

RELACIONES LABORALES

ALEMANIA

LEY SOBRE LA JORNADA PARCIAL PARA EL CUIDADO DE FAMILIARES DEPENDIENTES

El Parlamento alemán aprobó el día 20 de octubre la Ley sobre el permiso para el cuidado de familiares, que a partir del 1 de enero de 2012 permitirá a los trabajadores solicitar esta modalidad laboral a fin de atender a familiares dependientes sin que tengan que sufrir pérdidas salariales considerables. La Ley prevé que los trabajadores puedan reducir su jornada semanal a un mínimo de 15 horas durante hasta 2 años para el cuidado de un familiar próximo, pero percibiendo un complemento salarial. La normativa actual contempla la posibilidad de que el trabajador pueda obtener un permiso de hasta seis meses para el cuidado de familiares, pero renunciando a la totalidad de la remuneración salarial.

En la actualidad hay en Alemania 2,4 millones de personas dependientes, dos tercios de las cuales, cerca de 1,63 millones, son atendidas por sus familiares. En vista de ello, el Gobierno ha respondido a la necesidad de actuación para conciliar de forma más efectiva el trabajo y la atención familiar, sobre todo por lo que respecta a la repercusión económica ocasionada por la reducción de la jornada laboral. Un 67% de las personas que cuidan a sus familiares en los propios hogares se ven obligadas a reducir su horario laboral. Se ven especialmente afectadas aquellas personas con ingresos bajos, que no pueden atender de forma apropiada a sus familiares por la carga económica que ello supone si se ven obligadas a reducir su jornada laboral.

La nueva Ley contempla que los trabajadores puedan acordar con los empresarios una reducción de su jornada laboral semanal a un mínimo de 15 horas durante un período máximo de dos años para cuidar a sus familiares dependientes. Durante este período el empresario abona un complemento a la remuneración salarial, consistente en un 50% de la diferencia entre el salario íntegro percibido antes de reducir el horario y el salario que resulta de la reducción. Por ejemplo, si un trabajador acuerda una reducción de su jornada laboral del 50%, durante el permiso percibirá un 75% del salario anterior. El trabajador devolverá este complemento del 25% cuando vuelva a trabajar en régimen de jornada completa, ya que durante el mismo período que haya durado el permiso seguirá percibiendo un 75% del salario.

A fin de no perjudicar al empresario durante el período de duración del permiso y asegurar su liquidez, el Estado le ofrece un préstamo sin intereses para refinanciar el complemento. Asimismo se introduce la obligación por parte del trabajador de contratar un seguro privado para el cuidado de familiares, como garantía de que el empresario podrá recuperar su inversión en caso de fallecimiento o incapacidad laboral del trabajador. Este seguro tendrá unas cuotas reducidas y no estará condicionado a ningún tipo de examen médico.

Durante el permiso y en el período posterior de restitución del complemento el empresario no podrá rescindir la relación laboral. Asimismo el período de permiso se tendrá en cuenta en el cálculo de la pensión de jubilación del trabajador como si éste hubiera estado trabajando a jornada completa.

La Ley permite que el trabajador pueda volver a solicitar el permiso una vez haya transcurrido el mismo período máximo de dos años. En caso de que el período de cuidados se interrumpa por fallecimiento de la persona dependiente o por su ingreso en una residencia, la Ley ofrece también facilidades para el retorno anticipado a la vida laboral.

Reacciones

La oposición (SPD y La Izquierda) y las organizaciones sociales critican que la Ley no considere el permiso un derecho legal, ya que la decisión permanece en manos de las empresas, y que el período máximo se limite a dos años, cuando el promedio de las situaciones de dependencia asciende a ocho años. La Izquierda a su vez insiste en que son sobre todo las mujeres las más perjudicadas, que por lo general son las que cuidan a sus familiares pero perciben salarios más bajos. Además, el hecho de limitar a dos años el permiso, añadido a las probables dificultades para encontrar una solución transcurrido este período, eleva el riesgo de que las mujeres pierdan o tengan que renunciar a sus puestos de trabajo.

Por otra parte, a pesar de que la diferencia de las posiciones entre sindicatos y patronal, tanto la Confederación alemana de sindicatos (DGB) como la Confederación de empresarios alemanes (BDA) han criticado en una declaración conjunta que el modelo actual sería mucho más sencillo y eficiente si el Estado subvencionara directamente el complemento que percibe el trabajador sin pasar por el empresario, que sólo tendría que adaptar el nuevo salario al horario laboral. De este modo no sería necesaria la contratación del seguro.