuerdo con el estudio sobre el uso del tiempo, en los últimos 10 años (entre 2001/2002 y 2012/2013) el voluntariado se ha reducido en un 5 por ciento. Esta cifra contrasta con la encuesta de voluntariado 2014 del Centro alemán de Gerontología (Deutsches Zentrums für Altersfragen), de acuerdo con el cual el voluntariado estaba en alza y se encontraban un 43,6 por ciento. Sin embargo, la encuesta contabilizó incluso a los cantantes de coros eclesiásticos como trabajo voluntario.

El reparto desigual de las tareas domésticas hace que el cansancio ante el estrés del empleo y el trabajo no deseado sea todavía mayor

Los asistentes domésticos con frecuencia satisfacen las necesidades de mayores, familias y hogares unifamiliares. Cuanto más alta es la renta familiar, más se recurre a ellos

En el futuro, cada vez se necesitarán más trabajadores infantiles y cuidadores. ¿Jóvenes acomodados o mayores necesitados? En el futuro está por ver quién puede permitirse pagar el trabajo de cuidado conforme vaya escaseando la oferta.



EL PAÍS DE LA LIBERTAD IMPONE MUCHAS CONDICIONES

¿Es deseable? ¿Financiable? Hasta la fecha no se ha conseguido una respuesta sobre cómo separar el trabajo remunerado de la renta.

Para poder garantizarse una subsistencia material es esencial participar en la vida laboral. El Estado social contribuye a flexibilizar la relación directa

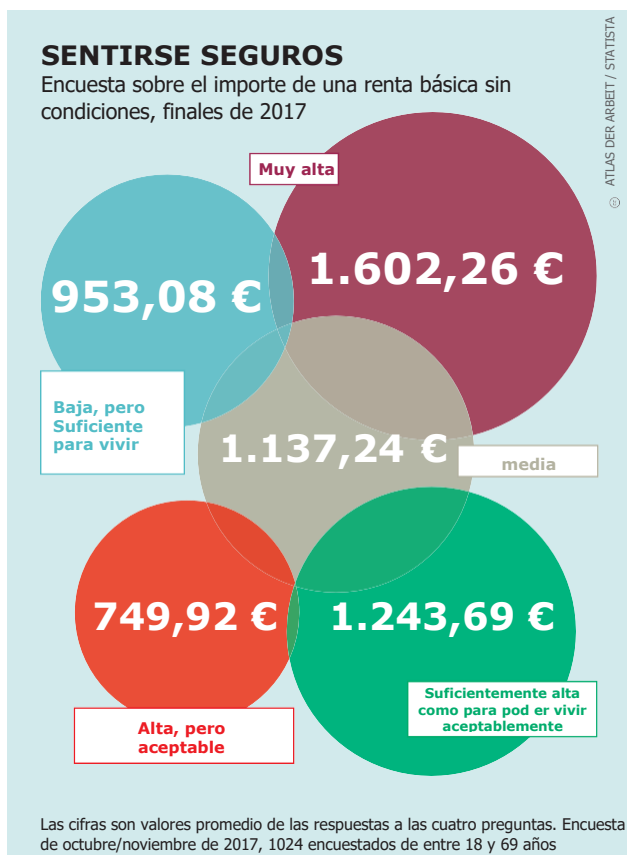
entre trabajo remunerado y subsistencia, entre empleo pagado y renta, pero no los separa completamente. En determinadas circunstancias, las personas también reciben una renta cuando no pueden trabajar porque están enfermas o desempleadas. Pero los seguros sociales sólo ofrecen estas prestaciones por jubilación, por desempleo o por enfermedad cuando se ha contribuido a la seguridad social a través de un empleo.

En caso de necesidad también existe una prestación básica para la subsistencia, cuando el salario o la prestación compensatoria no alcanzan el mínimo necesario para la subsistencia y necesitan complementarse. Para ello se tienen en cuenta todos los ingresos del hogar, y es imprescindible que las personas estén dispuestas a trabajar. De no ser así, se podrían aplicar sanciones o incluso anular las prestaciones.

Este modelo de Estado social ligado al trabajo remunerado hace años que está siendo objeto de duras críticas. Las hay para todos los gustos. En el extremo más radical encontramos a los que reclaman una renta básica sin condiciones de acceso. Sería una prestación financiada con impuestos y a disposición de todos los ciudadanos sin condiciones ni contraprestaciones. La renta básica la recibirían todos los ciudadanos independientemente de sus ingresos y de su predisposición a trabajar con lo que el vínculo entre trabajo remunerado e ingresos se rompería.

Este es un concepto que fascina y entusiasma por igual. El derecho a un ingreso adecuado y sin condiciones supone una mayor libertad e individualidad frente a la obligación el trabajo remunerado por cuenta ajena. La renta básica podría hacer que se perdiera el miedo a la pérdida de puestos de trabajo y el desempleo masivo. Dado que esta renta supondría una alternativa al trabajo remunerado, hay quienes argumentan que se reduciría la demanda de los escasos puestos de trabajo. Además, habría más opciones de realizar actividades voluntarias, artísticas o familiares, en lugar de trabajar. Dado que esta renta estaría a disposición de todos los ciudadanos, la pobreza dejaría de existir.

