

SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO EN EUROPA

© visitBerlin, Foto: Wolfgang Scholvien



Contenido

Características principales y desafíos

Programas del mercado de trabajo

Estrategias de puesta en relación entre oferta y demanda de empleo, colocación y activación

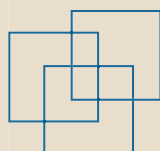
Gestión del desempleo

Relación entre las agencias privadas de empleo y la BA

Anexo I: Evolución institucional de los servicios públicos de empleo en Alemania

Anexo II: Prestaciones de desempleo en Alemania desde 2005

Bibliografía



Alemania

Características principales y desafíos¹

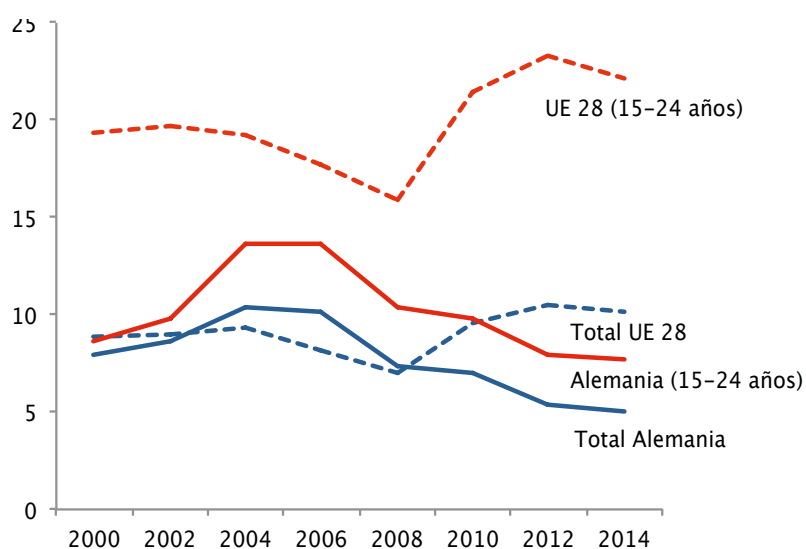
- **Situación del mercado de trabajo y del empleo: Evolución positiva y variaciones regionales**

Durante los últimos diez años, la evolución del mercado de trabajo en la República Federal de Alemania ha sido positiva. La tasa media de desempleo anual disminuyó al 5 por ciento en 2014, habiendo aumentado previamente desde 2002 al máximo

¹ Este documento forma parte de una iniciativa conjunta entre el Servicio de Empleo y Mercados de Trabajo, Departamento de Política de Empleo, y el Equipo de Trabajo Decente y la Oficina de País para el Cono Sur de América Latina de la OIT para la elaboración de una serie de Notas sobre los Servicios Públicos de Empleo de países seleccionados. Este número fue preparado por Meike Klueger, funcionaria de la Agencia Federal de Empleo de Alemania, quien en la actualidad trabaja con la OIT como experto en servicios públicos de empleo. Las opiniones vertidas son de exclusiva responsabilidad de la autora y no representan necesariamente el pensamiento de la OIT o de la Agencia Federal de Empleo de Alemania.

de 11,2 por ciento en 2005. Desde entonces, una combinación de reformas del mercado de trabajo y evolución económica positiva han contribuido a disminuir gradualmente dicha tasa, que ha permanecido por debajo del 6 por ciento desde 2012. Ni la crisis financiera mundial de 2008 ni la recesión económica que afectó al país en 2012-2013 incidieron demasiado en el mercado de trabajo. Las tasas de desempleo en Alemania, tanto la general como la relativa a los jóvenes, están por debajo del promedio de la UE-28 (véase el gráfico 1).

GRÁFICO 1
TASAS DE DESEMPLEO (TOTAL Y JÓVENES) EN ALEMANIA Y UE-28



Fuente: Eurostat, 2015.

Existen diferencias considerables entre las tasas de desempleo de una región a otra, especialmente entre el este y el oeste de Alemania. La Agencia Federal de Empleo (*Bundesagentur für Arbeit, BA*) es el principal proveedor de servicios de empleo en Alemania. Los datos más detallados de la BA que figuran a continuación arrojan más luz sobre estas diferencias regionales. Según estos datos, que están basados en una definición ligeramente distinta de desempleo,² la tasa de desempleo en 2014 era del 6,7 por ciento. La tasa de desempleo más baja de los 16 estados (*Bundesländer*) de Alemania la registraba Baviera, con un 3,8 por ciento, y las más altas Mecklemburgo-Pomerania Occidental y Berlín, con un 11,2 y un 11,1 por ciento respectivamente (BA, 2015a). En Alemania oriental (cinco nuevos *Bundesländer* y Berlín) en general la tasa de desempleo es más alta (9,8 por ciento) que en Alemania occidental

(5,9 por ciento). Así pues, los desafíos a los que se enfrenta el servicio público de empleo varían de un lugar a otro del país.

- **Desafíos que persisten: Desempleo de larga duración, desajuste en aumento entre oferta y demanda de competencias y tendencias salariales**

A pesar de la evolución positiva del mercado de trabajo, prevalecen importantes desafíos, tanto en la actualidad como de cara al futuro. A continuación se destacan tres desafíos clave (véase IAB, 2013a, 2014):

2 Una de las diferencias principales es que la BA considera que toda persona que trabaja menos de 15 horas a la semana está desempleada, mientras que los datos de Eurostat (basados en la definición de la OIT) solo consideran desempleada a la persona que no tiene trabajo. Para más detalles, véase: https://www.destatis.de/EN/Meta/abisz/ILO_Arbeitsmarktstatistik_e.html [17 de noviembre de 2015].

- *Reducir el desempleo de larga duración.* A pesar del aumento de la fuerza de trabajo registrado estos últimos años, un número considerable de personas que buscan trabajo no pueden beneficiarse de la demanda constante de mano de obra. Esto refleja problemas estructurales en cuanto al desempleo de larga duración y un desajuste entre oferta y demanda de mano de obra. Alrededor del 44 por ciento de todos los desempleados de Alemania en 2014 eran desempleados de larga duración. El promedio de la UE-28 es de alrededor del 50 por ciento, pero en países como Austria y los Países Escandinavos está por debajo del 30 por ciento. En Alemania se han implementado políticas activas del mercado de trabajo dirigidas específicamente a los buscadores de empleo que son desempleados de larga duración; no obstante, existe un núcleo persistente de desempleo formado principalmente por personas con bajas calificaciones y/o problemas de salud y por personas que tienen trabajo pero cuya remuneración es insuficiente para subsistir, a menos que la complementen con alguna prestación.

- *Prevenir los déficits de competencias en el mercado de trabajo futuro.* Aunque en Alemania no existe un déficit generalizado de trabajadores calificados, la evolución demográfica prevista insta a tomar medidas inmediatas. El Instituto de Investigación Laboral (*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB*) prevé que si la tasa de participación en el mercado de trabajo se mantiene constante, la fuerza de trabajo disminuirá de los aproximadamente 45 millones de personas que la integran en la actualidad a alrededor de 38 millones de personas en 2020, y a solo 27 millones en 2050 (BA, 2011). Es muy probable que la inmigración de trabajadores (calificados) reduzca en algo este desafío, pero invertir en la educación de los jóvenes y de los buscadores de empleo es importante para poder atender la demanda prevista del mercado de trabajo en el futuro.

