

ALEMANIA

SITUACIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES

El Gobierno federal acaba de publicar el Informe anual sobre la situación del sistema de público de pensiones³ así como el tercer Informe sobre los efectos del atraso de la edad regular de jubilaciones a los 67 años⁴.

Resumimos de forma muy breve ambos documentos, detallamos los principales puntos del Dictamen emitido por el Consejo Social, un órgano asesor del Gobierno, y describimos los cometidos y el proceso de trabajo de la Comisión para la reforma de las pensiones.

Informe anual sobre la situación del sistema de público de pensiones

El informe presenta la situación financiera y la evolución del seguro obligatorio de pensiones. En particular, el informe incluye un pronóstico para los próximos cinco años basándose para ello en la previsible evolución de la economía alemana. De conformidad con el apartado 3 del artículo 154 del SGB VI, el informe también examina la probabilidad de que la tasa de reemplazo se mantendrá por encima del 46% en 2020 y del 43% en 2030 así como si la cuota al seguro de pensiones no superará el 20% en 2020. Por otra parte, el informe incluye un breve análisis del impacto que sobre la la viabilidad financiera ha tenido la ampliación de la edad regular de jubilación, con independencia de los resultados más detallados recogidos por el Tercer Informe sobre los efectos del atraso de la edad regular de jubilaciones a los 67 años.

El informe anual sobre la situación del seguro público de pensiones parte de los pronósticos de la economía alemana hasta el año 2023 publicados por el grupo de trabajo interministerial „Pronósticos macroeconómicos“ el 11 de octubre de 2018. Para 2018 el Gobierno espera un incremento del número de trabajadores del 1,6%, para

³ Bericht der Bundesregierung über die gesetzliche Rentenversicherung, insbesondere über die Entwicklung der Einnahmen und Ausgaben, der Nachhaltigkeitsrücklage sowie des jeweils erforderlichen Beitragssatzes in den künftigen 15 Kalenderjahren gemäß § 154 Abs. 1 und 3 SGB VI
https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Rente/rentenversicherungsbericht-2018.pdf?__blob=publicationFile&v=3

⁴ Dritter Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre
https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Rente/bericht-anhebung-regelaltersgrenzen.pdf?__blob=publicationFile&v=3

2019 del 1,1% y del 0,8% en 2020. En los años posteriores hasta 2023 adelanta una contracción anual del 0,1%. Los salarios experimentarán un incremento medio del 3,0% en 2018, del 3,1% en 2019 y 2020 respectivamente y del 3,0% anual hasta el 2023.

En lo que respecta a las perspectivas demográficas el informe toma como referencia la actualización del año 2017 de la decimotercera proyección demográfica de la Oficina Federal de Estadística. En 2030 la esperanza de vida de las personas que cumplan 65 será de 19,1 años para los hombres y de 22,4 para las mujeres.

22,4 años. La tasa de fecundidad se mantendrá constante en 1,59. La proyección demográfica parte de un saldo migratorio anual positivo de 200.000 personas.

En 2018, los ingresos totales por cotizaciones sociales aumentaron en torno al 4,4 % hasta septiembre de 2018. Teniendo en cuenta que a 1 de enero entró en vigor la reducción de la cuota del 18,7% al 18,6% en 2018 se produjo un incremento real de la recaudación de alrededor del 5,0%. A finales de 2018 el fondo de reserva del seguro público de pensiones probablemente habrá alcanzado los 38.000 millones de euros, el equivalente a 1,77 mensualidades.

La evolución financiera de los próximos años vendrá determinada esencialmente por el proyecto de Ley de mejora del rendimiento y de los niveles de estabilidad que entre otras cosas estipula que hasta 2025 la tasa de reemplazo no podrá ser inferior al 48 %, y el porcentaje de la contribución no puede superar el 20 % (línea de parada doble).

