

**POBREZA A PESAR DEL TRABAJO EN AUSTRIA – MEDIDAS Y
ESTRATEGIAS DEL LEGISLADOR, ASÍ COMO DE LOS/LAS
INTERLOCUTORES/AS SOCIALES***

[*THE WORKING POOR IN AUSTRIA — MEASURES AND STRATEGIES OF
THE LEGISLATOR, AS WELL AS OF THE SOCIAL PARTNERS*]

Günther Löschnigg/Nora Melzer-Azodanloo

Fecha de recepción: 20 de enero de 2015

Fecha de aceptación: 13 de febrero de 2015

Sumario: 1. INTRODUCCIÓN.- 1.1. ¿Qué es pobreza y quién está en riesgo de pobreza?.- 1.2. «*Working poor*» - Pobre a pesar del trabajo.- 1.2.1. En especial: El *working poor* en la juventud .-1.2.2. El *working poor* en los/as migrantes.- 2. MEDIDAS DEL LEGISLADOR EN EL ÁMBITO DEL «SALARIO MÍNIMO».- 3. MEDIDAS DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EN EL ÁMBITO DEL «SALARIO MÍNIMO».- 3.1. Acuerdo de principios de 2007 y salario mínimo.- 4. DETERMINACIÓN DEL SALARIO POR LA ADMINISTRACIÓN.- CONCLUSIÓN INTERMEDIA.- 5. PROBLEMA: EXCLUSIÓN DE DETERMINADOS GRUPOS DE LAS MEDIDAS LEGALES Y DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES.- 6. SOBRE LAS MEDIDAS LEGALES PARA LOS EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL.- 7. SOBRE LAS MEDIDAS EN RELACIÓN CON EL CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO.- 8. MEDIDAS EN CASO DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.- 9. MEDIDAS DE SEGURIDAD SOCIAL.- Empleo marginal.- Inclusión y aseguramiento de todos los activos.- Complementos de ingresos salariales y prestaciones de seguridad social.- 10. PRESTACIONES FAMILIARES – AUXILIO FAMILIAR.

Contents: 1. INTRODUCTION.- 1.1. What is poverty and who is at risk of poverty?.- 1.2. «*Working poor*».- 1.2.1. In special: The *working poor* in youth.- 1.2.2. The *working poor* in the migrants.- 2. MEASURES OF THE LEGISLATOR IN THE AREA OF «MINIMUM WAGE».- 3. MEASURES OF THE SOCIAL PARTNERS IN THE AREA OF «MINIMUM WAGE».- 3.1. Basic Agreement of 2007 and minimum wage.- 4. DETERMINATION OF THE SALARY BY THE ADMINISTRATION.- INTERMEDIATE CONCLUSION.- 5. PROBLEM: THE EXCLUSION OF SPECIFIC GROUPS FROM LEGAL AND SOCIAL PARTNERSHIP MEASURES.- 6. ABOUT THE

* Traducción al castellano, desde el alemán original, de Jesús Martínez Girón y Alberto Arufe Varela.

LEGAL MEASURES FOR PART-TIME EMPLOYEES.- 7. ABOUT THE MEASURES RELATING TO THE FIXED-TERM CONTRACT OF EMPLOYMENT.- 8. MEASURES IN THE EVENT OF TERMINATION OF THE CONTRACT OF EMPLOYMENT.- 9. SOCIAL SECURITY MEASURES.- Marginal employment.- Inclusion and insurance of all active persons.- Bonuses of salary earnings and social security benefits.- 10. FAMILY BENEFITS – FAMILY ASSISTANCE.

Resumen: Este artículo pone de relieve que en Austria no existe ningún salario mínimo establecido legalmente. Sin embargo, a través de tarifas en los convenios colectivos, se han establecido salarios mínimos profesionales para aproximadamente el 95% de los trabajadores, que, con base en su fuerza vinculante unilateral, no pueden ser burlados por medio de un acuerdo individual. El problema es que estas medidas de protección sólo afectan de hecho a trabajadores, quedando fuera de ellas los prestadores libres de servicios, los contratistas de obras, así como los «falsos autónomos».

