



UNIVERSIDAD DE JAÉN

*Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas*

Trabajo Fin de Grado

**Políticas Públicas**

**Sociolaborales en materia  
de Seguridad Social**

Miguel Ángel Fernández Ramos

Junio, 2015

# ÍNDICE

<b>1. Resumen.....</b>	<b>pág.3</b>
<b>2. Marco teórico.....</b>	<b>pág.4</b>
<b>2.1.Las políticas públicas.....</b>	<b>pág.4</b>
<b>2.1.1 Qué son las Políticas Públicas.....</b>	<b>pág.5</b>
<b>2.1.2 Fases de las Políticas Públicas.....</b>	<b>pág.6</b>
<b>2.2.Las Políticas Públicas Sociolaborales.....</b>	<b>pág.11</b>
<b>2.2.1 Qué son las Políticas Públicas Sociolaborales.....</b>	<b>pág.12</b>
<b>2.2.2 En qué consisten las Políticas Públicas Sociolaborales en materia de empleo.....</b>	<b>pág.13</b>
<b>2.3.El sistema de RRLD español y alemán en perspectiva comparada.....</b>	<b>pág.13</b>
<b>2.3.1 La negociación colectiva.....</b>	<b>pág.14</b>
<b>2.3.1.1 La negociación colectiva en España.....</b>	<b>pág.14</b>
<b>2.3.1.2 La negociación colectiva En Alemania.....</b>	<b>pág. 14</b>
<b>2.3.2 El poder de los sindicatos .....</b>	<b>pág.15</b>
<b>2.3.2.1 Los sindicatos en España.....</b>	<b>pág.15</b>
<b>2.3.2.2 los sindicatos en Alemania .....</b>	<b>pág.16</b>
<b>2.3.3. Conflictividad laboral.....</b>	<b>pág.18</b>
<b>2.3.3.1 Conflictividad laboral en España.....</b>	<b>pág.18</b>
<b>2.3.3.2 Conflictividad laboral en Alemania .....</b>	<b>pág.19</b>
<b>2.4.El sistema productivo español frente al alemán.....</b>	<b>pág.21</b>
<b>2.4.1 Sistema productivo español.....</b>	<b>pág.20</b>
<b>2.4.2 Sistema productivo alemán.....</b>	<b>pág.23</b>
<b>3. Resumen.....</b>	<b>pág.3</b>
<b>4. Marco teórico.....</b>	<b>pág.3</b>
<b>4.1.Las políticas públicas.....</b>	<b>pág.3</b>
<b>4.1.1 Qué son las Políticas Públicas.....</b>	<b>pág.3</b>
<b>4.1.2 Fases de las Políticas Públicas.....</b>	<b>pág.4</b>
<b>4.2.Las Políticas Públicas Sociolaborales.....</b>	<b>pág.11</b>
<b>4.2.1 Qué son las Políticas Públicas Sociolaborales.....</b>	<b>pág.11</b>
<b>4.2.2 En qué consisten las Políticas Públicas Sociolaborales en materia de empleo.....</b>	<b>pág.11</b>
<b>4.3.El sistema de RRLD español y alemán en perspectiva comparada.....</b>	<b>pág.11</b>

<b>4.4.El sistema productivo español frente al alemán.....</b>	<b>pág.21</b>
<b>2.4.1 Sistema productivo español.....</b>	<b>pág.20</b>
<b>2.4.2 Sistema productivo alemán.....</b>	<b>pág.23</b>
<b>4.5.Efectos de la crisis económica en el desempleo, comparación en el sistema español frente al alemán.....</b>	<b>pág.27</b>
<b>2.5.1 Efectos de la crisis económica en España.....</b>	<b>pág. 25</b>
<b>2.5.2 Efectos de la crisis económica en Alemania.....</b>	<b>pág. 30</b>
<b>4.6.Políticas públicas Sociolaborales en materia de empleo: comparativa entre ambos países.....</b>	<b>pág.32</b>
<b>2.6.1. Políticas activas en España.....</b>	<b>pág.32</b>
<b>2.6.2 Políticas pasivas en España.....</b>	<b>pág. 34</b>
<b>2.6.3 Políticas activas en Alemania.....</b>	<b>pág.37</b>
<b>2.6.4 Políticas pasivas en Alemania.....</b>	<b>pág.38</b>
<b>5. Conclusiones.....</b>	<b>pág.44</b>
<b>6. Bibliografía.....</b>	<b>pág.46</b>

## **1. Resumen**

El objetivo de nuestro trabajo es analizar las políticas públicas Sociolaborales dentro de la Seguridad Social. Para llevar a cabo un mejor análisis de las mismas, seleccionaremos unos de los diferentes ámbitos de la Seguridad Social en concreto el desempleo. La razón, las altas tasas de desempleo que afectan a nuestro país. Para extraer unas mejores experiencias llevaremos a cabo una comparativa con Alemania con el fin de tener un elemento de referencia para extraer dichas experiencias.

Las razones de la comparativa en materia de empleo entre España y Alemania son las siguientes: en primer lugar, ambos países pertenecen a la UE, en segundo lugar, Alemania es la principal potencia europea a raíz de la crisis, en el caso de España la situación es inversa, por lo tanto nos será más fácil extraer posibles lecciones con aspectos positivos y negativos de ambos países y por último, aunque el sistema de RRL no es el mismo, muchos aspectos de éste sí lo son, por lo tanto podemos extraer unas conclusiones mucho más fiables

## **Abstract**

The aim of this study is to analyse the Socio public policy within the Social Security. To perform a better analysis of them, we select one of the different areas of Social Security in particular unemployment. The reason, high unemployment rates affecting our country. To extract better experiences will conduct a comparison with Germany in order to have a benchmark to extract these experiences.

The reasons for the comparative employment between Spain and Germany are the following: firstly, both countries belong to the EU, second, Germany is the leading European power in the wake of the crisis, in the case of Spain situation is reversed, therefore it will be easier to extract possible lessons with positive and negative aspects of both countries and last but RRL system is not the same, many aspects of it if they are, so we can draw some more reliable conclusions

**Palabras Clave.** Política Pública, Políticas Publicas Sociolaborales, empleo, desempleo

## **2. Marco teórico**

### **2.1 Las Políticas Públicas**

#### **2.1.1 Qué son las Políticas Públicas**

El concepto de Política Pública es un concepto ambiguo que se ha desarrollado a lo largo de los años por diversos autores desde los diferentes ámbitos de las Ciencias Políticas.

Una primera aproximación a dicho concepto sería según DYE (1992) *“Todo aquello que lo poderes públicos deciden o no deciden hacer”*.

Otra definición de política pública es la sugerida por (Ives Meny, Y & Claude Thoenig, 1992: 92) *“Es el programa de acción de una autoridad pública”*.

Por su parte (Baena, 2000: 262) afirma que es *“ Toda decisión conformadora, en principio de carácter innovador, que va acompañada de las medidas administrativas para su seguimiento y ejecución”*.

Según (Vallés, 2006: 396) una Política Pública sería *“Conjunto interrelacionado de decisiones y no decisiones, que tiene como foco un área determinada de conflicto o tensión social. Son decisiones adoptadas en el marco de instituciones públicas, pero que han sido precedidas de Dualismo en la representación de los intereses colectivos de los trabajadores.”*

Una vez conocida las diferentes definiciones de políticas públicas procederemos al estudio de las fases o etapas de las mismas.

#### **2.1.2. Fases de las Políticas Públicas**

Toda Política Pública se elabora o se conforma a través del desarrollo de una serie de etapas o fases que a continuación pasaremos a desarrollar. Entre dichas etapas podemos destacar:

1. Identificación del problema y entrada en la agenda
2. Toma de decisiones
3. Implantación o implementación

#### 4. Ejecución

#### 5. Elaboración

##### 1. Identificación del problema y entrada en la agenda.

La primera etapa o fase para desarrollar una Política Pública es la identificación del problema y la entrada del mismo en la agenda. Lo primero que tenemos que tener en cuenta es que los problemas no nacen por si solos sino que se construyen. Esta construcción deriva de los intereses de los autores implicados. Por lo tanto, un problema que no existe no es objeto de intervención pública.

Por problema podemos entender según Aguilar (1996:29) *una situación o acto de insatisfacción para un determinado colectivo, en el que se produce un desfase o desajuste entre la situación percibida y la situación deseada*. Dicho desfase provoca que ese problema en concreto sea objeto de intervención y por tanto, de movilización de aquellas personas que pretenden acortarlo y presionan para que sea un problema merecedor de atención política. Es en definitiva, una decisión que obliga a toda la comunidad.

Una vez identificado el problema, éste será objeto de entrada en la agenda política.

¿Qué entenderemos por agenda? Aguilar (1996:29) la define como un *“conjunto de problemas que requieren un debate público, incluso de la intervención de las autoridades públicas legítimas”*.

#### Tipos de agenda

En una sociedad determinada, las demandas y necesidades de los ciudadanos van a ser elevadas, pero no todas van a ser objeto de intervención de las autoridades públicas. Por lo tanto debemos diferenciar dos tipos de agendas Aguilar (1996:33), la primera la agenda sistemática, que conforman aquellos problemas que afectan a una sociedad en un determinado momento pero no es objeto de intervención pública, y en segundo lugar, la agenda institucional, que conforma los problemas que afectan a la sociedad y pasan a ser objeto de intervención pública. Por lo tanto el gobierno realiza una labor de selección entre dichos problemas.

Factores o filtros de entrada en la agenda.

Como expone Ruíz Seisdedos S (2007) Existen ciertos factores que favorecen o perjudican la entrada en la agenda política de un problema. Estos factores nos van a servir de “potenciadores” para que un problema sea atendido por dichas instituciones o como “desincentivadores” que provoca el efecto inverso a lo largo del proceso.

Previamente, antes de entrar en juego estos factores es necesario que se cumpla con una serie de requisitos como son; que la cuestión sea tratable públicamente, que se desarrolle una situación injusta, que el público considere que es necesaria alguna acción por parte de las autoridades y que el problema sea competencia de la autoridad gubernamental.

Una vez se han dado lugar dichas condiciones, desarrollamos los principales factores que inciden en la entrada de un problema en la agenda.

- Situación de alarma o emergencia. La emergencia imprevista, crisis o situaciones conflictivas, provocan el impacto emocional en una sociedad, lo que conlleva a la movilización así de los medios de comunicación, como resultado se amplía el público que se siente implicado y por tanto, la presión sobre las autoridades gubernamentales.
- Emotividad e impacto emocional. Una situación con un gran impacto emocional despierta la sensibilidad de un gran público, que se siente conmovido por dicho problemática. Ello provocará el aumento del público comprometido.
- Cuando afecta a un gran público. Cuanto mayor es la magnitud de la población afectada, mayor será la influencia de este problema en las autoridades.
- El papel de los grupos de interés. Los individuos se organizan y crean asociaciones para que sus demandas tengan mayor influencia, lo que provoca una mayor presión sobre los poderes públicos.
- El papel de los medios de comunicación. Son actores muy importantes a la hora de llamar la atención del gobierno o de la sociedad misma. Ellos pueden hacer que un conflicto se atenué o se acelere.

- Momento del ciclo político. En ciertos momentos el sistema político se encuentra más proclive a aceptar demandas externas, esos momentos comprende los ciclos cercanos a las elecciones con el objetivo de captar los votos del ciudadano.

- El papel de la tradición y la cultura. Los valores de una sociedad en un determinado momento, también nos permitirá establecer que problemas son objeto de entrada en la agenda.

## 2. Toma de decisiones: la elaboración y selección de políticas.

En esta fase llega el momento de elaborar una política pública, definiendo los objetivos, metas y fines de la misma. Pero antes, una vez incorporado el problema de la sociedad a la agenda política, es necesario elaborar unas propuestas de reacción o proyectos de políticas públicas, determinando la selección y descarte de las mismas. Para ello se utiliza alguna de estas 4 posibilidades Bayón R. & Carrillo E. (1997):

### - Proceso de racionalidad radical. Optimización

Consiste en seleccionar una política a través de un proceso de racionalización, con los medios adecuados. En este proceso, quienes intervienen tienen claro los objetivos y acumulan información exhaustiva sobre diferentes ámbitos. Una vez seleccionada la información necesaria, se pretenden lograr una solución óptima a través de reglas matemáticas basada en el coste-beneficio. Es decir se selecciona la propuesta que ofrece los resultados más satisfactorios al menor coste posible.

### - Racionalidad limitada. Satisfacción razonable

Es una versión corregida de la anterior. Se admite que la definición del problema es imperfecta, que la información existente es parcial, los recursos limitados y que por tanto, no hay una solución óptima que no podrá atender a todos los interesados, habrá que negociar entre las partes afectadas.

### - Proceso incremental. Compromiso

Entiende el proceso como resultado de negociaciones entre todos los sectores afectados sobre las definiciones que cada uno hace sobre el problema. Los actores no coinciden ni en los fines ni en los medios. Los actores van operando durante todo el proceso según



sus intereses formando coaliciones provisionales, arbitrando compromisos limitados e introduciendo en ellos continuas correcciones.

- Proceso de la causalidad.

En este proceso apenas existen relación entre los fines y los medios .En tal situación, la adopción de una política determinada es el resultado de la coincidencia casual entre “problemas que buscan solución, soluciones que buscan problemas y participantes que buscan problemas por resolver, interés que satisfacer o alianzas que crear. Este modelo también es considerando como modelo de cubo de basura.