La cuestión es si la renta básica realmente contribuiría a alcanzar estos objetivos. Para saberlo, es esencial plantearse el importe de esta renta básica. Sus defensores argumentan que tendría que ser suficiente como para emanciparse, por lo que debería acercarse a los 1000 EUR mensuales. Teniendo en cuenta los 82,5 millones de ciudadanos de Alemania esto supondría aproximadamente un billón de EUR al año. Para hacernos una idea: la renta nacional del país asciende a 2,3 billones de EUR y la suma de todos los gastos sociales a 920.000 millones. Frente a esta cifra desorbitada, es lógico, que los defensores neoliberales de una renta básica propongan un importe sustancialmente



Casi 1140 EUR, un 20 por ciento por encima del umbral mínimo para la subsistencia, debería ser la renta básica sin condiciones, de acuerdo con los alemanes

CASI UN CUARTO A FAVOR

Suiza: Encuesta y referéndum sobre una renta básica sin condiciones, porcentaje



Encuesta, diciembre de 2015

Referéndum, junio de 2016

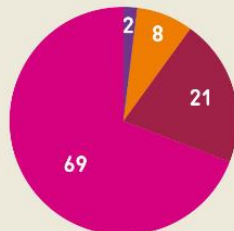
¿Si recibiera una renta básica sin condiciones, dejaría usted de trabajar?

Total de resultados

76,9

23,1

no sí



Sí, sin duda
 Más bien sí
 No, más bien no
 Seguro que no



Resultado por cantones

Votos a favor >10 <20
 >20 <30
 <30

Como resultado del referéndum se introdujo un nuevo artículo, el 110a, en la constitución del Estado. Dice así:

1. El Estado Federal velará por la implantación de una renta básica sin condiciones
2. que garantizará a toda la población una vida digna y la participación en la vida pública
3. La ley estipula sobre todo la financiación y el monto de esta renta básica

ATLAS DER ARBEIT / DEMOSCOPE, WIKIPEDIA, NZZ

inferior, de unos 500 EUR, claramente por debajo de la prestación actual para la subsistencia. Sin embargo, en este caso no se conseguiría reducir la pobreza ni se ofrecería una alternativa al trabajo remunerado y las personas en cuestión tendrían que buscar fuentes de ingresos alternativas.

Dado que la renta nacional del país no se puede incrementar en 1 billón de EUR de la noche a la mañana, sería necesario introducir recortes de prestaciones e incrementar mucho los impuestos para poder obtener financiación. Si se prescindiera de las prestaciones actuales para la supervivencia sería posible ahorrar 90.000 millones de EUR. Pero no bastaría y sería necesario introducir otros recortes sociales que afectarían a los que reciben prestaciones sociales, por ejemplo, los enfermos y los pensionistas. Recortar los servicios sociales de asesoramiento, ayuda y asistencia tendría consecuencias devastadoras dado que contribuyen a luchar contra la pobreza y la marginación.

De aumentar el impuesto sobre la renta, supondría que los ingresos adicionales de los que reciben la renta básica pagarían muchísimos impuestos. El resultado es una paradoja: también recibirían la renta básica los que no la necesitan porque ya disponen de un trabajo remunerado.

La mayor parte de los ciudadanos del Norte y el Oeste de Suiza, regiones predominantemente urbanas e industriales, votó a favor de una renta básica

Posteriormente, con altos impuestos se recuperaría la renta básica. Cuanto más atractiva fuera esta renta básica como alternativa al trabajo remunerado mayores serían también las cargas fiscales de aquellos empleados que recibieran rentas del trabajo.

Resulta difícil calcular cuántas personas vivirían sólo de la renta básica y dejarían el mercado laboral temporalmente o a largo plazo. Lo que sí está claro es que todos los que se beneficiaran de esta redistribución de la riqueza del Estado para comprarse bienes y servicios lo harían a costa del trabajo de otros. A nivel individual, esta redistribución de riquezas y la separación de renta y trabajo remunerado es tanto posible como necesaria, es la condición previa de cualquier sistema de prestaciones sociales. No obstante, dado que el trabajo remunerado es necesario y lo seguirá siendo para alcanzar un valor añadido lo suficientemente alto como para financiar el Estado social, la idea de desvincular el trabajo remunerado y la renta resulta poco realista.

CADA VEZ MENOS TRABAJO

El concepto de vida ociosa, que siempre se consideró elitista, ha dejado paso a nuevas ideas como la reducción de la jornada laboral y la conciliación.

La siguiente probablemente sea la anécdota más conocida de la antigüedad: Alejandro Magno se encuentra en Corinto para librar una batalla contra

los persas, y todos los altos cargos del Estado, los estadistas y los filósofos van a presentarle sus respetos. Uno de ellos, sin embargo, se mantiene lejos de la multitud: Diógenes de Sinope. Alejandro se acerca al famoso filósofo, que descansa en una plaza. Le saluda y le pregunta cómo puede ayudarle, a lo que Diógenes le responde tan sólo: «¡Quítate del sol!»