***Abstract:** This work highlights that in Austria does not exist any national minimum wage legally enforced. However, through standards in the collective bargaining agreements, professional minimum wages are in force for ca. 95 per cent of the workers, which, on the basis of their unilateral binding force, can not be avoided by means of an individual agreement. A problem rises because these protecting measures only cover in fact the workers, staying outside them the free professionals, the contractors, as well as the «false self-employed».*

Palabras clave: Trabajadores pobres – Austria – Medidas legales – Medidas de los interlocutores sociales – Medidas de seguridad social

***Keywords:** Working poor – Austria – Statutory measures – Social partnership measures – Social security measures*

* * *

I. INTRODUCCIÓN

1.1. ¿Qué es pobreza y quién está en riesgo de pobreza?

Según el **Informe de Pobreza** (estadísticas de Austria, UE-SILC 2013) hay en Austria cerca de 1,2 millones de personas (14 por ciento de la población en el año 2013, año de referencia de ingresos 2012) en riesgo de pobreza, esto es, de encontrarse en pobreza de ingresos. Como umbral del **riesgo de pobreza** se considera en ese caso el 60 por ciento de los ingresos medios ponderados como promedio (ingresos medios) de la sociedad.

Las personas en riesgo de pobreza deben percibir en Austria ingresos totales mensuales de menos de 1.104 euros 12 veces al año (o aproximadamente 946 euros, en caso de 14 pagas, y un valor anual de 13.244 euros), en caso de hogares unipersonales. Los grupos afectados principalmente son: mujeres, parados, personas con un grado de formación bajo, extranjeros/as, así como enfermos.

1.2. «*Working poor*» - Pobre a pesar del trabajo

Pero la pobreza no afecta solamente a los grupos arriba mencionados, sino que también se multiplica en personas que están integradas en el mercado de trabajo. En relación con los afectados, existen diversos estudios y resultados: así, por un lado, han aumentado las mujeres y jóvenes afectados, pero de acuerdo con los estudios tampoco los hombres con jornada a tiempo completo se libran de la pobreza.

En Austria (según UE SILC 2012), hay 299.000 personas ocupadas (al menos 6 meses a tiempo completo o a tiempo parcial) en edad de trabajar (18-64 años), en riesgo de pobreza. Esto es, un 8 por ciento de la población activa.

En lo que sigue, la expresión «*working poor*» significa que se recibe no sólo un salario bajo (como es el caso en Alemania, desde hace algún tiempo), sino que indica más generalmente la conexión entre actividad laboral y pobreza. El salario bajo no debe significar simultáneamente pobreza. El concepto «*working poor*» puede referirse a una persona concreta o a un hogar.

Las causas de la pobreza a pesar de la actividad laboral son, por un lado, una renta reducida, el llamado «salario de pobreza». Están afectados por él, ante todo, los ocupados a tiempo parcial y solteros o, en su caso, aquéllos que se encuentran todavía en formación. Pero la pobreza a pesar de la actividad laboral también puede derivarse del contexto familiar, esto es, cuando varias personas viven en un hogar con un único ingreso.

Según algunos estudios, la mayoría de pobres que trabajan se compone de hombres y ocupados en las llamadas relaciones laborales normales, por consiguiente, con una actividad laboral a tiempo completo, independiente y sin plazo de duración. Esto es, las personas con una relación laboral normal representan el grupo más grande dentro del «*working poor*».

Por consiguiente, las causas de la pobreza a pesar del trabajo pueden ser: jornada semanal reducida, actividad retribuida no de un año completo o reducida, así como también la situación familiar, esto es, por ejemplo, que deban arreglarse varias personas con un único ingreso. Hay que clasificar como «*working poor*» la mayor parte de grados de formación más bajos y los estratos formativos inferiores. También muchos/as migrantes son «pobres a pesar del trabajo».