En la variante media de las proyecciones, la cuota al seguro de pensiones se mantendrá estable hasta el año 2023 en el 18,6%, a partir de 2019 se situará en el 19,9%, en 2025 probablemente habrá que recurrir al tope de cotización del 20,0%. En 2032 podría elevarse al 22,1% y en 2032 alcanzaría el 22,5%.

El Gobierno pronostica un incremento medio del importe de las pensiones entre 2019 y 2032 que podría situarse en el 38% para el conjunto del período, lo que equivaldría a una subida media anual del 2,5%. Gracias a la buena situación de la economía y del mercado de trabajo es probable que hasta 2025 la tasa de reemplazo se mantenga estable en el 48,1% y, por lo tanto, por encima del 48% previsto por la ley. En los años posteriores se situará claramente por debajo de ese umbral, alcanzando los 45,8% en 2030 y el 44,9% en 2032.

El Tercer Informe sobre el atraso de la edad regular de jubilación

Este informe del Gobierno analiza el impacto del paulatino atraso de la edad regular de la jubilación hasta los 67 años sobre el empleo de los mayores. De acuerdo al artículo 154, apartado 4 del Tomo VI del Código Social el Gobierno debe presentar cada cuatro años un informe si parece razonable a la vista de la situación socio-laboral de las personas mayores mantener dicho atraso.

El informe constata que la la tasa de empleo de las personas de 60 a 64 años de edad ha pasado del 19,6% en el año 2000 al 58,4% en 2017, mientras que el porcentaje de este colectivo que cuenta con un trabajo sujeto a cotizaciones a la Seguridad Social pasó del 12,2% al 40,0%. Sin embargo, el Informe señala que la introducción en 2014 de una modalidad de jubilación anticipada a los 63 años para aquellos asegurados que tienen largo períodos de cotización ha tenido un efecto negativo, reduciéndose al menos temporalmente la tendencia hacia una mayor participación de los trabajadores de más edad en el mercado laboral.

El Gobierno señala que en esta y en la pasada legislatura ha implementado medidas para garantizar la permanencia de los mayores en el mercado del trabajo adecuando sus conocimientos y habilidades a las necesidades de las empresas (Ley para las oportunidades de cualificación) y facilitar la jubilación anticipada a los 63 años para aquellos trabajadores que hayan completado los 45 años de cotizaciones sin que les sea de aplicación un coeficiente reductor.

Por todo ello, el Gobierno concluye que es adecuado mantener el atraso de la edad regular de jubilación y afirma literalmente: *„El Gobierno Federal constata que los avances logrados hasta ahora en la participación de las personas mayores en la población activa son muy impresionantes y considera necesario y justificable el aumento gradual de la edad regular de jubilación que se decidió en 2007. Para los trabajadores la ampliación de la fase activa no es una amenaza, sino una oportunidad para lograr una mayor prosperidad y participación. En vista del envejecimiento de la mano de obra y del riesgo de que se produzca una falta de trabajadores cualificados, las cualificaciones y el potencial de los trabajadores de más edad son cada vez más apreciados. El aumento gradual de la edad regular de jubilación garantiza que el período de adaptación sea suficiente para lograr avanzar en la configuración del mundo laboral adaptado a la necesidad de los trabajadores mayores“*

Dictamen del Consejo Social

Interesan en este contexto los comentarios a ambos informes incluídos en el Dictámen del Consejo Social⁵. Este Consejo tiene la función de asesorar al Gobierno en temas sociales. Se trata del órgano asesor más veterano del Gobierno. Creado en 1958 forman parte del cuatro representantes de empresarios y trabajadores respectivamente, tres expertos del ámbito académico y un representante del Bundesbank. El Consejo cuenta con una secretaría dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Entre las propuestas concretas en relación al Informe anual sobre la situación del sistema de público de pensiones incluídas en dictamen del Consejo de este año destaca la de pasar a la financiación por impuestos de las prestaciones de los períodos asimilados por educación de los hijos nacidos antes de 1992. Se trataría de descargar las cuentas del seguro público de pensiones de los más de 10.000 millones de euros anuales que han supuesto diversas reformas introducidas entre 2014 y 2018 y que han mejorado considerablemente los períodos a tener en cuenta a estos efectos.