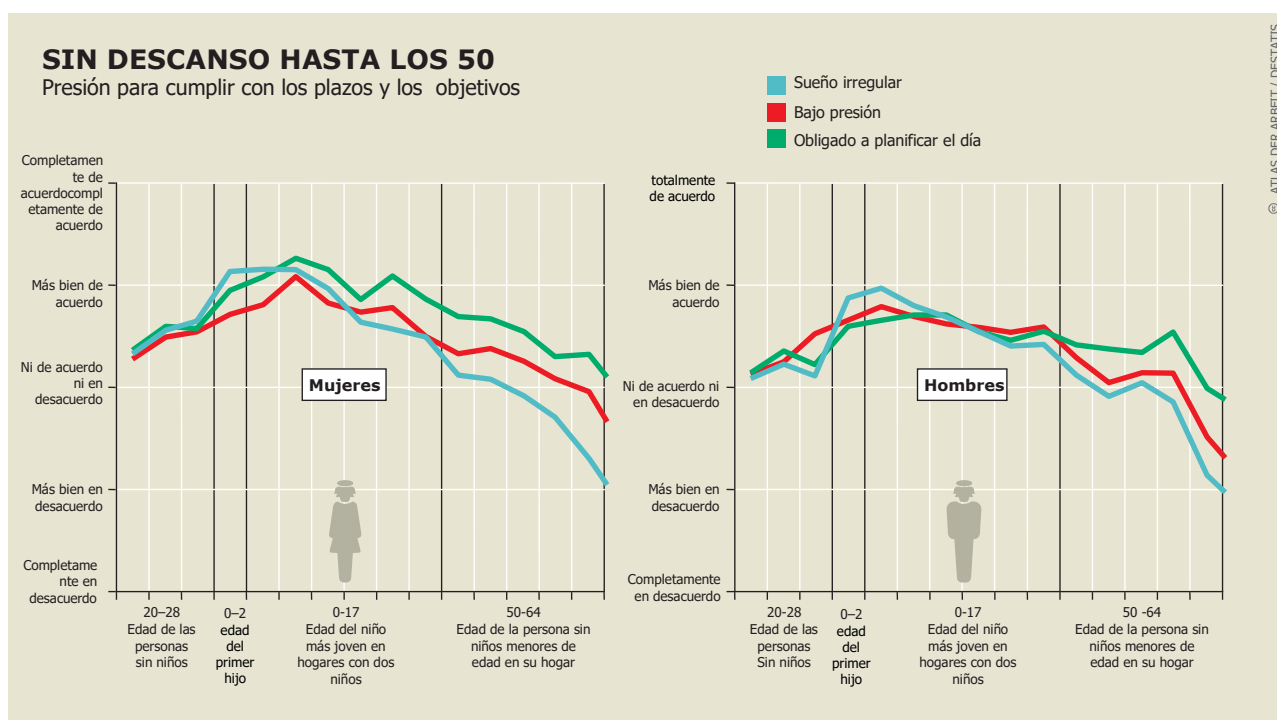
Esta anécdota ilustra lo que es la filosofía en acción. Diógenes promueve la frugalidad, porque sólo así las personas estarán libres de convenciones y obligaciones sociales. Esta es una idea que no sólo resulta irritante en nuestros días; los antiguos filósofos como Platón también la rechazaban. Friedrich Nietzsche incluso acusó a Diógenes de que la frugalidad que promovía era el “remedio más fácil contra cualquier idea de una revuelta social”.

Pero eso no hace justicia a Diógenes, cuya filosofía fue subversiva para su época y se puede seguir

interpretando hoy en día como una defensa de la ociosidad. Diógenes es en cierta medida el precursor de todos los que defienden el derecho a la inactividad y todas las ideas para ralentizar el ritmo de vida y trabajo. La suya es una idea que ha servido de inspiración a numerosos pensadores y escritores durante siglos. Anatole France consideraba que el trabajo es algo antinatural y la inactividad un acto divino. Cuando el joven Vladimir Nabokov tuvo que presentar un ensayo sobre este tema en su escuela, entregó una hoja en blanco dejando que los demás se esforzaran en decir algo ingenioso sobre la inactividad. Anton Tschechow defendía que no hay felicidad sin ociosidad y Friedrich Schlegel argumentaba que el estudio de la inactividad no debía criticarse tan duramente, sino que había que convertirlo en un arte, una ciencia y una religión.