1.2.1. En especial: El *working poor* en la juventud

El salario es fuertemente dependiente del nivel de formación y del nivel de formación profesional. En los niveles más bajos, se encuentran los jóvenes que terminan o, en su caso, han terminado un aprendizaje. Con la conclusión exitosa de la relación de aprendizaje, esto es, con la conclusión del examen final del aprendizaje, los convenios colectivos prevén, por ejemplo, salarios más altos. Pero en muchas empresas el aprendizaje de los formandos es malo o los formandos no asimilan la materia del examen por motivos intelectuales, temporales, físicos o psíquicos. La consecuencia es que los formandos o no se presentan al examen o no superan el examen con éxito. Mientras fluyen sumas enormes de clases particulares de apoyo para los escolares en los centros de enseñanza secundaria, los formandos acuden o al apoyo institucional (cursos de refuerzo, ayudas de formación en otras empresas, como las empresas de formación) o a ayudas informales («clases particulares» pagadas por los padres).

A ello se agrega que una parte de los jóvenes interrumpe o rechaza la formación por motivos ideológicos. Pero como objetores de una sociedad competitiva y de consumo, también ponen en riesgo su existencia económica. ¡Una conclusión tardía siempre llega tarde en el actual sistema de formación y

económico! Los parados jóvenes caminan directamente a ser parados mayores. Pero el rechazo ideológico del empleo clásico también conduce a que estos grupos de jóvenes no se inscriban en los servicios de colocación (en Austria, el «servicio del mercado de trabajo») y, en consecuencia, se refugien en un Nirvana estadístico.

En el verano del año pasado, se discutió en Austria una «obligación de formación profesional»: Tras la obligación escolar, debía establecerse un deber legal a

- la asistencia ulterior a la escuela,
- un aprendizaje, o
- una cualificación extraescolar.

El incumplimiento de este deber de formación profesional debe sancionarse con penas administrativas. Para el deber de formación profesional, está previsto su comienzo en el año académico 2016/2017. Este entramado de penas en el sistema formativo no es, por lo demás, nuevo en Austria. En la actualidad, los padres de niños que hacen novillos tienen que pagar sanciones de hasta 440 euros.

1.2.2. El *working poor* en los/as migrantes

Una causa adicional del «*working poor*» —que no ha cambiado desde los tiempos de la Monarquía austriaca— es la combinación de personas con un trasfondo migratorio y malos conocimientos lingüísticos, y dadores de servicios con ingresos débiles (como los hogares privados). El resultado casi obvio e inexorable es el «trabajo negro». Finalmente, cuando la renta ya no resulta de salarios, sino de prestaciones de transferencia estatales y prestaciones legales de seguridad social, se alcanza el nivel de pobreza. En relación con ello, el trabajo negro conduce a la pobreza, porque no se han pagado las correspondientes cotizaciones de seguridad social.

Parcialmente, en ese caso, concurren aquí señales y reacciones falsas en el Derecho del Trabajo. Una constelación típica se encuentra desde hace años en el cuidado de personas en domicilios privados. Una Ley específica, la «Ley de atención domiciliaria», regula las condiciones marco para el cuidado de personas durante 24 horas en el propio hogar. Pero con los principios horarios usuales en Austria, no resultaría asequible dicha atención. El resultado es el empleo de mujeres checas, eslovacas y húngaras: el dumping salarial par excellence, con repercusiones no insignificantes en Austria sobre el nivel salarial y el mercado de trabajo.

II. MEDIDAS DEL LEGISLADOR EN EL ÁMBITO DEL «SALARIO MÍNIMO»

En Austria —a diferencia de los principales Estados de la UE, así como de los USA—, no existe un salario mínimo legal. Esto es, la cuantía del salario a pagar mensualmente no está fijada legalmente. En realidad, en el plano legal, sólo existen unos pocos preceptos que establecen el **derecho** a una forma salarial determinada o a un complemento. Igualmente, existen pocas reglas legales sobre el método de cálculo de formas de salarios determinadas, como, por ejemplo, destajos, comisiones, primas.

Solamente para algunos ámbitos —por ejemplo, el de los empleados públicos— existen salarios mínimos establecidos (que son, por lo demás, simultáneamente salarios máximos). Para otros grupos, como, por ejemplo, los de ayuda domiciliaria o cuidado domiciliario, es cierto que no existe ninguna cuantía salarial mínima legalmente establecida, pero la Ley establece el derecho a un salario complementario: El trabajador tiene que percibir el llamado «décimo tercer salario mensual». Por otra parte, para todos los trabajadores existe la fijación legal de la compensación por prestación de trabajo adicional: Si un trabajador sobrepasa el nivel de jornada legalmente previsto o acordado, entonces la Ley prevé, con sujeción a determinados requisitos, una compensación incrementada de estas llamadas **horas extraordinarias**.