- *Reducir la brecha salarial.* Los datos del IAB muestran que desde mediados de la década de 1990 la brecha entre ingresos bajos y altos se ha ampliado y el porcentaje de personas con ingresos bajos ha crecido. Según un estudio del IAB, este porcentaje es casi un 25 por ciento superior en Alemania que en

otros países miembros de la UE (IAB, 2013b).³ Como en otros países, las formas atípicas de empleo han aumentado en los últimos años, afectando sobre todo a los jóvenes. Para establecer un nivel mínimo de ingresos suficiente, en enero de 2015 Alemania introdujo un salario mínimo obligatorio de 8,50 euros por hora.⁴ Antes, solo se habían fijado salarios mínimos para 12 ocupaciones, basados en negociaciones colectivas.

La "Estrategia de la BA para 2020" determinaba las principales tendencias que incidían en su prestación de servicios. Estas incluyen la flexibilidad y globalización crecientes de los mercados de trabajo, los cambios demográficos, las demandas cambiantes del mercado de trabajo y los recursos cada vez más escasos. Para poder mejorar su desempeño de manera continuada en un contexto de estas características, la BA tiene por objeto hacer frente a estos desafíos mediante la prestación de servicios orientados al usuario a través de una serie de canales. Se prestará especial atención a mejorar los servicios brindados a los empleadores y a los buscadores de empleo que se han desvinculado del mercado de trabajo por ser desempleados de larga duración o por contar con un nivel bajo de competencias.

El número creciente de refugiados, que lo que buscan no es solo asilo, sino también trabajo en el mercado de trabajo alemán, plantea un desafío para el servicio público de empleo. Se calcula que para 2019, más de un millón de refugiados, a los que se habrá concedido asilo, recibirán prestaciones de desempleo y necesitarán servicios de asesoramiento y programas activos del mercado de trabajo (PAMT) bien orientados para integrarlos en el mercado de trabajo.

- **La BA como interfaz entre las políticas económicas, laborales y sociales**

La BA es el principal proveedor de servicios del mercado de trabajo. Funciona como una entidad pública que se auto administra en la ejecución de su mandato a tenor de lo dispuesto en el Libro III del Código Social

3 El estudio compara salarios en 17 países de la UE: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Dinamarca, Eslovenia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Italia, Lituania, Países Bajos, Polonia, Reino Unido y Suecia.

4 Se pueden aplicar excepciones hasta el 31 de diciembre de 2016 cuando lo prevean convenios colectivos, por lo general vinculantes, entre asociados representativos en la negociación.

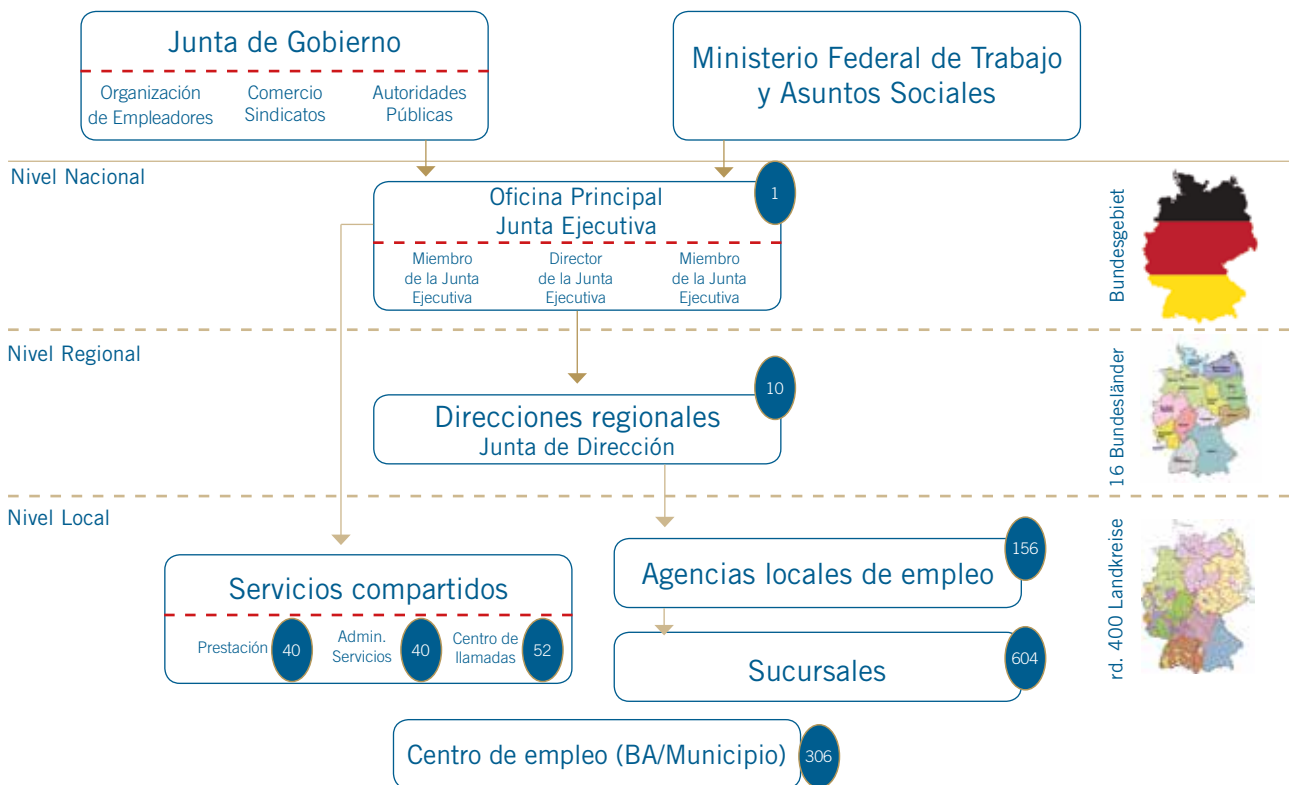
(SGB III). Su principal órgano decisorio es una junta tripartita de gobierno que actúa a la vez con capacidad supervisora y legislativa. Las agencias locales de empleo, que también se auto administran, cuentan con sus propios comités tripartitos de administración.

En la parte superior del organigrama (resumido en el gráfico 2) se encuentra una oficina principal nacional; por debajo hay diez direcciones regionales, responsables del éxito de las políticas regionales del mercado de trabajo que coordinan sus servicios y tareas con las políticas laborales y económicas de los gobiernos del Bundesland (estado). Por debajo de las direcciones regionales, y bajo su control, se encuentran las agencias de empleo. El país cuenta con 156 agencias locales de empleo con alrededor de 600 sucursales.

Junto a los municipios, la BA también es responsable de los 396 centros trabajo (*Jobcenters*), que son instalaciones conjuntas de conformidad con el Libro II del Código Social (SGB II). Cabe señalar que Alemania tiene dos tipos distintos de prestaciones de

desempleo administradas por dos entes diferentes: la prestación de desempleo I (*Arbeitslosengeld I, ALG I*), administrada por las agencias de empleo (locales), y la prestación de desempleo II (*Arbeitslosengeld II, ALG II*), administrada por los centros de empleo, que son instalaciones conjuntas de las agencias de empleo locales y los municipios (para más detalles, véase el anexo II). Las dos prestaciones de desempleo tienen criterios de elegibilidad distintos, y la BA desempeña un papel distinto en el caso de los centros de empleo. Respecto del SGB II, la BA no actúa como órgano auto administrador. En su lugar, responde en ambos aspectos, jurídicos y de política, al Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS*), en cuyo seno se ha establecido un Comité de prestaciones de seguridad básicas para los buscadores de empleo con el cometido de supervisar cuestiones clave relacionadas con la aplicación de las prestaciones. El comité está compuesto por representantes del Gobierno Federal y del Bundesländer, asociaciones del gobierno local y la BA. Cabe señalar que 105 municipios de Alemania han optado por no colaborar con la BA y han

GRÁFICO 2
ORGANIGRAMA DE LA AGENCIA FEDERAL DE EMPLEO



Fuente: Agencia Federal de Empleo.

asumido la responsabilidad única de cumplir con las tareas establecidas en la SGB II (*Optionskommunen*).

