

RELACIONES LABORALES

ALEMANIA

EVALUACIÓN DE LOS MINI-EMPLEOS EN LAS EMPRESAS ALEMANAS

En enero de 2013 ha entrado en vigor el incremento del límite de ingresos libre de impuestos y de cotizaciones sociales para los mini-empleos de 400 a 450 euros. Sigue siendo un tema polémico la discusión sobre la importancia social y laboral de esta modalidad de empleo: sus defensores la consideran un instrumento eficaz para la flexibilidad empresarial y para combatir el trabajo ilegal; sus detractores, en cambio, ven en los mini-empleos un motivo esencial del aumento del empleo poco remunerado y de la pobreza en la tercera edad. El Instituto de investigación laboral y profesional de la Agencia Federal de Empleo ha analizado la evolución de los mini-empleos en las empresas y hasta qué punto estos sustituyen puestos de trabajo regulares¹⁴.

Los mini-empleos desde la perspectiva empresarial

Junto al trabajo en jornada parcial, el trabajo temporal y los contratos temporales, los mini-empleos forman parte de los denominados empleos atípicos. Los últimos datos publicados por la estadística de la Agencia Federal de Empleo en diciembre señalan para octubre de 2012 más de 7,4 millones de mini-empleados, de ellos 2,5 millones ejerciendo esta modalidad de empleo de forma adicional a un trabajo con cotizaciones regulares a la seguridad social.

Desde la perspectiva empresarial los empleos atípicos, por tanto también los mini-empleos, son eficaces para reducir los costes de personal y para incrementar la flexibilidad:

- Los costes laborales brutos por hora de los mini-empleados son inferiores a los de los trabajadores que cotizan a la seguridad social.
- El incremento gradual de las cuotas a la seguridad social que abona el empresario por los mini-empleados en base a su remuneración se compensa con el hecho de que los salarios suelen ser más reducidos.
- Con los mini-empleos las empresas pueden responder de forma flexible a las necesidades de los clientes y a las fluctuaciones de los pedidos, por ejemplo en la ampliación de los horarios de apertura de los comercios o en el aumento de clientes en la gastronomía.
- Los mini-empleos generan menos trabajo administrativo, lo que facilita mucho la gestión sobre todo a empresas pequeñas que no cuentan con un departamento de personal propio.
- Los mini-empleos son un instrumento muy popular en la economía doméstica, pues las cuotas que abona el empleador son mínimas y el gasto es desgravable del IRPF.
- Las empresas ahorran también con los mini-empleados al no cumplir siempre con estándares contractuales o pactados por convenio, como son pagas extraordinarias y complementos, prestaciones sociales y de previsión para la jubilación, la continuación del pago salarial en caso de enfermedad, vacaciones, la protección contra el despido o la prestación parental. Muchos mini-empleados desconocen sus derechos o no se atreven a reivindicarlos.

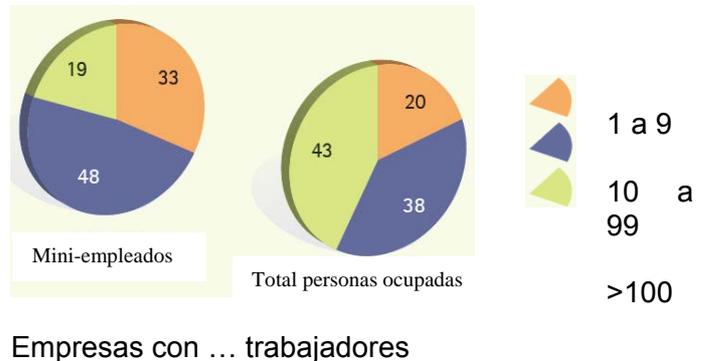
¹⁴ <http://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k121206j02>

Destaca el elevado porcentaje de mini-empleados en las pequeñas empresas:

Mini-empleados por tamaño de la empresa en relación con la totalidad de trabajadores (%)



Trabajadores por tamaño de la empresa (%)