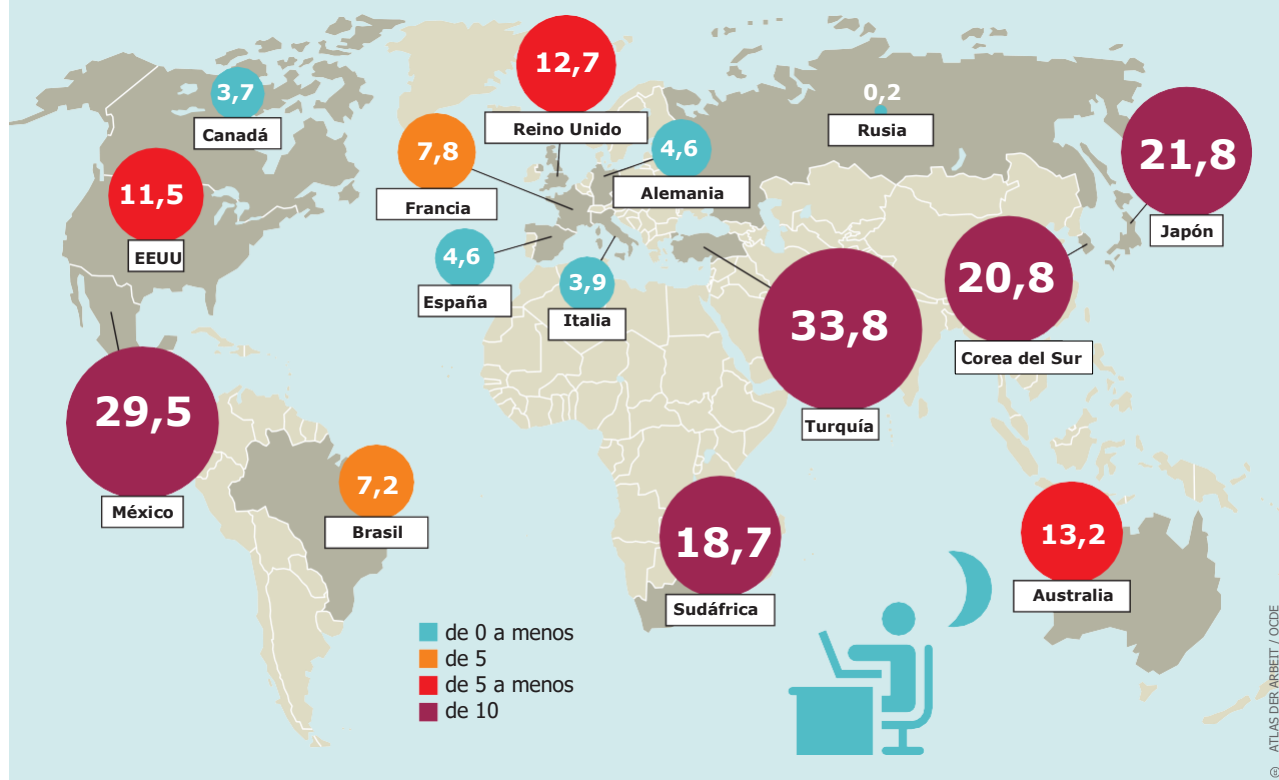
Independientemente de lo bien que lo argumentaran y lo justificaran tanto escritores como filósofos, lo cierto es que el concepto de ociosidad o inactividad no dejaba de ser una idea elitista. En realidad, sólo lo podían poner en práctica aquellos que podían permitírselo porque otros trabajaban, ya fueran los esclavos de las antiguas sociedades o los esclavos asalariados (conforme los denominaba Rosa Luxemburg) de las sociedades de comienzos del capitalismo. Incluso uno de los primeros

De acuerdo con nuestras estimaciones, la carga laboral de las mujeres durante toda su vida profesional es superior a la de los hombres



SOBRECARGA LABORAL

Porcentaje de trabajadores que trabajan más de 50 horas a la semana, 2016, porcentaje



En muchos países, una gran parte de los empleados hacen horas extras, de forma voluntaria o involuntaria, remuneradas o sin remunerar

primeros socialistas, Henri de Saint-Simon, criticó a comienzos del siglo XIX la “clase de los ociosos”, formada por nobles, burgueses adinerados y clérigos en contraposición a la “clase industrial”.

Karl Marx fue todavía más allá con su Contribución a la crítica de la economía política, de 1858. De acuerdo con él, lo que la sociedad necesita es reducir el tiempo de trabajo al mínimo de forma que todo el mundo disponga de tiempo libre para desarrollarse, porque la verdadera riqueza es el desarrollo de la fuerza productiva de los individuos. Marx incluso menciona el concepto de autorrealización del individuo, que se alcanza, de acuerdo con él, cuando el individuo realiza una actividad productiva y creativa. En resumen: el tiempo libre no es simplemente tiempo en que no se trabaja sino tiempo para una actividad intensa, ya sea artística o científica, que contribuya al completo desarrollo del individuo.

Esta idea no resulta sorprendente: la ociosidad y la inactividad de los individuos que no formaban parte de la élite siempre fueron mal vistas, como lo demuestran una serie de expresiones hechas tales como “La ociosidad es la madre de todos los vicios”. Aquí se deja intuir la ética protestante, que se oponía al capitalismo y que Marx tampoco cuestionó.

Merece la pena señalar, que su yerno, Paul Lafargue, no sólo criticó la moral capitalista por ser una “lamentable parodia de la moral cristiana” sino que, además, afirmó:

“Casi siempre existe el acuerdo fundamental entre el capital y el movimiento obrero de que las personas deben crear”. Sin embargo, él quiere que el derecho al trabajo se sustituya por el derecho a la autodeterminación: el derecho a la pereza, como él mismo lo denomina. Considera que lo máximo que se debe de trabajar son tres horas al día y que con los dividendos de la mecanización sería posible financiarlo.

La utopía económica de Lafargue no tuvo grandes consecuencias en su época. Sin embargo, desde entonces en el mundo occidental cada vez se habla más de las jornadas laborales, el ocio y la autodeterminación. Los sindicatos han conseguido que cada vez se redujeran más las horas de trabajo y la conciliación entre la vida profesional y la privada es más sencilla que nunca. Esto hace que los trabajadores dispongan de una gran autonomía. Además, también sirve con frecuencia para que las personas sigan en forma y puedan ir asumiendo una carga laboral cada vez mayor. La ociosidad es actualmente una utopía lejana, o como diría el poeta Alfred Polgar: “El trabajo es aquello que el hombre hace para no tener que trabajar más”.

AUTORES, FUENTES DE DATOS, MAPAS Y GRÁFICOS

10 -11 HISTORIA: CUANDO EL TORMENTO SE TRANSFORMÓ EN VOCACIÓN, Daniel Haufler

p. 10: DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2017. Schwerpunkt: Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, p. 21, <https://bit.ly/2zJXYxw>. p. 11: Kluge, Etymologisches Wörterbuch der deutschen Sprache, Berlin 2011. Rey, Dictionnaire historique de la langue française, Paris 2012. Oxford English Dictionary, London 1993. Vasmer, Russisches Etymologisches Wörterbuch, Sankt Petersburg 1996. Indo-European Lexicon, <https://bit.ly/2HTFsFb>. Wiktionary, <https://en.wiktionary.org/>.

