

RELACIONES LABORALES

ALEMANIA

PROPUESTA SINDICAL PARA REFORMAR LOS MINI-EMPLEOS

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) ha presentado un concepto¹⁵ para regular y mejorar las condiciones de los mini-empleados, consistente en transformar el empleo poco remunerado en empleo a jornada parcial, donde en un margen de remuneración de hasta 800 euros el empresario cubra desde el primer euro la mayor parte de las cotizaciones regulares a la seguridad social y conforme aumente el volumen salarial el trabajador participe en la cotización. De este modo se podría evitar la marginación de los mini-empleos así como el dumping salarial. Al mismo tiempo los trabajadores gozarían de la total protección de la seguridad social a pesar de la mínima cotización. La DGB quiere evitar también que los empresarios abusen de los beneficios fiscales que les aporta este tipo de empleo.

En la actualidad, unos 7,4 millones de personas en Alemania trabajan en empleos con remuneraciones que no superan los 400 euros al mes. Son dos millones más que hace 10 años, una cifra que representa el 20% de la totalidad de trabajadores del país. De ellos, 2,5 millones realizan estos mini-empleos con carácter adicional, el resto, unos 4,9 millones, son exclusivamente mini-empleados. En promedio ganan 260 euros en el oeste y 200 euros en el este del país. Más de dos tercios ganan menos de 8,50 euros por hora trabajada. Después del empleo regular a jornada completa (23 millones) el mini-empleo es la segunda forma de empleo en el país. Debido a su flexibilidad tanto económica como temporal muchas empresas eligen los mini-empleos para reemplazar puestos de trabajo regulares, sobre todo en el sector de servicios.

La DGB critica que los mini-empleos se crearon para facilitar la integración de los desempleados en el mercado laboral y que no obstante varios estudios de la Agencia Federal de Empleo muestran que el éxito es relativo. Asimismo, para las personas poco cualificadas el mini-empleo se ha convertido en una trampa de la que no pueden escapar. Por otra parte, 680.000 mini-empleados perciben adicionalmente la prestación asistencial Hartz IV para completar sus ingresos. Tampoco se ha cumplido el objetivo de combatir el trabajo ilegal, sobre todo en el ámbito de la economía doméstica, más bien al contrario: muchas empresas realizan contratos de mini-empleo cuando en realidad se trabaja durante más horas y el resto se abona sin declarar. Con su reivindicación de elaboración de una normativa legal que reajuste el empleo poco remunerado, la confederación sindical apunta a la equiparación de todas las relaciones laborales por lo que respecta a la remuneración, las condiciones de trabajo y la seguridad social, y pretende crear una base legal que garantice a partir del primer euro la obligatoriedad de cotización a la seguridad social también para los trabajadores con remuneraciones bajas.

Igualdad de trato en las condiciones laborales

Con independencia de la jornada laboral todos los trabajadores deben recibir el mismo trato por lo que respecta al salario y al resto de las condiciones de trabajo. Más del 80% de los mini-empleados trabajan por salarios inferiores al límite de los salarios bajos vigente a nivel internacional. A menudo no se respetan los salarios mínimos sectoriales ni la Ley sobre la jornada parcial, y no se concede a los trabajadores otros derechos laborales. Por este

¹⁵ http://www.dgb.de/presse/++co++6d49dfe4-6df2-11e1-56f7-00188b4dc422/@@index.html?search_text=mini-jobs

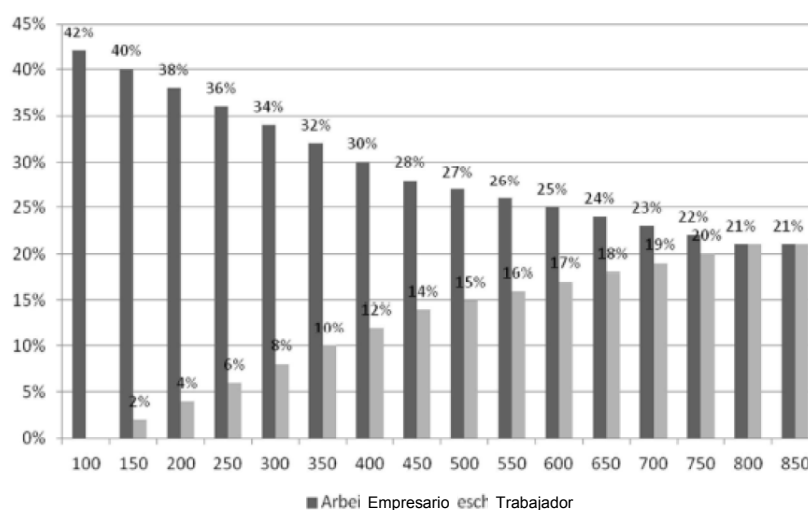
motivo la DGB apuesta por introducir un salario mínimo interprofesional a partir de 8,50 euros/hora y, en su caso, la ampliación de los salarios mínimos sectoriales, como condición para controlar las relaciones laborales y otras regulaciones mínimas como las vacaciones o la continuación del pago salarial en caso de enfermedad.