El personal del servicio público de empleo está formado por unos 108.000 equivalentes a tiempo completo (diciembre de 2013), un ligero aumento respecto de los 100.362 de 2011. De estos funcionarios, 56.000 trabajan en los centros de empleo. El personal de los centros de empleo como facilidades conjuntas incluye a unos 18.000 empleados de las municipalidades, y el resto de trabajadores empleados por la BA. En 2013 el gasto de la BA en dotación de personal era de 5.800 millones de euros.⁵

- **El servicio público de empleo ofrece una amplia gama de servicios**

Las principales funciones de la BA son:

- colocar a los buscadores de empleo;
- proporcionar orientación profesional;
- proporcionar asesoría a los empleadores;
- promover la formación profesional y la mejora de las competencias;
- promover la integración en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad;
- administrar las prestaciones para permitir la creación y el mantenimiento de puestos de trabajo, y
- pagar las compensaciones por ingresos reducidos, por ejemplo, prestaciones de desempleo o indemnizaciones por insolvencia.

Por lo general, cada agencia de empleo o centro de empleo tiene una zona de entrada/espacio de recepción de los usuarios para su registro, presentación de solicitudes y apoyo general. La mayoría también cuenta con equipos especializados que proporcionan servicios de colocación para distintos grupos objetivo (por ejemplo, jóvenes, buscadores de empleo con discapacidad), así como equipos que administran las prestaciones de desempleo. En la mayor parte de los casos, las agencias de empleo y los centros de empleo administran conjuntamente un servicio local para los empleadores (*Arbeitgeberservice*), con los que

colaboran para intercambiar información relacionada con las vacantes de empleo y los PAMT disponibles. Además, tanto los buscadores de empleo como los empleadores tienen acceso a un centro de llamadas y a diversos servicios en línea.

La BA cuenta con otros servicios disponibles a los que también recurren los centros de trabajo. Entre otras cosas, la BA tiene su propio servicio médico (*Ärztlicher Dienst*) al que pueden recurrir los funcionarios de colocación si necesitan una opinión médica sobre la capacidad física de un buscador de empleo para desempeñar un trabajo determinado o seguir un curso de formación en particular. Cuenta asimismo con un servicio psicológico ocupacional (*Berufpsychologischer Service*), que ofrece consultas psicológicas y pruebas de orientación de carrera profesional, entre otros servicios. El Servicio Internacional de Colocación (ZAV) ofrece orientación para trabajar en el extranjero y colocaciones en otros países. La BA también se ocupa del pago de prestaciones por hijos (*Kindergeld*) a través de su Oficina de Prestaciones Familiares (*Familienkasse*). La tarea reguladora de luchar contra el fraude en las prestaciones también compete a la BA.

- **Cerca de 3 millones de buscadores de empleo están registrados como desempleados, pero son muchos más los que reciben servicios**

En 2014, un promedio anual de casi 5 millones de buscadores de empleo se registraron en la BA. Alrededor de 2,9 millones de estos buscadores de empleo eran desempleados. Cerca de un tercio (32 por ciento) de los buscadores de empleo desempleados recibían servicios de las agencias de empleo (SGB III) y el 68 por ciento de los centros de empleo (SGB II). Los desempleados de larga duración y los buscadores de empleo con poca o ninguna experiencia laboral son una parte importante de quienes acuden a los centros de empleo, ya sea porque no han contribuido al seguro de desempleo o porque ya no cumplen los requisitos para recibir la prestación de desempleo I. La proporción de desempleados que reciben la prestación de desempleo II es mayor en las regiones con

⁵ Esta cifra no incluye los costos de personal de las municipalidades.

desempleo alto y persistente. En Berlín, por ejemplo, el 80 por ciento de las personas desempleadas recibe la prestación de desempleo II.

La prestación de desempleo II, que es una prestación básica de subsistencia dependiente de los ingresos, la proporcionan los centros de empleo. En 2014 un total de 4.39 millones de personas recibieron esta prestación, pero el 57 por ciento de ellos tenía trabajo. De estas, 700.000 estaban ocupadas pero con unos ingresos insuficientes para garantizar el sustento de la unidad familiar, por lo que necesitaban la prestación de desempleo para complementar sus ingresos. Otras 430.000 no se consideraban desempleadas porque participaban en PAMT.

En el marco de sus servicios para los empleadores, la BA colabora activamente prestando servicios a unos 3 millones de empleadores y registró 1,7 millones de vacantes en 2013.

- **Hacia la activación y la prestación más eficaz de servicios**

La historia de la BA se remonta a 1927 con la creación del Instituto Imperial de bolsas de trabajo y seguro de desempleo como un órgano independiente y autónomo.⁶ En 1969, el servicio público de empleo pasó a llamarse Oficina Federal de Empleo (*Bundesanstalt für Arbeit*), y en 2003 se convirtió en la Agencia Federal de Empleo (*Bundesagentur für Arbeit, BA*).

Un tema clave en el desarrollo de la BA durante las últimas décadas ha sido el cambio de prioridad con el paso de las políticas del mercado de trabajo pasivas a las activas. Además, la operación de las agencias de empleo privadas se permite legalmente desde 1994.

Entre 2002, cuando el desempleo era aproximadamente de un 9 por ciento, y 2005, tuvo lugar un importante proceso de reforma del servicio público de empleo, con objeto de hacerlo más eficiente. Se

estableció la Comisión de nuevos servicios del mercado de trabajo (*Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*), que dispuso las recomendaciones que sirvieron de base para las cuatro nuevas “leyes sobre los nuevos servicios del mercado de trabajo”, informalmente conocidas como las Hartz I-IV en honor del presidente de la Comisión, Peter Hartz. En particular la cuarta ley (Hartz IV) introdujo la mayor reforma nunca emprendida en la República Federal de Alemania.

Los principales objetivos de la reforma fueron aumentar la flexibilidad del mercado de trabajo, activar a las personas desempleadas y asignar los recursos más eficazmente. En el núcleo de la reforma administrativa estaba el principio del mejor control a través de la medición optimizada de la eficiencia y la efectividad de los procesos internos. Los cambios organizativos han llevado a una mayor descentralización y flexibilidad en la asignación de los recursos. La reforma supuso un cambio significativo hacia la activación con la introducción de sanciones. Si un buscador de empleo no busca trabajo activamente o se niega a participar en algunos PAMT, pueden suspenderse sus prestaciones. La persona que busca trabajo debe aceptar cualquier oferta de trabajo razonable, y la definición de razonable se ha ampliado para incluir, en determinadas circunstancias, la obligación de trasladarse.