12 -13 MERCADO LABORAL: CAMBIOS RÁPIDOS, Wilhelm Adamy

p. 12: Glossar der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, <https://bit.ly/2F4qtVA>. p. 13 o.: Destatis, Eckzahlen zum Arbeitsmarkt 2007, 2012 y 2017, <https://bit.ly/2H0div7>. Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, Aktive Arbeitsmarkt- politik, <https://bit.ly/2Hfu1q8>. O-Ton Arbeitsmarkt, Arbeitsmarktpolitische Förderung, <https://bit.ly/2J9oamQ>. p. 13 u.: Destatis, Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch so zählt. 2017, p. 33, <https://bit.ly/2eKxZOw>.

14 -15 SALARIOS: LA LUCHA POR LOS CONVENIOS COLECTIVOS POR SECTOR, Reinhard Bispinck

p. 14: DGB-Verteilungsbericht 2017, p. 43, <https://bit.ly/2JdwfqF>. p. 15 o.: IAQ-Report 6/2017, Niedriglohnbeschäftigung 2015, S. 3, <https://bit.ly/2qLpyVQ>. p. 15 u.: WSI-Verteilungsbericht 2017, <https://bit.ly/2Hg6DNc>.

16 -17 SINDICATOS: NEGOCIAR HASTA LA HUELGA, Reinhard Bispinck

p. 16: WSI-Tarifarchiv, Tarifbindung, <https://bit.ly/2qNigRB>. p. 17 o.: DGB, Mitgliederzahlen 2017, <https://bit.ly/2qORV4R>. p. 17 u.: Destatis, Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt. 2017, S. 54, <https://bit.ly/2eKxZOw>. Schätzung 2017: WSI-Pressedienst, 22.03.2018, <https://bit.ly/2GRL6XK>.

18 -19 DESEMPLEO: EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN PERMANENTE,

Johannes Jakob p. 18: BA, Karten zu Eckwerten der Arbeitslosigkeit und der Grundsicherung, <https://bit.ly/2zrxEbD>. p. 19 o.: BA, Jährliche Zeitreihen zum Arbeitsmarkt in Deutschland, <https://bit.ly/2qLzYoq>. p. 19 u.: IAB-Kurzbericht 21/2017, <https://bit.ly/2F2A8fB>.

20-21 EMPLEO ATÍPICO: FIN DE LA NORMALIDAD, Frank Meissner

p. 20: Destatis, Statistisches Jahrbuch 2017, S. 358, <https://bit.ly/2e9NNE6>. p. 21 o.: Böckler Impuls 9/2017, Atypische Beschäftigung. Neuer Höchststand. <https://bit.ly/2qOSwEc>. p. 21 u.: DGB, klartext 32/2017, <https://bit.ly/2qOv1KU>.

22 -23 DEMOGRAFÍA: LO QUE EL FUTURO NOS DEPARA, Johannes Jakob

p. 22: Destatis, 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für Deutschland, <https://bit.ly/2K1VBj7>. p. 23: Véase: p.22 estimaciones propias. Destatis, Registrierte Arbeitslose, <https://bit.ly/1nVhA0d>. Nettoerwerbsquote: Eurostat, Employment rate by sex, age group 20-64, Serie [t2020_10], <https://bit.ly/2H0dmem>.

24 -25 JORNADA LABORAL: Empleo de media jornada y horas extras no remuneradas, Yvonne Lott

p. 24: Destatis, Pressemitteilung Nr. 21 vom 18.01.2018, <https://bit.ly/2JYypLX>. p. 25 o.: DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2017. Schwerpunkt: Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, p. 21, <https://bit.ly/2zJXYxw>. p. 25 u.: véase S. 24.

26 -27 JÓVENES: UNA BUENA FORMACIÓN LO ES TODO, Manuela Conte y Matthias Anbuhl

p. 26: BIBB, Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2017, p. 6. p. 27 o.: BIBB, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017, p. 20, <https://bit.ly/2F4z8r7>. Jugendarbeitslosenquoten, <https://bit.ly/2HfyAVk>. p. 27 u.: BMBF, Berufsbildungsbericht 2018, S. 51, <https://bit.ly/2HOJKxi>.

28 -29 JUBILACIÓN: FACTURA DE POR VIDA, Ingo Schäfer y Markus Hofmann

p. 28: DRV, Rentenversicherung in Zeitreihen, Oktober 2017, p. 259, <https://bit.ly/2pfbBhj>. p. 29 o.: Eigene Darstellung nach einer Vorlage der Prognos AG/GDV. p. 29 u.: DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2017. Schwerpunkt: Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, p. 23, <https://bit.ly/2zJXYxw>.

30 -31 MUJER: LAS RAZONES DE LA DESIGUALDAD SON DIVERSAS, Anja Weusthoff und Mareike Richter

p. 30: WSI, Kinderbetreuung, 2016, <https://bit.ly/2F5wr80>. DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2017. Schwerpunkt: Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, p. 12, <https://bit.ly/2zJXYxw>. p. 31: Destatis, Verdienste auf einen Blick, 2017, p 19, <https://bit.ly/2phH028>.