Independientemente de cual sea el proceso que utilice las diversas instituciones políticas a la hora de toma de decisiones, el proceso se articula a través de los siguientes pasos

1. Fase preparatoria. Una determinada cuestión incluida en la agenda se transforma en varias soluciones, lo que después dará lugar a un proceso decisorio en sí mismo. Abarca distintas actividades:

- El análisis. Persigue la investigación del problema, buscando las diversas opciones y alternativas. Es un proceso complejo, donde hay que analizar las ventajas, inconvenientes y consecuencias que llevaría emparejada una medida, y poder plasmarla en soluciones concretas o para decidir que no es necesario hacer nada.

- Selección. Se trata de elegir una opción.

2. Fase de legitimación. El individuo o grupo competente decidir que decisiones adoptar respecto al problema en cuestión. Se suele ratificar el resultado que se ha llegado en la fase preparatoria, pero nada impide que, dentro de su capacidad de actuación pueda elegir la adopción o no, seguir los consejos de los expertos o simplemente implantar la solución por su propia elección.

3. Implementación de las políticas

La implementación es una de las fases más importantes de las Políticas Públicas ya que partiendo de la concepción de Política Pública de Baena (2000) “no existiría la misma sino existiese dicha fase”.

Las operaciones básicas de la fase de implementación consiste en:

1) Decidir de forma precisa cuáles son los factores administrativos necesarios para la ejecución de la política.

2) Obtener esos factores o recursos

3) Conseguir que los responsables administrativos de mantenimiento los pongan a disposición de quienes materialmente van a encargarse de la fase de ejecución.

La implementación podrá realizarse básicamente a través de dos enfoques como afirma Vaquero (2007).

- Enfoque descendente (top down). Parte de la premisa de que las decisiones se toman desde arriba, por los organismos a los que podemos considerar el nivel político (aceptado y amparado por la Constitución). Mientras que el nivel técnico se encarga sólo de ejecutar dichas decisiones. El foco de atención estaría en los sujetos que toman las decisiones. Los burócratas (Administración) sólo seguirán sus órdenes.

- Enfoque ascendente (bottom-up). Partiría de analizar los impactos de las políticas públicas sobre la realidad para con posterioridad ascender en el análisis hacia quienes en realidad toman las decisiones. El foco de atención estaría en la burocracia, puesto que estos serían los que efectivamente ejecutarían las decisiones Públicas.

#### 4. Ejecución

Dentro de la fase de ejecución podemos encontrar diversas formas o situaciones que se ejecutan, unas de carácter prescriptivo y otras de carácter operativo. Las primeras, será suficiente con un buen diseño orgánico y con la aportación de recursos humanos suficientes., Las segunda por su parte, son más atractivas pero a la vez más complejas, están relacionadas con la creación y prestación de bienes servicios, subvenciones a los particulares etc.

Para la ejecución, los administradores reciben recursos a través de la función de mantenimiento. El diseño orgánico, los recursos humanos y los recursos financieros muy pocas veces se les suministran la información necesaria. Con estos medios tiene que comenzar su gestión, utilizando, además, si es posible, los métodos propios de gestión empresarial (financiación, estudios de costes, ingeniería de producción, ventas, marketing, publicidad.

## 5. Evaluación

En un sistema democrático es necesario que el poder público tenga que rendir cuentas a sus ciudadanos a través de una comparación de lo logrado con lo que se debería haber alcanzado. La fase de evaluación en definitiva pretende identificar y medir los efectos de llevar a cabo una acción por parte de los poderes públicos y por lo tanto, nos muestran los resultados que arrojan dichas políticas.

La evaluación puede ser interna, la llevan a cabo los mismos miembros que la han ejecutado, y que por tanto, tendrán más conocimiento de la organización y más información pero dicha información será más parcial. Por otro lado, la evaluación puede ser externa, lo que conlleva a que ésta sea más objetiva e independiente, aunque dispondrá de menos información suministrada por los ejecutores.

Una clasificación de tipos de evaluaciones:

- Por los criterios utilizados
- Por las personas que las realizan: interna/externa
- Por el momento que se realiza: ex ante/ex post, formativa (ver el funcionamiento real del programa para solucionar posibles errores) o conclusiva (para ver el resultado final), de proceso de contenido...
- Por la fase que evalúa
- Resultados/ Impactos

La dificultad de llevar a cabo una buena evaluación radica en establecer unos buenos indicadores. Esto no es siempre fácil y está sujeto a disputa política, puesto que según sea la selección de criterios de evaluación puede variar los resultados de la propia evaluación.

Todos los resultados alcanzados en la fase de evaluación deben de ser empleados, ya que por lo contrario dicha fase resultaría inútil.

Una cuestión planteada una vez llevada a cabo la fase de la evaluación es si, ¿las Políticas Públicas terminan? La respuesta es que normalmente las Políticas Públicas no

terminan, sino que se suelen remplazar por otras. Se suele hablar de una extensión de políticas ya existentes, más que de una sustitución.

La finalización teórica, de una política pública puede darse por:

- Por que ha llegado el término que se impuso al elaborar la política pública para conseguir determinados resultados.
- Porque se ha agotado la financiación destinada alcanzar los objetivos planteados.
- Porque se ha terminado el problema al que iba dirigido dicha política pública.

### **2.2.1 Las Políticas Públicas Sociolaborales**

Las políticas públicas Sociolaborales, son aquellas parte de las políticas sociales que de forma directa o indirecta persiguen afectar al grupo de personas que desarrollen actividades productivas, así como a los sujetos que faciliten dicho desarrollo, al mismo tiempo que influyen en el desarrollo de dicha actividad porque:

- La actividad productiva es un medio muy eficaz de integración social
- La actividad productiva es un medio fundamental de medida del desarrollo social

Dentro de las políticas públicas Sociolaborales podemos encontrar una amplia gama de la misma, en materia de educación, integración social, de empleo etc. Nosotros nos centraremos en las de materia del empleo ya que son las que ocupan el objeto de nuestro trabajo.

### **2.2.2 Políticas Públicas Sociolaborales en materia de empleo**

El art. 1 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre de Empleo establece una definición de lo que se entiende por políticas públicas de empleo. Se trata de un *“conjunto de decisiones que son adoptadas por el Estado y las Comunidades Autónomas, que son establecidas de acuerdo a las directrices de la Unión Europea, que tienen como finalidad principal el desarrollo de medidas que tienden a la consecución del pleno empleo, la promoción de su calidad, la reducción de las situaciones de desempleo y la protección de éstas”*.

Dentro de las políticas públicas sociolaborales en materia de empleo podemos destacar; las políticas activas de empleo y las políticas pasivas de empleo.

Las políticas activas son un “conjunto de medidas y acciones, adoptadas por los poderes públicos, destinadas a favorecer la adaptación de la mano de obra (formación profesional), fomentar la creación de empleo, mantener los empleos existentes y conseguir el ajuste simultáneo entre la oferta y la demanda de empleo a través de una mejor circulación de la información y de unos servicios de empleo más eficaces” (Cardona: 2014,248).

Dentro de las políticas activas de empleo podemos destacar las siguientes:

- Intermediación. Comprende la actuación de las entidades intermediadoras que facilitan la interacción entre oferentes y demandantes de empleo.
- Formación para el empleo. Comprende las medidas destinadas a una mayor capacitación de la persona para un determinado puesto de trabajo.
- Fomento del empleo. Comprende las medidas destinadas a la creación de nuevos empleos ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena.

Las políticas pasivas son aquellas que tienen como finalidad el sostenimiento de la renta de los desempleados, así como garantizar un cierto nivel de ingresos para las personas desempleadas, además ofrecen una compensación a los efectos del mercado de trabajo. No se encuentran afectadas a la oferta ni a la demanda sino a la renta del individuo que la percibe (Cardona: 2014,248).

Dentro de las políticas pasivas podemos destacar:

- Sistema de prestación por desempleo. A través del correspondiente subsidio por desempleo.
- Políticas fiscales pasivas. A través de exenciones en el IRPF o IVA a personas desempleadas.

### **2.3 Sistema de Relaciones Laborales Español y Alemán perspectiva comparada.**

A la hora de analizar las políticas públicas en materia de empleo tenemos que tener en cuenta el sistema de Relaciones Laborales en adelante (RLL) de cada país ya que las características propias de cada sistema hacen que estas (pp) sean diferentes y por tanto los efectos y los resultados de la misma también lo sean. Para ello será necesario tener

en cuenta tres aspectos fundamentales: negociación colectiva, sindicatos y conflictos colectivos.

### **2.3.1 La negociación colectiva.**

La negociación colectiva constituye un elemento muy importante a la hora de configurar un sistema de RRLD debido a que el funcionamiento del mismo dependerá del poder que tenga el estado así como las organizaciones empresariales y sindicales en las relaciones de trabajo.

#### **2.3.1.1 La negociación colectiva en España**

La negociación colectiva en España cuenta con una amplia regulación entre la que cabe destacar: el art 37 de la CE, art 3 Título III del ET, así como en otra serie de disposiciones y reales decretos de carácter laboral.

La negociación colectiva en España se ha venido desarrollando en dos ámbitos de actuación diferentes. El primero en el ámbito de sector, es decir, dicha negociación se lleva a cabo en función de una rama productiva concreta. Dentro de este ámbito podemos diferenciar tres niveles donde alcanzarse, a nivel nacional, provincial y regional. Históricamente el nivel predominante ha sido el provincial, dando cabida a más del 50 % de trabajadores. Posteriormente ha tenido una menor relevancia el nivel nacional, con una cobertura del 27% y en menor medida el regional con un 23% de cobertura. El segundo, en el ámbito de empresa a través de los representantes de los trabajadores y los empresarios.

La negociación colectiva guarda una cierta relación directa con los niveles salariales así como con la tasa de desempleo. Entre las diferentes teorías que explican y desarrollan dicha situación, la de mayor importancia es la expuesta por Camlfors y Driffill (1988). En ella se argumenta que cuanto mayor es el grado de negociación tanto a nivel de sector como a nivel de empresa, menor son las tasas de desempleo y los niveles salariales, de ahí el nombre de su teoría , hipótesis de la” u invertida”.

En una negociación a nivel de empresa se presta más atención al grado de competencia al que se enfrenta las empresas, de manera que los incrementos salariales solo aumentarían según una evolución positiva de la productividad. En cambio, si la negociación colectiva tiene lugar al máximo nivel de centralización, es decir el sectorial

a escala nacional, los diferentes agentes sociales tienen en cuenta las consecuencias de sus acuerdos para la inflación y la competitividad, por lo tanto, los aumentos salariales dependerían de la evolución positiva de la productividad agregada. Cuando la negociación colectiva tiene lugar a un nivel intermedio, sin la suficiente coordinación, como es el caso español, dicha negociación no está limitada a la competitividad y por tanto, los niveles salariales se fijan por encima de la productividad. En épocas de crisis, las empresas llevarían un aumento de los despidos dentro de su empresa y como consecuencia aumentaría la tasa de desempleo a nivel global.

Este hecho ha sido uno de los factores que ha provocado un aumento considerable de las tasas de desempleo en España. A diferencia de lo sucedido en Alemania, tanto los sindicatos como las asociaciones empresariales no acordaron en su día una reducción de los niveles salariales en una parte importante de los empleados. Como consecuencia, la mayoría de asalariados afiliados a un determinado sindicato no se vieron afectados por una reducción de sus salarios, por consiguiente, el resto de trabajadores no perteneciente al mismo fueron despedidos viendo agudizadas sus posibilidades de permanencia en dichas empresas.

Además de la situación comentada con anterioridad, la vía para alcanzar acuerdos se ha caracterizado por un tenso pulso entre patronal y sindicatos cada uno con una serie de objetivos bien limitados para sus intereses, lo que provocado alcanzar mínimos acuerdos relativos al empleo en las últimas fechas. Por consiguiente, las barreras para superar los problemas del empleo hoy en día se hacen más espinosas y las esperanzas de mejorar las tasas y la calidad del empleo aún más.

### **2.3.1.2 La negociación colectiva en Alemania**

La negociación colectiva en Alemania se encuentra regulada en la ley de Convenios Colectivos de 9 de abril de 1949.

El sistema de negociación colectiva en Alemania se presenta en un sistema dual, dando lugar a un doble canal de negociación, a nivel de sector, y dentro de éste a escala nacional, provincial y regional, y a nivel de empresa, a través de los representantes de los trabajadores y los empresarios.

El principal sistema de negociación a lo largo de todo este tiempo en Alemania ha sido el sectorial, predominando el de ámbito provincial, pero dicha tendencia en los últimos

tiempos se ha visto invertida hacia una negociación a nivel de empresa. Entre las principales razones que han contribuido a este cambio en dicho modelo de negociación cabe destacar; las altas tasas de desempleo que han azotado esta última década el país germano tras su reunificación, los problemas derivados de la globalización, así como los efectos de la crisis económica que desembocó en unos graves problemas tanto para la estructura productiva como para el empleo. Debido a todas estas causas, tanto el Estado como las diferentes asociaciones empresariales y sindicales decidieron dar un vuelco en el modelo de negociación, tomando así una mayor relevancia el nivel de empresa y acordando en la misma, una serie de acuerdos relevantes para el futuro del empleo y la economía del país. Entre esos acuerdos cabe destacar el denominado “Kurzarbeit” que ya empezó a implantarse a inicios del 2007 y que consiste en una reducción de la jornada laboral hacia los trabajadores debido a las necesidades de producción. El Estado compensa las correspondientes horas reducidas económicamente por parte del empresario.