El Consejo advierte asimismo que el Informe anual sobre la situación del sistema de público de pensiones incluye, al igual que las ediciones anteriores, la advertencia que la caída de la tasa de reemplazo a partir de 2025 reducirá considerablemente la capacidad de las pensiones públicas para garantizar un nivel de vida similar al de la fase activa. El propio Gobierno ha reducido considerablemente su pronóstico relativo al interés aplicable a los planes privados de pensiones subvencionados, el denominado tercer pilar.

Es por ello que el Consejo cree necesario centrar más la atención en la suficiencia del conjunto de los tres pilares de los que consta el sistema de pensiones, evaluar la evolución de los réditos del tercer pilar y actuar en consecuencia.

Cree que el período de 15 años en el que se basa el informe anual sobre la situación del sistema de público de pensiones es demasiado corto y pone como ejemplo los resultados del último informe del Ageing Working Group (AWG) del ECOFIN y del EPC que analiza la evolución de los gastos públicos resultantes del envejecimiento de la población entre 2018 y 2070. Este informe concluye que en Alemania se producirá un incremento del 23,5% del PIB al 27,7%, resultante

⁵ Gutachten des Sozialbeirats zum Rentenversicherungsbericht 2018 und zum Dritten Bericht zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre
https://sozialbeirat.de/media/2018-11-28_gutachten_2018_end_mit_signatur_1.pdf

sobre todo del aumento del gasto en pensiones que pasará del 10,1% al 12,5%.

En lo relativo al Tercer Informe sobre el atraso de la edad regular de jubilación el Consejo recomienda complementar la información facilitado con un análisis desgregado por tipo de actividad laboral, ingresos y formación. Señalan que todo indica que las personas con un nivel de formación más bajo tienen una tasa de empleo inferior a la media, lo que a su vez tiene un enorme impacto en las pensiones que perciben los diferentes colectivos. Asimismo advierten que especialmente aquellos grupos profesionales que ejercen trabajos con una enorme carga física a menudo no logran mantener su actividad laboral hasta alcanzar la edad regular de jubilación.

Por otra parte se muestra escéptico con la aceptación que tienen modelos de jubilación parcial o flexible como la introducida en 2017 por la Ley para la pensión flexible (Flexirentengesetz). Instan al legislador a introducir modelos más sencillos y transparentes para hacer posible una transición flexible de la vida laboral a la jubilación.

Por último, cree insuficientes las medidas que las empresas implementan para garantizar la continuidad de los trabajadores mayores en la vida laboral. Las empresas contemplan medidas de este tipo solamente para el 17% de los trabajadores mayores. Llama la atención que sobre todo las grandes empresas ponen en marcha medidas de este tipo. Por ello, el Consejo reclama un mayor esfuerzo del Gobierno y de las empresas para crear un entorno laboral adaptado a las necesidades de los trabajadores mayores. En este orden de cosas critica que una reforma de la normativa fiscal dificulta enormemente la posibilidad de desgravar medidas concretas para mejorar y garantizar la salud laboral de los trabajadores mayor.

La Comisión para la reforma de las pensiones

Cumpliendo con lo acordado por CDU, CSU y SPD, el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Hubertus Heil (SPD), presentó el 3.5.2018 la Comisión de Expertos para la Reforma del Seguro de Pensiones⁶. La Comisión deberá elaborar hasta el 31.3.2020 una propuesta que garantice la viabilidad del sistema a partir del año 2025. La comisión está formada por representantes de los agentes sociales y de los grupos parlamentarios del SPD y CDU/CSU así como por expertos en la materia. Además participan con voz pero sin voto el Ministerio de Trabajo y el Seguro Público de Pensiones. La presidencia de la comisión es asumida por la antigua secretaria de Estado del Ministerio de Trabajo, Gabriele Lösekrug (SPD) y el

⁶ <https://www.verlaesslicher-generationenvertrag.de/>

anterior portavoz en materia de trabajo y asuntos sociales del grupo parlamentario demócratacristiano, Kai Schiewerling (CDU).