Las primeras tres leyes entraron en vigor en enero de 2003. Dieron curso al cambio de nombre de la organización reformada como Agencia Federal de Empleo (*Bundesagentur für Arbeit, BA*) y a la desregulación parcial del mercado de trabajo (con la introducción, por ejemplo, de las agencias de trabajo temporal y los “minijobs”).⁷ La “cuarta ley sobre los nuevos servicios del mercado de trabajo” (Hartz IV) entró en vigor en enero de 2005. Cambió radicalmente la prestación de los subsidios de desempleo al fusionar la asistencia en el desempleo (*Arbeitslosenhilfe*) y la asistencia social (*Sozialhilfe*) en una prestación básica para los buscadores de empleo dependiente de los ingresos. Esta nueva prestación de desempleo II se concibió para evitar la pobreza,

⁶ Para más información sobre la evolución de la BA, véase el anexo I.

⁷ Los “minijobs”, que se pusieron en marcha con la ley Hartz II, son empleos marginales a tiempo parcial por los que se reciben unos ingresos de 450 euros al mes como máximo, y suelen estar exentos de contribuciones a la seguridad social. La Ley sobre los cambios en el ámbito del empleo marginal de 5 de diciembre de 2012 (en vigor desde el 1 de enero de 2013) disponía que los “minijobs” estaban sujetos a un seguro de pensiones obligatorio y aumentaba el salario máximo mensual de 400 a 450 euros. Los “minijobs” también pueden ser trabajos a tiempo parcial marginales en hogares privados. A partir de marzo de 2015, 6.6 millones de personas estaban empleadas en “minijobs” y 284 000 trabajan en “minijobs” en hogares privados (Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn- Véase / Minijob-Zentrale, 2015).

pero no para garantizar unos niveles de subsistencia equivalentes a los niveles de que antes gozaba el buscador de empleo, lo que significaba que para muchos receptores de asistencia para el desempleo disminuyó el nivel de prestaciones.

La reforma llevó a un aumento del desempleo, en parte porque más de los 300.000 antiguos receptores de asistencia social pasaron a considerarse capaces

de trabajar y por consiguiente, desempleados, si bien con el tiempo, hicieron una aportación considerable a la evolución positiva del mercado de trabajo durante el pasado decenio. En 2014, 4.4 millones de personas recibieron la prestación de desempleo II: 1 millón menos que en 2006. Con la reforma, la BA mejoró su capacidad para responder con rapidez a los desafíos del mercado de trabajo y para adaptar sus servicios a partir de fundamentos institucionales sólidos.

Programas del mercado de trabajo

En 2013, el gasto público anual en programas del mercado de trabajo (PMT) en Alemania fue de alrededor de 46.000 millones de euros. El cuadro 1 muestra cómo se distribuye este gasto según las definiciones utilizadas por Eurostat: los servicios de los PMT abarcan todos los servicios y actividades de los SPE además de cualquier otro servicio para desempleados financiado con recursos públicos; las intervenciones de los PMT abarcan medidas de activación para los desempleados y otros grupos objetivo, incluida la formación, la rotación en el trabajo y el empleo compartido, los incentivos laborales, el empleo protegido y readaptación, la creación directa de empleo y los incentivos para la creación de empresas; los apoyos de los PMT abarcan asistencia financiera para indemnizar a las personas por pérdida de salarios (ingreso de subsistencia y apoyo a las personas sin trabajo, en su mayor parte subsidios de desempleo) o facilitación de la jubilación anticipada.⁸

Las prestaciones pasivas (apoyo PMT) representan el 60 por ciento del gasto. En el contexto de las medidas activas del mercado de trabajo, la mayor parte del gasto, a saber 2.560 millones de euros, corresponde al apoyo a la continuación de la formación profesional (mejora de las competencias y formación profesional continua para certificar las calificaciones). Los incentivos al empleo, en forma de subsidios de integración, se situaron en los 602 millones de euros, mientras que los incentivos a la creación de empleo totalizaron 258 millones de euros (cifras de 2013).

El presupuesto previsto para las medidas del mercado de trabajo se asigna a las agencias de empleo y los centros de empleo anualmente con arreglo a determinados criterios. Seguidamente las agencias y los centros administran el presupuesto de manera descentralizada, presentando informes periódicos sobre gastos y resultados. La BA gestiona una serie de sus propios PAMT: en 2012 se implementó una reforma con objeto de continuar descentralizando la

toma de decisiones y aumentar la flexibilidad de los programas para adaptarse a los requisitos individuales.⁹

Salvo en algunos casos, los centros de trabajo y las agencias de empleo utilizan los mismos programas. Por lo general, los buscadores de empleo reciben sus prestaciones de desempleo de manera continuada durante la duración de su participación y se les rembolsa por viajes no previstos o gastos para el cuidado de sus hijos.

En 2013, un promedio anual de 858.000 buscadores de empleo al mes participaron en los PAMT gestionados por la BA o por los centros de trabajo. La duración de la participación fue de un promedio de cuatro meses. Alrededor de 2.3 millones de personas finalizaron con éxito un PAMT durante el año transcurrido entre junio de 2012 y junio de 2014, y el 38,4 por ciento de estos participantes encontraron un empleo formal a los seis meses (BA, 2014).

⁸ Los datos sobre el gasto en PMT y los participantes (total participantes y flujo de participantes) se recopilan con periodicidad anual de fuentes administrativas. Véase: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/labour-market-policy> último acceso noviembre de 2015].

⁹ La ley se llama *Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt* (Ley para mejorar las posibilidades de integración en el mercado de trabajo).

CUADRO 1
GASTO EN PMT POR INTERVENCIÓN Y TIPO DE ACCIÓN, 2013

| | Total (millones de €) | Proporción (%) |
|--------------------------|--------------------------|-------------------|
| Total PTM | 46.332 | 100,0 |
| Total servicios PTM | 9.755 | 21,1 |
| Total intervenciones PTM | 8.377 | 18,1 |
| Total apoyo PTM | 28.200 | 60,9 |

Fuente: Eurostat / BA.

Los programas que figuran a continuación son PAMT gestionados por la BA. Están disponibles en las agencias de empleo y los centros de empleo locales para todos los buscadores de empleo, en función del potencial de la persona y de su necesidad de apoyo. Hay programas especializados disponibles para grupos determinados, además de los programas regulares: los programas para los jóvenes, por ejemplo, van de las medidas de prevención para los estudiantes (escuela) a pasantías ampliadas, con especial hincapié en la colocación exitosa en plazas de aprendizajes. Los servicios también incluyen programas para buscadores de empleo con discapacidad y para readaptación profesional.

- *Formación y capacitación profesionales continuas (Förderung der beruflichen Weiterbildung)*: El objetivo es mejorar la empleabilidad a través de la mejora de las competencias, así como de formación profesional que lleve a una calificación certificada. La duración oscila en función del objetivo y de las calificaciones del buscador de empleo. El programa incluye readaptación profesional, que suele durar unos dos años. Los buscadores de empleo reciben un bono y pueden escoger a su proveedor de formación (certificado). En 2013, el programa tuvo una duración promedio de 5.4 meses y un costo total de 4.600 euros por participante. Cerca de la mitad de los participantes (44,9 por ciento) que completaron con éxito el programa encontraron un empleo en el plazo de seis meses.

- *Intervenciones de activación y reintegración (Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung)*: Estas intervenciones están dirigidas a buscadores de

empleo, individualmente o en grupo, con objetivo de proporcionarles orientación para acceder a la formación y al empleo, abordando las dificultades individuales que afronten para acceder a un trabajo. Incluyen medidas de activación, programas de pasantía y el recurso a agencias de empleo privadas para los servicios de colocación.¹⁰ Las medidas de activación, por ejemplo formación básica en el lugar de trabajo, pueden ofrecerse a grupos de buscadores de empleo y a menudo se subcontratan a instituciones de formación. La agencia de empleo/centro de empleo local puede adquirir una serie de intervenciones de distinta envergadura y con objetivos distintos. La duración de la participación puede oscilar entre una semana y seis meses, en función del objetivo y del grupo objetivo. Desde 2012, hay más medidas de activación individuales disponibles. Los buscadores de empleo reciben un bono con un objetivo acordado de activación (por ejemplo, orientación profesional para el empleo) y pueden elegir un proveedor certificado de una base de datos.