III. MEDIDAS DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EN EL ÁMBITO DEL «SALARIO MÍNIMO»

Los actores centrales en materia salarial son los interlocutores sociales, esto es, las asociaciones supra-empresariales de la parte empresarial y de la parte trabajadora, que poseen capacidad convencional colectiva. En Austria, los representantes más importantes de los interlocutores sociales son la Cámara Económica de Austria y la ÖGB. Pero también fuera de los ámbitos —conjuntos— de la profesión, el comercio y la industria existen asociaciones de la parte empresarial con capacidad convencional colectiva, así, por ejemplo, las Cámaras de profesiones libres (por ejemplo, cámaras de médicos, cámaras de abogados), pero también hay que mencionar aquí coaliciones, como la asociación bancaria, la asociación austriaca de periódicos o la SWÖ (anteriormente, BAGS).

El instrumento central de estos interlocutores sociales es el convenio colectivo, que se estipula ordinariamente como convenio colectivo de sector, esto es, comprende todo un ámbito económico y con eficacia en toda Austria (>convenio colectivo, eficacia normativa, eficacia sobre terceros, la Cámara Económica de Austria > como Ley). Dado que el convenio colectivo tiene en Austria efectos especiales y lo celebra del lado de los empresarios la Cámara Económica de Austria, que con base en la afiliación obligatoria del empresario en los ámbitos del comercio, la profesión, la industria, etc., comprende ámbitos amplios de la vida económica, cerca de 750 convenios colectivos co-determinan las condiciones de trabajo, y especialmente aquí, las correspondientes condiciones salariales.

3.1. Acuerdo de principios de 2007 y salario mínimo

Con base en un «Acuerdo de principios» entre la Cámara Económica de Austria y la ÖGB, que se celebró en 2007, el salario mínimo acordado en virtud del convenio colectivo debe ascender por término medio al menos a 1.000 euros. Dado que en virtud de una disposición legal expresa también las tarifas salariales mínimas, administrativamente establecidas, tienen que orientar las cuantías salariales en sectores afines, este acuerdo de principios repercute directamente también en el ámbito regulado a través de tarifas salariales mínimas.

En este acuerdo de principios —que no es, sin embargo, ningún convenio colectivo—, declaran los interlocutores sociales el objetivo de una lucha reforzada contra la pobreza, tal como está establecida en el programa del Gobierno, así como en el sin par sistema austriaco de salario mínimo, que se basa en la fijación del salario por medio de convenios colectivos de sector y tarifas salariales mínimas, comprende la mayor parte de los trabajadores/as y tiene en cuenta las necesidades sectoriales específicas de ambas partes. Los interlocutores sociales indican en relación con ello que un salario mínimo legal no es ninguna alternativa a la práctica llevada a cabo hasta ahora, y que, según su opinión, hay que negociar en adelante salarios mínimos entre los interlocutores sociales.

Las organizaciones de empresarios/as y de trabajadores/as se obligan en el acuerdo de principios, dentro de su ámbito de eficacia, a poner con seguridad todos los medios a su alcance sobre el mandato de que en los respectivos convenios colectivos sectoriales se prevea un salario mínimo de 1.000 euros para la jornada normal de trabajo, legal y convencional. En ese caso, hay que basarse en un salario bruto mensual ordinario sin inclusión de pagos especiales, pagos en especie o complementos salariales no regulares. Según ello, los grupos salariales por debajo de 1.000 euros sólo deben existir para formandos y aprendices/as.

Además, para comprender este «acuerdo de principios», hay que deducir objetivos importantes de los interlocutores sociales: Así, en una serie de ámbitos sin convenio colectivo, también deben tener lugar conversaciones reforzadas sobre la celebración de convenios colectivos. Estos grupos de empresarios y de trabajadores deben tener la oportunidad, dentro de plazos previstos, de transposición autónoma. En caso de que el salario mínimo no se transponga en 2009, a pesar de todas las medidas, las representaciones de intereses firmantes se obligaban a celebrar sobre ello un **convenio colectivo general**, que transponga sectorialmente en su ámbito de eficacia el salario mínimo.