La Comisión es independiente del Gobierno y tiene como objetivo elaborar propuestas que de ninguna manera serán vinculantes para el ejecutivo. Entre los cometidos de la Comisión está la de elaborar una propuesta explícita que haga referencia a la tasa de reemplazo y la cuota social al seguro de pensiones. Aún está por decidir el calado y el grado de concreción de las propuestas, es decir, si van a ir más allá de un simple enunciado de principios de carácter general o si van a incluir propuestas concretas de reforma.

Si bien ha habido interferencias del ámbito político, en concreto las propuestas del ministro de Finanzas Olaf Scholz (SPD) que prejuzgan en cierta manera un posible informe de la Comisión, ésta tiene la intención de mantenerse alejado del debate político y partidista.

En la actualidad, la Comisión se reúne cada dos meses y básicamente está tratando de hacer una evaluación de la situación actual. Ha realizado varias reuniones con expertos de los seguros públicos y privados de pensiones así como con organizaciones de mayores y jóvenes, no están previstas más reuniones con organizaciones y expertos. Probablemente en el primer semestre de 2019 organizará una conferencia con expertos del mundo académico, intensificando sus trabajos para poder elaborar un primer borrador del informe. La Comisión recibe el apoyo de la secretaría, compuesta por ocho personas delegadas de diferentes organismos (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Seguro Público de Pensiones, organismo supervisor de los seguros privados).

A la vista de las diferencias de opiniones y planteamientos de los miembros que componen la Comisión y para poder agilizar los trabajos, la Comisión ha decidido crear grupos de trabajo centrados en los siguientes temas:

- Base estadística.
- Rehabilitación y prevención.
- Pensión mínima, prevención de la pobreza.
- Desigualdad por sexo en las pensiones.
- Contrato entre generaciones.
- Comparación europea.
- Cuota social del seguro de pensiones en el conjunto de las cuotas sociales.
- Eficacia del sistema de tres pilares de la previsión social.

NOVEDADES LEGISLATIVAS EN 2019

1. Bases y tipos de cotización a la seguridad social

Bases máximas de cotización de la Seguridad Social				
	Occidente		Oriente	
	Mes	Año	Mes	Año
Bases máximas seguro público de pensiones	6.700 €	80.400 €	6.150 €	73.800 €
Bases máximas régimen especial de pensiones de la minería	8.200 €	98.400 €	7.600 €	91.200 €
Bases máximas seguro de desempleo	6.700 €	80.400 €	6.150 €	73.800 €
Obligación del seguro de enfermedad y dependencia	5.062,50 €	60.750 €	5.062,50 €	60.750 €
Bases máximas del seguro de enfermedad y dependencia	4.537,50 €	54.450 €	4.537,50 €	54.450 €
Índice de referencia para el cálculo de las pensiones	3.115 €*	37.380 €*	2.870 €	34.440 €
Remuneración media provisional seguro de pensiones	38.901 €			

CUOTAS		Trabajador Empresario	
Seguro de enfermedad ⁷	14,60%	7,3%	7,3%
- cuota reducida	14,00%	7,0%	7,0%
- cuota adicional (dependiente de la Caja de Enfermedad)	1,00%	0,9%	0,9%
Seguro de dependencia	3,05%	1,525%	1,525%
- mayores de 23 años sin hijos	3,30%	1,650%	1,650%
- pensionistas con hijos	3,05%	1,525%	1,525%
- pensionistas sin hijos	3,30%	1,650%	1,650%
Seguro de desempleo	3,00%	1,25%	1,25%
Seguro de pensiones	18,60%	9,3%	9,3%
Cuota fija para minijobs (hasta 450 €)			
Seguro de enfermedad	13,00%	13,00%	
Seguro de pensiones	15,00%	15,00%	
- cuota voluntaria	3,6%	3,6%	

⁷ El Organismo alemán de pensiones (*Deutsche Rentenversicherung*) abona el 50% de la cuota de los pensionistas; el 50% restante se descuenta directamente de la pensión.