- *Pasantías cortas no remuneradas en una empresa*: Los buscadores de empleo que encuentran pasantías pueden trabajar como pasantes hasta seis semanas como período de prueba para un empleo futuro. En 2013, estas colocaciones tuvieron una duración promedio de 1.6 meses y un costo total de 483 euros por participante. Más de un tercio (37.9 por ciento) de los participantes que completaron el programa con éxito encontraron un empleo en un plazo de seis meses.

- *Subsidios de integración para poblaciones objetivo destinados a los empleadores (Eingliederungszuschuss)*:

¹⁰ Para más detalles, véase el apartado *infra* sobre "La relación entre las agencias privadas de empleo y la BA".

Los empleadores pueden recibir subsidios para contratar a buscadores de empleo con dificultades para encontrar un trabajo (por ejemplo, los desempleados de larga duración, cuando existe un desajuste entre la descripción del puesto y las competencias del trabajador, en caso de discapacidad). El monto y la duración del subsidio depende de las desventajas concretas del buscador de empleo cuando se le contrata para un puesto de trabajo específico. El empleador debe solicitar el subsidio antes de contratar al buscador de empleo. El subsidio puede ascender hasta el 50 por ciento del salario mensual y puede otorgarse durante un plazo máximo de 12 meses. Tras recibir el subsidio, el empleador debe seguir contratando al antiguo buscador de empleo durante como mínimo el mismo plazo de tiempo para el cual ha recibido el subsidio; de no ser así, deberá devolver parte del mismo. Existen condiciones especiales y subsidios más elevados para los buscadores de empleo de más edad y para los que tienen alguna discapacidad. En 2013, estos subsidios de integración se otorgaron durante un promedio de 5.2 meses y tienen un costo medio de 3.000 euros por participante. Cerca tres cuartas partes de los participantes (73,3 por ciento) que completaron el programa con éxito fueron contratados en el plazo de seis meses (en parte debido a la obligación del empleador de mantener al antiguo buscador de empleo, como ya se ha mencionado antes).

- *Subsidios destinados a los buscadores de empleo para la creación de empresas (Einstiegsgeld / Leistungen zur Förderung von Selbständigen)*: Las personas desempleadas que prevén crear un negocio en el que estén empleados por cuenta propia a tiempo completo reciben apoyo con arreglo a los Libros II y III del Código Social con ayudas/préstamos y formación. Los buscadores de empleo pueden seguir recibiendo su prestación mensual de desempleo durante un tiempo limitado tras convertirse en trabajadores por cuenta propia a tiempo completo (SGB III, hasta seis meses; SGB II, hasta 24 meses). Otras ayudas o préstamos pueden otorgarse para adquirir bienes materiales necesarios para el nuevo negocio. En 2013 estas prestaciones se otorgaron a 7.800 buscadores de empleo.

- *Presupuesto individual para la búsqueda de empleo (Vermittlungsbudget)*: Este presupuesto abarca los costos del buscador de empleo para buscar o aceptar un empleo. Los buscadores de empleo pueden recibir el reembolso de los gastos generados por aplicar a

un puesto de trabajo, traslados a una entrevista de trabajo o por reubicación laboral. El nivel de compensación depende de los gastos reales pero tiene un nivel máximo. En 2013, alrededor de 17 millones de buscadores de empleo se beneficiaron del reembolso de los gastos derivados de su búsqueda de empleo.

Todos los centros de empleo ofrecen algunas opciones adicionales a sus usuarios. Estas incluyen programas de obras públicas para buscadores de empleo que están particularmente desvinculados del mercado de trabajo. Los centros de empleo pueden, por ejemplo, patrocinar puestos de trabajo adicionales a los que generan las condiciones normales del mercado de trabajo, siempre y cuando no afecten a la competencia y sean de interés público. Las personas que participan en estos programas reciben compensaciones de 1,50 euros por hora de trabajo y los pagos adicionales ayudan a cubrir gastos, por ejemplo, por concepto de viaje o costos por el cuidado de los niños. En 2013, alrededor de 74.500 buscadores de empleo participaron en estos programas, a un costo de 300 millones de euros para la BA.

La BA también ofrece medidas preventivas. Si una empresa se ve en la necesidad de reducir las horas de trabajo debido a problemas económicos, puede pagar una prestación con objeto de evitar la pérdida de empleos (*Kurzarbeitergeld*, jornada de trabajo a tiempo reducido). El apoyo a través de mejoras de las competencias también es posible para ayudar a los empleados con escasa calificación a estabilizar, o incluso mejorar, su situación laboral. La iniciativa conjunta para una fuerza de trabajo calificada (*Fachkräfte-Offensive*) puesta en marcha por el BMAS, la BA y el Ministerio Federal de Asuntos Económicos y Energía tiene por objeto informar mejor a los empleadores y a los trabajadores sobre las tendencias en el mercado de trabajo.

Además de los programas gestionados por las agencias de empleo y los centros de empleo, el BMAS gestiona otros programas que a menudo implementan los centros de empleo. Aquí se exponen dos ejemplos:

- Desde los centros de empleo, el programa *Perspektive 50plus* está dirigido a buscadores de empleo de más de 50 años que principalmente son desempleados de larga duración con calificaciones bajas o medias. El programa es parte de la "Initiative 50plus" del BMAS, que engloba una serie de estrategias para

promover más y mejores empleos para trabajadores de mayor edad, dirigidas a las empresas y partes interesadas. El principal objetivo de *Perspektive 50plus* es reactivar y reintegrar a este grupo y sensibilizar a la opinión pública en relación con el desempleo entre las personas de mayor edad a través de la creación de pactos regionales de empleo. Esta cooperación regional adopta un enfoque intersectorial, incluido el mercado de trabajo, el empleo y las políticas sociales y de salud. Los pactos regionales se ampliaron, desde los 93 centros de empleo en 2005 a los 348 en enero de 2010 y los más de 400 en 2011. En la actualidad, la financiación de esta iniciativa asciende a unos 350 millones de euros al año (monto que no incluye los costos de consultoría y de supervisión y evaluación del programa). Durante la primera etapa (2005-2007), más de 22.000 personas que habían estado desempleadas durante un promedio de cuatro años fueron integradas en empleos regulares. En la segunda etapa (2008-2010), el programa logró integrar a más de 106.000 personas en empleos regulares. Desde enero de 2011, el programa se encuentra en su tercera etapa, la última, que finalizará en diciembre de 2015.