El acuerdo de principios de 2007 se ha transpuesto entre tanto; e incluso, en el ámbito de los empleados, el salario mínimo asciende ya parcialmente a 1.300 euros.

IV. DETERMINACIÓN DEL SALARIO POR LA ADMINISTRACIÓN

En beneficio de los trabajadores que no están ya comprendidos en un convenio colectivo, pueden ampliarse «administrativamente» para ellos convenios colectivos «afines», siempre y cuando este convenio colectivo resulte aplicable con base en una declaración por norma de la semejanza del convenio colectivo. En ámbitos en los que en realidad no existan asociaciones de empresarios, la autoridad administrativa puede promulgar un reglamento propio sobre salario mínimo, llamado tarifas salariales mínimas.

En los convenios colectivos, se establecerán conjuntamente tanto las cuantías salariales del llamado salario por unidad de tiempo, así como el derecho y método de cálculo de otras clases de salarios y complementos salariales, al igual que la remuneración (pagas décimo tercera y décimo cuarta, primas, comisiones, etc.).

CONCLUSIÓN INTERMEDIA:

De ahí, como resultado, que Austria no tenga ciertamente ningún salario mínimo establecido legalmente, pero a través de tarifas en los convenios colectivos, así como de normas y tarifas salariales mínimas, se han establecido salarios mínimos para aproximadamente el 95% de los trabajadores, que, con base

en su fuerza vinculante unilateral, no pueden ser burlados por medio de un acuerdo individual.

V. PROBLEMA: EXCLUSIÓN DE DETERMINADOS GRUPOS DE LAS MEDIDAS LEGALES Y DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

Las medidas de protección mencionadas sólo afectan de hecho a trabajadores. Están **exceptuados**, en especial, los **prestadores libres de servicios** y los/las **contratistas de obras**. Tampoco existe ninguna protección salarial convencional, ante todo, en el ámbito de los «**falsos autónomos**», esto es, empleados que son tratados por su empresario como «prestadores libres de servicios o contratistas de obras», aunque son propiamente trabajadores. Todos estos grupos no están sujetos a las «normas del Derecho colectivo del Trabajo», y en especial, no se les aplican los convenios colectivos, de manera que su salario debe ser acordado en su contrato individual, y obviamente pueden ser habituales en el sector o, en su caso, a nivel de convenio colectivo. Igualmente, tampoco existe para ellos el derecho a pagas complementarias, como las llamadas pagas mensuales décimo tercera y décimo cuarta. Para estos grupos de empleados, entra en consideración la aplicación analógica de las disposiciones sobre salario apropiado o sobre «usura salarial». Supuestos de tales «falsos autónomos» se encuentran en la práctica, por ejemplo, en el sector de la construcción o el de cuidado de dependientes, cuando los trabajadores poseen una parte mínima en una sociedad personal sin tener, como consecuencia de ello, influencia en la sociedad.

VI. SOBRE LAS MEDIDAS LEGALES PARA LOS EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL

Por último, en la transposición de normas europeas el legislador austriaco no ha adoptado medidas reforzadas para proteger a los trabajadores a tiempo parcial frente a su trato desigual respecto de los trabajadores a tiempo completo. Si los empleados a tiempo parcial sobrepasan su jornada acordada, entonces hay que realizarles un pago correspondiente por trabajo adicional del 25% sobre el salario normal. Además, se derogaron las excepciones sobre empleados a tiempo parcial derivadas de concretas disposiciones especiales. Por ejemplo, hasta 2010, los empleados a tiempo parcial que trabajaban menos de 12 horas, estaban excluidos de la Ley de contratos de servicios de la Federación, por lo que estaba vinculado a estos trabajadores un déficit masivo de protección. Para ellos, se producía como consecuencia la aplicación del Código Civil general, que regula muchas menos disposiciones sobre trabajo mínimo que las Leyes especiales mencionadas.