Los efectos derivados de una negociación colectiva a nivel de empresa así como el acuerdo entre los diferentes agentes de la misma ha tenido una repercusión positiva tanto para el empleo como para la economía del país germano, ya que en época de crisis se ha podido mantener una buena parte del empleo evitando así las consecuencias que conduce la destrucción de este y por otro lado se ha compensado una parte del salario reducido a través de la prestación.

### **2.3.2 El poder de los sindicatos**

Los sindicatos debido sobre todo a la importancia de los mismos a la hora de configurar un sistema de RRLL lo estudiaremos aparte.

#### **2.3.2.1. Sindicatos en España**

La libertad sindical en España es un derecho reconocido en la Constitución en el art 28 de la misma, así como en el Estatuto de los trabajadores Título III y en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical.

El movimiento sindical en España se caracteriza por un sindicalismo débil, fragmentado y fuertemente ideologizado, sin embargo el pluralismo sindical se encuentra mitigado por la figura del sindicato más representativo. Dicho sindicato tiene una posición



institucional sólida, pero cada vez más alejada de su dimensión asociativa y reivindicativa de los problemas de los trabajadores.

Con respecto al nivel de afiliación sindical, España se encuentra en uno de los niveles más bajo de la OCDE con un 15,6 % de afiliación, niveles muy inferiores a los alcanzados por países nórdicos como Islandia, Finlandia, Dinamarca y Suecia que contiene alrededor del 70% de afiliación. Históricamente el nivel de afiliación ha sido bastante bajo, aunque en los últimos tiempos dichos niveles han disminuido a raíz de la crisis debido sobre todo al alejamiento de dicha dimensión asociativa u reivindicativa de los problemas de los trabajadores.

Los sindicatos ejercen un fuerte poder dentro del sistema de RRL en la negociación colectiva y por lo tanto en los niveles de empleo y en la calidad de este. Entre las principales consecuencias derivadas del poder de los sindicatos en la negociación colectiva cabe destacar las siguientes:

En primer lugar, los sindicatos no han ejercido un verdadero poder de representación hacia la ciudadanía ni tampoco un papel o mecanismo para el empleo así como para la creación de este, sobre todo a raíz de la crisis. Como ya hemos expuesto con anterioridad dichos sindicatos han preferido mantener o incluso aumentar los niveles salariales de sus afiliados a costa del despido del resto de trabajadores no afiliados a dicho sindicato.

Tampoco han contribuido a mantener ni generar ciertas dotes de empleo a pesar de las elevadas cantidades de dinero público que se le destina para dichas actuaciones. Por ejemplo en el año 2010 los sindicatos percibieron ayudas por un valor de 87,5 millones de euros para cursos de formación, dinero cuyo uso en muchas ocasiones no iba destinado para la formación de personas, sino para otro tipo de actuaciones fraudulentas por parte de los mismos.

### **2.3.2.2 Sindicatos en Alemania**

Otro de los factores que han contribuido al éxito del sistema de RRL alemán ha sido las diferentes acciones llevadas a cabo por los sindicatos dentro de un modelo de cooperación, negociación y diálogo con los diferentes agentes sociales.

La libertad sindical en Alemania está reconocida en su ley fundamental, la Constitución. Los trabajadores tiene derecho a asociarse a un sindicato, pero ese derecho es de carácter voluntario. La principal función de los sindicatos es la política salarial.

A diferencia de lo que sucede en España, los sindicatos se agrupan a través de diferentes Confederaciones de sindicatos, excepto en algunas ocasiones. Existe tres confederaciones de sindicatos aunque la principal es la Federación de Sindicatos Alemanes, la Deutscher Gewerkschaftsbund en adelante DGB, que está compuesta por ocho sindicatos, dando cabida a más 6,2 millones de trabajadores en el año 2011, lo que equivale a más de tres cuartas partes del total de trabajadores afiliados. En segundo lugar se encuentra, La Federación Alemana de Funcionarios, Beamtenbund und Tarifunion en adelante DBB compuesta por 39 sindicatos y dando ocupación a 1.265.720 trabajadores. En tercer lugar se encuentra, la Federación Sindical Cristiana de Alemania en adelante la CGB, compuesta por 16 sindicatos que representan a unos 283.000 trabajadores. Además existe otra serie sindicatos no adscritos a ninguna confederación dando cabida a 270.000 personas.

Los sindicatos han permitido el cambio de un modelo de negociación colectiva centraliza a un modelo de negociación descentralizada a nivel de empresa, basado en el diálogo, cooperación y negociación entre los actores. Como consecuencia han alcanzado unas mayores dotes de éxito en su sistema de RRLL, lo que ha repercutido positivamente en su economía y en el empleo.

Algunas de sus actuaciones más significativas por ejemplo albergan actuaciones como la de no subir los salarios por encima del nivel de inflación en muchos sectores, lo que se traduce en un mantenimiento del salario real a lo largo del tiempo. Desde el 2002, el aumento del salario efectivo se mantenía por debajo incluso de lo negociado colectiva, este hecho ha provocado que en épocas de crisis los salarios hayan compensado las tasas de inflación lo que ha repercutido en la economía de manera positiva.

Otra de sus actuaciones que alberga dicho compromiso con los diferentes agentes sociales fue la de acordar una reducción de la jornada laboral por parte de la mayoría trabajadores en las empresas, con el objetivo de evitar una masiva cantidad de despidos en las plantillas. Con esta actuación se evitó el aumento de las tasas de desempleo y de las consecuencias que conlleva este para la población.

### **2.3.3 Conflictividad laboral.**

Es otro elemento importante a la hora de configurar el sistema de RRL de cada país. Existen diferencias entre los medios de presión de ambos países sobre todo en relación a las huelgas y cierres patronales, lo que conlleva a un reparto de diferencias en cuestiones relativas al empleo.

#### **2.3.3.1 Conflictividad laboral en España**

La conflictividad laboral en España a raíz de la crisis ha sufrido dos polos opuestos en relación al número de huelgas y al número de horas perdidas en el trabajo. Podemos destacar así dos periodos totalmente distintos dentro del mismo periodo de crisis económica.

Por un lado una primera etapa que corresponde al periodo 2008 hasta el 2012. Este periodo se caracteriza por el aumento de la conflictividad laboral en España. En dicho periodo los diferentes agentes sociales, organizaciones empresariales y sindicales no llevan a cabo un modelo de negociación y diálogo, lo que se traduce en un aumento del número de huelgas y en definitiva en un mayor número de conflictos colectivos. Como consecuencia se produce una disminución de la productividad laboral agregada lo que repercute negativamente en el empleo.

Una segunda etapa que comprende el periodo 2012 hasta el 2015. Con la reforma laboral y con ella el inicio hacia una mayor flexibilidad laboral, así como la introducción de diferentes políticas restrictivas implantadas por los diferentes gobiernos tanto nacionales como internacionales, se ha traducido en un mayor temor por parte de la sociedad a la hora de ejercer sus derechos. Como consecuencia la conflictividad laboral ha descendido de manera importante. A pesar de este hecho la productividad laboral ha aumentado ligeramente pero no en los dotes necesarios para alcanzar ventajas competitivas.

Por lo tanto a pesar de estar en una situación de crisis económica y pérdida de derechos tanto individuales como colectivos, la conflictividad laboral ha descendido de manera significativa entre otra serie de razones, por el temor de la sociedad ante la implantación del temor que ejercen las diferentes instituciones públicas.

### 2.3.2.2. Conflictividad laboral en Alemania

Uno de los éxitos del sistema de RRLL en estos últimos años en Alemania ha recaído en un modelo de negociación, dialogo y cooperación entre los diferentes agentes sociales, principalmente entre asociaciones empresariales y sindicales.

Esto se ha traducido en múltiples acuerdos entre patronal y sindicatos sobre las diferentes condiciones laborales en el país. Uno de los factores que se suele utilizar para medir la conflictividad laboral es el número de días perdidos por algún conflicto laboral por cada 1000 trabajadores. Con este indicador podemos observar como Alemania se sitúa como uno de los países con menos días perdidos tan solo con 15 días. Una cifra muy inferior en comparación con otros países como España con 74,5 días perdidos o Canadá y Turquía con 60 ,4 y 60 días perdidos correspondientemente.

Pero a medida que Alemania ha empezado a convertirse en el principal motor de la economía europea y su economía y sus tasas de empleo han empezado alcanzar niveles relativamente satisfactorios, tanto las diferentes asociaciones sindicales como otros agentes sociales han aumentado considerablemente sus demandas coincidiendo con el periodo de expansión económica del país. Ante la negativa del gobierno a estas múltiples demandas, el número de huelgas y cierres patronales en Alemania ha aumentado considerablemente, llegando incluso a convertirse en el primer país que más huelgas y cierres patronales ha realizado, alrededor de unas 1384, seguido de Argentina con 1206 y de España con 994 según las estadísticas de la Organización Internacional

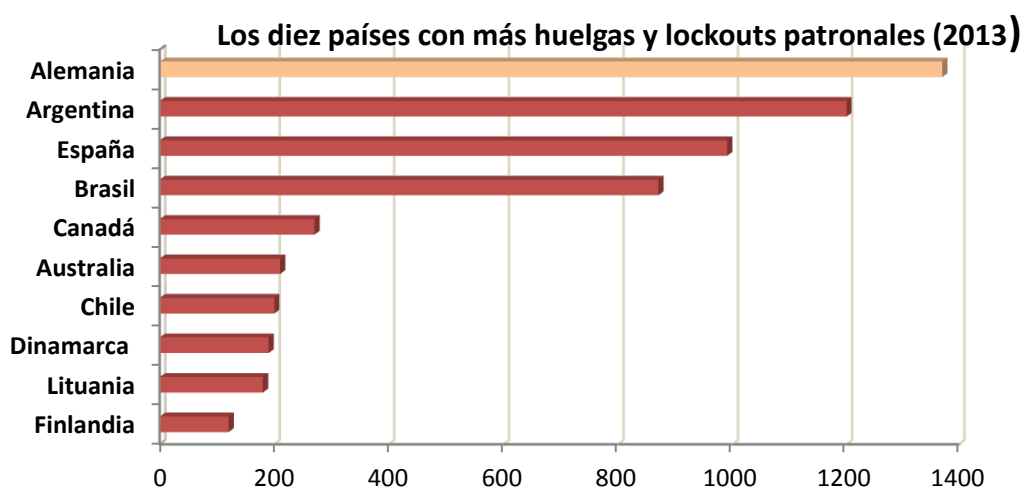


Gráfico. Los diez países con más huelgas y lockouts patronales (2013). Fuente: Elaboración propia a través de datos de Infobae

Esta situación refleja el aumento del número de huelgas ya que en el año anterior tan solo hubo 368 huelgas y cierres patronales. Este aumento considerable de los conflictos en el Trabajo. Se debe sobre todo a los problemas y las demandas exigidas en estos dos últimos años por el sector del transporte.

En definitiva, uno de los factores que han contribuido al modelo de éxito del sistema de relaciones laborales en Alemania ha sido la baja conflictividad entre los diferentes agentes sociales. Una vez alcanzado un cierto nivel de estabilidad, la sociedad ha aumentado sus demandas y por lo tanto el ejercicio de sus derechos traduciendo así en un aumento de la conflictividad laboral.

## **2.4 El sistema productivo español frente al alemán**

Las políticas públicas Sociolaborales en materia de empleo también están condicionadas por un elemento como es, el sistema productivo. A la hora de establecer diferencias entre ambos países tendremos en cuenta la competitividad, productividad y otra serie de variables necesarias.

### **2.4.1 El sistema productivo español**

EL sistema productivo español presenta una posición débil frente a la competencia de otros países, un problema cada vez con más auge debido sobre todo al aumento de la competencia y de una economía cada vez más globalizada.

A grandes rasgos podemos decir que nuestro sistema productivo carece de un importante peso de tejido industrial innovador. Una industrialización a destiempo y de manera muy fragmentada en los territorios, diferenciándose así zonas fuertemente industrializadas, como la comunidad de Madrid, Cataluña, País Vasco y algunas zonas de la Comunidad Valenciana y Andalucía, de zonas poco industrializadas como sucede en el resto de España.

Según la clasificación realizada por la Unión Europea respecto a la innovación por países, España se encuentra dentro de los países con innovación moderada ocupando el puesto décimo octavo, muy por debajo de la media europea y de los países líderes en innovación como Suecia, Dinamarca, Alemania y Finlandia. Teniendo en cuenta que existe una relación directa entre la inversión realizada por los países y la riqueza de estos, no es de extrañar que España no se encuentre dentro de los países más ricos.

Como se observa el gráfico existe una correlación positiva entre la inversión que realiza un país y el grado de riqueza de este, ya que normalmente cuanto más inversiones en innovación realiza un país mayor será el nivel de riqueza de dicho país.