- El programa para la reducción del desempleo de larga duración (*Programm zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit*) es un nuevo PAMT desarrollado por el Gobierno y dirigido a los desempleados de larga duración. Los participantes deben estar poco calificados, tener como mínimo 35 años de edad y llevar desempleados dos años o más. El objetivo del programa es alentar a los empleadores a registrar (más) vacantes con la BA y proporcionar servicios de orientación relacionados con los subsidios u otros PAMT. Cuando un buscador de empleo ha sido contratado con éxito por un empleador, él o ella tiene derecho a apoyo para adaptarse a la vida laboral tras el largo período de desempleo. A través del programa también se puede proporcionar formación para el trabajo. El programa tiene el objetivo de llegar a 33.000 personas desempleadas de larga duración receptoras de la prestación de desempleo II. El costo de 885 millones de euros está cubierto por el Fondo Social Europeo (470 millones de euros) y por los presupuestos de los PAMT a través de los centros de trabajo (415 millones de euros). La duración prevista del programa es desde el verano de 2015 hasta 2020, y 342 centros de empleo participan en su ejecución. El objetivo es colocar a 24.100 desempleados de larga duración en empleos formales.

Estrategias de puesta en relación entre oferta y demanda de empleo, colocación y activación

Todos los buscadores de empleo registrados tienen un funcionario de colocación personal con el que mantienen entrevistas periódicamente. Cada entrevista dura aproximadamente de 30 a 45 minutos y versa sobre la situación actual del buscador de empleo, sus esfuerzos por encontrar un trabajo y las ofertas de la agencia de empleo/centro de empleo. Los buscadores de empleo jóvenes mantienen entrevistas mensuales con sus funcionarios de colocación; para los demás, la periodicidad de las entrevistas oscila entre uno y seis meses.

Los deberes del buscador de empleo y los servicios que ofrece el funcionario de colocación se resumen en un acuerdo de integración (*Eingliederungsvereinbarung*). El acuerdo está firmado por el buscador de empleo y el funcionario de colocación, y debe revisarse en el plazo de tres a seis meses. También incluye información jurídica sobre los deberes de los buscadores de empleo según el libro correspondiente del Código Social, ya que hay sanciones previstas en caso de incumplimiento de los mismos.

La prestación de servicios en línea es cada vez más importante, y se cuenta con varias herramientas para distintos grupos objetivo. Las agencias de empleo y los centros de empleo suelen poner a disposición áreas de autoservicio con computadoras con objeto de aumentar la accesibilidad de los servicios y el material en línea.

El más destacado de estos servicios en línea es el "Jobbörse", una bolsa de empleo que gestiona puestos de trabajo y candidatos. El servicio de la BA para

los empleadores o los propios empleadores anuncian las vacantes que pueden ponerse automáticamente en relación con los buscadores de empleo con competencias que se ajusten a la misma. La información sobre los buscadores de empleo está basada en los perfiles elaborados por los funcionarios de colocación, que colaboran estrechamente con el servicio para empleadores.

Existen aplicaciones informáticas relacionadas que contribuyen al proceso de ajuste entre la oferta y la demanda de mano de obra y de colocación. El personal de recepción de la agencia de empleo o del centro de empleo puede acceder a la base de datos principal que contiene información general sobre los buscadores de empleo, mientras que a la información más detallada, incluidos los perfiles individuales, solo pueden acceder los funcionarios de colocación, y a parte de la misma, el personal del servicio de los empleadores, con objeto de mejorar el ajuste entre demanda y oferta de mano de obra.

- **Sistema unificado de elaboración de perfiles para las agencias de empleo y los centros de empleo**

La elaboración sistemática de perfiles de los buscadores de empleo fue implementada en 1998 y se aplica a todas las personas que buscan trabajo, independientemente de su edad. Desde 2002, la elaboración de perfiles debe completarla el consejero el mismo día en que el usuario se registra como buscador de empleo. Cuando se inició el proceso de reforma del mercado de trabajo en 2002, la herramienta de elaboración de perfiles que se utilizaba era objeto de críticas por considerarse demasiado rígida y con poca capacidad de personalizar cada caso, y demasiado centrada en las necesidades del buscador de trabajo y en las dificultades que afrontaba más que en sus puntos fuertes y potencial. Así pues, se preparó una nueva herramienta completa de elaboración de perfiles, que sustituyó a la primera en 2009. La nueva herramienta se llama Modelo en 4 Etapas y se implementó para ambos libros del Código Social con objeto de:

- mejorar la calidad y la eficiencia de los servicios durante el proceso de integración;
- ejecutar un proceso de trabajo idéntico para ambos libros del Código Social:
- realizar un análisis optimizado de los puntos fuertes y el potencial de cada usuario, y
- prever un margen de aplicación para estrategias específicas y alternativas definidas a nivel local.

Esta herramienta está basada en un programa informático que ayuda al funcionario de colocación a asignar cada buscador de empleo a uno de seis perfiles distintos mediante el análisis de la duración prevista de su desempleo y la determinación de las acciones necesarias. En esta primera etapa, se destacan los puntos fuertes y el potencial de la persona en relación con las calificaciones, capacidad y motivación. En este punto, el buscador de empleo puede especificar condiciones (por ejemplo, responsabilidades familiares, dificultades de movilidad). En la segunda etapa, se analiza la situación en el mercado de trabajo teniendo en cuenta todos estos factores con miras a llegar a la ocupación específica en la que el usuario busca trabajo. A partir de este análisis, en la tercera etapa, el funcionario de colocación puede escoger entre una serie de estrategias (por ejemplo, "mejorar las competencias del buscador de empleo") y desarrolla un plan individual. Este plan incluye distintos PAMT alternativos. La cuarta etapa es la implementación y el seguimiento. A través del contacto regular con el usuario, la efectividad de la estrategia y los PAMT se comprueban constantemente. Las conclusiones se integran de manera continuada en el perfil y el plan de acción.

Para apoyar en mayor medida a los funcionarios de colocación en el proceso de elaboración de los perfiles, la BA está formando a todos los funcionarios en un concepto mejorado de la orientación (*Beratungskonzeption*). Se trata de apoyar un enfoque más claro en los puntos fuertes del usuario mediante la utilización de mejores técnicas para la realización de entrevistas y la ayuda al funcionario de colocación para comunicarse mejor y sintonizar con el buscador de empleo.

Gestión del desempeño

La BA tiene un sistema de gestión del desempeño de gran escala. Un elemento fundamental de las directrices de gestión de la Agencia es que los objetivos determinan las acciones, y a la BA la mueven imperativos de efectividad y eficiencia. La satisfacción del usuario (tanto buscadores de empleo como empleadores) también se mide como parte de este conjunto de directrices.

El sistema actual de objetivos incluye tanto objetivos cuantitativos como cualitativos. Los objetivos cuantitativos se fijan en una serie de áreas estratégicas, por ejemplo, los buscadores de empleo, los empleadores y los jóvenes. Las cifras clave, por ejemplo, incluyen el número y la proporción de colocaciones y la duración del desempleo. Para los servicios prestados a los empleadores, se mide el número de vacantes registradas que se han cubierto en el servicio. Como el sistema de aprendizaje reviste gran importancia, la proporción de jóvenes registrados que empiezan períodos de aprendizaje constituye otra cifra clave. Los objetivos cualitativos se añadieron recientemente para obtener una mejor apreciación de la viabilidad de las integraciones, especialmente para aquellos buscadores de empleo desvinculados del mercado de trabajo (por ejemplo, los desempleados de larga duración).

- **Acuerdos objetivo a todos los niveles de gestión, con metas locales**

La gestión del desempeño es un componente integral de la labor de la BA, incluidos informes de desempeño mensuales y diálogos periódicos sobre desempeño a todos los niveles de gestión. Los acuerdos objetivo con metas mensuales o anuales suelen existir a todos los niveles de gestión y tienen un papel importante en las evaluaciones individuales del desempeño.