La Agencia Federal de Empleo abona la totalidad de las cuotas de los desempleados.

2. Políticas laborales, seguro de desempleo

Ley para las oportunidades de cualificación (Qualifizierungschancengesetz) (1.1.2019)

Mejora de las oportunidades de formación continua de los trabajadores. Esta ley tiene como objetivo mejorar el fomento de la formación para el empleo de aquellos trabajadores cuyas competencias puedan ser sustituidas por las nuevas tecnologías, que estén afectados por otros cambios estructurales o que deseen realizar una formación en una profesión con una falta manifiesta de trabajadores. Asimismo mejora considerablemente las competencias de las agencias de empleo en materia de formación para el empleo y formación continua.

Reducción de la cuota al seguro de desempleo (1.1.2019)

La cuota al seguro de desempleo pasa del 3,0% al 2,6% y de forma temporal hasta finales del año 2022 al 2,5%.

Ley para las oportunidades de participación (Teilhabechancengesetz) (1.1.2019)

Este programa tiene como objetivo facilitar la inserción laboral de los desempleados de larga duración y constará de dos líneas de actuación para colectivos distintos:

1. Las personas en situación de desempleo de muy larga duración y beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo durante al menos seis años en los últimos siete años podrán acceder a las siguientes ayudas:

- Bonificación salarial, que será del 100% del salario mínimo interprofesional durante los dos primeros años, reduciéndose en un 10% al año en los siguientes años. El período máximo de percepción es de cinco años.
- Fomento de puestos de trabajo en el sector privado, entidades sociales o municipios.
- Apoyo continuo e individualizado. Los beneficiarios de esta ayuda obtendrán un apoyo regular e individualizado (*coaching*) durante el primer año y, en caso de ser necesario, durante la totalidad del período de vigencia de la ayuda.

2. Las personas en situación de desempleo de larga duración, en concreto que estén desempleadas desde al menos dos años, podrán obtener las siguientes ayudas:

- Bonificación salarial durante 24 meses, que equivaldrá al 75% del salario regular durante el primer año y al 50% de este durante el segundo.

- Podrán recibir la ayuda aquellas personas que accedan a un empleo en el mercado de trabajo regular.
- El empresario deberá garantizar la continuidad de la relación laboral hasta al menos seis meses después de finalizar el período de percepción de la ayuda.
- Los beneficiarios de la bonificación tendrán derecho a un apoyo individualizado (*coaching*), en caso de ser necesario durante todo el período de vigencia de la ayuda. El empresario deberá facilitar que el trabajador acuda durante los primeros meses al *coaching* durante su jornada laboral.
- Los beneficiarios tendrán acceso a medidas de cualificación regulados por las normas generales.

Importes de la prestación no contributiva para demandantes de empleo (Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) (1.1.2019)

A partir del 1.1.2019 aumenta el importe de la prestación no contributiva por desempleo:

- Personas individuales u hogares monoparentales: 424 euros mensuales.
- Segunda persona del hogar mayor de 18 años: 382 euros mensuales.
- Otras personas que convivan en el hogar mayores de 18 años o personas menores de 25 años que se muden sin consentimiento previo del Jobcenter: 339 euros mensuales
- Jóvenes entre 15 y 18 años: 322 euros mensuales.
- Jóvenes entre 7 y 14 años: 302 euros mensuales.
- Niños hasta los 6 años: 245 euros mensuales.

