

La *Kurzarbeit* - reducción del tiempo de trabajo (RTT) - como medida anti-crisis en Alemania

Helena Schulz Jimeno

6 de noviembre de 2009

Aspectos básicos del procedimiento y su operación

- Aunque forma parte de la legislación sobre desempleo¹ nunca antes en la historia de Alemania se había utilizado tanto el instrumento de la “*Kurzarbeit*” o reducción del tiempo de trabajo para frenar el paro masivo.
 - Desde comienzos de 2009, más de 58.000 empresas han enviado 2,5 millones de solicitudes a la Agencia Federal de Empleo (BAA) para aplicar en el seno de sus lugares de trabajo esta medida.
 - Actualmente la cifra de trabajadores con reducción de jornada es de 1,4 millones.
 - Esto ha supuesto una inversión de la BAA de unos mil millones de euros en la primera mitad de 2009, con muy buenos resultados por ahora para el mercado laboral alemán, en el que el paro ha crecido muy poco en el último año. De hecho, en octubre disminuyó del 8,0 al 7,7% (en octubre de 2008 era de un 7,2%).
- El tiempo máximo que un empresario puede aplicar esta medida por trabajador son 24 meses (12 antes del reciente decreto gubernamental que modifica las condiciones).
- En promedio la disminución de tiempo de trabajo por trabajador ha sido del 34,5%. Si este tiempo lo contabilizamos en empleos a tiempo completo resulta equivalente al potencial despido de 430.000 personas.
- Los trabajadores afectados por la medida han recibido 789 millones de euros, provenientes de las cajas estatales de los fondos para el desempleo. El Gobierno federal ha anunciado que hasta 2010 se podrá seguir utilizando el dinero público de las contribuciones para este fin.
- Los trabajadores en su conjunto han tenido que renunciar a unos 300 millones de euros, ya que sólo perciben el 60 o 67% del salario neto de las horas no trabajadas (el 67% se aplica a los trabajadores

¹ Como referencia, la legislación que trata este asunto es el SGB-III

con hijos a su cargo). Es decir: si en una semana de 40 horas se trabajan 30, de las restantes 10 se percibe el 60 o 67% del salario neto (que pone la BAA).

- El empresario se hace cargo del salario que el trabajador percibe por las horas trabajadas únicamente. El 'salario de RTT' lo pone a disposición de la empresa la Agencia Federal de Empleo.
- En caso de enfermedad, así como durante las vacaciones regladas por convenio, el trabajador percibirá el 100% de su salario.
- Los empresarios por su parte han recibido 276 millones para cubrir pagos de las cotizaciones a la Seguridad Social.
- Se calcula que las empresas han ahorrado más de mil millones de euros en costes de personal en los primeros cinco meses de 2009.
- Los sindicatos lamentan que hasta ahora la mayoría de los empresarios que han solicitado pasar a la RTT no ha hecho uso de las posibilidades para la cualificación y formación que esta situación ofrece.

Regulación y procedimiento para la implantación de la RTT en las empresas

- La ley determina que la RTT no podrá imponerse a los trabajadores unilateralmente por parte del empresario, sino que éstos deberán ser consultados previamente y deberán dar el visto bueno a las medidas a tomar.
- Previamente a la implantación de la RTT, el empresario deberá revisar el convenio vigente para comprobar si en él hay algún tipo de referencia o acuerdo respecto de esta medida. En caso de que el convenio rechace explícitamente la introducción de la RTT, el empresario deberá iniciar un proceso de negociación con los trabajadores o sus representantes.
- Por este motivo, en la implantación de la RTT es importante distinguir entre
 - Los centros en los que hay comité de empresa y
 - Los centros en los que no hay comité de empresa.
- En el caso de que no haya comité de empresa
 - Si existe un acuerdo, ya sea por contrato o por convenio, el empresario deberá siempre atenerse a lo expuesto en este.
 - Si no hay convenio vigente, el empresario podrá introducir la RTT sólo con el siguiente procedimiento:
 - Puede llegar a un acuerdo con los trabajadores a nivel individual.
 - Existencia previa de una cláusula de RTT en el contrato de trabajo individual:
 - el empresario podrá recurrir a dicha cláusula, ateniéndose siempre a los plazos de preaviso y a la cantidad de horas a las que la cláusula se refiere, aunque también podrá pactar individualmente con el trabajador una modificación de dicha cláusula.
 - Si no hay una cláusula contractual sobre el tiempo de preaviso ni sobre la cuantía de la RTT, el empresario deberá notificar con suficiente antelación el momento de comienzo de la RTT así como la cuantía de horas que comprende.