En relación a todos los empleados a tiempo parcial, existen al igual que antes, sin embargo, los siguientes déficits propios: Por un lado, hay que mencionar aquí el pago arriba citado de la prestación de trabajo adicional, que asciende en caso de empleados a tiempo completo a un complemento del 50%. Por otro lado, existen los correspondientes déficits financieros para empleados a tiempo parcial, también por causa de que los **complementos** no se pagan proporcionalmente. Así, por ejemplo, a los ayudantes a media jornada de la Universidad, al igual que antes, les corresponde un complemento de investigación en cuantía de 25 euros, mientras que los ayudantes a tiempo completo reciben 180 euros.

VII. SOBRE LAS MEDIDAS EN RELACIÓN CON EL CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO

No existen prohibiciones legales expresas previendo que se celebren varios contratos de trabajo sucesivos con un trabajador. Sin embargo, para impedir que los contratos de trabajo a plazo siempre sigan sólo a una buena situación de pedidos, pero sin que exista relación laboral en los intervalos, la jurisprudencia austriaca —mucho antes de que esto se previese por el Derecho de la Unión Europea— ha desarrollado el siguiente principio: el encadenamiento de varias relaciones contractuales laborales —también con interrupciones de hasta 3 meses— se considerará como una relación laboral establecida sin plazo. No existe la finalización «automática» por causa del transcurso del plazo, y la relación laboral se somete a las condiciones legales de extinción. Esto es, hay que cumplir los plazos de denuncia, pero también la protección general del despido, aplicándose la intervención del comité de empresa.

VIII. MEDIDAS EN CASO DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Un importante amortiguador financiero, así como una restricción indirecta de las posibilidades extintivas del contrato de trabajo por el lado empresarial, la representa la llamada **indemnización compensatoria**, que se aplica a los trabajadores cuyo contrato de trabajo ha comenzado antes de 1 enero 2003. En caso de extinción por denuncia del empresario o por despido injustificado, corresponde al trabajador, que estuvo empleado ininterrumpidamente al menos 3 años con el empresario, un «salario extraordinario» en cuantía de dos veces el salario mensual. Esto se eleva a tres veces tras cinco años, y tras 10 años a cuatro veces. La antigüedad de la indemnización le corresponde, por principio, independientemente respecto del subsidio de desempleo.

A través de la **nueva estructuración** del sistema de indemnización compensatoria para las relaciones laborales a partir de 1 enero 2003, se ha producido una nivelación clara: El empresario tiene que ingresar una cotización mensual del 1,53% del salario en la caja empresarial de previsión de los trabajadores. A partir de un período de 3 años, el trabajador puede hacerse pagar las cotizaciones fijadas, en caso de extinción. El derecho a la llamada nueva indemnización compensatoria ya no va a perderse, especialmente en caso de denuncia por el prestador del servicio, y también los prestadores libres de servicios tienen derecho, pero con una cuantía de la indemnización compensatoria claramente más baja.

IX. MEDIDAS DE SEGURIDAD SOCIAL

9.1. Empleo marginal

Los trabajadores en Austria están sujetos sólo al aseguramiento completo, esto es, al seguro de enfermedad, al de accidente y al de pensiones, así como al seguro de desempleo, cuando no tienen meramente un «empleo marginal». Para estar asegurado en todos estos ramos —con independencia de la concreta jornada de trabajo—, deben ganar más de 405 € brutos al mes. Si ganan menos de esta cantidad, entonces pueden asegurarse por su cuenta en el ámbito de la enfermedad o de las pensiones, lo que naturalmente significa que tienen que ingresar por su cuenta las cotizaciones sociales correspondientes. En consecuencia, también resulta especialmente problemático que los hijos menores de edad de tales personas ocupadas «no aseguradas» carecen en su caso de la correspondiente protección de seguridad social.

El legislador ha establecido en los últimos años medidas de refuerzo, para restringir el empleo marginal:

Si para un empresario trabajan **varios empleados marginales**, entonces hay que calcular la suma de las bases de cotización totales mensuales de estos empleados en el mes natural. Si la suma en cuestión sobrepasa **una vez y media el límite de marginalidad mensual (2015: 608,97 euros)**, entonces el empresario tiene que abonar una contribución empresarial global, en cuantía del 16,40% (seguro de enfermedad, 3,85%, y seguro de pensiones, 12,55%), además de una cotización complementaria por el seguro de accidente, en cuantía del 1,30%. La base de cotización para el empresario es la suma de todos los salarios sujetos a cotización (base de cotización total y pagos especiales) de las personas empleadas

marginalmente. Esta contribución empresarial (junto con la cotización al seguro de accidente) hay que abonarla por cada año natural vencido.