La DGB reivindica también que se elimine la limitación temporal infundada de las relaciones laborales y que se respete el derecho a aumentar la jornada laboral.

Igualdad de trato mejorando la seguridad social

La DGB reivindica que todas las relaciones laborales deben estar sujetas a la obligatoriedad del pago de cuotas a la seguridad social desde el primer euro. Un paso para ello sería la ampliación de la zona variable en la que los empresarios abonan progresivamente cuotas reducidas a la seguridad social, de actualmente entre 400,01 y 800,00 euros a la totalidad de los ingresos a partir del primer euro. De este modo el mini-empleado estaría involucrado desde ese primer euro en el sistema de seguridad social y mejorarían sus derechos.

Ampliación de la zona variable de 1 a 850 euros al mes



En la actualidad los trabajadores que desempeñan un mini-empleo de hasta 400,00 euros están libres del pago de impuestos y de cuotas a la seguridad social, mientras que las empresas abonan unas cuotas globales a la seguridad social (15% al seguro de pensiones, 13% al seguro de enfermedad). Con estas cuotas los mini-empleados no cotizan completamente al seguro de pensiones, para ello deben completar la cuota (4,6%). Tampoco tienen derecho a asistencia sanitaria ni a percibir en el futuro la prestación por desempleo.

Eliminación del pago de un impuesto global

En lugar del pago de un impuesto global del 2% por parte del empresario, según la DGB los mini-empleados deben incluirse paulatinamente en el sistema fiscal general. Para ello se prevé un período transitorio de tres años en los que se aumentará la cuota global al 5%. Asimismo la Confederación reivindica que se imponga la obligatoriedad del procedimiento factorial ("Faktorverfahren") en la tributación conjunta, que desde 2009 permite con carácter voluntario que la carga fiscal mensual individual de los declarantes refleje los ingresos de cada uno de ellos, sin que ello haga variar la carga fiscal anual global. Sin la aplicación de este procedimiento no queda clara la carga fiscal de cada uno, ya que en la tributación

conjunta se pueden escoger dos tipos impositivos distintos y las ventajas fiscales se aplican únicamente a los ingresos de uno de los cónyuges, lo que por lo general perjudica a la parte con los ingresos más bajos.

El legislador podría determinar excepciones en la tributación para puestos de interés público. Los escolares podrán trabajar por un período máximo de 16 horas al mes con ingresos de hasta 140 euros sin tener que abonar cuotas a la seguridad social ni pagar impuestos. El empresario seguirá abonando en este concepto un importe global de contribución.

Con la inclusión de los mini-empleados en el sistema fiscal general la DGB quiere evitar el dumping salarial, ya que en la actualidad, al fiscalizarse los ingresos por encima de los 400 euros, muchos trabajadores prefieren permanecer por debajo de este margen. Con la nueva regulación desaparecería esta barrera y aumentaría la motivación de los trabajadores por ampliar su volumen de trabajo.

Permanece la oficina central de gestión de los mini-empleos

La denominada “Mini-Jobzentrale” seguiría encargándose de asesorar y de gestionar el empleo en la economía doméstica y de escolares, así como de controlar el cumplimiento de las condiciones laborales o también asesorar tanto a los trabajadores como a las pequeñas empresas.

Reacciones al documento

La Confederación de asociaciones de la patronal considera la propuesta contraproducente, ya que aumentaría desmesuradamente los costes adicionales de los empresarios, que en la actual modalidad ya abonan más cotizaciones para los mini-empleados que para otros trabajadores.

La Democracia cristiana, partido en el Gobierno, admite también la necesidad de cambios en los salarios mínimos para asegurar mejor la jubilación de los trabajadores. La Socialdemocracia está elaborando por su parte un proyecto de Ley para mejorar la situación de los mini-empleados y evitar la expansión de este tipo de ocupación.