- En centros con comité de empresa
 - Éste tiene derecho de codecisión sobre la implantación de la RTT según el § 87 de la ley que regula las relaciones laborales en las empresas (Betriebsverfassungsgesetz). Es decir, el empresario no puede decidir por su cuenta por encima del comité de empresa.
 - Si el empresario toma alguna decisión unilateralmente, no será válida y los trabajadores seguirán recibiendo su salario normal.
 - El comité de empresa debe aprobar además cada una de las medidas concretas a introducir: el momento de comienzo, su duración, el número de horas a eliminar... etc. Si no se llega a un acuerdo se acudirá a un tribunal de conciliación.
 - El comité de empresa podrá comprobar si existen alternativas a la RTT, como por ejemplo la eliminación de horas extras y de días disponibles de vacación, o la priorización de otras tareas como la inventarización u organización del stock.
 - El derecho de codecisión del comité de empresa también significa que el comité puede solicitar la RTT en contra de la voluntad del empresario, así como imponerla en caso de que el tribunal de conciliación decida en su favor.
 - En el caso de que exista una cláusula en el convenio colectivo respecto de la RTT, ni el comité de empresa ni el empresario podrán pactar en contra de dicha cláusula.
 - La implantación y finalización de la RTT se tiene que comunicar a la BAA.

Nueva normativa del Gobierno (Bundestag y Bundesrat) de mayo de 2009

- El "Paquete de Rescate II" fue aprobado por el Gobierno tras conversaciones con los sindicatos y la patronal.
- Esta medida tiene carácter retroactivo y se aplica desde Julio de 2009. Su duración se ha fijado hasta diciembre de 2010.
- Con esta medida se introducen mejoras en las condiciones de la percepción del salario de RTT, diseñadas para hacer más atractiva la RTT para las empresas:
 - Las Agencias de Empleo (órganos públicos) financiarán el 50% de las contribuciones a la Seguridad Social - si los trabajadores participan en cursos de formación, el Estado se hará cargo del 100%.
 - En cualquier caso, a partir del séptimo mes de recepción del salario de la RTT el Estado financiará el 100% del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social
 - La duración total de la percepción del salario de RTT se fija en un máximo de 24 meses (antes 12).
 - Se elimina la condición de que al menos un tercio de la plantilla esté amenazado por un recorte de salario, pudiendo acogerse trabajadores individualmente a la medida.
 - Tiene que darse la circunstancia de que los ingresos de los trabajadores afectados estén amenazados de una reducción de al menos el 10%.
 - La nueva ley pretende fomentar la formación de los trabajadores durante las horas adicionales de las que disponen. De hecho, para certificar que se está ofreciendo formación ya no es necesario que las empresas contraten entes de formación

oficiales o estatales, sino que también pueden recurrir a recursos propios (formación por parte de otros compañeros) o a agentes privados.

El sindicato alemán DGB resume así las ventajas e inconvenientes de la RTT:

- Para los trabajadores:
 - La RTT es una alternativa mejor que el despido
 - Los trabajadores conservan su puesto de trabajo y por lo tanto su entorno de trabajo cotidiano
 - Se evitan tanto la búsqueda de trabajo como la angustia relacionada con el mismo
 - El salario de RTT sustituye en parte a la suspensión de pagos. Aunque los trabajadores tienen que asumir un coste económico, éste es transparente y calculable.
 - Las empresas siguen pagando la contribución a la Seguridad Social (sin embargo, la cotización a la pensión es menor).
 - Los trabajadores pueden seguir formándose.
 - La RTT es una solución solidaria. Evita el desempleo.
- Para las empresas:
 - A través de la RTT se asegura la permanencia de trabajadores con experiencia, así como el mantenimiento del capital humano.
 - Si la situación de producción mejora se puede volver a pasar inmediatamente al trabajo a tiempo completo. Esto posibilita una reacción flexible y rápida frente a cambios en la producción.
 - La RTT puede servir para la cualificación y formación de los trabajadores afectados. Así, las empresas pueden solventar el problema de falta de puestos cualificados. El paquete de rescate aprobado por el Gobierno alemán fomenta la cualificación con medios económicos destinados originalmente al seguro por desempleo.
 - La RTT evita los conflictos laborales, las conciliaciones, los procesos de contratación y la adaptación de nuevos trabajadores.

En algunas empresas la DGB ha conseguido mejorar las condiciones de los trabajadores respecto al salario mínimo que reciben los trabajadores por la RTT. Por ejemplo en la Deutsche Bahn (ferroviaria), en Deutsche Telekom y en la industria del metal del Palatinado Norte se pactó un mínimo del 80% del salario mensual bruto. En la industria química se ha asegurado hasta el 90% de los salarios netos.