La información detallada sobre estos indicadores está disponible con periodicidad mensual de la sede para cada oficina local y sus equipos como base para la gestión del desempeño. Incluye un sistema de comparación y clasificación para los centros de trabajo y las agencias de empleo para aumentar la comparabilidad de los resultados. El sistema de clasificación toma en consideración las condiciones regionales y otras diferencias.

Sobre la base de un proceso ascendente de planificación estratégica, las agencias de empleo y los centros de empleo locales deben preparar cada año una proyección

de las metas previstas para el año siguiente, que incluye un análisis del mercado de trabajo local y la estructura cualitativa y cuantitativa del colectivo de buscadores de empleo. Cada agencia de empleo y centro de empleo publica un programa anual de integración y del mercado de trabajo en el que se resumen los enfoques estratégicos locales y las metas, que se pone a disposición del público en línea.

- **Medición de la efectividad de los PAMT**

Cada año, la BA publica un informe sobre integraciones relacionadas con el uso de los PAMT (*Eingliederungsbericht*). El desempeño de los distintos programas se mide principalmente a través del indicador que muestra la tasa de integraciones entre los participantes que han completado el programa con éxito (*Eingliederungsquoten*). La tasa refleja cuántos de estos participantes están ocupados (según las contribuciones a la seguridad social) exactamente a los seis meses de haber finalizado la intervención.

Además, en 2004 se puso en marcha un proyecto llamado Efectos del tratamiento y pronóstico (*TrEffeR*) para analizar la efectividad de los PAMT mediante la compilación de un banco de datos con datos retrospectivos. Desarrollado por la BA en colaboración con el IAM y el Departamento de Estadística de la Universidad de Harvard, compara un grupo representativo de no participantes con participantes de cada programa. Su objetivo es proporcionar datos periódicos y específicos para fundamentar las decisiones sobre la utilización de programas específicos para un grupo objetivo. Proporciona oportunidades para comparar los efectos para determinados grupos de edad, participantes con niveles de educación distintos o distintos grupos de perfiles. Al igual que la tasa de integración antes mencionada, la herramienta *TrEffeR* muestra el porcentaje de participantes ocupados (según las contribuciones a la seguridad social) exactamente a los seis meses de haber finalizado el programa, en comparación con grupos representativos de no participantes.

Relación entre las agencias privadas de empleo y la BA

La BA tenía el monopolio de los servicios de colocación hasta 1994, cuando el Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictó que esta situación no era conforme a la legislación europea sobre libre competencia.¹¹

En Alemania existen tres tipos de agencias privadas de empleo (Eichhorst, 2013). Las agencias privadas de colocación atienden principalmente a determinados grupos objetivo (por ejemplo, artistas, ejecutivos altamente calificados) y no se recurre a ellas de forma habitual. Las agencias privadas de empleo que proporcionan servicios de colocación subvencionados operan a través de un sistema de bonos como parte de los programas activos del mercado de trabajo de la BA. Las agencias de trabajo temporal emplean a trabajadores y los ponen a disposición de una tercera parte, que les asigna tareas y supervisa la ejecución de las mismas.

Las agencias privadas de empleo y las agencias de trabajo temporal pueden anunciar sus ofertas de empleo en la base de datos de la BA, pero debe quedar claro para el buscador de empleo que hay una tercera parte implicada en la colocación.

• Servicios de colocación subvencionados

Los buscadores de empleo han tenido derecho a recurrir a servicios de colocación subvencionados gratuitos desde 2002, cuando el mercado de trabajo se abrió a las agencias privadas de empleo a fin de mejorar los resultados del mercado laboral. Se ha introducido un sistema de bonos a tal efecto: los buscadores de empleo pueden utilizar el bono para contactar con un servicio de colocación subvencionado.

Las condiciones para la utilización del bono han cambiado desde que se instauró el sistema por vez primera, pero el bono en sí mismo ha estado disponible para los buscadores de empleo desde un principio. Para los beneficiarios de la prestación de desempleo I, el bono está disponible únicamente tras seis semanas de desempleo. Esta condición no se aplica a los beneficiarios de la prestación de desempleo II. En todos los casos, el bono tiene una

duración limitada, habitualmente de entre tres y seis meses. Para promover las colocaciones con éxito, la agencia privada de empleo recibe una suma de 2.000 euros (que puede ser de hasta 2.500 euros en el caso de buscadores de empleo desempleados de larga duración con discapacidad). Con objeto de lograr una colocación duradera, la suma se paga en dos plazos, el primero de 1.000 euros a las seis semanas del inicio del contrato y el segundo a los seis meses. Desde 2012, los servicios de colocación subvencionados que quieren utilizar el sistema de bonos deben estar autorizados por una autoridad certificadora.¹²

Las estadísticas de la BA muestran que los bonos se distribuyen a menudo pero raramente se cobran. En 2014, por ejemplo, se distribuyeron 283.959 bonos, pero solo se presentaron 29.676 para el cobro del primer plazo (BA, 2015c).

• Agencias de trabajo temporal

Las agencias de trabajo temporal están reguladas por el estatuto de trabajo temporal (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AÜG*) de 1972. Esta medida fue modificada como parte de las reformas de 2003 y 2011. De conformidad con el párrafo 17 del AÜG, la implementación del estatuto compete a la BA. Cada agencia de trabajo temporal debe solicitar una licencia a la BA, que cobra una cuota de operación anual. La BA y el departamento encargado del control del trabajo ilegal (*Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung*) son los responsables de controlar a las agencias de trabajo temporal y de imponer sanciones en caso de infracción. El Gobierno Federal publica informes periódicos sobre el funcionamiento del estatuto de trabajo temporal: el 12o informe abarca el período entre 2009 y 2012 (Bundestag, 2013).

La labor de las agencias de trabajo temporal aumentó tras la reforma del mercado de trabajo entre 2003 y

11 Sentencia del Tribunal (Cámara Sexta) de 23 de abril de 1991. Klaus Höfner y Fritz Elser contra Macrotron GmbH. Referencia para un fallo preliminar: Oberlandesgericht Munich - Alemania (1991) Caso C-41/90, [1991] ECR I-1979.

12 La ley que estipula al respecto es la Ley de acreditación y autorización para la promoción del empleo de 2012 (Verordnung über die Voraussetzungen und das Verfahren zur Akkreditierung von fachkundigen Stellen und zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung - AZAV)).

2005. El número de trabajadores ocupados a través de este sistema aumentó de 282.000 en 2005 a los cerca de 825.000 en diciembre de 2014. Entre 2010 y mediados de 2015, un promedio de alrededor del 2,5 por ciento de los trabajadores trabajaban a través de agencias de trabajo temporal. De conformidad con la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, a estos trabajadores se les garantiza un nivel mínimo de protección efectiva, al tiempo que se prevé un cierto grado de flexibilidad para los empleadores y los trabajadores. No obstante, su salario suele ser menor

que el salario medio en el sector correspondiente, y la rotación es elevada, ya que cerca de la mitad de los contratos de trabajo terminan transcurridos menos de tres meses. Las agencias de trabajo temporal pueden servir a los buscadores de empleo como primer paso para acceder al mercado de trabajo: entre abril de 2013 y abril de 2014, por ejemplo, 405.000 buscadores de empleo pusieron fin a su condición de desempleados al encontrar un trabajo a través de una agencia de trabajo temporal. Más de la mitad seguían ocupados transcurridos 6-12 meses (BA, 2015b).

ANEXO I

EVOLUCIÓN INSTITUCIONAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO EN ALEMANIA

1927 Establecimiento del Instituto Imperial de la bolsa de trabajo y el seguro de desempleo (*Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung*) como órgano independiente y autónomo.