32 -33 CRISIS FINANCIERA: EL CAPITALISMO PROMUEVE EL CONSUMO, Ulrike Herrmann p. 32: inequality.org, Income inequality, <https://bit.ly/2tOnBb1>. Emmanuel Saez, Striking it Richer: The Evolution of Top Incomes in the United States, UC Berkeley, <https://bit.ly/2zVC8oT>. Wikipedia, List of largest daily changes in the Dow Jones Industrial Average, <https://bit.ly/1IZKMhE>. p. 33: ILO, Global Wage Report 2014/15, <https://bit.ly/15S0srq>.

34 -35 DIGITALIZACIÓN: EL AVANCE DE LAS MÁQUINAS, Oliver Suchy p. 34: DGB-Index Gute Arbeit, Verbreitung, Folgen und Gestaltungsaspekte der Digitalisierung in der Arbeitswelt, p. 11, <https://bit.ly/2JeIaVd>. p. 35: DGB-Index Gute Arbeit, Arbeitshetze und Arbeitsintensivierung bei digitaler Arbeit, <https://bit.ly/2F4xG8a>.

36-37 MUNDO DEL TRABAJO: OBJETIVO: UNA VIDA MÁS DIGNA, UNOS SALARIOS MÁS ALTOS, Frank Zach p. 36: Inequality-adjusted Human Development Index (IHDI), 2015, <http://bit.ly/2zfDOYx>. World Economic Outlook (WEO) database, <http://bit.ly/2hF0zSV>. p. 37: Vienna Institute of Demography (VID), Global Migration Data Sheet 2005–2010, publ. 2013, <http://bit.ly/1jXmIBh>.

38-39 MIGRACIÓN EUROPEA: ¡TAMBIÉN NUESTROS VECINOS!, Béla Galgóczi p. 38: 2016 Annual Report on intra-EU Labour Mobility, p. 57, p. 65, <https://bit.ly/2kQfQ3o>. p. 39: Bundeszentrale für politische Bildung, Bevölkerungsstand und -entwicklung, <http://bit.ly/1cyKv8P>.

40-41 DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EUROPEOS: PÉRDIDA DE CONFIANZA, Jan Stern y Andreas Botsch p. 40: Benchmarking Working Europe 2018, p. 60, <https://bit.ly/2pMGvyR>. p. 41: Wage bargaining under the new European Economic Governance, p. 110, <https://bit.ly/2qNBTZz>.

42-43 JÓVENES EUROPEOS INDIGNADOS Y RESIGNADOS, Michael Braun p. 42: Eurostat, Share of young people neither in employment nor in education and training, <https://bit.ly/2F3Ly2F>. p. 43: Eurostat, Unemployment by sex and age, Serie [une_rt_a], <https://bit.ly/1w8TC95>.

44 -45 TEXTIL POBREZA A MEDIDA, Frank Hoffer p.44: Sheng Lu, Minimum Wage in the Apparel Industry Continues to Rise in Most Asian Countries in 2016, <https://bit.ly/2HI7jmZ>. ILO, Asia-Pacific Garment and Footwear Sector Research Note, Issue 5, August 2016, p. 2, <https://bit.ly/2fE7vOV>. p. 45: WITS, World Textiles and Clothing Exports by Country and Region, 2016, <https://bit.ly/2HG1KfN>.

46-47 FRANCIA: NUESTRO VECINO NOS SUPERA, Jan Stern y Andreas Botsch p. 47: Destatis, Deutschland im EU-Vergleich 2018, <https://bit.ly/2qPK8ov>.

48 -49 ASIA: EN BUSCA DE NUEVOS CAMINOS, Thomas Seifert p. 48: Bloomberg Gadfly, The Robot Rampage, 9 de enero de 2017, <https://bloom.bg/2i8zLri>. p. 49: Angus Maddison, The World Economy: Historical Statistics, <https://bit.ly/2vxAK6N>.

50 -51 DERECHO A LA HUELGA: OPOSITORES DE LA ACCIÓN SINDICAL, Edlira Xhafa y Daniel Haufler p. 50: Edlira Xhafa, The Right to Strike Struck down? FES Study, 2016, S. 3, <https://bit.ly/2qQ2zYP>, <https://bit.ly/2HjuOWY>. p. 51: The 2017 ITUC Global Rights Index: The World's Worst Countries for Workers, <https://bit.ly/2HP2r43>, <https://bit.ly/2qMD1wA>.

52 -53 ESCLAVITUD: MÁXIMA EXPLOTACIÓN, Annette Jensen p. 52, p. 53 o.: ILO, Walk Free Foundation, Global Estimates of Modern Slavery, p. 18, S. 36, <https://bit.ly/2mvgHrR>. p. 53 u.: Forbes, Modern Slavery Risks To Supply Chains Rise Across Europe As Migrants Exploited, 9 de agosto de 2017, <https://bit.ly/2Jd0Moe>.

54-55 TRABAJO DE CIUDADO: GRANDES CAMBIOS, Barbara Dribbusch p. 54: Destatis, Wie die Zeit vergeht. Analysen zur Zeitverwendung in Deutschland, 2016, p. 81, <https://bit.ly/2FU2Wsn>. p. 55 o.: IW, Kurzstudie Arbeitsplatz Privathaushalt, 2017, <https://bit.ly/2vyJLTN>. p. 55 u.: DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2017. Schwerpunkt: Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, p. 5, <https://bit.ly/2zJXYxw>.