Ventajas y riesgos para los mini-empleados

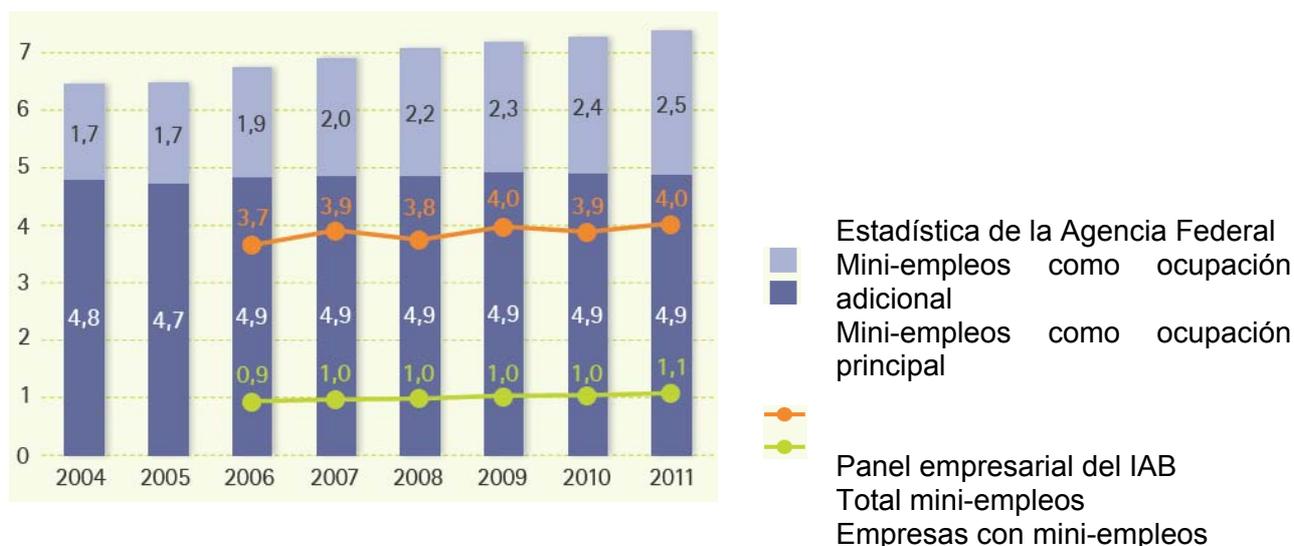
Los mini-empleos son también una forma de trabajo muy solicitada por diversos grupos sociales como las amas de casa, escolares, estudiantes, pensionistas, cónyuges desempleados, pero también por trabajadores o desempleados que recurren a ellos para completar sus ingresos. El atractivo de este instrumento es la exención del pago de impuestos o cargas sociales.

- No obstante estas facilidades, cabe destacar que los mini-empleos son, en directa comparación con los demás empleos atípicos, los de menor remuneración bruta, y los menos estables en relación con los empleos regulares, a pesar de estar cubiertos también por la protección contra el despido.
- Otra desventaja para los mini-empleados es que gran parte de ellos acumulan pocos tiempos de cotización al seguro de pensiones. A pesar de la posibilidad de completar la cuota obligatoria, sólo lo hace el 5% de los mini-empleados. Las más afectadas son las mujeres, al ser el mayor grupo social que ejerce un mini-empleo como ocupación principal.

Datos estadísticos

Después del trabajo a tiempo parcial, los mini-empleos son la forma de empleo atípico más extendida, constatándose desde 2004 un ligero incremento, en particular en los mini-empleos desempeñados con carácter adicional.

Evolución de los mini-empleos entre 2004 y 2011 (en millones)



Nota: el Panel empresarial del IAB es una encuesta representativa anual a aproximadamente 16.000 empresas de todos los tamaños y sectores, con por lo menos un trabajador abonando cotizaciones regulares a la seguridad social.