1954 Ratificación del Convenio de la OIT sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88).
Ratificación del Convenio de la OIT sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96).

1969 Con arreglo a la Ley de promoción del trabajo (*Arbeitsförderungsgesetz, AFG*) el servicio de empleo público pasó a llamarse Oficina Federal de Empleo (*Bundesanstalt für Arbeit*). Se dio prioridad a la prestación de una oferta cuantitativa y cualitativa equilibrada de oferta y demanda de mano de obra en el mercado de trabajo. Además de la orientación profesional, la colocación y el seguro de desempleo, las agencias de empleo pasaron a ser responsables de la promoción de la formación profesional.

1992 Denuncia del Convenio de la OIT sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96).

1998 Introducción del Libro III del Código Social (SGB III), que incorpora la promoción del empleo y sustituye a la Ley de promoción del empleo. Cambio hacia la perspectiva de que los buscadores de empleo y los empleadores asuman más responsabilidad respecto de los resultados. Asignación de fondos de las políticas del mercado de trabajo muy descentralizada.

2002 Job-AQTIV Act (*Job-AQTIV-Gesetz*) consolida las reglamentaciones anteriores de conformidad con el SGB III. Por vez primera, los buscadores de empleo tienen derecho a recurrir a un agente privado a través de un bono de colocación. El número de agentes de colocación en el SPE también se aumentó.

2003 Constitución de la Comisión de nuevos servicios del mercado de trabajo (*Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Hartz Commission*) para hacer más efectivo el mercado de trabajo y más eficiente la administración del trabajo. El informe final se presentó transcurridos dos meses y a continuación se formularon cuatro leyes, las tres primeras entraron en vigor en 2003.

2005 La reforma social más importante de la República Federal se puso en marcha el 1 de enero con la entrada en vigor de la cuarta ley (Hartz IV). Establecía la asistencia para el desempleo y las prestaciones de bienestar social combinadas en una prestación básica para los buscadores de empleo administrada conjuntamente por las agencias de empleo y los municipios. La Agencia Federal de Empleo sigue siendo la responsable de los beneficiarios del sistema de seguro de desempleo.

2010 Cambios en la Constitución (artículo 91e) para autorizar formalmente la administración conjunta de la prestación básica de desempleo por las agencias de empleo y los municipios. El Tribunal Constitucional Federal había dispuesto en 2007 que era inconstitucional.

ANEXO II

PRESTACIONES DE DESEMPLEO EN ALEMANIA DESDE 2005

Prestación de desempleo I

Para recibir la prestación de desempleo I (*Arbeitslosengeld I*) con arreglo al Libro III del Código Social, la persona debe estar desempleada, debe haber completado el período de calificación y debe estar registrada como persona desempleada. La prestación de desempleo I es una prestación basada en los seguros y dependiente de los ingresos que se abona durante un tiempo determinado según el período de calificación, habitualmente de 12 meses tras un período de calificación de como mínimo 24 meses, aunque pueden aplicarse reglas especiales para buscadores de empleo de más edad, para quienes las prestaciones pueden pagarse durante hasta 24 meses. El nivel de la prestación equivale aproximadamente al 60 por ciento del ingreso más reciente.

Prestación de desempleo II

Las personas que siguen desempleadas cuando vence el período de la prestación de desempleo I, o que no han completado el período de calificación para la prestación basada en los seguros, pueden solicitar la prestación de desempleo II (*Arbeitslosengeld II*) de conformidad con el Libro II del Código Social. Todas las personas que pueden trabajar un mínimo de tres horas al día cumplen los requisitos para recibir esta prestación a partir de los 15 años de edad y hasta la edad de jubilación legalmente estipulada. La prestación de jubilación II está prevista para asegurar la subsistencia. Nadie que disponga de activos utilizables que superen un valor determinado tiene derecho a recibir esta prestación. La prestación está financiada con impuestos y puede recibirse durante un tiempo ilimitado a condición de que la persona esté buscando trabajo activamente. El nivel de prestación al que tiene derecho la persona lo determina la legislación aplicable como "requisito normal" (*Regelbedarf*). El "requisito normal" depende de la estructura de la llamada "comunidad de la prestación" (*Bedarfsgemeinschaft*), que consiste como mínimo en una persona capaz de trabajar y que cumple los requisitos para recibir prestaciones, su pareja y los hijos solteros de menos de 25 años de edad que viven en el mismo domicilio. Las personas de estas unidades familiares que no pueden trabajar (por ejemplo, los niños) reciben una ayuda social (*Sozialgeld*).

En la actualidad la prestación de desempleo II es de 391 euros al mes para una persona. Los gastos por concepto de alquiler y calefacción también se cubren si se ajustan a las directrices legales de la región.

Información adicional

- Si la prestación de desempleo I es insuficiente para asegurar la subsistencia debido a que el salario anterior era muy bajo, podrá completarse con la prestación de desempleo II hasta llegar al importe del "requisito normal" establecido legalmente.
- La prestación de desempleo II también puede recibirse como complemento de un ingreso, si dicho ingreso es insuficiente para asegurar la subsistencia de la unidad familiar.

Bibliografía

- Bundesagentur für Arbeit (BA). 2011. Perspektive 2025 : Fachkräfte für Deutschland [en línea]. Disponible en: <http://www.ba-bestellservice.de/bestellservice/themen/unternehmen/arbeitsmarkt/perspektive-2025-fachkraefte-fuer-deutschland-100848/>.
- —. 2014. Eingliederungsbericht 2013, Núremberg, octubre. Disponible en: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Aktive-Arbeitsmarktpolitik/generische-Publikationen/Eingliederungsbericht-2013.pdf>.
- —. 2015a. Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitslose nach Rechtskreisen – Jahreszahlen. Disponible en: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Arbeitslose-und-gemeldetes-Stellenangebot/Arbeitslose/Arbeitslose-Nav.html>.
- —. 2015b. Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Zeitarbeit – Aktuelle Entwicklungen, Núremberg, julio. Disponible en: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Branchen-Berufe/generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf>.
- —. 2015c. „Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“ einschließlich Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gem. § 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III, Núremberg, julio. Disponible en: http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_255226/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input=&pageLocale=de&topicId=759656&year_month=201412&year_month.GROUP=1&search=Suchen.
- Bundestag. 2014. Zwölfter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Drucksache 18/673 (Berlín).
- Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See / Minijob-Zentrale. 2015. Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. I. Quartal 2015. Disponible en: http://www.minijob-zentrale.de/DE/Service/03_service_rechte_navigation/DownloadCenter/6_Berichte_und_Statistiken/1_Quartalsberichte_d_MJZ/2015/quartal_1_2015.pdf?__blob=publicationFile&v=6.
- Mattli, W. 2013. The role and activities of employment agencies, paper based on a study conducted for the European Parliament under contract IP/AEMPL/FWC/2008-002/C1/SC11 (Bonn, Institute for the Study of Labour).
- Eurostat. 2015. “Unemployment rate age groups – annual average”. Disponible en: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). 2013a. Ausbau auf solidem Fundament – Was am Arbeitsmarkt angepackt werden muss, IAB Forum Spezial 2013 (Düsseldorf).
- —. 2013b. Deutsche Geringverdiener im europäischen Vergleich. IAB-Kurzbericht núm. 15, julio de 2013.
- —. 2014. Arbeitsmarkt 2014 – Zwischen Bestmarken und Herausforderungen, IAB-Kurzbericht núm. 4, marzo.