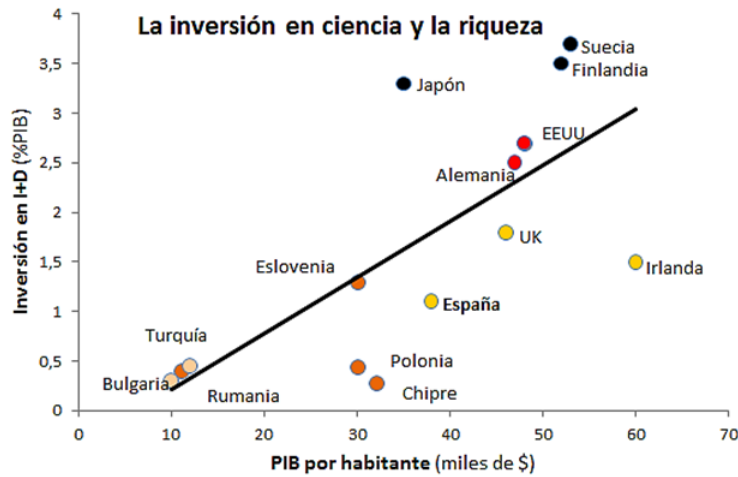


Gráfico. La inversión en ciencia y riqueza. Fuente: Elaboración propia a través de datos de encicilicio

Otra de los problemas de nuestro sistema productivo es la elevada tasa de temporalidad que ha azotado a España desde el inicio de la transición democrática. La razón, sectores y puestos de trabajo donde se requiere una elevada cantidad de mano de obra y en muchas ocasiones con una alta temporalidad, como la agricultura y el sector turístico. Esto provoca que en épocas de recesión dicha mano de obra se vea afectada por el desempleo lo que repercute en altas tasas de desempleo a nivel nacional.

Además de los problemas expuestos con anterioridad, nuestro propio sistema productivo como tal, presenta una serie de incongruencias en su propia naturaleza. Este hecho lo podemos observar a través de la evolución que sigue el PIB en relación a la productividad laboral como muestra el siguiente gráfico .

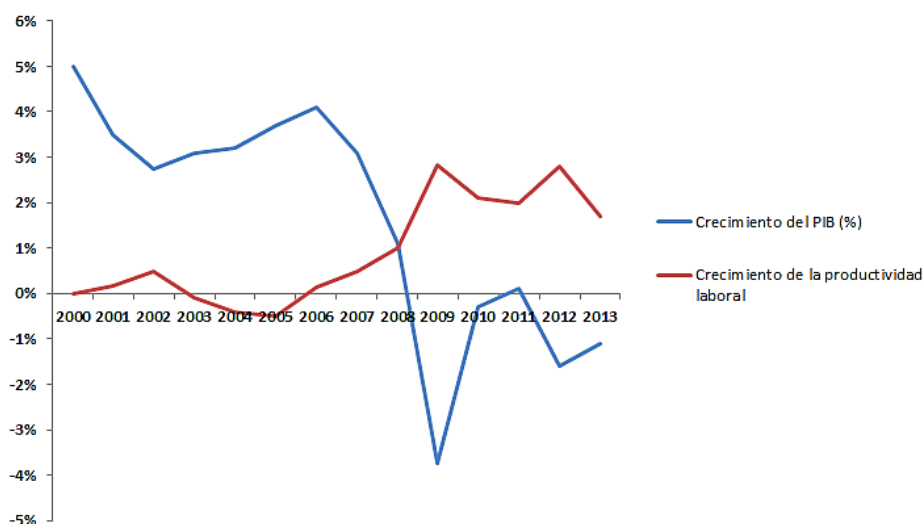


Gráfico. Evolución del PIB real y de la productividad laboral en Alemania 2000-2013. Fuente: Elaboración propia a través de datos de Economy Weblog

Como podemos observar en el gráfico, En España la productividad laboral es anti cíclica, el producto por trabajador aumenta en época de crisis y disminuye en épocas de expansión económica. En cambio, en la mayoría de países, como Alemania la productividad laboral sigue una tendencia normal es decir es cíclica, lo que provoca que el producto por trabajador disminuya en épocas de recesión y aumente en épocas de expansión, esto le supone una correlación positiva entre las dos variables un 0,93 en el caso de España es negativa con un -0,93.

El problema radica en nuestro propio mercado de trabajo y las características propias que desprende del mismo, En épocas de expansión se generan gran cantidad de empleo, pero gran parte de dicho empleo es de carácter temporal, de baja calidad y poca productividad. En épocas de recesión se destruye gran cantidad de empleo sobre todo relativo a los temporales lo que conlleva una disminución de la productividad.

En cambio en otros países como Alemania, en épocas de recesión no se destruye gran cantidad de trabajo temporal debido a su sistema productivo, elevada industrialización y no requerimiento de tanta mano de obra para sus sectores. Por tanto se produce una bajada de productividad en épocas de recesión pero de aumento en épocas de expansión. En definitiva esta productividad cíclica le supone una buena característica para su economía debido sobre todo a que dicho país se encuentra entre los países con mayor productividad laboral

Otro de los problemas de nuestro sistema productivo, reside en la baja productividad. En relación al producto por hora trabajado España se encuentra entre los países con menor productividad solamente superada por Portugal y Grecia. Porcentaje muy inferior con respecto a los países líderes como Luxemburgo, Noruega o Bélgica, o incluso al país germano con un porcentaje superior al 10% con respecto a España.

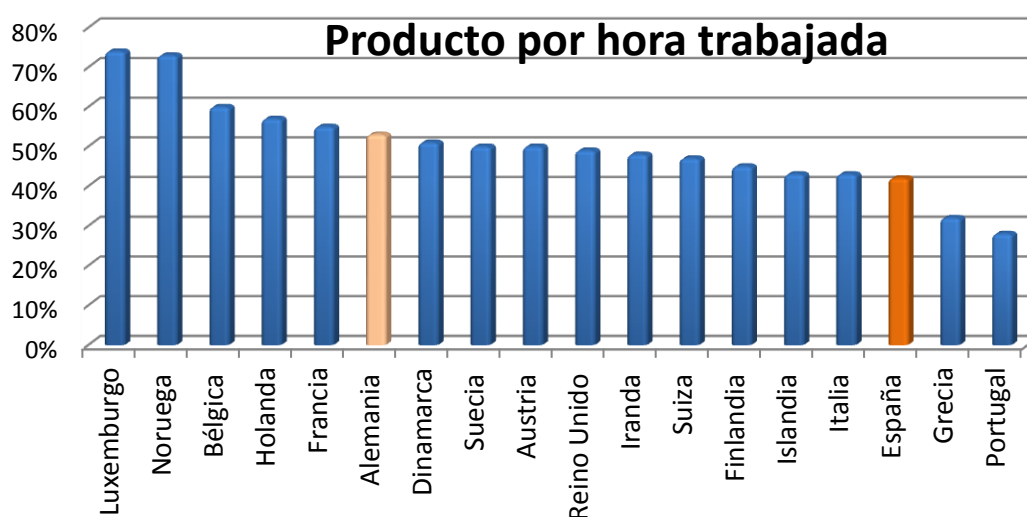


Gráfico. Producto por hora trabajada (media para el periodo 2000-2013). Medido en paridad de poder adquisitivo en \$ de 2013. Fuente: Elaboración propia a través de datos Economy Weblog

#### 2.4.2 Sistema productivo en Alemania

El sistema productivo alemán, se caracteriza por un potente sector industrial, una fuerte comercialización con el exterior así como una elevada inversión en innovación, lo que le confiere como uno de los países más competitivos del mundo. Es la cuarta economía más importante del mundo tras Estados Unidos, China y Japón.

A lo largo de su historia Alemania se ha caracterizado por una fuerte industrialización en su tejido productivo, sobre todos en sectores como el automovilístico, productos farmacéuticos y químicos así como maquinaria y equipos de transporte. No es de extrañar que la gran compañía internacional tenga su sede en Alemania como Mercedes, Volkswagen, Allianz, Adidas etc.

Su propio sistema de formación también está ligado al éxito de su sistema productivo. Alemania es un país en cuya estructura de personas con capacidad de trabajar se caracteriza por tener una base muy estrecha de personas con poca formación, y personas con alta cualificación, y una amplia base con una formación media. Esta



estructura es totalmente inversa a la de España con bases amplias y zona media estrecha. La razón, la mayoría de puestos de trabajo requieren una cualificación media, sobre todo en el sector industrial. Por este motivo Alemania realiza una importante inversión en la zona media, que se caracteriza por una formación práctica y acorde al mercado de trabajo.



Gráfico. Estructura de población en edad de trabajar. A la izquierda el sistema alemán, a la derecha el sistema español. Fuente: Elaboración propia

Además el sistema productivo alemán se caracteriza por una fuerte inversión en innovación. Esto le confiere ventajas competitivas en relación con otros países. Como podemos observar en el gráfico Alemania se encuentra dentro de los países más innovadores del mundo ocupando la tercera posición. Con un porcentaje muy superior a la Unión europea y aún más con respecto a España.

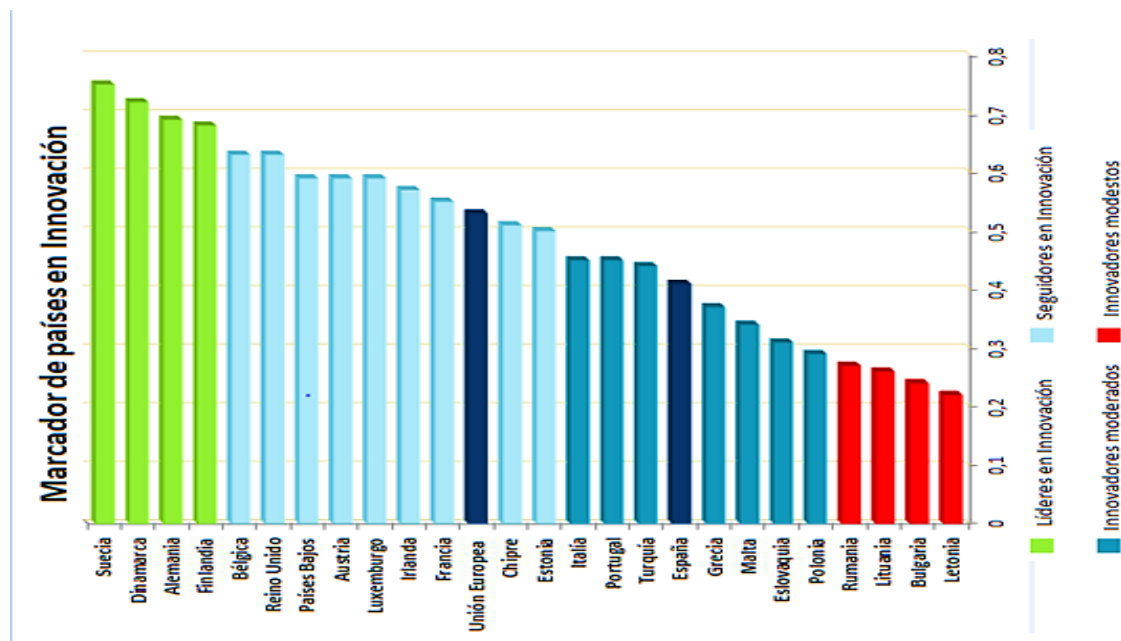


Gráfico. Clasificación de países en innovación. Fuente: Elaboración propia a través de datos de idcfedación

El potente tejido productivo y la fuerte inversión en innovaciones le confieren una posición privilegiada en el mercado internacional, debido sobre todo a un gran papel de exportador, convirtiéndose así en el tercer país del mundo en volumen de exportación. En el año 2014, Alemania se convirtió en el mayor exportador de capital a nivel mundial con un superávit comercial de 285 mil millones de dólares.

## **2.5 Efectos de la crisis económica en el desempleo, comparación entre el sistema español frente al alemán**

### **2.5.1 Efectos de la crisis económica en España**

Los efectos de la crisis económica que nos afecta actualmente han repercutido negativamente sobre el empleo y la economía de los diferentes países tanto de Europa como a escala mundial. Pero dichos efectos han trascendido de manera desigual en la economía y en la población de cada país. Un claro ejemplo de esta situación es España, país que posiblemente más repercusión ha sufrido desde el desarrollo de la crisis económica tanto para su economía como para el desempleo.

Desde mediados de 2000, España alcanzó un bienestar económico y social durante la época del conocido “boom inmobiliario”, con unas tasas de desempleo muy bajas, alto nivel de ocupación así como con una tasa de crecimiento muy superior incluso a las de Francia y Reino Unido. Pero dichos pilares donde se sostenía la economía de este país no estaban bien pavimentados, debido a que esta recaía en un único sector, el de la construcción. Como consecuencia del desplome de la bolsa americana en agosto del 2007 y hasta nuestros días, la crisis económica ha dejado resultados devastadores para nuestra economía y nuestra población.

Como podemos observar en el gráfico, España es el país de la UE más afectado por la crisis en relación al empleo. Somos el primer país de la UE con la tasa de desempleo más alta de toda Europa, alcanzando su punto culminante en el año 2012 con un 25,77% de desempleo, cerca de los 6 millones de desempleados. Dichas cifras se encuentran muy alejadas de las que restan el resto de países de la UE ya que duplicamos dichas tasas de desempleo en todo momento en relación a la media europea, incluso a pesar de una ligera reducción del desempleo en torno a un 2% desde el año 2012.

