

## Información sobre las cláusulas de reembolso (multa) y los costes del curso de idiomas.

(Para uso interno)

Desde hace algunos años aumenta la contratación de personal sanitario extranjero proveniente de otros países de la UE por parte de empresas alemanas especializadas en asistencia sanitaria. Esto es debido a la falta de personal cualificado que impera en el mercado laboral alemán. Los sindicatos alemanes celebran la libre circulación de personas dentro del marco de la Unión Europea, así como la libre elección de lugar de trabajo por parte de los trabajadores. Sin embargo, reivindicamos también una libre circulación de trabajadores justa. Por un lado, debemos evitar que esta emigración desmboque en una falta de personal cualificado en sus países de origen. Por otro, la configuración de los contratos de personal sanitario ha resultado problemática en muchos casos. Como orientación a la hora de enfrentarse a este último aspecto hemos redactado la presente guía.

### El problema:

Dentro de la UE, los títulos académicos nacionales son reconocidos de manera recíproca. No debe superarse ningún tipo de prueba de equivalencia de títulos extranjeros. Las compañeras extranjeras deben tan solo presentar (en caso necesario, traducidos) sus títulos ante las autoridades. Las autoridades alemanas exigen para el reconocimiento de títulos del ámbito sanitario conocimientos de alemán, debidamente certificados de manera oficial. En la mayoría de los Estados de la república federal se requiere un nivel B2 de lengua alemana. Para alcanzar este nivel, las compañeras realizan generalmente un curso intensivo de alemán. Los costes que conlleva esta fase de aprendizaje inicial (la mayor parte de los cuales se derivan de los salarios percibidos durante el tiempo en que el personal es dispensado del trabajo para asistir al curso) son usados por muchas empresas para justificar las cláusulas de reembolso, con plazos de hasta 3 años. Si las compañeras desean dejar su trabajo durante este tiempo, debido, por ejemplo, a malas condiciones del trabajo o un mal salario, deben reembolsar esos costes de forma prorrateada.

Ver.di, junto con la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP), rechaza tajantemente estas cláusulas contractuales (<http://www.epsu.org/a/10607>). Las empresas se benefician de la formación extranjera del personal sanitario, pero los costes que conlleva la adaptación de sus cualificaciones al mercado de trabajo alemán son usados para limitar su libertad profesional. Los empleadores legitiman las cláusulas de reembolso (conocidas popularmente como "la multa") argumentando que necesitan asegurarse de que los trabajadores permanecerán en sus empresas. Así, en lugar de buenas condiciones del trabajo y un buen salario, recurren a la presión económica para atar a los compañeros a sus puestos de trabajo. El miedo a una penalización económica impide a las compañeras dejar sus trabajos, incluso cuando consideran que sus condiciones laborales son extremadamente injustas y/o una sobrecarga.

### Líneas de acción individuales

En principio, las cláusulas de reembolso vinculadas a una formación son legales. Existen sin embargo, en virtud de la jurisprudencia vigente, límites legales que estipulan la proporcionalidad de dichas cláusulas. Una buena descripción de estos límites se puede leer aquí (en alemán):

[http://www.hensche.de/Rechtsanwalt\\_Arbeitsrecht\\_Handbuch\\_Rueckzahlungsklausel.html#tocitem\\_6](http://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Rueckzahlungsklausel.html#tocitem_6)



## Puntos de referencia legales contra cláusulas del reembolso:



1. **Interponer un recurso:** En muchos casos las cláusulas de la multa no son 100% legales. Por eso a muchas empresas puede no convenirles verse envueltos en un proceso legal. Por lo tanto, vale la pena rechazar oficialmente el pago (sobre posibles razones en las que basar el recurso, leer más abajo). y esperar si la empresa decide reaccionar.
2. **Transparencia de los costes (§§307 ff BGB):** frecuentemente, la suma total real de los gastos reclamados por la empresa no está claramente desglosada ni justificada. Por ejemplo:
  - el salario se hace constar bruto, sin que esto sea indicado,
  - Las empresas casi siempre inflan los costes del curso de idioma, del alquiler, posibles traducciones... sin presentar nunca un desglose pormenorizado de la suma total.
  - Los alquileres de las viviendas que las empresas ponen a disposición de las trabajadoras son desproporcionados. En muchos casos no existe ningún tipo de contrato de alquiler.
  - Por otro lado, se facturan costes de manera estándar por servicios que las trabajadoras en algunos casos no han percibido (por ejemplo, costes de alquiler cuando la trabajadora no se ha alojado en una vivienda de la empresa).
3. **Cobertura de costes por el Fondo Social Europeo (Programa ESF-BAMF):** Muchos cursos de idiomas están subvencionados por el Fondo Social Europeo en el contexto de un programa dirigido a la integración laboral de migrantes. En ese caso, el curso de alemán no puede de ningún modo constar en las cláusulas de reembolso.
4. **Vuelta al país de origen:** Estos casos se encuentran en cierto vacío legal. En principio, la legislación vigente estipula que los costes de una formación extra que tiene como objetivo la adaptación de personal cualificado a las necesidades de una empresa no puede ser reclamados a la trabajadora. En ese sentido, el Tribunal de Trabajo Federal Alemán declaró inválida una cláusula de reembolso por un curso de idioma porque el empleado trabajó en el extranjero solo temporalmente y la cualificación obtenida no mejoraba sus perspectivas de trabajo en Alemania tras su vuelta (no se beneficiaba por tanto de la formación) (BAG 5 AZR 573/84).

### Consideraciones estratégicas:

1. **Tener en cuenta la posibilidad de una retención del sueldo:** a menudo, al recibir la notificación de renuncia por parte de los los/las trabajadores/as las empresas retienen la totalidad o parte del sueldo como primer pago de la multa. La suma máxima que puede ser embargada tienen también límites legales, pero esto es muy frecuentemente ignorado por las empresas. Las compañeras deben estar prevenidas ante esto. Las cantidades que sobrepasen los límites legales embargables pueden ser reclamadas refiriéndose a la Ley de Procedimiento Civil §850c ZPO.
2. **Despido por parte de la empresa:** Las cláusulas del reembolso son solo válidas cuando la trabajadora deja el trabajo "de manera voluntaria". Sin embargo, cuando la empresa infringe repetidamente la legislación vigente, por ejemplo en lo referente a la duración de la jornada laboral (lo cual ocurre con frecuencia en el sector sanitario), las compañeras pueden interponer reclamaciones. En el caso que las infracciones continúen, esto puede hacerse valer para justificar una renuncia voluntaria. Esto mejora las perspectivas de éxito en el supuesto de que se llegue a un proceso judicial, y reduce en algunos casos el interés de las empresas en una confrontación legal.