Ley para el desarrollo de la normativa de la jornada parcial – introducción de una jornada parcial puente (Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit) (1.1.2019)

La ley introduce el derecho subjetivo a disfrutar de una jornada parcial por un período limitado (jornada parcial puente). Los trabajadores en empresas con más de 45 trabajadores podrán reducir su jornada regular por un período de entre uno y cinco años. Este derecho no está sujeto a la existencia de razones o motivos objetivos, como p.ej. los cuidados de un menor o de un familiar en situación de dependencia. Una vez finalizado el período de reducción de la jornada, el trabajador volverá a la jornada inicial. Para garantizar que el empresario pueda organizar sus recursos humanos, el trabajador

no tendrá derecho a reducir o ampliar su jornada en el período acordado.

La ley amplía las obligaciones del empresario a documentar los motivos por los que el trabajador que tiene derecho a retornar a su jornada regular no está capacitado para ocupar vacantes que se produzcan. Por otra parte, el empresario tiene la obligación de tratar las solicitudes de modificación de la jornada presentadas por los trabajadores, contando, siempre que el trabajador lo desee, con la presencia del comité de empresa. El legislador excluye de la aplicación de la ley a las empresas con menos de 46 trabajadores e introduce para las empresas entre 46 y 200 trabajadores una ratio de 1 solicitud por cada 15 trabajadores.

La ley contiene además una nueva regulación del trabajo a demanda. El objetivo del Gobierno es garantizar la estabilidad retributiva de estos trabajadores y cierta seguridad en la planificación de sus horarios. El empresario no podrá reclamar a demanda más del 25% de la jornada semanal acordada, en caso de que no haya sido acordada una jornada concreta, ésta se entenderá como de 20 horas a la semana. Para calcular el importe del salario a abonar en caso de incapacidad temporal y días festivos se tomará como referencia el salario medio de los últimos tres meses.

Adaptación a la legislación europea de la normativa que regula el despido (1.1.2019)

El legislador ha dejado sin efecto el artículo 622, apartado 2, frase 2 del Código Civil (Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)) y el artículo 29, apartado 4, frase 2 de la Ley para el trabajo a domicilio (Heimarbeitsgesetzes (HAG)), para dar cuenta de la sentencia del TJEU C-555/07 (Kücükdeveci) de 19.1.2010. Con ello se tendrá en cuenta a la hora de determinar los plazos para proceder a un despido el conjunto de los períodos de pertenencia a una empresa con independencia de la edad del trabajador.

Incremento del Salario Mínimo Interprofesional (1.1.2019)

De acuerdo a la propuesta emitida por la Comisión para el Salario Mínimo Interprofesional, el Gobierno incrementa el SMI a 9,19 euros brutos a partir del 1.1.2019 y a 9,35 euros a partir del 1.1.2020.

Acceso a la prestación contributiva por desempleo (1.1.2019)

A partir de 2019 las personas que pierdan su empleo podrán acceder a la prestación contributiva si demuestran haber contado con un trabajo sujeto a cotizaciones a la Seguridad Social con un duración de 12 meses en los dos años y medio anteriores antes de pasar a la situación de desempleo y no en los dos años anteriores.

Retribuciones en especie (1.1.2019)

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha aplicado a las retribuciones en especie el IPC del 2,2% registrado entre junio de 2017 y junio de 2018. El importe de la retribución en concepto de manutención ha pasado de 246 a 251 euros (desayunos 53 euros, comidas y cenas 99 euros respectivamente), en concepto de alojamiento se aplica un incremento del 2,1% pasando de 226 a 231 euros.

3. Seguro de pensiones

Garantía hasta 2025 de la tasa de reemplazo y de estabilidad de la cuota (1.1.2019)

La ley garantizará hasta el 2025 una tasa de reemplazo que no sea inferior al 48% y una cuota del seguro de pensiones que no supere el 20%, comprometiéndose el Gobierno adoptar las reformas legales y poner a disposición los fondos necesarios para alcanzar este objetivo. El Gobierno anuncia que entre 2022 y 2025 hará efectivas transferencias extraordinarias de 500 millones de euros anuales que tendrán como único objetivo mantener la cuota por debajo del 20%. Además, el incremento de la transferencia estatal garantizará la liquidez del seguro de pensiones también después de haber reducido el fondo de garantía a las 0,2 mensualidades previstas por ley.