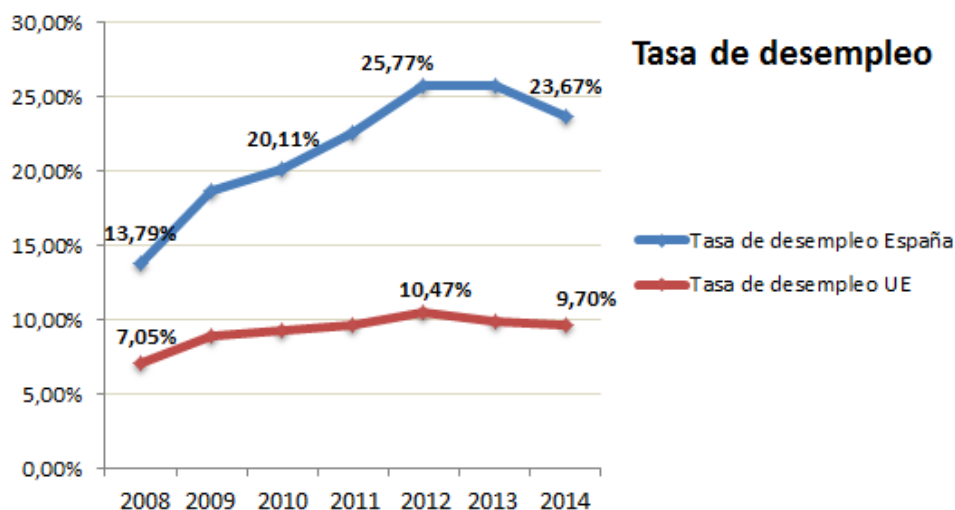


Gráfico. Evolución de la tasa de desempleo en España y Europa. Fuente: Elaboración propia a través de datos del INE.

Como consecuencia de las altas tasas de desempleo, la tasa de ocupación ocupa una situación inversa. En el siguiente gráfico se muestra como número total de ocupados descendiendose progresivamente desde inicios del 2008 hasta el año 2013, en el cual a partir de dicho periodo aumenta ligeramente el número de ocupados. El problema radica en que el número de ocupados descendiendose a medida que aumenta el desempleo tan solo en el año 2014 aumenta la proporción de ocupados disminuyéndose la de parados.

### Ocupados en millones

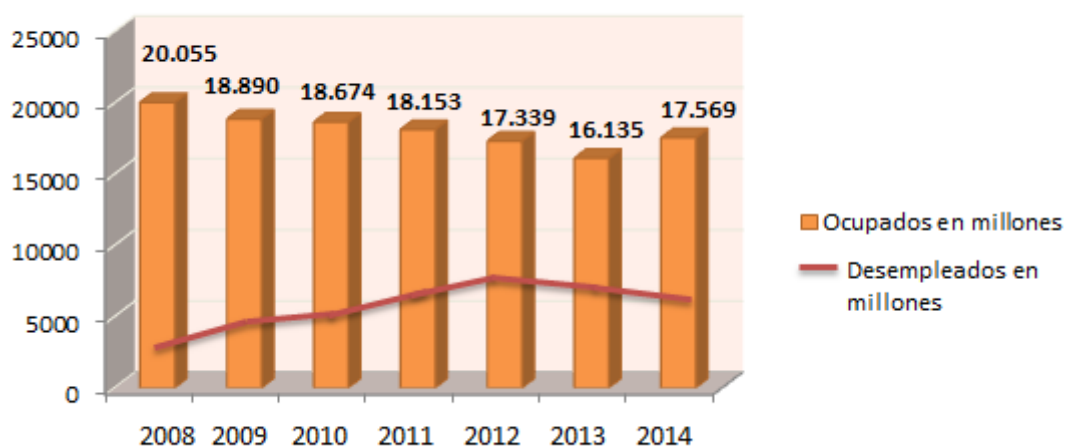


Gráfico. Evolución del número de ocupados y de desempleados en España. Fuente : Elaboración propia a través de datos de INE

Esto tiene un efecto directo al sistema de pensiones tanto actual como en el futuro. Debido al que descenso de ocupados provoca una disminución del número de personas cotizantes a la seguridad lo que se traduce en el sistema de pensiones se vea en serios problemas de liquidez. El futuro del sistema de pensiones está en verdadero peligro ya que como se afirma en el informe del INE sobre proyección de la población española con integración en el mercado de trabajo sino aumentamos el nivel de ocupados al mismo tiempo en el que disminuimos la tasa de desempleo, la estabilidad del sistema de pensiones estaría prácticamente en situación crítica.

A nivel general, la crisis ha afectado muy negativamente en la destrucción del empleo total, pero particularmente también hay que destacar otra serie de elementos que han afectado en relación al desempleo como son ; determinados colectivos de determinada edad, determinados sectores, determinado género etc.

En relación al empleo juvenil somos el país de la UE con mayor tasa de desempleo juvenil con unas cifras que desde inicios de la crisis económica hasta nuestros días no desciende del 50%, alcanzando incluso valores cercanos al 60%, como en agosto del 2013, con una tasa del 56%. Con estos valores España se encuentran muy por encima del resto de países de la UE como Alemania, con la tasa más baja de desempleo juvenil en toda Europa con un 8% o incluso con respecto a la media de la UE con una tasa del 23%. Las consecuencias, un futuro muy incierto para los jóvenes españoles con respecto no solo a encontrar un puesto de trabajo sino este adaptado a su formación y cualificación. Como resultado mucho de estos jóvenes se ven obligados a emigrar a otros países en busca de un futuro al menos un poco más esperanzador. Un claro ejemplo de esto lo podemos observar en una encuesta realizada por el Instituto para la Sociedad y las Comunicaciones de Vodafone, en la que 6 de cada 10 jóvenes encuestados planea marcharse de España si la situación no mejora.

En relación al desempleo por edad no solo cabe destacar las altas tasas de desempleo juvenil, sino también de aquellas personas mayores de 45 años. Este ha sido una de las consecuencias más graves de la crisis. Muchas personas debido a dicha crisis económica fueron despidas por parte de las empresas, normalmente en sectores como el de la construcción debido al desplome de esta, así como en otros, con tipos de contratos normalmente de carácter indefinido. El futuro de este tipo de personas en perspectiva de

encontrar empleo es prácticamente nulo, debido a las condiciones impuestas actualmente por el mercado laboral. Por sectores, las tasas de desempleo más elevadas a raíz de la crisis se encuentran en la construcción, debido sobre todo a la gran cantidad de mano de obra y de las buenas perspectivas de salarios que había en su momento. También otro sector mellado por la crisis ha sido el sector servicios sobre todo el referido al de pymes. Muchas de la pymes han visto los efectos devastadores de la crisis debido a un descenso brusco de la demanda como consecuencia del descenso del poder adquisitivo de la población, dando lugar al cierre de una amplia mayoría de estas.

En relación a esta ligera bajada del desempleo, las diferentes instituciones tanto internacionales como nacionales hablan de un verdadero logro, argumentando que este es el camino a seguir, para mejorar la estabilidad del empleo. La realidad, muestra un signo contrario a estas afirmaciones, es verdad que desciende el desempleo pero a consta de una serie de consecuencias en la calidad de este como son; mayor desdoblamiento de contratos indefinidos a temporales, mayor rotación, menores salarios, mayor precariedad laboral etc. Con la crisis lamentablemente estos hechos han aumentado hasta límites insospechables lo que ha provocado el empobrecimiento de la población española.

Existe una amplitud de indicadores en relación a la medición de la riqueza de un país. Uno de los más utilizados es el PIB, pero dicho indicador tiene carencias a la hora de medir otras cuestiones o variables como por ejemplo como se distribuye dicha riqueza entre la población. Por este motivo es necesario a la hora de medir la riqueza de un país no tener en cuenta solo la variación sufrida por el PIB, sino otra serie de indicadores como puede ser el poder de los salarios de los trabajadores entre otros. En relación a este último, podemos observar que, cuanto mayor sea el poder de los salarios de los trabajadores mayor será el nivel de riqueza de un país.

En Europa la variación anual del PIB y de los salarios en la mayoría de países motores ha sufrido una variación positiva. En cambio en países como Grecia, Portugal y España han sufrido una variación negativa. En el caso de España, una variación negativa del PIB durante el periodo 2011 2013 y sobre todo una variación negativa de los salarios durante el periodo 2009 2011, ha provocado una disminución del poder adquisitivo de los trabajadores y por lo tanto en un aumento de las desigualdades entre la población española.

Una variación positiva del PIB y una variación positiva de los salarios provocan una variación positiva del excedente para el empresario, como es el caso de Alemania, a que ha multiplicado por diez su excedente empresarial. En cambio en los países en los que se ha producido una pérdida de riqueza, solo España ha conseguido aumentar su excedente empresarial incluso por tres con respecto a la media europea, a consta de una reducción de los salarios y del poder adquisitivo de los asalariados. Esto se traduce en que los asalariados hayan pasado de percibir el 53% de la riqueza en el 2011 a un 49,7% en el año 2011. Por lo tanto se produce una distribución muy desigual de la riqueza a raíz de la crisis lo que ha provocado la pérdida de poder adquisitivo en la mayoría de la ciudadanía así como un aumento de las desigualdades entre esta.

	Var PIB		Variación salarios		Variación excedente	
	2011-2009	2013-2011	2011-2009	2013-2011	2011-2009	2013-2011
<b>UE</b>	4,3%	3,3%	2,9%	4,1%	5,0%	1,3%
<b>Alemania</b>	6,6%	4,7%	5,2%	7,5%	8,6%	0,7%
<b>Francia</b>	3,7%	3,7%	4,0%	4,2%	2,4%	1,5%
<b>España</b>	-0,9%	-1,8%	-3,8%	-8,5%	-0,1%	4,5%
<b>Portugal</b>	2,2%	-5,2%	0,4%	-8,8%	4,7%	-0,1%
<b>Grecia</b>	-7,0%	-12,7%	-6,4%	-22,0%	-8,4%	-6,3%

Gráfico. Variación del excedente empresarial en Europa. Fuente: Elaboración propia a través de datos proporcionados por el Informe para presupuestos para políticas de empleo (2012).

En el siguiente gráfico podemos ver observar como hasta el periodo 2011 como la disminución del PIB provoca una disminución en la remuneración de los asalariados así como una reducción del excedente empresarial en el que se intenta compensar dichos déficit a través de impuestos sobre la producción. Pero desde el 2011, la variación del PIB ha sufrido un descenso todavía mayor que el anterior periodo, lo que ha provocado una reducción de los salarios de hasta un 8,6%. A pesar de esto se ha producido un aumento del excedente salarial de hasta el 4,5% a consta, de dicha reducción de los salarios. Por consiguiente, la población ha visto reducido su renta y por lo tanto sus ingresos lo que ha provocado un aumento de las desigualdades entre la población

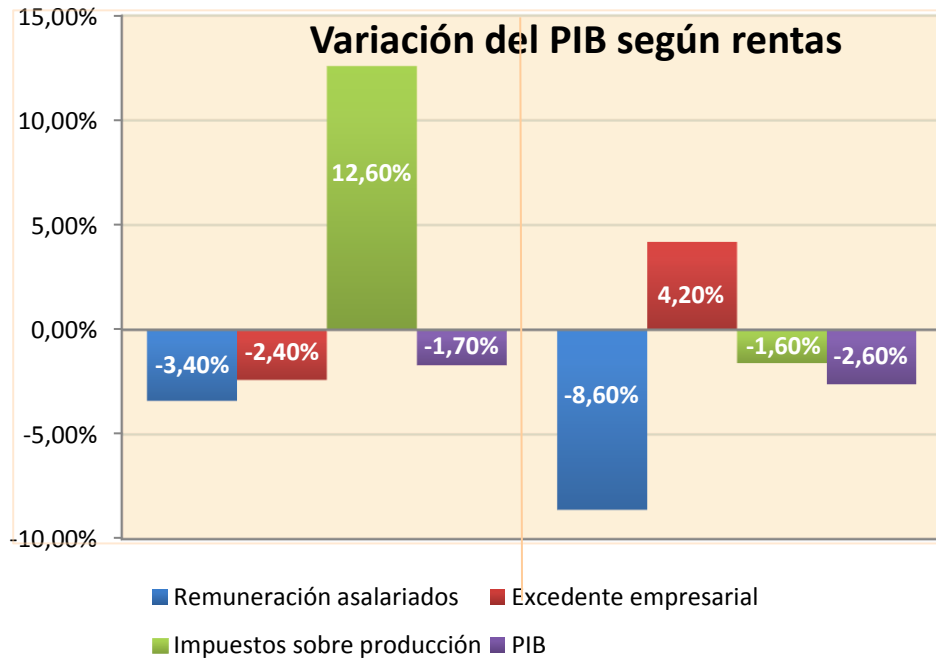


Gráfico: Variación del PIB según rentas. Fuente: Elaboración propia a través de datos de la Contabilidad Trimestral del INE (2015).

### 2.5.2 Efectos de la crisis económica en el empleo en Alemania

Alemania desde el inicio de la crisis se ha convertido en el principal motor de la UE, tanto es así que las diferentes políticas tanto de carácter monetario como fiscal en algunos casos derivan de las exigencias o predisposiciones del país germano. Mientras el resto de países de la UE rozan una tasa de desempleo bastante elevadas y uno niveles de ocupación bastante bajos, en Alemania sucede una situación inversa. Como podemos observar en el gráfico la tasa de desempleo desde inicios de la crisis ha disminuido considerablemente, moviéndose en unos límites muy inferiores, en ocasiones casi tres veces menos que la UE. En el año 2014 Alemania alcanzó un record en los niveles de desempleo con un 4,1% de desempleo.