Para los trabajadores (libres [de aseguramiento]) que desempeñan varios empleos marginales se aplica lo siguiente: si la suma de los ingresos sobrepasa el límite de marginalidad mensual de 405 euros para el año 2015, el trabajador (libre [de aseguramiento]) está obligado a asegurarse en el **seguro de enfermedad** y en el **seguro de pensiones**, y tiene que abonar por su cuenta cotizaciones por los ingresos totales **vencidos**. Los ingresos marginales también están sujetos a cotización en el **seguro de enfermedad** y en el **seguro de pensiones**, cuando existe al mismo tiempo una relación laboral asegurada a tiempo completo. Naturalmente, el abono de estas cotizaciones representa con frecuencia para el trabajador una carga pesada.

9.2. Inclusión y aseguramiento de todos los activos

En todo caso, en el plano del Derecho de la seguridad social, se ha puesto en práctica sucesivamente desde 1996 la inclusión de todos los ingresos profesionales en el aseguramiento social, de manera que también los trabajadores libres y los denominados nuevos autónomos están sujetos al aseguramiento social en su integridad. Naturalmente, también se aplican a los trabajadores libres en el Derecho de la seguridad social los límites antes mencionados, de manera que en caso de ingresos de menos de 405 € sólo están asegurados frente al accidente.

9.3. Complementos de ingresos salariales y prestaciones de seguridad social

En todo caso, en Austria también es admisible, con limitaciones, la percepción simultánea de ingresos salariales complementarios de la percepción de una prestación de seguridad social, así como de ingresos salariales: los desempleados que perciben la prestación de desempleo conforme a la Ley del Seguro de Desempleo, al mismo tiempo, pueden obtener ingresos de hasta 405 €. Lo mismo se aplica para los/as perceptores/as del subsidio de carencia o del subsidio de cuidado de hijos, los cuales incluso pueden acordar con su antiguo empresario un nuevo contrato de trabajo, y ganar con él hasta el límite de marginalidad de 405 €. Los/as pensionistas que perciben una pensión de jubilación, pueden ganar con ello de manera ilimitada, y los/as pensionistas que perciben determinados tipos de «pensiones anticipadas» están limitados con ello a una ganancia de 400 €.

X. PRESTACIONES FAMILIARES – AUXILIO FAMILIAR

El auxilio familiar es una prestación transferida a los Estados federados, financiada con impuestos. Se reconoce mensualmente —con independencia de la renta profesional, del pago de cotización a la seguridad social, etc., así como de la cuantía de un ingreso ocasional— por cada hijo. La cuantía es escalonada y asciende a 109,70 euros por hijo, a partir del nacimiento, hasta 158,90 euros por hijo a partir desde los 19 años.

La cuantía total mensual del auxilio familiar se incrementa por medio de un escalonamiento de hermanos por cada hijo, cuando:

- se concede para dos hijos, en 6,70 euros por cada hijo, y cuando
- se concede para tres hijos, en 16,60 euros por cada hijo, etc.

Cada mes de septiembre, además, se paga una prima de matrícula escolar de 100 euros por cada hijo entre 6 y 15 años. La transferencia de la prima de matrícula escolar se efectúa conjuntamente con el pago del auxilio familiar de septiembre. Por ello, no resulta necesaria ninguna solicitud.

Junto con el auxilio familiar, se abona la **desgravación por hijo**. No debe solicitarse por separado. La desgravación por hijo no es auxilio familiar, sino una desgravación, que se abona en forma de impuesto negativo. Asciende a 58,40 euros por hijo y mes.

Los padres con tres o más hijos pueden percibir el denominado **complemento por hijos múltiples**. El complemento por hijos múltiples asciende a 20 euros mensuales por el tercero y por cada hijo ulterior. Debe reclamarse por separado en cada año natural, y se paga con ocasión de la **liquidación del trabajador**, o se toma en consideración en la **declaración de la renta**.