

Estimados Sr. Bonet Planes y Sra. Juarranz de la Fuente:

Desde septiembre de 2010, fecha de aplicación del Reglamento (CE) 883/2004 que afecta a trabajadores del Instituto Cervantes que se desplazan a la Unión Europea o dentro de ella, el número de afectados no ha dejado de crecer. En este periodo de tiempo hemos remitido varias cartas explicativas en las que se detallaban con claridad los perjuicios, de todo tipo, que nuestro colectivo ha venido identificando en cada país y que de nuevo se repetirán a resultas del concurso de traslados de profesores que oferta, en principio, tres plazas en centros de Europa.

A medida que aumenta el número de empleados afectados, se complica la gestión de este problema y van surgiendo nuevas dificultades que afectan tanto a los trabajadores como a la propia institución: compañeros en sede con Comisión de Servicios que mantienen la Seguridad Social del país de origen, problemas con las altas de los empleados en los sistemas sanitarios locales, demoras en los pagos de bajas por maternidad, etc.

Consideramos discriminatorio el trato que llevamos recibiendo desde 2010 puesto que, aun teniendo el mismo tipo de contrato que nuestros compañeros con Seguridad Social española, vemos cada día agravios comparativos en nuestra nómina, en la atención sanitaria que recibimos o en las prestaciones por maternidad, bajas por enfermedad, pensiones... Incluimos en la segunda página un esclarecedor listado de algunas de estas diferencias.

Les solicitamos que, en calidad de Director General del Instituto Cervantes y responsable de Recursos Humanos, actúen con determinación para promover y agilizar los mecanismos necesarios que reviertan el agravio y discriminación con respecto a las condiciones laborales de parte de su plantilla en el exterior. Insistimos en la necesidad de convocar una reunión con los representantes de los afectados con vistas a la búsqueda de soluciones, y nos reservamos la posibilidad de iniciar otras vías, movilizaciones o acciones legales, para desbloquear la actual situación.

Reciban un cordial saludo,

13 de junio de 2017

Afectados por la aplicación del Reglamento CE 883/2004 y Reglamento 987/2009 desde septiembre de 2010

INCONVENIENTES DE TENER SEGURIDAD SOCIAL LOCAL POR PAÍSES

Alemania

- Imposibilidad de percibir el permiso de paternidad para aquellos trabajadores bajo legislación laboral española por contradicciones con la legislación alemana en materia de seguridad social.
- Pensión de jubilación 1000 euros inferior a la que se percibe en España (ejemplo basado en un profesor o bibliotecario que haya cotizado 5 años en España y 30 en Alemania).
- Minorización de 500-800 euros (dependiendo del mes) en el salario mensual (ejemplo basado en el caso de un profesor o de un bibliotecario).

Irlanda

- Pago de 60 euros por ir al médico de cabecera de la sanidad pública.
- Pago de 100 euros por ir al servicio de urgencias de cualquier hospital público.
- Pensión de jubilación de un máximo de 800 euros al mes (las empresas irlandesas tienen fondos de pensiones para sus trabajadores).
- Derecho a un máximo de 188 euros a la semana por baja por enfermedad.

República Checa

- Cambio de la política de SS anualmente.
- Edad para cobrar la pensión de jubilación depende del año de nacimiento, y también del número de hijos si eres mujer.
- Para cobrar la pensión de jubilación se debe tener un mínimo de edad determinado y haber cumplido 35 años de cotización en el país.
- La pensión máxima que se cobraría independientemente de lo cotizado serían 460 euros.
- Se desconocen más aspectos debido a la complejidad del idioma, y a no tener información al respecto.

Bulgaria

- No se reconocen muchos derechos en comparación con España, por poner ejemplos el subsidio de desempleo es muy bajo y tiene condiciones muy diferentes; no se reconoce el permiso de paternidad, etc.

- La pensión máxima, difícilmente alcanzable en este país, es de 460 euros, como en la R. Checa.
- La cotización a la SS no se puede separar de los impuestos, todo constituye una sola caja. Si se pagan impuestos en Bulgaria no estás eximido de pagarlos en España, se da un caso de doble imposición fiscal, no hay acuerdo para evitarla.