Las diferencias entre la estadística de la Agencia Federal y el Panel empresarial del IAB son debidas a que este último no tiene en cuenta a los hogares privados ni a empresas unipersonales que contratan exclusivamente a mini-empleados. Desde el punto de vista empresarial, el Panel analiza la situación de unos 4 millones de mini-empleados en cerca de 1,1 millones de empresas, lo que representa más de la mitad de todas las empresas en Alemania, con un porcentaje del 11-12% con respecto a la totalidad de personas ocupadas.

En relación con otras formas de empleo atípico, en 2011 más de la mitad de las empresas contrataron a mini-empleados, mientras un 4% contrató a trabajadores en régimen de cesión y un 17% a trabajadores con contratos temporales.

Por regiones, cabe destacar la presencia de los mini-empleos en los estados federados occidentales, donde un 56% de las empresas contratan a mini-empleados, que representan el 12% del total de personas ocupadas (estados orientales: 37% y 7%, respectivamente). La menor contratación de mini-empleados en el este del país se explica por la mayor presencia de la mujer en trabajos a jornada completa.

Por sectores económicos destacan el sector alimenticio y la hostelería, así como el comercio minorista. En el primero uno de cada tres trabajadores es un mini-empleado.

Distribución de los mini-empleos por sectores (2011)

Sector económico	Porcentaje de empresas con por lo menos un mini-empleo	Porcentaje de mini-empleados con respecto al total de personas ocupadas
Agricultura y silvicultura	39	17
Minería, energía, hidrología	37	3
Sector alimenticio	75	16
Bienes de consumo	58	8
Bienes de producción	51	3
Bienes de equipo y de uso	54	4
Construcción	43	9
Comercio mayorista, venta y reparación de automóviles	48	10
Comercio minorista	63	23
Transporte y almacenaje	52	11
Información y comunicación	43	7
Hostelería	70	34
Servicios financieros y seguros	38	6
Servicios económicos, científicos y autónomos	48	14
Educación y docencia	47	7
Sanidad y servicios sociales	62	12
Otros servicios	47	25
Representación de intereses	44	12
Administración pública	40	4

Sector económico	Porcentaje de mini-empleados en relación con el total de mini-empleados	Porcentaje de personas ocupadas con respecto al total de personas ocupadas
Agricultura y silvicultura	1	1
Minería, energía, hidrología	0,4	2
Sector alimenticio	3	2
Bienes de consumo	1	2
Bienes de producción	1	4
Bienes de equipo y de uso	4	12
Construcción	5	6
Comercio mayorista, venta y reparación de automóviles	6	7
Comercio minorista	16	8
Transporte y almacenaje	5	5
Información y comunicación	2	2
Hostelería	12	4
Servicios financieros y seguros	2	3
Servicios económicos, científicos y autónomos	17	14
Educación y docencia	2	4
Sanidad y servicios sociales	13	12
Otros servicios	5	2
Representación de intereses	2	2
Administración pública	2	7

Fuente: Panel empresarial del IAB

La distribución por sectores muestra que casi el 60% de todos los mini-empleados se concentran en el comercio minorista, la hostelería, la sanidad y los servicios sociales, así como en los servicios económicos, científicos y autónomos. Estos sectores se caracterizan por amplios horarios de apertura, por la adaptación a las necesidades del cliente y por fluctuaciones de la demanda. Los mini-empleos pueden adaptarse fácilmente a estas condiciones sin ello origine grandes gastos administrativos, de contratación o de despido.

Con respecto a la relación de los mini-empleos con los trabajos sujetos a cotizaciones a la seguridad social, se observa que principalmente en las pequeñas empresas los primeros suelen tener un efecto sustitutivo en todos los sectores. No obstante, hay que tener en cuenta que conforme a las características de las pequeñas empresas, en muchos casos el mini-empleo es la única forma de contratación posible para cubrir un determinado volumen de trabajo. En las grandes empresas de más de 100 trabajadores, en cambio, el aumento de los mini-empleados suele ir acompañado de un crecimiento del empleo regular, lo que significa que ambas modalidades de empleo más bien se complementan.