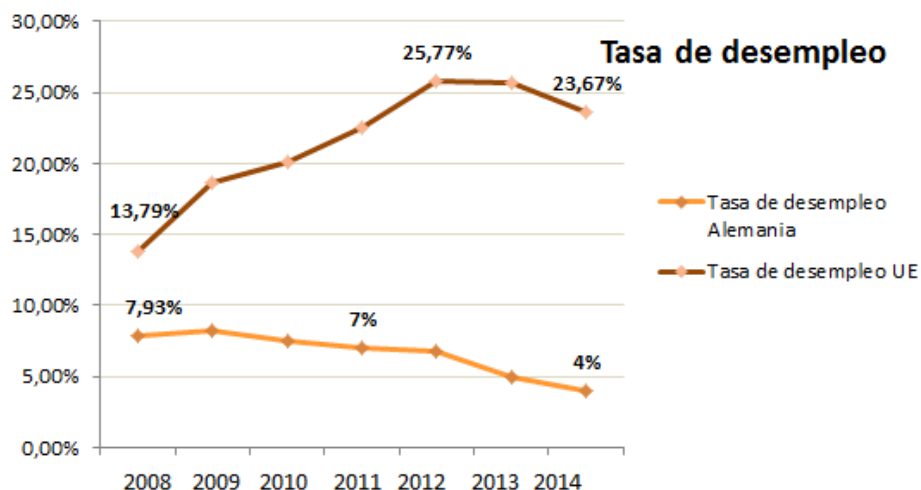


Gráfico. Tasa de desempleo en Alemania. Fuente: Elaboración propia a través de datos del Eurostat.

Como es de esperar el nivel de ocupación ha aumentado desde el inicio de la crisis con valores superiores a los 40 millones de ocupados, una cifra que se ha prolongado a lo largo de estos últimos años y que manifiesta la buena situación económica que vive el país.

Además, el éxito de su tasa de desempleo y de sus niveles de ocupación a raíz de la crisis no solo deja mella en niveles generales, sino también en diferentes casos concretos. En lo relativo a la tasa de desempleo juvenil, Alemania es el primer país de la UE con menor tasa de desempleo juvenil con un 8%, porcentaje muy inferior a la media europea que se sitúa en un 23,5% y muy lejos de niveles de España con un 56%, Italia 40% y Portugal 36%. Dicha cifra tan baja ha provocado que Alemania se convierta en uno de los principales países de atracción para encontrar empleo para dichos jóvenes. Esta entrada masiva de jóvenes sobre todo con una elevada cualificación ha supuesto un verdadero éxito tanto para su economía como para el empleo del país. Alemania carece de una oferta de trabajo con una elevada cualificación, a raíz de la crisis, debido a la entrada masiva de dichos jóvenes se ha podido ocupar dichos puestos de trabajo carentes de oferta, además con el aspecto añadido de ahorro en inversión que conlleva no tener que formar a dichos jóvenes.

Uno de los efectos negativos para el empleo derivados de la crisis económica sustenta en la calidad de este, relativamente baja. A pesar de unos niveles de desempleo casi nulos y unas altas tasas de ocupación altas, en Alemania las desigualdades sociales han



aumentado sobre todo en aquellos puestos de trabajo conocidos como “minijobs”, empleos con una duración no superior a las 15 horas semanales, y con una retribución no superior a los 400 euros.

De los 43 millones de personas ocupadas, unos 7 millones de personas trabajan en minijobs. Como consecuencia de estos minijobs parte de la población alemana ha sufrido un empobrecimiento. En el año 1995 en el país germano el 15% de los empleados entraban en la categoría de “bajos salarios”, desde inicios de la crisis ese porcentaje ha aumentado hasta el 25%.

En definitiva, los efectos de la crisis económica en Alemania, han tenido una repercusión positiva para la economía como para el empleo del país. El problema reside no en la cantidad de trabajo, sino en la calidad de este, con unas mayores tasas de rotación, temporalidad y precariedad laboral, lo que se traduce en aumento de las desigualdades sociales.

## **2.6 .Políticas Públicas Sociolaborales en materia de empleo ; comparativa entre ambos países**

### **2.6.1. Políticas activas en España**

Las políticas activas de empleo en España no han tenido ni la repercusión, ni la tradición ni la importancia que las desarrolladas en otros países europeos. Aun así, en la última década el Estado ha potenciado su papel como elemento configurador de la estabilidad y calidad del empleo, pero dicho papel se ha visto reducido de manera considerable a raíz de la crisis económica que nos afecta, lo que puede conllevar a unos efectos negativos para el empleo en el futuro.

Desde inicios de la crisis las partidas presupuestarias de políticas de empleo y sobre todo las relativas a políticas activas se han visto reducidas considerablemente. En el año 2011, el Estado disminuyó dichas partidas de políticas activas en un 21,2%, es decir alrededor de unos 1.557 millones de euros menos con respecto al año anterior. Pero dicha situación cada vez empeora más y más, en el año 2013, las políticas activas sufrieron un descenso de un 34,6%, unos 1.600 millones de euros menos con respecto al año 2012. Tan solo en el año 2014 dichas partidas presupuestarias se han visto aumentadas en un 16,6% tal vez, como un elemento de filtro dentro de las políticas públicas como puede ser actuaciones con fines electorales.

Teniendo en cuenta las altas tasas de desempleo, la más alta de toda la UE, los problemas en la estructura productiva y los diversos problemas estructurales que afectan al país, dichas reducciones presupuestarias pueden conllevar a agudizar dicha situación aún más en el futuro.

España es uno de los países de la UE que menos invierte en políticas activas de empleo en relación al número de parados. En el año 2011 España ocupaba el puesto 15 de 25 países, con una inversión de unos 614 euros, tan solo los estados bálticos realizaban una inversión inferior a España, mientras que la media europea era de 3192 euros por parado y la media de la eurozona de 3307 euros por parado. Pero dicha situación empeora aún más a partir de 2014, ocupando el vigésimo segundo puesto de inversión de políticas activas de empleo hacia parados.

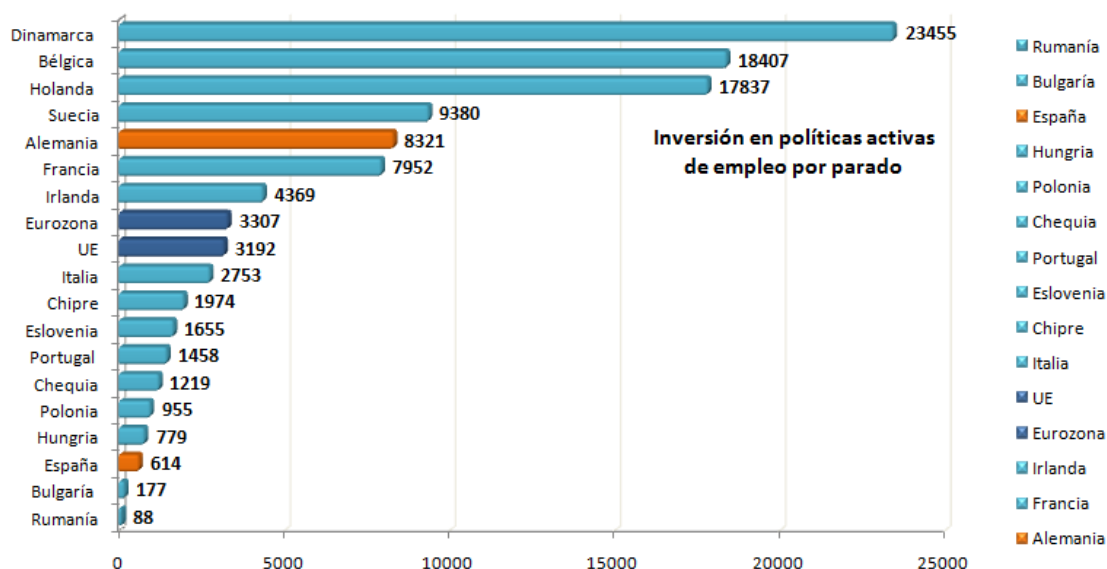


Gráfico. Inversión en políticas activas de empleo por parado. Fuente: Elaboración propia a través de datos proporcionados por el Informe de los presupuestos de 2014 para políticas de empleo. Negueruela E. Madrid (2013).

Es contradictorio que teniendo en cuenta las altas tasas de desempleo que azotan nuestro país y los elevados problemas estructurales que nos perturban, estemos a la cola en inversión en políticas activas hacia parados. Como consecuencia de esta poca inversión en parados, y de los problemas estructurales, el desempleo de larga duración ha aumentado de manera preocupante en los últimos años, situándose según los últimos datos de la EPA en unos 3.398.374 desempleados de larga duración de los cuales 2.393.075 correspondía a personas que llevan más de dos años desempleadas. El gobierno así como las diferentes asociaciones empresariales insisten constantemente en la necesidad de un reajuste entre la oferta y la demanda, una mayor formación y reciclaje

de los trabajadores así como una mayor flexibilidad en el mercado laboral , pero dicha solución no se puede superar sin invertir en estas políticas cuyo fin es precisamente el argumentado por los anteriores actores.

Además de las pocas inversiones realizadas por el Estado en materia de políticas activas de empleo , hay que añadir las altas tasas de fracaso de las mismas y las consecuencias y efectos que tienen hacia la población. Dentro de las partidas de gasto para políticas activas España destina casi el 70% de los recursos a incentivos para la contratación , un 14% para la formación porcentaje muy inferior al que destina Alemania, un 13% para el autoempleo y por último un 3% para otros.

El elevado gasto en incentivos para las empresas no supone un efecto verdadero para el crecimiento y la mejora de la calidad de este, ya que como afirma Pérez Prado Daniel este tipo de incentivos no sirve para generar empleo debido a que sufren los que se denomina “efecto del peso muerto” es decir dichos incentivos bonificarían puestos de trabajo que se iban a crear de todas formas, aun en ausencia de ese incentivo. Un claro ejemplo de esto es el entremado de empresas, organismos, etc que se han beneficiado de dichos incentivos y posteriormente han creados puestos de trabajo de escasa duración o simplemente no lo han creado. Por este motivo, se debería fomentar más otro tipo de políticas activas como por ejemplo la formación y la intermediación que con un buen diseño, gestión, ejecución y evaluación de las mismas, pueden arrojar unos efectos mas positivos , vease un claro ejemplo en el mercado de trabajo alemán.

En definitiva a pesar de las altas tasa de desempleo y de los problemas que acontecen a este, España es uno de los países de la UE que menos destina en políticas activas. Además de la poca inversión realizada, existe una alta tasa de fracaso de las mismas, la razón , el principal gasto no va destinado a la formación y la intermediación sino a incentivos para las empresas, esto repercute en el empleo debido a que este no aumenta y si lo hace, es de manera lenta y con una baja calidad y estabilidad de este.

### **2.5.2. Políticas pasivas en España**

En contraposición de la poca inversión realizada en materia de políticas activas, España es el país que más inversión realiza en políticas pasivas de empleo, incluso por encima de países anglosajones como Dinamarca o Suecia.

Nuestro país destina un 2,86% del PIB a políticas pasivas de empleo, un porcentaje muy superior al resto de países de la UE, (destina más del doble que Alemania o Suecia o Francia).

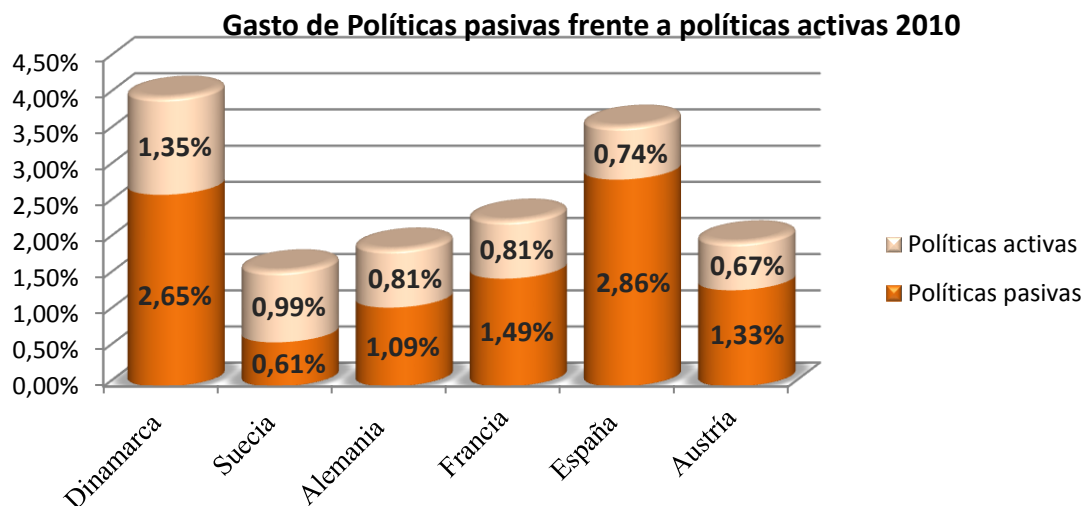


Gráfico. Gasto en políticas pasivas frente a políticas activas 2010. Fuente: Elaboración propia a través de datos de Wordpress

A pesar de que España es el país de la UE que más invierte en políticas pasivas, y por tanto, se estima que la calidad y bienestar de los desempleados debería ser por lo menos suficiente, la realidad muestra un efecto totalmente contrario.