56-57 RENTA BÁSICA: EL PAÍS DE LA LIBERTAD IMPONE MUCHAS CONDICIONES, Gerhard Bäcker p. 56: Statista, So hoch sollte ein bedingungsloses Grundeinkommen sein. Umfrage von Splendid Research, Hamburg, 05.12.2017, <https://bit.ly/2HhXu2x>. p. 57: Marktforschungsinstitut Demoscope, zitiert nach Der Spiegel, 27.01.2016, <https://bit.ly/1UpC7MX>. Wikipedia, Initiative Grundeinkommen, <https://bit.ly/2HiiBBI>. NZZ, 05.06.2016, Die Grundeinkommen-Initiative auf einen Blick. <https://bit.ly/2vz4re8>.

58 -59 OCIOSIDAD: CADA VEZ MENOS TRABAJO, Daniel Haufler p. 58: Destatis, Wie die Zeit vergeht. Analysen zur Zeitverwendung in Deutschland, 2016, p. 57, <https://bit.ly/2FU2Wsn>. p. 59: OECD, Better Life Index, Edition 2017, <https://bit.ly/1NYpDH3>.

Confederación de Sindicatos Alemanes

En todo el mundo, cuando existen sindicatos fuertes, la situación de los trabajadores es mejor. Generalmente los afiliados a los sindicatos tienen mejores condiciones de trabajo, salarios más altos y más vacaciones. En Alemania, la DGB (Confederación de Sindicatos Alemanes) defiende los intereses de los trabajadores y promueve una sociedad solidaria. Con aproximadamente 6 millones de trabajadores organizados, la DGB actúa como representante político de sus ocho sindicatos y se encuentra bien enraizada en nueve distritos y numerosas regiones, distritos y ciudades. La DGB es la confederación sindical más grande del mundo. Se trata de un organización pluralista e independiente (al igual que los sindicatos que la componen) aunque no asume una postura política neutral, sino que defiende claramente los intereses de los trabajadores, particularmente ante los desafíos como consecuencia de la digitalización, la globalización y los cambios demográficos. La DGB está activa tanto a nivel europeo como internacional: Como parte de la confederación europea de sindicatos, en la confederación sindical internacional y en la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE. Dentro de todos estos foros, los sindicatos y las confederaciones sindicales defienden mejores acuerdos comerciales, la lucha contra la esclavitud y mejores condiciones de trabajo a lo largo de la cadena de suministro de las grandes empresas.

Confederación de Sindicatos Alemanes
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlín, www.dgb.de



FUNDACIÓN HANS-BÖCKLER

Una mayor codecisión de los trabajadores en las empresas y explotaciones, buenas condiciones de trabajo y una sociedad más justa.

Estos son los objetivos que persigue la fundación Hans-Böckler de la Confederación de Sindicatos Alemanes. Para lograrlo, la fundación asesora a los trabajadores que participan en los Consejos de supervisión ofrece becas a estudiantes jóvenes brillantes y analiza cuestiones sociales y económicas. El trabajo del futuro constituye una de las principales preocupaciones del mundo científico. Por ello, la fundación ha creado una comisión ampliamente representativa, compuesta por 33 expertos científicos del mundo empresarial, sindical, ministerios y asociaciones, que ha analizado intensamente esta cuestión teniendo en cuenta tanto los avances técnicos como las cuestiones sociales. Su informe final *Arbeit transformieren!* está disponible en www.arbeit-der-zukunft.de. Su conclusión es que, incluso en plena globalización, las máquinas y los algoritmos no tienen por qué ser determinantes para el desarrollo. Es posible construir un mundo laboral 4.0 basado en los derechos humanos. ¿Cómo se puede poner freno al aumento de falsos autónomos como consecuencia de la digitalización? ¿Cuáles son las normas que deberían ser válidas en las plataformas? ¿Cómo se puede afianzar la seguridad social para el futuro? Todas estas cuestiones las ha abordado la Comisión en 50 reflexiones que se irán desarrollando.

FUNDACIÓN HANS-BÖCKLER
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf, www.boeckler.de