Francia

- Minorización de más de 800 euros (un 22% mensual) en el salario mensual (ejemplo basado en el caso de una bibliotecaria).
- Pago de una mutua para poder compensar la asistencia sanitaria francesa que en la mayoría de los casos solo cubre como máximo entre 60- 70% de los servicios sanitarios, el montante restante se cubre a través de una mutua que debe sufragar el trabajador de su propio bolsillo. El pago de la asistencia médica se asume por parte del paciente en el momento de asistir al médico (sea cual sea el caso)
- Para cobrar una pensión de jubilación completa hay que tener cotizados 42 años según la legislación laboral francesa.

República italiana

- En Italia la cotización a la seguridad social supone casi un 40% más con respecto a la española
- En Italia se paga la seguridad social por 14 mensualidades, no estando exenta de ello la/s paga/s extraordinaria/s como sucede en España
- 50 € de pago por visita a médico especialista del cuadro público
- Análisis de sangre, estudios y otros son servicios de pago y va desde 17,50€ el más bajo a 50€ y otros alcanza hasta más de 150 €.
- Deficiente calidad en los servicios públicos sanitarios y sus instalaciones además de en la atención de urgencias
- En Italia la baja por larga enfermedad está limitada a los primeros 6 meses después de los cuales la empresa puede proceder al despido. Sin embargo en España se permite hasta un total de 18 meses, superado este tiempo se considera automáticamente invalidez permanente. La tramitación italiana de una invalidez permanente corresponde al trabajador y conlleva una elevada cantidad de gestiones
- Largo proceso administrativo y burocrático para la obtención de médico de cabecera y desinformación absoluta de parte de los centros al respecto de la documentación necesaria para ello.

- Problemas con la obtención de los extractos de cotización por parte de una empleada del Centro de Nápoles que no fue resuelto hasta pasado un mes, sobre el que se desconoce el origen.
- La empleada del Cervantes de Nápoles en comisión de servicios en sede ha sufrido multitud de incidencias para formalizar su baja por maternidad que, a pesar de estar residiendo en España, ha tenido que gestionar con la asistencia sanitaria italiana. Además de retrasos, informaciones incorrecta sobre la distribución de los meses de baja y un primer mes sin recibir la nómina por error en la aplicación de la normativa italiana, la cuantía del salario se ve reducida en el 20% ya que en Italia durante los meses de baja maternal sólo se da cobertura con un 80 % y no con el 100% como en España.
- En Italia son habituales los retrasos en los pagos de las pensiones, de media un año o año y medio

Países Bajos

- Total y absoluta desinformación acerca de mi situación en la seguridad social local. Desconocimiento de mis derechos y obligaciones. No sé cuanto tengo que pagar y en concepto de qué.

- Sufro una verdadera presión inquisitoria de las administraciones locales que me reclaman el pago retrospectivo de los seguros sociales que debía haber pagado desde mi llegada aquí. Estos no han sido descontados y derivados a las instituciones competentes por mi pagador (el Instituto Cervantes sí paga los que le corresponden como pagador pero no descuenta de mi nómina los del trabajador). Esto me lleva a tener que hacer una declaración de la renta (muy complicada y además en el idioma local que desconozco) y afrontar un alto pago retrospectivo.

- El pago de seguros sociales no incluye la asistencia sanitaria. Todos los residentes en Holanda deben pagar un seguro médico obligatorio de un mínimo 75 euros por cada miembro de la familia (los niños no pagan). Esto sólo cubre la medicina básica (médico de cabecera) pero ni los especialistas, análisis, operaciones etc. que paga siempre el asegurado hasta una franquicia de, en mi caso, 888 euros. Es decir los primeros 888 euros los asume siempre el asegurado.

- En Holanda tampoco existe una pensión pública de vejez como en España. Existe una pensión contributiva simbólica (2% de cada año trabajado de un total de 1300) y que la cobran los mayores de 65 años que hayan residido en Holanda, independientemente de si han trabajado o no. Existen otros planes de pensiones privados a los que se suelen acoger todos los trabajadores que están regulados por gremios. Estos seguros se gestionan siempre a través de la empresa y nunca de manera particular.