En relación a la tasa de cobertura por ejemplo, desde el 2008 España ha ido disminuyéndola considerablemente todo este tiempo, por lo que se pone de manifiesto que una elevada cantidad de personas no están protegidas por parte del Estado en situaciones de desempleo, a pesar del ser el país con mayor porcentaje de desempleados de toda Europa. La tasa de cobertura en termino porcentuales ha descendido un 5,3% con respecto a 2010, es decir unos 13 puntos. Las consecuencias están siendo desastrosas para la población española, para este año 2015 se estima que alrededor de unos 2,6 millones de parados de larga duración carezcan de prestaciones por desempleo. Además 3.842.440 millones de personas desempleadas no percibían ni una sola prestación por parte del Estado, es decir, un 68,4 % del número total de desempleados y tan solo 1.773.573 millones de desempleados, un 31,6% percibían prestación. En definitiva volvemos a unos niveles de protección similares a los de 2005 pero con una tasas de desempleo que doblan las cifras de dicha fecha, aumentando así la pobreza y las desigualdades entre la ciudadanía.

Con respecto a la cuantía de las prestaciones España se sitúa dentro de la media de Europa, con una cuantía máxima de 1397 euros con dos o más hijos a su cargo y de 1087 euros sin hijos. Pero dicha cuantía máxima es muy inferior a la establecida en otros países sobre todo en Alemania cuya cuantía es muy superior a la española.

Para compensar dichas desigualdades nombradas con anterioridad, España no realiza una fuerte inversión en políticas de gasto social como sucede en otros países europeos, lo que provoca el aumento de la tasa de pobreza en nuestro país y de las desigualdades.

Otro de los indicadores que mide las desigualdades en un país es el coeficiente Gini. Dicho indicador mide las desigualdades de los ingresos. En el año 2011, España era el país de la Eurozona que presentaba más desigualdades en la misma, con un coeficiente del 0,35, tan solo superado por Letonia con un 0,357. Desde que se inició la crisis el aumento de las desigualdades sociales ha aumentado de manera alarmante, alrededor de unos 5 puntos más con respecto al coeficiente Gini y al porcentaje de pobreza. Asimismo, la desigualdad en la distribución de la riqueza también aumenta, entre la población de mayor renta y el 20% de menor renta ha aumentado 6,8 veces en el año 2011.

Por otra parte, la elevada inversión en políticas pasivas en España ha sido uno de los temas más cuestionados por organismos internacionales, así como por parte de la sociedad española debatiéndose el éxito de las mismas en comparación al gasto que supone llevar a cabo dichas políticas. Según datos de la OCDE, España ocupaba la cuarta posición por debajo de Bélgica, Dinamarca y Portugal, con respecto a la duración máxima de la prestación contributiva, y muy superior al de Alemania que ocupaba el décimo lugar. Los efectos de las elevadas cuantías en las prestaciones en muchos casos ha tenido un papel negativo para el mercado de trabajo, ya que estas han actuado como un elemento desincentivado para trabajar sobre todo en zonas rurales o municipios de las comunidades autónomas como Andalucía o Extremadura, donde en épocas de bonanza económica en muchas ocasiones las cuantías de las prestaciones por desempleo eran superiores a las cuantías de determinados puestos de trabajo, este hecho provocó que muchas personas decidieran acceder a dicha prestación en lugar de trabajar.

En definitiva España es el país que más invierte en políticas pasivas de empleo, pero la eficacia de las mismas es muy limitada, en primer lugar porque a pesar de ser un país cuyas prestaciones por desempleo son de larga duración, las cuantías de las

mismas son muy inferiores con respecto a otros países, por otro lado la cobertura o protección por parte del estado en políticas pasivas es muy limitada teniendo en cuenta que la mayoría de personas desempleadas no perciben ni una sola prestación, además el estado no realiza una fuerte inversión social como en otros países europeos para compensar dichas desiguales.

### **2.6.3 Políticas activas en Alemania.**

Alemania se sitúa entre uno de los principales países que mayor gasto realiza en políticas activas en relación a su PIB ocupando la sexta posición y con una inversión en torno a 1% del PIB, un porcentaje superior a la media europea con un 0,7% y tan solo superado por Dinamarca, Bélgica, Polonia, Holanda y Suecia.

Dentro de la composición del gasto en políticas activas de empleo podemos diferenciar las siguientes materias; formación, creación directa de empleo, integración y reorientación, incentivo para la creación de empresas e incentivos para la contratación.

La mayor parte del gasto dentro de las políticas activas de empleo se destina a la formación. En comparación con España dicho gasto supone casi el doble de lo que destina este último país aunque dicha brecha se ha ido reduciendo considerablemente entre ambos países. La integración y reorientación constituye el segundo pilar dentro de las políticas activas de empleo. Pero dicha materia se ha disminuido cuantiosamente a raíz de la crisis llegando incluso a convertirse en el elemento dentro de las políticas activas que menor gasto destina el país germano. En tercer lugar, los incentivos a la contratación, una medida utilizada en Alemania pero en un porcentaje muy inferior con respecto a España. Por último, creación directa del empleo e incentivos a la creación de empresas constituye otras materias dentro de las políticas activas de empleo, viéndose reducidas las mismas desde el inicio de la crisis. En el gasto total de política activas, el país germano ha disminuido considerablemente dicho gasto desde el año 2007, en cierta medida por el inicio de la crisis económica pero también a causa de una mayor inversión en políticas sociales.

La formación constituye el principal objeto de gasto en Alemania dentro de las políticas activas de empleo teniendo en cuenta que se destina la mayoría de recursos a dicho fin. En el año 2012 de un 0,5 del PIB invertido a políticas activas un 0,3% iba destinado a la formación, es decir ocupaba más de la mitad de los recursos destinados a

políticas activas. La principal razón de esta situación se encuentra en las múltiples ventajas que ofrece la inversión en la formación para el empleo y para el sistema productivo a largo plazo. Por una parte, aporta una serie de beneficios para el trabajador, ya que este obtiene las habilidades y capacidades necesarias para adaptarse al mercado de trabajo, y por otra parte, para el empresario, debido a que este puede contratar a personas que ya poseen dichas habilidades y capacidades. Todo esto provoca el aumento de la productividad por parte de las empresas debido a que los trabajadores son más competitivos tras el aprendizaje y por lo tanto aumenta la productividad agregada de todo el país.

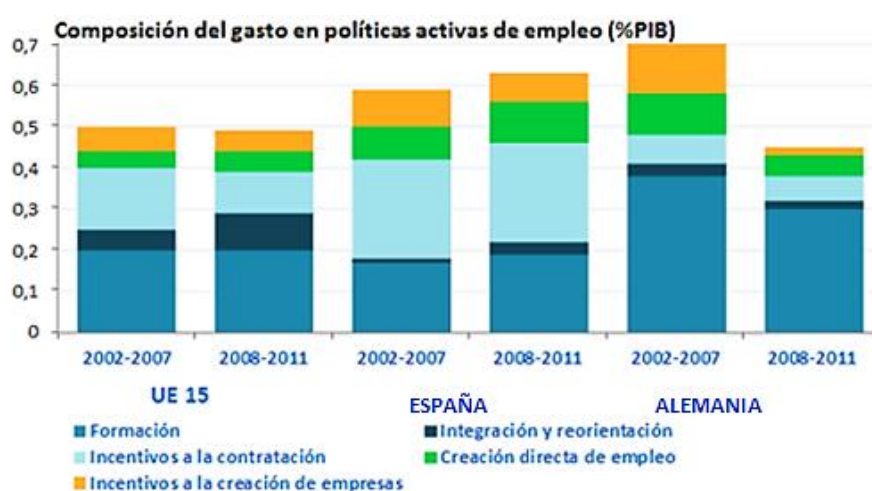


Gráfico. Composición del gasto en políticas activas de empleo (% PIB). Fuente: Elaboración propia a través de datos del BBVA.

#### 2.6.4 Políticas pasivas en Alemania.

Alemania se sitúa en relación al porcentaje de gasto de su PIB en políticas pasivas en una zona intermedia. En el año 2010, Alemania destinó un 1,09 % de su PIB a políticas pasivas, un porcentaje acorde a la media europea. Pero dichas cifras son muy inferiores a las que destina España, en torno a un 1,77 % menos. Las razones; Alemania invierte en un mayor peso en políticas activas con el objetivo de tener unos resultados más beneficiosos a largo plazo, y en segundo lugar, la situación del empleo en Alemania en la actualidad en términos absolutos sin entrar a consideración de la calidad y estabilidad de este son de verdadera admiración, con una tasa de desempleo del 4,7% una de las más baja de su historia y una tasa de ocupación de 43 millones en el año 2014 la más baja desde la reunificación de Alemania. Con esta situación no es de extrañar que

la evolución en el gasto de políticas pasivas en Alemania se haya visto reducido de manera gradual en estos últimos años pero también compensada en un mayor gasto en políticas sociales.

Alemania ha solventado y enmascarado muchos de las condiciones del empleo a través del aumento del gasto social y de las múltiples ayudas sociales. La posición de Alemania frente al resto de países en 2014, en cuanto a gasto social total se refiere ocupa la posición cuarta. Como podemos observar en la gráfica desde inicios de la crisis en el año 2008, Alemania ha aumentado su partidas de gasto social de manera progresiva, sin embargo en relación al PIB, el gasto social está evolucionando en una tendencia inversa. En torno a un 26% del PIB destina el país alemán a gasto social, un 25,6% PIB en el año 2014 una cifra inferior que la de España con un 26,6%. A pesar de que Alemania invierte un 1% menos que España en políticas sociales este último año, la situación de su mercado de trabajo y de empleo se sitúan en unos polos opuestos, con una tasas de desempleo de un 4% y tasa de ocupación de 43 millones en Alemania frente a un 23,5% de desempleo y un nivel de ocupación de 17 millones en España. Dentro del 25,6% del gasto en políticas sociales un 10,6 % corresponde a pensiones, el elemento de mayor peso dentro de las políticas sociales, por encima incluso de España con un 10,5%, seguidamente en salud con un 8%, un porcentaje bastante superior al de la OCDE con un 6,2. Posteriormente le sigue en gasto ayudas para personas trabajando con un porcentaje muy inferior en torno a un 3,8%. Por último e otros servicios excepto salud con un porcentaje de 2,2 % dentro de la media y algo superior a España.



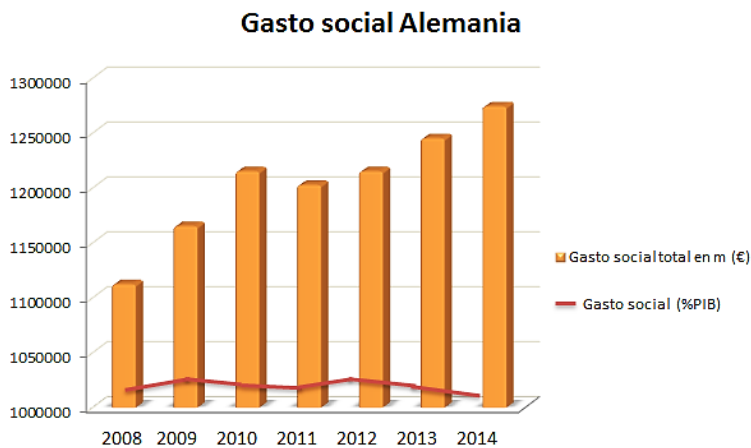


Gráfico. Evolución del gasto social en Alemania. Fuente : Elaboración propia a través de datos macros

Pero incluso a pesar de la fuerte inversión en ayudas sociales y de la buena situación económica que vive el país germano, una buena parte de la sociedad vive en situaciones desfavorecidas debido sobre todo al aumento de las desigualdades con el desarrollo de la crisis económica. 1 de cada 4 alemanes trabaja en sectores con bajos ingresos en el año 2012, el nivel de pobreza también ha aumentado considerablemente llegando a una tasa del 16,1%. En ese mismo año, Alemania alcanzó el mayor nivel de ocupación de su historia, pero el volumen de trabajo total oscilaba en valores del año 1991 todo esto provocado por una reducción de horas de trabajo y por un desdoblamiento hacia el trabajo temporal y a tiempo parcial. Por consiguiente los grupos más afectados por dicha situación son las mujeres, los jóvenes entre 15 y 24 años, personas con baja cualificación y sobre todo personas con edades comprendidas entre 55 y 64 años en las que de estas un 20,5% vivían en situaciones de pobreza en el año 2011.

### 3. Conclusiones

Con la reforma laboral no se ha conseguido unas mayores dotes de empleo y mucho menos en lo relativo a la calidad de este. La causa, la elevada flexibilización del mercado de laboral sin tener en cuenta una serie de circunstancias como son:

- Un sistema de RRL con unas peculiaridades propias que no han contribuido a un mayor nivel de empleo ni tampoco a una mejora calidad de este. Principalmente por la siguientes razones.
  - Un modelo de negociación colectiva bastante diferente al alemán. en el cual nos encontramos dentro de un modelo intermedio de negociación,

esto implica que no podamos beneficiarnos de los efectos de una negociación centralizada, ni de los efectos de una negociación descentralizada.