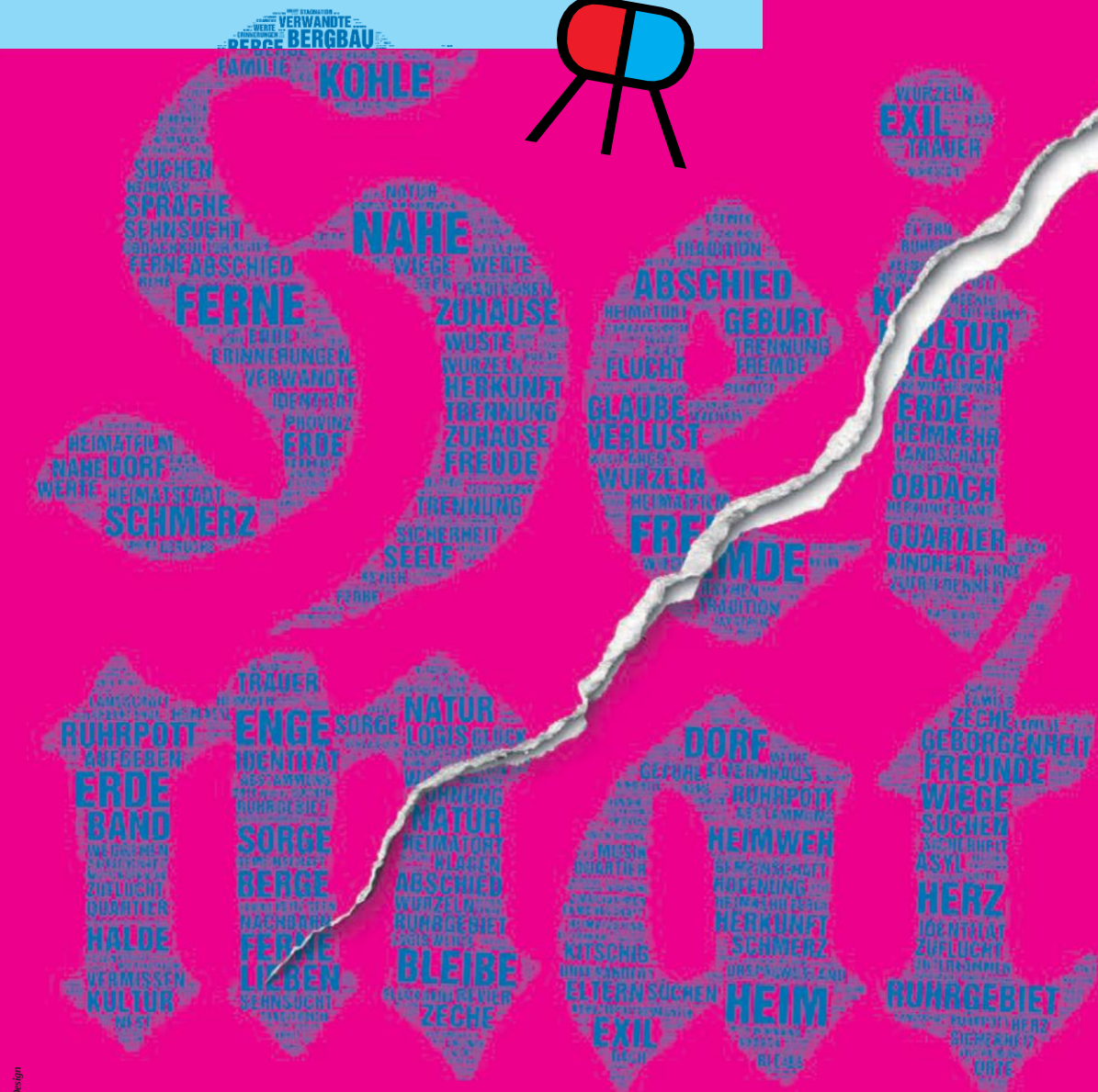
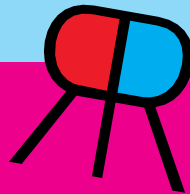


1 Mayo hasta el 17 de junio de 2018

3 y 4 de junio de 2018
Talleres, recitales políticos

Talleres, recitales políticos
Concierto con Konstantin Wecker

Concierto con Konstantin Wecker
Información: www.arbeit-lied-bewegung.de



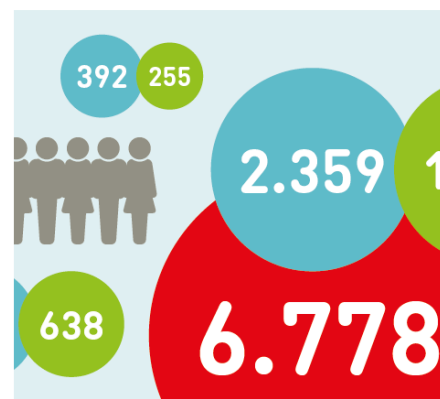
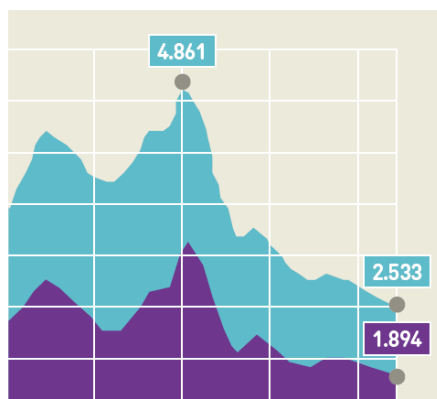
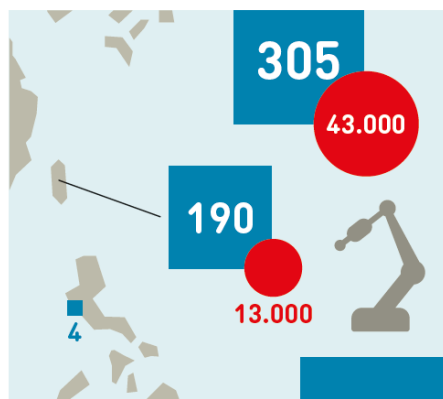
Elsenbach Design

Entradas (02361) 9218-0 www.ruhrfestspiele.de



Förderer





En contra de lo que se pensaba, los minitrabajos no han servido para que los trabajadores pudieran acceder a un buen trabajo.

de: **FIN DE LA NORMALIDAD**, página 20

En muchos casos, estos padres y madres sólo pueden volver al trabajo cuando han encontrado una guardería a tiempo completo.

de: **LAS RAZONES DE LA DESIGUALDAD SON DIVERSAS**, página 31

Se habla de una generación perdida, lo que para una parte de Europa no es una exageración.

de: **INDIGNADOS Y RESIGNADOS**, página 42

Este desarrollo basado en la exportación y fomentado por la industria no se va a mantener mucho tiempo.

de: **EN BUSCA DE NUEVOS CAMINOS**, página 49