Mejora de las pensiones por incapacidad permanente (1.1.2019)

En 2019 el período de asimilación de las cotizaciones aumentará de los 62 años actuales a los 65 años y nueve meses, adaptándolo a la normativa que retrasa gradualmente la edad regular de jubilación. A partir de 2020 se producirá el incremento al mismo ritmo que en el seguro de pensiones hasta alcanzar finalmente los 67 años. Esa misma reforma será de aplicación a las pensiones por viudedad y al régimen especial agrícola. Según el ministro, se beneficiarían unas 170.000 personas de esta medida que generaría un coste de 100 millones de euros en 2019 y ascendería a los 1.000 millones anuales en 2025.

Ampliación de los tiempos considerados asimilados por la educación de un hijo nacido antes de 1992

Al padre o a la madre que ha asumido la educación le será tenido en cuenta un período de medio año asimilado para cada hijo nacido antes de 1992.

Cuotas voluntarias al seguro de pensiones (1.1.2019)

La cuota mensual mínima para las personas que optan por una afiliación voluntaria al seguro de pensiones pasa a 83,70 euros.

Planes de pensiones empresariales (1.1.2019)

Las aportaciones de los empresarios a los planes de pensiones empresariales de sus trabajadores a menudos son voluntarias. A partir de 2019 los empresarios deberán transferir a los planes en la modalidad denominados conversión salarial (Entgeltumwandlung) las cotizaciones que se ahorran hasta un máximo del 15%. Para los planes de pensión que ya existen dicha obligación entrará en vigor a partir de 2022. Si los planes se regulan por un acuerdo colectivo podrán aplicarse otras reglas.

Desgravación de los planes de pensiones privados (1.1.2019)

En 2019 podrán las personas sujetas a la fiscalidad en Alemania podrán desgravar hasta 24.305 euros de los gastos destinados a la previsión privada para la vejez hasta un tope del 88%.

4. Seguro de enfermedad, seguro de dependencia

Cuota al seguro de dependencia (1.1.2019)

La cuota al seguro de dependencia aumenta 0,5 puntos, pasando a 3,05% para personas con hijos y 3,3% para aquellas que no tienen hijos.

Cuota al seguro de enfermedad (1.1.2019)

Los aproximadamente 56 millones de afiliados a las cajas del seguro público de enfermedad pasarán a pagar solamente la mitad de la cuota complementaria, los empresarios asumirán la otra mitad. El importe medio de la cuota complementaria pasará en 2019 al 0,9%.

Cuotas al seguro de enfermedad para emprendedores (1.1.2019)

Las cajas de enfermedad calcularán la cuota que deberán pagar los emprendedores sin trabajadores basándose en unos ingresos regulares mínimos de 1.038,33 euros mensuales, sensiblemente inferiores a los imputados anteriormente.

Períodos máximos para los temporeros (1.1.2019)

Las empresas con un elevado porcentaje de temporeros podía contratar a estos por un período máximo de tres meses o 70 días laborales. A partir del 1.1.2019 desaparecen estos límites.

5. Prestaciones para menores, fiscalidad de las familias

Importe de la prestación para menores (Kindergeld) (1.7.2019)

A partir del 1.7.2019 la prestación para menores aumentará diez euros. Para el primero y el segundo hijo será de 204 euros al mes, para el tercer hijo pasa a 210 euros y para cada hijo adicional será de 235 euros.

Mínimo exento para hijo a cargo (Kinderfreibetrag) (1.1.2019)

A partir del 1.1.2019 el mínimo exento por cada hijo aumenta en 192 euros hasta los 7.620 euros y a partir del 1.1.2020 se producirá otro incremento de 192 euros hasta los 7.812 euros.