- Un sindicalismo, que no ha llevado a cabo actuaciones de cooperación, negociación y diálogo en los momentos claves, lo que han conllevado a generar una disminución en el empleo.
  - Una elevada conflictividad laboral, sobre todo a inicios de la crisis, lo que se traduce en aumento de las horas perdidas de trabajo, en aumento de huelgas y en definitiva en una pérdida de la productividad agregada en el país.
- Un modelo productivo totalmente diferente al alemán. caracterizado por un tejido industrial escaso y poco productivo, por una baja inversión tanto de los agentes públicos como privados en innovación, así como un modelo productivo basado en los bajos costes como medio para poder ser competitivos, lo que lleva consigo un disminución de los salarios, y un aumento en definitiva de la precariedad laboral.
  - Unos efectos de la crisis que nos han afectado de manera muy desigual con respecto al país germano. Con unas altas tasas de desempleo y bajos niveles de ocupación, así como la disminución de la calidad del empleo y el aumento de la precariedad.
  - Las prestaciones para hacer frente a estas situaciones son bastante inferiores a las de Alemania, lo que provoca un aumento de la pobreza y de las desigualdades sociales en el país.

#### Aspectos positivos del sistema alemán extrapolables al caso español

- Como hemos hablado con anterioridad uno de los elementos importantes a la hora de configurar políticas públicas es el papel de actuación que llevan a cabo los diferentes actores. Por este motivo, hay que tener en cuenta el poder de los sindicatos. Una mayor centralización de los sindicatos españoles a través de diferentes confederaciones, daría mayores dotes de actuación y de eficacia al poder del mismo, debido a una distribución más equitativa de las partidas presupuestarias, otorgando mayor poder de negociación a organizaciones sindicales minoritarias y actuando como verdadero elemento de defensa de los derechos y libertades de los trabajadores.

- Una descentralización efectiva de la negociación colectiva a nivel de empresa a través de una mayor participación de los comités de empresa, como verdadero elemento de defensa de los derechos de los trabajadores en la misma. Teniendo en cuenta a la hora de configurar las condiciones de trabajo no solo las exigencias del empresario y de los trabajadores afiliados a un sindicato sino la de todos los trabajadores del centro de trabajo.
- Una mayor innovación e inversión tanto en desarrollo como en ciencia, a modo de elemento no solo de bienestar de cara a la sociedad sino como elemento competitivo de cara al mercado, ya que esto confiere ciertas ventajas competitivas en un mundo cada vez más globalizado.
- Una mayor inversión en políticas activas de empleo como verdadero elemento de cambio en lo relativo al empleo a medio y largo plazo sobre todo a través de una mayor inversión en formación por encima de otras facetas e incentivos para la contratación etc.
- Una mejor distribución y eficacia de las políticas pasivas de empleo, que atiendan a verdaderas situaciones de desempleo y no como elemento desincentivador para la búsqueda de este.

Como elementos a corregir y evitar en lo relativo al empleo cabe destacar:

- Apaliar y eliminar cada vez los efectos arrastrados del modelo de “flexiseguridad” fomentado por la UE, que ha provocado un aumento de la precariedad laboral y de las malas condiciones laborales. En este aspecto, El Estado debe actuar como un elemento de protección en la calidad y la estabilidad del empleo en lugar de elemento impulsor de este nuevo modelo de empleo.
- Las políticas llevadas a cabo tanto por los diferentes organismos y gobiernos en el ámbito comunitario como en el ámbito de cada país, deben tener como principal prioridad a los ciudadanos en lugar de la economía como medio para corregir las diferentes desigualdades latentes a raíz de la crisis económica.
- El Estado como principal promotor de garantías y derechos así como elemento de protección del ciudadano debe luchar y apaliar las desigualdades no aumentándolas, por este motivo el Estado debe llevar a cabo verdaderas políticas de empleo que garantice una mejor calidad y bienestar del ciudadano.

- Como hemos visto con anterioridad la evaluación constituye una de las diferentes fases de las políticas públicas. Aunque en España dicha cultura evaluadora se está empezando a desarrollar, todavía queda un largo camino en esta materia en comparación con otros países europeos.

## 5. Bibliografía

- Aguilar Villanueva L.F. Problemas Públicos y agenda de Gobierno. Miguel Ángel Porrua, México (1993)
- Art 28. CE, Título III del ET, BOE,
- Baena M. Curso de Ciencia de la Administración Vol.1. Tecnos, Madrid (2000). Pág. 262.
- Bayón R. & Carrillo E. La nueva Administración Pública. Alianza Universidad. Madrid (1997). Recuperado de: <http://www.uch.edu.ar/wp-content/uploads/2013/04/Tamayo-Saez.pdf>
- BOE art.1 de la Ley 56/2003 de 16 de diciembre de empleo
- BOE Ley 56/2003 de 16 de diciembre de empleo
- BOE 29 de Diciembre de 1978, art 37.
- Bosch G. (2003). La evolución de la negociación colectiva en Alemania: Una descentralización coordinada. Recuperado de: <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0303120179A/32401>
- Calvo P. (2015, de 16 de febrero) Alemania lidera el mayor superávit comercial en la historia de euro. El confidencial. Recuperado de : [http://www.elconfidencial.com/economia/2015-02-16/alemania-lidera-el-mayor-superavit-comercial-de-la-eurozona-desde-el-nacimiento-del-euro\\_712916/](http://www.elconfidencial.com/economia/2015-02-16/alemania-lidera-el-mayor-superavit-comercial-de-la-eurozona-desde-el-nacimiento-del-euro_712916/)
- Cardona Rubert, M. (2014). Políticas de empleo (I) En J. Cabeza Pereiro, E. Terradillos Ormaetxea. Políticas Sociolaborales. (pp 248). Madrid : Thomson Reuters
- Cardona Rubert, M. (2014). Políticas de empleo (I) En J. Cabeza Pereiro, E. Terradillos Ormaetxea. Políticas Sociolaborales. (pp 248). Madrid : Thomson Reuters
- CCOO. Informe para presupuestos para políticas de empleo. (2012). Recuperado de [http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc173981\\_Informe\\_sobre\\_los\\_presupuestos\\_de\\_2014\\_para\\_politicas\\_de\\_empleo\\_.pdf](http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc173981_Informe_sobre_los_presupuestos_de_2014_para_politicas_de_empleo_.pdf)

- CEOE. (2014) Informe sobre la conflictividad laboral Diciembre 2014.  
Recuperado de:  
[http://www.ceoe.es/resources/image/conflictividad\\_laboral\\_2014\\_1.pdf](http://www.ceoe.es/resources/image/conflictividad_laboral_2014_1.pdf)
- Charlesedquist (2015, de 7 de mayo) Working Paper: The Innovation Union Scoreboard is flawed: The case of Sweden – not being the innovation leader of the EU. Recuperado de:<http://charlesedquist.com/2015/05/07/working-paper-the-innovation-union-scoreboard-is-flawed-the-case-of-sweden-not-being-the-innovation-leader-of-the-eu/>
- Consejería de Trabajo e Inmigración (2010) Actualidad sociolaboral en la república federal de Alemania. Estadísticas de la conflictividad laboral. Abril de 2010. Recuperado de:  
<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/alemania/consejeria/publicaciones/Public6/27.pdf>
- Dribbusch H. & Birke P. (Marzo de 2012). Los sindicatos en la república federal de Alemania. Recuperado de: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/09326.pdf>  
Recuperado de:  
<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista141/133.pdf>
- Ives M, & Claude T. Las políticas públicas. Versión Española a cargo de Morata F. Ariel Ciencia Política . Barcelona (1992) pág.92.
- Economía (2012, 29 de septiembre). En gasto en políticas activas cae un 34% hasta 3771 millones, tras el recorte de las bonificaciones. Economía. Recuperado de: <http://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-economia-pge-gasto-politicas-activas-cae-34-3771-millones-recorte-bonificaciones-20120929142618.html>
- Economía europea (2013, 1 de octubre). El desempleo asciende a 12% en la economía europea. Recuperado de:  
<http://www.elcaptor.com/2013/10/desempleo-asciende-12-economia-europea.html>
- Economía Europea (2013, de 1 de Octubre) El desempleo asciende al 12% de la economía europea. Recuperado de  
<http://www.elcaptor.com/2013/10/desempleo-asciende-12-economia-europea.html>

- El diario (2014, 28 de agosto) España vuelve a ser líder en paro juvenil de Europa. EL Diario. Recuperado de: [http://www.eldiario.es/economia/paro-zona\\_del\\_euro-Eurostat-desempleo\\_juvenil\\_0\\_297470427.html](http://www.eldiario.es/economia/paro-zona_del_euro-Eurostat-desempleo_juvenil_0_297470427.html)
- El diario (2014, 29 de agosto). España vuelve a ser líder del paro juvenil en Europa. Recuperado de: [http://www.eldiario.es/economia/paro-zona\\_del\\_euro-Eurostat-desempleo\\_juvenil\\_0\\_297470427.html](http://www.eldiario.es/economia/paro-zona_del_euro-Eurostat-desempleo_juvenil_0_297470427.html)
- El Mundo (2012, 30 de marzo). Recorte de 1500 millones en el gasto para políticas de acceso a empleo. El mundo. Recuperado de: <http://www.elmundo.es/elmundo/2012/03/30/economia/1333113294.html>
- El País (2014, 24 de noviembre). ¿Dónde quedan las políticas activas de empleo? El País. Recuperado de: <http://blogs.elpais.com/alternativas/2014/11/d%C3%B3nde-quedan-las-pol%C3%ADticas-activas-de-empleo.html>
- Estudios de la fundación (2009) Proyección de la población española con integración en el mercado de trabajo. Recuperado de : [http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NNws\\_ShvNewDup?codigo=3910&cod\\_primaria=1169&cod\\_secundaria=1169#.VX\\_-svntmko](http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NNws_ShvNewDup?codigo=3910&cod_primaria=1169&cod_secundaria=1169#.VX_-svntmko)
- García Blasco J. (Marzo de 2012) La negociación colectiva en Europa. Recuperado de: [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/descargas/UnionEuropea.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/UnionEuropea.pdf)
- Infobae (2015, de 13 de junio de 2015) Argentina entre los países del mundo con más huelgas. Que pasa salta. Recuperado de <http://www.quepasasalta.com.ar/116128-Argentina-entre-los-10-paises-del-mundo-con-mas-huelgas.htm>
- Izquierdo M. & Jimeno J.F. (Febrero de 2012). La relación entre el grado de negociación colectiva y la tasa de desempleo: nuevos resultados, Recuperado de: <http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/12/Feb/Fich/art4.pdf>
- José Luis Venadas (2015, 25 de mayo). España, el país europeo con más parados sin protección. Cuarto poder. Recuperado de: <http://www.cuartopoder.es/invitados/2014/05/20/espana-el-pais-europeo-con-mas-parados-sin-proteccion/2656>
- Ledesma L. & Zachert U. (1997). Recuperado de: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/vifa-latam/c98-01359.pdf>

- Ley Orgánica 11/1985 de 2 agosto de libertad sindical
- Manuel Gómez (2014, 4 de agosto). unos 2,6 millones de parados de larga duración carecen de prestaciones. El País. Recuperado de: [http://economia.elpais.com/economia/2014/08/03/actualidad/1407092822\\_450106.html](http://economia.elpais.com/economia/2014/08/03/actualidad/1407092822_450106.html)
- Mitteilungen, (Marzo de 2009), Revista mensual del Instituto de Economía y Ciencias Sociales de la Fundación Hans-Böckler. Recuperado de [http://www.boeckler.de/169\\_94806.html](http://www.boeckler.de/169_94806.html)
- Rafael Pech (2011, 13 de diciembre). Alemania tiene 7,3 millones de trabajadores precarios. Economía. Recuperado de: <http://www.lavanguardia.com/economia/20111213/54241058256/alemania-tiene-7-3-millones-trabajadores-precarios.html>
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo
- Revuelta Vaquero B, La implementación de las políticas públicas. Colombia. (2007). Recuperado de: [http://www.uca.edu.sv/mcp/media/archivo/4a7899\\_laimplementaciondepoliticaspublicasrevueltabarquero.pdf](http://www.uca.edu.sv/mcp/media/archivo/4a7899_laimplementaciondepoliticaspublicasrevueltabarquero.pdf)
- Ruesga Benito M.S. Fortalezas y debilidades del mercado de trabajo español ante la expectativa de un nuevo modelo productivo. Recuperado de : [http://www.clmeconomia.jccm.es/pdfclm/santos\\_16.pdf](http://www.clmeconomia.jccm.es/pdfclm/santos_16.pdf)
- Ruíz Seisdedos S, *Actores y factores determinantes en la agenda gubernamental contemporánea: Una aproximación teórica*. Granada (2007).
- Tarifhandbuch (2009). Manual sobre la negociación colectiva. Recuperado de: <http://www.boeckler.de/16676.html>
- Toledo D. (2011, de 4 de Marzo). Sindicatos y patronal se reparten 175 millones de subvenciones para cursos de formación. El Confidencial. Recuperado de: [http://www.elconfidencial.com/economia/2011-03-04/sindicatos-y-patronal-se-reparten-175-millones-en-subvenciones-para-cursos-de-formacion\\_630574/](http://www.elconfidencial.com/economia/2011-03-04/sindicatos-y-patronal-se-reparten-175-millones-en-subvenciones-para-cursos-de-formacion_630574/)
- Vallés J. Ciencia Política 6ª ed, Edición Ariel, Barcelona(2006),p.396